



ARBEITSRECHT A BIS Z

**Von A1-Bescheinigung
bis Zwangsvollstreckung**

242 Stichwörter mit Praxistipps | Über 7000 Quellenangaben
Automatisiert erstellt mit AI und GoogleSearch Grounding
Experimentelles Buch | Stand 01/2026 | Alex Worobjow | München

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis	2
A1-Bescheinigung	8
Abfindung	11
Abgrenzung Arbeitnehmer – Selbstständiger – arbeitnehmerähnliche Person	15
Abmahnung	19
Abrufarbeit	23
Abwerbung	26
AGB	29
Akkordarbeit	32
Aktienoptionen	37
Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)	41
Altersgrenze	45
Altersteilzeit	50
Änderungskündigung	54
Änderungsvorbehalt	57
Annahmeverzug	60
Arbeit auf Abruf	64
Arbeitgeber	67
Arbeitgeberdarlehen	72
Arbeitgeberhaftung	75
Arbeitgeberverband	79
Arbeitnehmer	82
Arbeitnehmerähnliche Person	85
Arbeitnehmererfindung	88
Arbeitnehmerhaftung	92
Arbeitnehmerüberlassung	96
Arbeitsentgelt	99
Arbeitsgerichtsverfahren	102
Arbeitskampf (Streik)	106
Arbeitslosengeld	110
Arbeitsort	113
Arbeitsschutz	116
Arbeitsstättenverordnung	119
Arbeitsunfähigkeit	122
Arbeitsvertrag	126
Arbeitszeit	130
Arbeitszeiterfassung	135
Arbeitszeitkonto	139
Aufhebungsvertrag und Abwicklungsvertrag	143
Auflösungsantrag im Kündigungsschutzprozess	146

Ausbildung	149
Ausgleichsabgabe und der Schwerbehindertenquote	154
Ausgleichsquittung	157
Relevante Gesetze und Vorschriften	159
Ausländerbeschäftigung	161
Ausschlussfristen	165
Außendienst	168
Außerordentliche Kündigung	172
Auswahlrichtlinie	176
Befristeter Arbeitsvertrag	179
Bereitschaftsdienst	183
Berufsausbildung	186
Beschäftigtendatenschutz	192
Beschäftigungsanspruch	195
Beschwerderecht	199
Betriebliche Altersversorgung	202
Betriebliche Übung	206
Betriebliches Bündnis für Arbeit	209
Betriebliches Eingliederungsmanagement	211
Betriebsänderung	214
Betriebsarzt	218
Betriebsbegriff	221
Betriebsfrieden	224
Betriebsrat	228
Betriebsratsausschüsse	233
Betriebsratskosten	236
Betriebsratsmandat	240
Betriebsratsschulung	243
Betriebsratssitzung	247
Betriebsratswahl	251
Betriebsrisiko	255
Betriebsübergang	259
Betriebsvereinbarung	262
Betriebsversammlung	265
Bewerbung	269
Bezugnahmeklausel	273
Bildschirmarbeit	276
Brückenteilzeit	280
Bürgergeld	283
Compliance Officer	287
Compliance	290
Crowdworking	294

Datenschutz (allgemein)	297
Datenschutzbeauftragter	301
Desk Sharing	305
Dienstreise	308
Dienstwagen	312
Direktionsrecht	315
Diskriminierung	318
Druckkündigung	323
E-Mail- und Internetnutzung am Arbeitsplatz	326
Eigenkündigung	330
Ein-Euro-Job	334
Eingruppierung und Umgruppierung	337
Einigungsstelle	341
Einstellung	345
Einstweiliger Rechtsschutz	349
Elektronische Kommunikationsmittel	353
Elektronische Personalakte	359
Elternzeit	363
Entgeltfortzahlung	367
Entgelttransparenz	370
Entsendung und Auslandseinsätze	373
Equal Pay	377
Europäische Aktiengesellschaft	381
Europäischer Betriebsrat	384
Fachkraft für Arbeitssicherheit	388
Fragebogen des Arbeitgebers	392
Frauenquoten	395
Freier Mitarbeiter	398
Freistellung von Arbeitsleistung	401
Freiwilligkeitsvorbehalt	405
Gefährdungsbeurteilung	408
Geheimhaltungspflichten im Arbeitsverhältnis	412
Gemeinsamer Betrieb	416
Geringfügige Beschäftigung	419
Gesamtbetriebsrat	423
Gesamtzusage des Arbeitgebers	426
Geschäftsführer	429
Gewerkschaft	434
Gig Economy	437
Gleichbehandlungsgrundsatz	440
GPS-Überwachung	444
Gruppenarbeit und Job-Sharing	447

Gütertermin vor dem Arbeitsgericht	451
Heimarbeit	454
Hinweisgeberschutzgesetz	457
Homeoffice	461
Inklusionsvereinbarung	465
Insolvenz	468
Insolvenzgeld	472
Interessenausgleich	475
Interimsmanagement	478
Jobrad	481
Jugend- und Auszubildendenvertretung	484
Kirchliches Arbeitsrecht	487
Kleinstbetrieb	490
Konzernbetriebsrat	493
Krankengeld	496
Kündigung betriebsbedingt	500
Kündigung personenbedingt	503
Kündigung verhaltensbedingt	506
Kündigungserklärung	512
Kündigungsfristen	516
Kündigungsschutz in besonderen Fällen	520
Kündigungsschutzklage	524
Künstliche Intelligenz	528
Kurzarbeit	533
Leistungsbeurteilung	537
Leitende Angestellte	542
Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz	545
Lohnsteuerpauschalierung	548
Lohnwucher	551
Low Performer	553
Massenentlassung	557
Midijob	560
Mindestlohn	564
Minijob	568
Mitarbeiterbeteiligung	572
Mitarbeiterkontrolle	577
Mitbestimmung des Betriebsrats	581
Mobbing	584
Mobile Arbeit	587
Mutterschutz	591
Nachtarbeit	594
Nachteilsausgleich	599

Nachweisgesetz	602
Naturalvergütung	605
Nebenpflichten	608
Nebentätigkeit	612
Personalakte	615
Personalfragebogen	619
Gesetzliche Vorschriften	621
Persönlichkeitsrecht	623
Pflegezeitgesetz	626
Praktikant	630
Probezeit	635
Prozessbeschäftigung	638
Regelungsabrede	641
Reisezeit	644
Rückzahlungsklausel	647
Rufbereitschaft	651
Sabbatical	654
Scheinselbstständigkeit	658
Schriftformklausel	662
Schwerbehindertenvertretung	665
Schwerbehinderung	669
Social Media am Arbeitsplatz	675
Sonderurlaub	679
Sonderzahlungen	682
Sonn- und Feiertagsarbeit	686
Sozialeinrichtung	690
Sozialplan	693
Sozialversicherungspflicht	697
Sperrzeit ALG	701
Sprecherausschuss	704
Sprecherausschusswahl	707
Steuerfreie Zuwendungen	710
Stichtagsklauseln	713
Streitwerte im Arbeitsgerichtsverfahren	716
Tarifsozialplan	719
Tarifvertrag	722
Tarifvertragsgesetz	727
Teilzeitarbeit	730
Telearbeit	733
Tendenzbetrieb	736
Transfergesellschaft	739
Trennungsmanagement	742

Übergangsmandat und Restmandat	745
Überlastungsanzeige	748
Überstunden und Mehrarbeit	752
Umlageverfahren (U1 und U2)	756
Unfallversicherung	761
Unterlassungsanspruch	765
Unternehmensmitbestimmung	769
Unternehmensumwandlung	773
Urheberrecht	776
Urlaubsabgeltung	779
Urlaubsanspruch	782
Urlaubsentgelt	788
Urlaubsgewährung	790
Variable Vergütung	793
Väterzeit und Vaterschaftsurlaub	797
Verbesserungsvorschlag	800
Verfallklauseln	803
Versetzung	806
Vertragsstrafe	810
Vertrauensarbeitszeit	813
Vertrauensarzt	816
Vorstand	820
Weiterbeschäftigungsanspruch	824
Werkstudent	827
Werkwohnungen	833
Werkvertrag	838
Wettbewerbsverbot	842
Whistleblowing	845
Widerrufsvorbehalt	849
Wiedereingliederung nach Krankheit	852
Wiedereinstellungsanspruch	857
Wirtschaftsausschuss	861
Workation	865
Zeugnis und Arbeitszeugnis	869
Zielvereinbarung	873
Zurückbehaltungsrecht	877
Zwangsvollstreckung	881

A1-Bescheinigung

Die A1-Bescheinigung ist ein offizielles Dokument, das Sozialversicherungsrecht eine wichtige Rolle spielt, insbesondere bei grenzüberschreitenden Tätigkeiten innerhalb der Europäischen Union (EU), des Europäischen Wirtschaftsraums (EWR), der Schweiz und des Vereinigten Königreichs. Sie dient als Nachweis dafür, dass eine Person, die vorübergehend in einem anderen Mitgliedstaat tätig ist, weiterhin den Sozialversicherungsvorschriften ihres Heimatlandes unterliegt. Dies soll eine doppelte Sozialversicherungspflicht und damit verbundene doppelte Beitragszahlungen vermeiden.^{1,2,3}

Zweck und rechtliche Grundlagen

Der Hauptzweck der A1-Bescheinigung ist die Bestätigung der zuständigen Sozialversicherung. Sie wird durch die EU-Verordnungen (EG) Nr. 883/2004 und (EG) Nr. 987/2011 geregelt, die die Koordinierung der sozialen Sicherheit innerhalb der EU sicherstellen.³ Grundsätzlich gilt das Territorialitätsprinzip, wonach die Sozialversicherungsvorschriften des Landes gelten, in dem die Erwerbstätigkeit ausgeübt wird. Die A1-Bescheinigung stellt eine Ausnahme von diesem Prinzip dar, indem sie bescheinigt, dass die Vorschriften des Entsendestaates weiterhin Anwendung finden.⁴

Wer benötigt eine A1-Bescheinigung?

Eine A1-Bescheinigung ist für Arbeitnehmer, Beamte und Selbstständige erforderlich, wenn sie vorübergehend grenzüberschreitend innerhalb der genannten Länder tätig sind. Dies umfasst auch kurze Dienstreisen, Montagetätigkeiten oder kurzzeitige Auslandseinsätze.^{3,5,6} Für Tätigkeiten außerhalb dieses Geltungsbereichs, z. B. in den USA oder China, ist eine andere Bescheinigung erforderlich oder es gibt gar keine.⁷ Auch für Minijobber ist eine A1-Bescheinigung relevant.²

Beantragung der A1-Bescheinigung

Die Beantragung der A1-Bescheinigung erfolgt seit dem 1. Januar 2025 grundsätzlich ausschließlich elektronisch.^{3,6,7} Arbeitgeber beantragen die Bescheinigung für ihre Beschäftigten über ihre Entgeltabrechnungsoftware oder das SV-Meldeportal.^{1,5,7} Selbstständige können den Antrag ebenfalls über das SV-Meldeportal stellen.⁵ Die zuständige Stelle für die Ausstellung der Bescheinigung hängt von der Art der Krankenversicherung des Antragstellers ab. Dies können die Krankenkasse, die Arbeitsgemeinschaft berufsständischer Versorgungseinrichtungen (ABV) oder der zuständige Rentenversicherungsträger sein.^{2,5,8} Der Antrag sollte möglichst vor Beginn der Tätigkeit im Ausland gestellt werden, um eine vorschnelle Beitragserhebung im Beschäftigungsstaat zu vermeiden.^{3,5}

Konsequenzen bei fehlender A1-Bescheinigung

Das Fehlen einer A1-Bescheinigung kann erhebliche Konsequenzen haben. Bei Kontrollen im Ausland können empfindliche Bußgelder verhängt werden, die je nach Land und Schwere des Verstoßes variieren.^{6,9,10,11} Es können Nachzahlungen von Sozialversicherungsbeiträgen im Einsatzland fällig werden oder zusätzliche Strafen anfallen.^{3,10} Auch Verstöße gegen Aufbewahrungspflichten können geahndet werden.¹¹

Rechtliche Auswirkungen und Besonderheiten

Eine A1-Bescheinigung hat eine bindende Wirkung für Sozialversicherungsbehörden und Gerichte.¹⁰ Bei mehrfacher Beschäftigung in verschiedenen Mitgliedstaaten ist die A1-Bescheinigung ebenfalls erforderlich, um eine gleichzeitige Beitragszahlung zu vermeiden.⁷ Für bestimmte Personengruppen wie Seeleute, Flug- und Kabinenbesatzungen oder Beamte gelten ebenfalls Regelungen zur A1-Bescheinigung.⁵ Im Falle von Entsendungen in Länder ohne Sozialversicherungsabkommen (vertragslose Ausland) muss der Arbeitgeber eigenständig prüfen, ob deutsche Rechtsvorschriften gelten.⁷ Das Landessozialgericht Berlin-Brandenburg hat entschieden, dass eine A1-Bescheinigung nicht zwingend erforderlich ist, um das deutsche Sozialversicherungsrecht bei Entsendungen auszuschließen, der Arbeitgeber jedoch nachweisen muss, dass die Voraussetzungen für eine Entsendung vorliegen.¹⁰ Dies unterstreicht die Bedeutung der sorgfältigen Prüfung und Dokumentation bei internationalen Mitarbeiter-Einsätzen.

a1-bescheinigung-2035130

FN 2: <https://www.ihk-muenchen.de/ratgeber/internationalisierung/eu-binnenmarkt/>

FN 3: <https://www.taxmaro.com/post/was-ist-eine-a1-bescheinigung-alles-was-arbeitgeber-wissen-muessen>

FN 4: <https://www.hrworks.de/lexikon/a1-bescheinigung/>

FN 5: <https://www.aok.de/fk/sozialversicherung/entsendungen-a1-bescheinigung/a1-bescheinigung-zur-entsendung/>

FN 6: <https://www.lexware.de/wissen/mitarbeiter-gehalt/a1-bescheinigung-entsendebescheinigung/>

FN 7: https://www.deutsche-rentenversicherung.de/SharedDocs/FAQ/a1_bescheinigung/a1_bescheinigung_faq_liste.html

FN 8: <https://www.trialog-magazin.de/wirtschaft-und-recht/arbeitsrecht-soziales/a1-bescheinigung-bei-dienstreisen/>

FN 9: <https://www.wko.at/tirol/arbeitsrecht-sozialrecht/arbeitsrecht-taetigkeit-ausland>

FN 10: <https://www.kanzlei.de/relevanz-der-a1-bescheinigung-im-sozialversicherungs-und-strafrecht>

FN 11: <https://www.tk.de/firmenkunden/service/fachthemen/ausland/konsequenzen-fehlende-a1-bescheinigung-2172198>

Fazit/Praxistipps für Arbeitgeber zur A1-Bescheinigung

Grundverständnis der A1-Bescheinigung entwickeln: Die A1-Bescheinigung ist ein amtliches Dokument, das nachweist, dass entsandte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bei vorübergehender Tätigkeit im EU-Ausland, im Europäischen Wirtschaftsraum (EWR) (Island, Liechtenstein, Norwegen) oder in der Schweiz und im Vereinigten Königreich weiterhin im Heimatland sozialversichert sind. Dies verhindert, dass in den Gastländern doppelte Sozialversicherungsbeiträge anfallen und klärt, welches Sozialversicherungsrecht Anwendung findet.^{1,2,3,4,5}

Pflicht zur A1-Bescheinigung beachten – auch bei kurzen Reisen: Arbeitgeber sind verpflichtet, eine A1-Bescheinigung für ihre Beschäftigten zu beantragen, sobald diese vorübergehend im Ausland tätig werden, sei es für Dienstreisen, Montagetätigkeiten oder kurzzeitige Auslandseinsätze. Es existiert keine Bagatellgrenze, das heißt, die Pflicht gilt ab dem ersten Tag der Tätigkeit im Ausland, unabhängig von ihrer Dauer.^{1,3,6,7,8}

Umfassenden Geltungsbereich kennen: Die A1-Bescheinigung wird für Tätigkeiten in EU-Mitgliedstaaten sowie Island, Liechtenstein, Norwegen, die Schweiz und das Vereinigte Königreich ausgestellt.^{2,4,9,10} Sie gilt für verschiedene Personenkreise, darunter Angestellte, Beamte und gleichgestellte Personen sowie Selbstständige.^{4,9,11,12}

Rechtzeitige elektronische Beantragung sicherstellen: Seit dem 1. Januar 2025 ist das elektronische Antragsverfahren für die A1-Bescheinigung für alle Personenkreise gesetzlich vorgeschrieben.¹ Papieranträge sind nur in besonderen Ausnahmefällen zulässig, beispielsweise bei spezifischen Sozialversicherungsabkommen.^{1,9} Der Antrag muss nach Möglichkeit immer **vor** Beginn der Auslandstätigkeit gestellt werden.^{1,6,11,13}

Antragstellung über die zuständige Stelle vornehmen: Die Beantragung erfolgt in der Regel über das systemgeprüfte Entgeltabrechnungsprogramm des Arbeitgebers oder alternativ über Portale wie sv.net bzw. das SV-Meldeportal.^{3,6,10,11} Zuständig für die Ausstellung sind die Sozialversicherungsträger im Heimatland der Person (z. B. die Krankenkassen für gesetzlich Versicherte oder die Deutsche Rentenversicherung Bund für privat Versicherte/Beamte).

Benötigte Informationen für den Antrag bereithalten: Die A1-Bescheinigung muss wichtige Angaben enthalten, darunter Name, Geburtsdatum und Versicherungsnummer der betreffenden Person.¹ Es sind auch Informationen zur geplanten Entsendung, zur Art der Tätigkeit im Ausland und zur Dauer des Aufenthalts anzugeben.⁷

Sicherstellung des Mitführens der Bescheinigung: Sobald die A1-Bescheinigung vorliegt, sollte sie dem entsandten Mitarbeiter schnellstmöglich ausgehändigt werden, da dieser sie bei Kontrollen im Gastland vorweisen muss. Eine Kopie gehört in die Personalakte.^{6,11} Bei Tätigkeiten von mehr als 24 Monaten kann unter bestimmten Voraussetzungen eine A1-Ausnahmebescheinigung notwendig sein.¹⁰

Risiken und Bußgelder bei fehlender A1-Bescheinigung ernst nehmen: Ohne eine gültige A1-Bescheinigung kann der Sozialversicherungsschutz im Ausland gefährdet sein und ausländische Staaten können eigene Sozialabgaben erheben. Zudem drohen Arbeitgebern (und teilweise auch Arbeitnehmern) hohe Bußgelder, zum Beispiel in Österreich zwischen 1.000 € und 10.000 € oder in Frankreich pauschal etwa 3.269 €. Einige Länder kontrollieren die A1-Pflicht sehr streng.^{3,5}

Zusätzliche Meldepflichten im Gastland prüfen: Neben der A1-Bescheinigung können in vielen Ländern weitere Meldepflichten für Entsendungen und Dienstreisen bestehen, die unabhängig von der A1-Pflicht zu erfüllen sind.^{2,6,10} Die jeweiligen nationalen Regelungen bezüglich Meldefristen und Ausnahmen variieren stark und sollten frühzeitig vor der Entsendung geprüft werden.⁶

Regelungen für spezielle Konstellationen berücksichtigen:

Mehrfacherwerbstätigkeit: Übt ein Arbeitnehmer gewöhnlich eine Tätigkeit in mehreren Mitgliedstaaten aus (z. B. an mindestens einem Tag pro Monat oder fünf Tagen pro Quartal), ist der GKV-Spitzenverband für die A1-Beantragung zuständig.

Drittstaatsangehörige: Für Staatsangehörige von Drittstaaten kann ebenfalls eine A1-Bescheinigung ausgestellt werden, sofern sie in einem EU- oder EWR-Land sozialversichert sind und vorübergehend im Rahmen einer beruflichen Entsendung ins Ausland geschickt werden.^{7,11} Allerdings muss hier der "persönliche Geltungsbereich" hinsichtlich der Staatsangehörigkeit und des Beschäftigungslandes geprüft werden, da es Konstellationen geben kann, in denen eine A1-Bescheinigung nicht erteilt werden kann (z. B. Entsendung eines türkischen Staatsangehörigen in die Schweiz).

Telearbeit/Homeoffice im Ausland: Auch bei grenzüberschreitender Telearbeit oder Homeoffice, bei dem ein Arbeitnehmer von einem EU- oder EWR-Land aus für einen Arbeitgeber in einem anderen Land arbeitet, kann eine A1-Bescheinigung erforderlich sein.^{4,7}

Dauerhafte A1-Bescheinigungen prüfen: In bestimmten Fällen ist es möglich, eine A1-Bescheinigung für Dienstreisen dauerhaft ausstellen zu lassen, was den Verwaltungsaufwand reduzieren kann.⁸

Quellen:

FN 1: <https://www.taxmaro.com/post/was-ist-eine-a1-bescheinigung-alles-was-arbeitgeber-wissen-muessen>

FN 2: <https://www.concur.de/blog/article/a1-bescheinigung-dienstreisen-eu-ausland-pflichten-vorschriften>

FN 3: <https://www.ihk.de/blueprint/servlet/resource/blob/4368834/a4a0342b660dc982aeab2f4896dbc6df/merkblatt-a1-verfahren-data.pdf>

FN 4: <https://www.emplovia-hr.com/hr-lexikon/a1-bescheinigung>

FN 5: <https://www.tk.de/firmenkunden/versicherung/tk-service-ausland/entsendung-ins-ausland/jede-entsendung-melden-2035004>

FN 6: <https://www.dhpg.de/de/newsroom/blog/neuerungen-bei-meldepflichten-fuer-entsendungen-und-dienstreisen-in-andere-eu-staaten>

FN 7: <https://hb-marketplace.com/blogs/news/a1-bescheinigung>

FN 8: <https://www.trialog-magazin.de/wirtschaft-und-recht/arbeitsrecht-soziales/a1-bescheinigung-bei-dienstreisen/>

FN 9: https://www.deutsche-rentenversicherung.de/SharedDocs/FAQ/a1_bescheinigung/a1_bescheinigung_faq_liste.html

FN 10: <https://www.hrworks.de/lexikon/a1-bescheinigung/>

FN 11: <https://www.tk.de/firmenkunden/versicherung/tk-service-ausland/haeufige-fragen-zur-a1-bescheinigung/wie-beantragen-arbeitgeber-die-a1-bescheinigung-2034948>

FN 12: <https://www.dvka.de/de/arbeitgeber-erwerbstaetige/antraege-finden/elektronisches-antragsverfahren.html>

FN 13: <https://verwaltung.bund.de/leistungsverzeichnis/de/leistung/99107062012000>

FN 14: https://www.ovgu.de/unimagdeburg_media/Organisation/Verwaltung/K2+_Dezernat+Personalwesen/K25+_Abteilung+Reisekosten+und+Lehrbeauftragte/Richtlinie+A1+Bescheinigung.pdf

FN 15: <https://www.ihk.de/konstanz/international/laenderinformationen/entsendung2/a1-bescheinigung-4493064>

Abfindung

Eine Abfindung ist eine einmalige finanzielle Zahlung, die ein Arbeitgeber einem Arbeitnehmer anlässlich der Beendigung seines Arbeitsverhältnisses leistet^{1,2,3}. Sie dient als Kompensation für den Verlust des Arbeitsplatzes und soll den damit verbundenen Einkommensausfall abfedern^{3,4,5}.

Grundsatz: Kein gesetzlicher Anspruch auf Abfindung

Grundsätzlich besteht kein allgemeiner gesetzlicher Anspruch auf eine Abfindung^{1,4,5,6,7,8,9,10}. Die Zahlung einer Abfindung ist oft das Ergebnis einer freiwilligen Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer oder einer Regelung in einem Tarifvertrag oder Sozialplan^{1,3,6}. Arbeitgeber nutzen Abfindungen häufig, um sich von Prozessrisiken im Falle einer Kündigungsschutzklage freizukaufen und eine einvernehmliche Vertragsauflösung zu erreichen^{1,3,4,5,8,11,12}.

Ausnahmen mit gesetzlichem Anspruch auf Abfindung

Dennoch gibt es Situationen, in denen ein gesetzlicher Anspruch auf eine Abfindung bestehen kann:

1. Betriebsbedingte Kündigung mit Angebot einer Abfindung (§ 1a KSchG)

Wenn der Arbeitgeber eine betriebsbedingte Kündigung ausspricht und im Kündigungsschreiben darauf hinweist, dass der Arbeitnehmer bei Verzicht auf eine Kündigungsschutzklage eine Abfindung beanspruchen kann, entsteht ein Anspruch^{1,3,4,9,12,13,14}. Die Höhe der Abfindung ist hierbei gesetzlich geregelt: Sie beträgt 0,5 Bruttomonatsgehälter pro vollem Beschäftigungsjahr¹³. Zeiten von mehr als sechs Monaten werden auf ein volles Jahr aufgerundet¹³. Dieses Angebot des Arbeitgebers ist freiwillig; er muss den Hinweis auf die Abfindung im Kündigungsschreiben aufnehmen^{3,13}. Diese Regelung gilt nicht für Kleinbetriebe mit 10 oder weniger Mitarbeitern (bis 31. Dezember 2003: fünf oder weniger Mitarbeiter)¹.

2. Auflösungsurteil des Arbeitsgerichts (§§ 9, 10 KSchG)

Wenn das Arbeitsgericht feststellt, dass eine ausgesprochene Kündigung unwirksam ist, das Arbeitsverhältnis aber zerrüttet ist und eine weitere Zusammenarbeit für beide Seiten unzumutbar ist, kann das Gericht das Arbeitsverhältnis auf Antrag gegen Zahlung einer Abfindung auflösen^{4,6,15}. Das Gericht legt die Höhe der Abfindung im Einzelfall fest, wobei es nach Alter des Arbeitnehmers gestaffelte Höchstbeträge berücksichtigen kann^{1,6}.

3. Ansprüche aus Tarifverträgen, Sozialplänen oder Betriebsvereinbarungen

In Tarifverträgen, Sozialplänen (insbesondere bei Massenentlassungen) oder Betriebsvereinbarungen können Regelungen zur Abfindung enthalten sein^{1,6,9}. Diese Vereinbarungen können Mindestabfindungen festlegen, die sich beispielsweise nach Familienstand, Betriebszugehörigkeit oder Alter richten⁶.

4. Abfindung bei Eigenkündigung aus wichtigem Grund (§ 628 Abs. 2 BGB)

Wenn ein Arbeitnehmer berechtigt fristlos kündigt, weil der Arbeitgeber seine vertraglichen Pflichten schwerwiegend verletzt hat (z. B. erhebliche Lohnrückstände trotz Abmahnung nicht ausgeglichen hat, oder den Arbeitnehmer unterhalb seiner Qualifikation beschäftigt hat), kann ein gesetzlicher Anspruch auf Schadensersatz oder Abfindung bestehen^{1,12,15}.

5. Abfindung als Nachteilsausgleich (§ 113 BetrVG)

Bei Betriebsänderungen, die ohne einen Interessenausgleich mit dem Betriebsrat durchgeführt werden oder von einem vereinbarten Interessenausgleich abgewichen wird, und infolgedessen Arbeitnehmer entlassen werden, kann ein Anspruch auf Abfindung als Nachteilsausgleich entstehen^{12,16}.

Höhe der Abfindung

Die Höhe einer Abfindung ist nicht pauschal gesetzlich festgelegt, sondern in der Regel das Ergebnis von Verhandlungen^{5,17,18}. Es haben sich jedoch Faustformeln und Richtwerte etabliert:

Regelabfindung: Eine häufig angewandte Faustformel berechnet die Abfindung als 0,5 bis 1 Bruttomonatsgehalt pro vollem Beschäftigungsjahr^{7,11,14,16,17,19,20}. Bei dieser Berechnung wird das Bruttomonatsgehalt des letzten Monats vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses zugrunde gelegt¹³. Angebrochene Beschäftigungsjahre von mehr als sechs Monaten werden üblicherweise auf ein volles Jahr aufgerundet¹³.

Altersspezifische Berechnungsformeln: Einige Arbeitsgerichte verwenden Formeln, die das Alter des Arbeitnehmers berücksichtigen. Eine solche Formel kann beispielsweise vorsehen:

0,5 Bruttomonatsgehälter pro Jahr für Beschäftigungsjahre bis zum Alter von 39 Jahren.

0,75 Bruttomonatsgehälter pro Jahr für Beschäftigungsjahre im Alter von 40 bis 49 Jahren.

1,0 Bruttomonatsgehalt pro Jahr für Beschäftigungsjahre ab dem Alter von 50 Jahren^{18,21}.

Faktoren, die die Höhe der Abfindung beeinflussen können, sind:

- Dauer der Betriebszugehörigkeit^{4,5,11,17}
- Höhe des Bruttogehalts^{4,5,11,17,18,19,21}
- Alter des Arbeitnehmers^{5,18,21}
- Verhandlungsposition und -geschick^{3,8,17,18,21}
- Erfolgsaussichten eines Kündigungsschutzprozesses (Risiko für den Arbeitgeber)^{1,5,18}
- Branche, Unternehmensgröße¹⁷
- Regelungen in Tarifverträgen oder Sozialplänen^{1,5,6,9}

Abfindung bei Aufhebungsvertrag

Bei einem Aufhebungsvertrag handelt es sich um eine einvernehmliche Vereinbarung zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses^{4,6,8,11}. Ein gesetzlicher Anspruch auf Abfindung besteht hierbei grundsätzlich nicht^{7,11}. Die Zahlung einer Abfindung ist Verhandlungssache und dient oft als Anreiz für den Arbeitnehmer, dem Aufhebungsvertrag zuzustimmen, insbesondere wenn er Kündigungsschutz genießt¹¹. Der Arbeitgeber vermeidet dadurch Kündigungsschutzklagen^{3,4,5,6,8,11,12,20}.

Die Höhe der Abfindung im Rahmen eines Aufhebungsvertrages wird individuell ausgehandelt und orientiert sich häufig an der oben genannten Regelabfindung^{11,20}. Es ist wichtig, dass der Aufhebungsvertrag schriftlich (§ 623 BGB) geschlossen wird⁸. Bei einem Aufhebungsvertrag, der ohne wichtigen Grund von Arbeitnehmerseite erfolgt, kann es zu einer Sperrzeit beim Bezug von Arbeitslosengeld kommen^{8,11,20}. Ein wichtiger Grund kann vorliegen, wenn eine Kündigung absehbar war und die Abfindung eine bestimmte Höhe nicht überschreitet¹¹.

Besteuerung und Sozialversicherung

Abfindungen sind grundsätzlich steuerpflichtig^{2,3,10,20}. Sie können jedoch unter bestimmten Voraussetzungen durch die sogenannte "Fünftelregelung" (§ 34 EStG) steuerlich begünstigt versteuert werden^{2,7,10}. Diese Regelung führt zu einer Progressionsglättung². Die Geltendmachung der Steuerermäßigung ist ab 2025 im Rahmen der Einkommensteuerveranlagung möglich¹⁰.

Abfindungen sind in der Regel sozialversicherungsfrei, da sie nicht als Arbeitsentgelt gelten^{2,3,6,15}. Das bedeutet, dass keine Beiträge zur Renten-, Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung abgeführt werden müssen^{3,15}. Es gibt jedoch Ausnahmen, wenn die Abfindung als Ersatz für ausgefallenen Lohn betrachtet wird⁶.

Abfindung und Arbeitslosengeld

Eine Abfindung führt in der Regel nicht zu einer Anrechnung auf das Arbeitslosengeld⁴. Eine Ausnahme besteht jedoch, wenn der Arbeitnehmer sich mit dem Arbeitgeber darauf einigt, die ordentliche Kündigungsfrist nicht einzuhalten und das Arbeitsverhältnis vorzeitig beendet. In diesem Fall ruht der Anspruch auf Arbeitslosengeld bis zum Ablauf der ursprünglichen Kündigungsfrist⁴.

Ein Aufhebungsvertrag kann zu einer Sperrzeit beim Arbeitslosengeld führen, wenn er vom Arbeitnehmer ohne

wichtigen Grund abgeschlossen wird^{8,20}. Dies ist insbesondere dann der Fall, wenn der Arbeitnehmer freiwillig auf seinen Arbeitsplatz verzichtet. Die Sperrzeit beträgt in der Regel bis zu 12 Wochen⁸.

Gerichtsverfahren bei Kündigung

Wenn ein Arbeitnehmer eine Kündigung erhält und diese für unwirksam hält, kann er innerhalb von drei Wochen nach Zugang der Kündigung eine Kündigungsschutzklage beim Arbeitsgericht einreichen^{1,5,6,8,9,14,19}. Solche Verfahren enden häufig mit einem Vergleich, bei dem der Arbeitgeber eine Abfindung zahlt, um das Prozessrisiko zu minimieren^{1,5,8,10,12,18}. Je größer die Zweifel an der Wirksamkeit der Kündigung sind, desto höher fällt die Abfindung in der Regel aus¹⁸. Der Arbeitgeber kauft sich mit der Abfindung quasi von seinem Prozessrisiko frei^{1,12}.

Wichtige Fristen

Rentenrechtliche Aspekte

Unter Umständen kann eine Abfindung dazu verwendet werden, Rentenansprüche zu verbessern oder Rentenabschläge auszugleichen⁴. So kann beispielsweise ein Arbeitnehmer über 50 Jahren die Abfindung oder einen Teil davon freiwillig in die gesetzliche Rentenversicherung einzahlen⁴. Dies kann relevant werden, wenn bei einer Kündigung die Einhaltung von Fristen entscheidend ist. Eine Kündigungsschutzklage muss innerhalb von drei Wochen nach Zugang der Kündigung eingereicht werden^{1,5,9,12,13,14,19}. Verpasst der Arbeitnehmer diese Frist, wird die Kündigung in der Regel wirksam, und er verliert mögliche Ansprüche, wie z.B. den Abfindungsanspruch nach § 1a KSchG¹³, man früher in Rente gehen möchte.

Quellen:

FN 1: [https://de.wikipedia.org/wiki/Abfindung_\(deutsches_Arbeitsrecht\)](https://de.wikipedia.org/wiki/Abfindung_(deutsches_Arbeitsrecht))
 FN 2: <https://wirtschaftslexikon.gabler.de/definition/abfindung-30533>
 FN 3: <https://lexikon-der-sicherheit.de/glossary/abfindung/>
 FN 4: <https://www.finanztip.de/aufhebungsvertrag/arbeitsrecht-abfindung/>
 FN 5: <https://www.hrworks.de/lexikon/abfindung-berechnen/>
 FN 6: <https://www.lexware.de/wissen/mitarbeiter-gehalt/abfindung/>
 FN 7: <https://www.anwalt.de/rechtstipps/aufhebungsvertrag-und-abfindung-wichtiges-wissen-kurz-erklart-261334.html>
 FN 8: <https://www.kanzlei-hasselbach.de/blog/maximale-abfindung-aufhebungsvertrag/>
 FN 9: <https://www.roland-rechtsschutz.de/abfindung/>
 FN 10: <https://www.ihk.de/karlsruhe/fachthemen/recht/arbeitsrecht/mitarbeiter-einstellen-und-kuendigen/arbeitsrechtliche-abfindungen-2459250>
 FN 11: <https://www.ahs-kanzlei.de/de/aufhebungsvertrag-abfindung>
 FN 12: <https://www.anderfuhr-buschmann.de/arbeitsrecht-abfindung/>
 FN 13: <https://www.hensche.de/Abfindung-nach-Paragraph-1a-Kuendigungsschutzgesetz-KSchG.html>
 FN 14: <https://www.verdi.de/service/fragen-antworten/++co++fb1c6db4-a174-11e0-4ea1-00093d114afd>
 FN 15: <https://www.personio.de/hr-lexikon/abfindung/>
 FN 16: https://www.haufe.de/personal/arbeitsrecht/abfindung-wann-muss-sie-gezahlt-werden_76_411794.html
 FN 17: <https://www.wbs.legal/arbeitsrecht/kuendigung/abfindung/abfindungsrechner/>
 FN 18: <https://kuendigungsanwalt.de/abfindung.html>
 FN 19: <https://www.legalbird.de/ratgeber/arbeitsrecht/berechnung>
 FN 20: <https://www.arbeitsvertrag.org/aufhebungsvertrag-abfindung/>
 FN 21: <https://www.hopkins.law/expertise/abfindungshoehe-im-arbeitsrecht>

Fazit/Praxistipps für Arbeitgeber zur Abfindungszahlung

Freiwilligkeit und Verhandlungssache: Grundsätzlich besteht kein gesetzlicher Anspruch auf eine Abfindung. Zahlungen sind oft freiwillig oder ergeben sich aus Verhandlungen, Aufhebungsverträgen oder gerichtlichen Vergleichen. Arbeitgeber sollten dies als Verhandlungsspielraum nutzen.^{1,2,3,4,5,6}

Kündigungsschutz als Hebel: Bietet der Arbeitgeber in der Kündigungserklärung eine Abfindung an, wenn der Arbeitnehmer daraufhin keine Kündigungsschutzklage erhebt, kann dies eine verbindliche Vereinbarung darstellen. Der Hinweis darauf ist wichtig.^{1,3,7,8} Eine solche Regelung ist jedoch kein zwingender Anspruch für den Arbeitnehmer.⁹

Strategische Abfindungsangebote: Um kostspielige und langwierige Gerichtsverfahren zu vermeiden, kann das Angebot einer Abfindung sinnvoll sein. Dies gilt insbesondere, wenn die Erfolgsaussichten der Kündigung unsicher sind oder die Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers unerwünscht ist.^{3,4,5}

Berechnung und Orientierung: Als Faustregel für die Abfindungshöhe dient oft ein halbes bis ein volles Bruttomonatsgehalt pro Beschäftigungsjahr. Bei der Berechnung können auch Faktoren wie Betriebszugehörigkeit und Alter eine Rolle spielen.^{1,4,7,9}

Aufhebungsvertrag nutzen: Ein Aufhebungsvertrag, der auf Initiative des Arbeitgebers beruht, kann eine Abfindung beinhalten, um das Arbeitsverhältnis einvernehmlich zu beenden. Dies kann die Kündigungsfrist verkürzen.^{2,4}

Rechtliche Prüfung bei Betriebsänderungen: Bei größeren Betriebsänderungen oder Personalabbau können Sozialpläne, die Abfindungen beinhalten, mit dem Betriebsrat ausgehandelt werden.^{1,2,9}

Verhandlungstaktik bei Kündigungsanfechtung: Ist absehbar, dass eine Kündigung gerichtlich angefochten werden könnte und Erfolg hat (z. B. durch Fehler in der Sozialauswahl), kann es für den Arbeitgeber strategisch klüger sein, eine höhere Abfindung anzubieten, um einen Rechtsstreit zu vermeiden.

Gestaltung des Aufhebungsvertrages: In einem Aufhebungsvertrag sollte die Abfindung klar geregelt sein, einschließlich Höhe, Zahlungsmodalitäten und wer die Steuern trägt. Auch offene Lohnansprüche, Urlaub und Wettbewerbsverbote müssen beachtet werden.^{11,12,13}

Versteuerung von Abfindungen: Abfindungen sind grundsätzlich steuerpflichtig. Die sogenannte Fünftelregelung kann zu einer steuerlichen Begünstigung führen, die aber ab 2025 nur noch im Rahmen der Einkommensteuererklärung geltend gemacht werden kann.^{1,11}

Risikominimierung durch Anwälte: Die rechtlichen Aspekte bei Abfindungsregelungen sind komplex. Die Zusammenarbeit mit spezialisierten Anwälten kann helfen, Fallstricke zu vermeiden und rechtssichere Vereinbarungen zu treffen.⁴

Quellen:

FN 1: <https://www.ihk.de/karlsruhe/fachthemen/recht/arbeitsrecht/mitarbeiter-einstellen-und-kuendigen/arbeitsrechtliche-abfindungen-2459250>

FN 2: <https://www.lexware.de/wissen/mitarbeiter-gehalt/abfindung/>

FN 3: <https://smart-arbeitsrecht.de/abfindung-bei-kuendigung/>

FN 4: <https://www.krahl-roehnsch.de/services/ratgeber/abfindung-bei-k%C3%BCndigung-durch-arbeitgeber/>

FN 5: <https://www.kanzlei-vossen.de/abfindung-im-arbeitsrecht/>

FN 6: <https://www.dr-drees.com/abfindung-in-die-hoehe-treiben/>

FN 7: https://www.betriebsrat.de/Downloads/BR-Themen/Checkliste_5_Abfindung.pdf

FN 8: https://www.juraforum.de/news/beste-strategie-fuer-eine-moeglichst-hohe-abfindung-vom-arbeitgeber-tipps-vom-fachanwalt-fuer-arbeitsrecht-dr-usebach_268486

FN 9: https://www.haufe.de/personal/arbeitsrecht/abfindung-wann-muss-sie-gezahlt-werden_76_411794.html

FN 10: <https://www.jura.cc/rechtstipps/beste-strategie-fuer-eine-hohe-abfindung-vom-arbeitgeber-tipps-vom-fachanwalt-fuer-arbeitsrecht-dr-usebach/>

FN 11: <https://www.ergo.de/de/rechtsportal/arbeitsrecht/aufhebungsvertrag/checkliste-aufhebungsvertrag>

FN 12: <https://arbeitsrecht.online/aufhebungsvertrag/ratgeber-aufhebungsvertrag/aufhebungsvertrag-selbst-pruefen/>

FN 13: <https://www.hk-recht.de/rechtsgebiete/arbeitsrecht-muenchen/aufhebungsvertrag/checkliste-aufhebungsvertrag/>

Abgrenzung Arbeitnehmer – Selbstständiger – arbeitnehmerähnliche Person

Die Unterscheidung zwischen Arbeitnehmern, Selbstständigen und arbeitnehmerähnlichen Personen ist von zentraler Bedeutung, da sie über den Umfang der anwendbaren Schutzvorschriften entscheidet. Während für Arbeitnehmer das gesamte arbeitsrechtliche Schutzsystem gilt, profitieren arbeitnehmerähnliche Personen nur in bestimmten Bereichen, und reine Selbstständige sind weitgehend von arbeitsrechtlichen Regelungen ausgenommen.

1. Arbeitnehmer

Ein Arbeitnehmer ist durch ein privatrechtliches Vertragsverhältnis gekennzeichnet, in dessen Rahmen er in persönlicher Abhängigkeit und Weisungsgebundenheit für einen anderen (den Arbeitgeber) tätig wird. Dies bedeutet, dass der Arbeitgeber Inhalt, Durchführung, Zeit, Dauer und Ort der Tätigkeit bestimmen kann. Der Arbeitnehmer ist in die Arbeitsorganisation des Arbeitgebers eingegliedert und erbringt seine Leistung im Rahmen dieser Vorgaben. Die persönliche Abhängigkeit ist das Kernmerkmal, das einen Arbeitnehmer von einem Selbstständigen unterscheidet¹.

2. Selbstständiger

Im Gegensatz zum Arbeitnehmer ist ein Selbstständiger wirtschaftlich und persönlich unabhängig. Er gestaltet seine Tätigkeit im Wesentlichen frei und bestimmt seine Arbeitszeit selbst^{1,2}. Selbstständige tragen das unternehmerische Risiko und treten in der Regel mit mehreren Auftraggebern am Markt auf².

3. Arbeitnehmerähnliche Person

Eine arbeitnehmerähnliche Person ist eine Person, die zwar formal selbstständig tätig ist, aber aufgrund bestimmter Kriterien als wirtschaftlich abhängig und sozial schutzbedürftig eingestuft wird^{2,3,4,5,6,7}. Sie steht damit in einer Mittelstellung zwischen Arbeitnehmer und Selbstständigem.

3.1. Merkmale der Arbeitnehmerähnlichkeit

Die wirtschaftliche Abhängigkeit ist das entscheidende Merkmal für die Einstufung als arbeitnehmerähnliche Person⁶. Diese Abhängigkeit liegt typischerweise vor, wenn die Person ihre Tätigkeit im Wesentlichen nur für einen oder wenige Auftraggeber erbringt und damit einen wesentlichen Teil ihres Einkommens aus einem einzigen oder wenigen Auftragsverhältnissen bezieht^{2,4}.

Im Gegensatz zum Arbeitnehmer ist die arbeitnehmerähnliche Person jedoch nicht persönlich abhängig und nicht in die betriebliche Organisation des Auftraggebers eingegliedert^{2,6,7}. Sie bestimmt grundsätzlich selbst, wie, wann und wo sie ihre Leistungen erbringt, und unterliegt keinen detaillierten Weisungen².

Typische Beispiele für arbeitnehmerähnliche Personen finden sich unter anderem bei:

- Heimarbeitern^{3,6,8}
- Handelsvertretern, die ausschließlich für einen Unternehmer tätig sind^{3,6,7,8}
- Freien Mitarbeitern im Bereich Kultur und Medien (z. B. Journalisten)
- Lehr- und Schulungstätigkeiten (z.B. Dozenten, Fitnesstrainer)^{2,6,7}
- Freie Mitarbeiter beim Rundfunk³

3.2. Rechtliche Konsequenzen und Schutzvorschriften

Obwohl arbeitnehmerähnliche Personen nicht als Arbeitnehmer gelten, sieht das Gesetz in bestimmten Bereichen einen besonderen Schutz vor, der dem von Arbeitnehmern ähnelt^{2,4}. Dies dient der Abfederung ihrer sozialen Schutzbedürftigkeit⁶.

Zu den Schutzvorschriften, die auch für arbeitnehmerähnliche Personen gelten, gehören unter anderem:

Urlaubsanspruch: Arbeitnehmerähnliche Personen haben nach § 2 Satz 2 Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) Anspruch auf bezahlten Urlaub^{2,4,8}. Der Umfang und die Berechnung werden an die Eigenheiten freier Mitarbeit angepasst².

Zugang zur Arbeitsgerichtsbarkeit: Streitigkeiten aus dem Rechtsverhältnis zwischen arbeitnehmerähnlichen Personen und ihren Auftraggebern werden vor den Arbeitsgerichten verhandelt (§ 5 Abs. 1 Arbeitsgerichtsgesetz - ArbGG)^{2,4,8}. Dies erleichtert die Durchsetzung von Ansprüchen wie Honorar- oder Urlaubsansprüchen.

Tarifverträge: Nach § 12a Tarifvertragsgesetz (TVG) können die Beschäftigungsbedingungen arbeitnehmerähnlicher Personen durch Tarifvertrag geregelt werden^{6,7}. Dies ist beispielsweise für freie Journalisten bei Rundfunkanstalten relevant.

3.3. Abgrenzung zur Scheinselbstständigkeit

Es ist wichtig, die arbeitnehmerähnliche Person von einem Scheinselbstständigen zu unterscheiden. Scheinselbstständige sind Personen, die formal als Selbstständige tätig sind, tatsächlich aber in einer Abhängigkeit von ihrem Auftraggeber stehen, die einer Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Beziehung ähnelt^{9,10,11,12}. Sie werden vom Gesetzgeber als Arbeitnehmer eingestuft, auch wenn dies im Vertrag anders deklariert ist^{11,12}. Für Scheinselbstständige gelten vollumfänglich alle Arbeitnehmerrechte, einschließlich Urlaubsanspruch, Lohnfortzahlung im Krankheitsfall und Kündigungsschutz^{4,9}.

Arbeitnehmerähnliche Personen sind hingegen tatsächlich selbstständig, aber eben in besonderem Maße wirtschaftlich abhängig und sozial schutzbedürftig^{2,4}. Sie sind keine Scheinselbstständigen^{6,7}.

4. Gesetzliche Regelungen (Auswahl)

§ 611a Bürgerliches Gesetzbuch (BGB): Definiert den Arbeitsvertrag und enthält im Wesentlichen die bisherige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zur Abgrenzung des Arbeitnehmers³.

§ 2 Satz 2 Bundesurlaubsgesetz (BUrlG): Gewährt arbeitnehmerähnlichen Personen einen Anspruch auf bezahlten Urlaub^{2,4,8}.

§ 5 Abs. 1 Arbeitsgerichtsgesetz (ArbGG): Eröffnet den Zugang zu den Arbeitsgerichten für arbeitnehmerähnliche Personen^{2,4,8}.

§ 12a Tarifvertragsgesetz (TVG): Ermöglicht die tarifvertragliche Regelung der Beschäftigungsbedingungen arbeitnehmerähnlicher Personen^{6,7}.

§ 7a Sozialgesetzbuch IV (SGB IV) Dient der Klärung von sozialversicherungsrechtlichen Statusfragen, einschließlich der Scheinselbstständigkeit. Die Einleitung eines Anfrageverfahrens kann helfen, Risiken zu minimieren¹¹.

§ 92a Handelsgesetzbuch (HGB): Kann für Handelsvertreter, die nur für einen Unternehmer tätig sind, Mindestarbeitsbedingungen festlegen⁷.

Quellen:

- FN 1: <https://www.kanzlei-steinwachs.de/arbeitsrecht-urteile/gerichtsurteile-arbeitsrecht-2005/arbeitnehmer-oder-selbststaendiger/>
- FN 2: <https://www.mtrlegal.com/wiki/arbeitnehmeraehnliche-personen/>
- FN 3: <https://www.tk-lex.tk.de/externalcontent/-/content/serviceld/2006/externalcontentid/HI520085.html>
- FN 4: <https://www.ra-poeppel.de/arbeitsrecht-lexikon/arbeitnehmeraehnliche-person/>
- FN 5: <https://www.koerber-risak.at/news/arbeitnehmeraehnliche-personen-arbeitgeber>
- FN 6: https://de.wikipedia.org/wiki/Arbeitnehmerähnliche_Person
- FN 7: <https://www.jura.cc/kuendigungsschutz/arbeitnehmeraehnliche-person/>
- FN 8: https://www.hensche.de/Rechtsanwalt_Arbeitsrecht_Handbuch_Arbeitnehmeraehnliche.html
- FN 9: <https://www.unsere-kanzlei.de/arbeitsrecht/scheinselbststaendigkeit/>
- FN 10: <https://www.frankfurt-main.ihk.de/recht/uebersicht-alle-rechtsthemen/arbeitsrecht/scheinselbststaendigkeit-5191134>
- FN 11: <https://kanzlei-kerner.de/arbeitsrecht-a-z/scheinselbststaendigkeit/>
- FN 12: https://www.hensche.de/Rechtsanwalt_Arbeitsrecht_Handbuch_Scheinselbststaendigkeit.html
- FN 13: <https://www.heninger.law/blog/arbeitsrecht-scheinselbststaendigkeit-schein-oder-nicht-scheinselbststaendig-das-ist-die-frage/>

Fazit/Praxistipps für Arbeitgeber

Vertragsgestaltung: Gestalten Sie Verträge so, dass sie klar zwischen Arbeitnehmern und Selbstständigen

unterscheiden. Verwenden Sie keine Formulierungen, die eine Weisungsgebundenheit implizieren, wenn Sie eine selbstständige Tätigkeit vereinbaren möchten. Dokumentieren Sie, dass der Auftragnehmer die gesetzlichen Abgaben (Steuern, Sozialversicherung) selbst abführt und für sein unternehmerisches Risiko verantwortlich ist. Vertraglich kann auch festgehalten werden, dass der Auftragnehmer Nachweise über weitere Aufträge und eine selbstständige Versicherung erbringt¹. Auch wenn die vertragliche Gestaltung wichtig ist, entscheidet letztlich die tatsächliche Durchführung des Vertrags^{2,3}.

Weisungsfreiheit: Stellen Sie sicher, dass tatsächlich selbstständige Auftragnehmer eine hohe Eigenverantwortung bei der Gestaltung ihrer Tätigkeit, der Arbeitszeit und des Arbeitsortes haben^{2,4,5}. Wenn Sie als Arbeitgeber dem Auftragnehmer klare Weisungen erteilen, wann, wo und wie er seine Arbeit zu erbringen hat, deutet dies stark auf eine Arbeitnehmereigenschaft hin^{6,7}.

Integration in den Betrieb: Vermeiden Sie eine zu starke Eingliederung des Auftragnehmers in Ihre betriebliche Organisation. Wenn freie Mitarbeiter beispielsweise Gerätschaften des Auftraggebers nutzen, in dessen Räumlichkeiten arbeiten oder in die Abläufe und das Zusammenspiel mit Ihren Angestellten stark eingebunden sind, kann dies auf eine abhängige Beschäftigung hindeuten^{5,7}.

Eigenes unternehmerisches Risiko: Achten Sie darauf, dass der Auftragnehmer ein eigenes unternehmerisches Risiko trägt und auf eigene Rechnung arbeitet^{5,8}. Dies bedeutet, dass der Erfolg seiner Tätigkeit nicht allein von Ihrem Unternehmen abhängt und er auch die Freiheit hat, Aufträge abzulehnen⁴.

Statusfeststellungsverfahren nutzen: Wenn Unsicherheiten bezüglich der korrekten Einordnung bestehen, können Sie als Arbeitgeber gemeinsam mit dem Auftragnehmer ein Statusfeststellungsverfahren bei der Deutschen Rentenversicherung Bund beantragen^{4,5,9}. Dies schafft Rechtssicherheit für beide Parteien und schützt vor möglichen Nachzahlungen von Sozialversicherungsbeiträgen und Bußgeldern^{10,11}.

Klarheit über arbeitnehmerähnliche Personen: Seien Sie sich bewusst, dass auch Selbstständige unter bestimmten Umständen als "arbeitnehmerähnliche Personen" gelten können. Dies ist der Fall, wenn sie zwar formal selbstständig agieren, aber wirtschaftlich stark von einem einzigen Auftraggeber abhängig und sozial schutzbedürftig sind^{6,12}. Solche Personen haben teilweise Arbeitnehmerrechte, wie z. B. Urlaubsansprüche. Die Abgrenzung zu Scheinselbstständigen ist hier wichtig: Scheinselbstständige sind tatsächlich Arbeitnehmer, die nur fälschlicherweise als Selbstständige geführt werden, während arbeitnehmerähnliche Personen tatsächlich selbstständig, aber schutzbedürftig sind^{12,14}.

Vermeiden von Scheinselbstständigkeit: Die Unterscheidung zwischen Arbeitnehmer und Selbstständigem ist grundlegend für die Anwendbarkeit des Arbeitsrechts und des Sozialversicherungsrechts². Scheinselbstständigkeit kann zu erheblichen Nachzahlungen von Sozialabgaben und Steuern sowie zu Strafzahlungen führen¹⁰. Es ist wichtig, sich der Risiken bewusst zu sein, da Unwissenheit keinen Schutz vor den Konsequenzen bietet^{10,15}.

Informationspflichten: Wenn Sie unsicher sind, ob die Tätigkeit eines Mitarbeiters als selbstständig oder als abhängige Beschäftigung einzustufen ist, holen Sie sich professionelle Beratung. Die Deutsche Rentenversicherung Bund oder spezialisierte Rechtsanwälte können hierbei helfen^{4,5,16}. Die tatsächliche Durchführung der Tätigkeit ist entscheidender als die vertragliche Bezeichnung¹¹.

Quellen:

- FN 1: <https://www.fuer-gruender.de/wissen/unternehmen-gruenden/unternehmen-anmelden/scheinselbststaendigkeit/>
 FN 2: http://juratelegramm.de/faelle/privatrecht/Abgrenzung_Arbeitnehmer_Selbststaendiger.htm
 FN 3: <https://anwaltskanzlei-berendes.de/kriterien-der-abgrenzung-selbststaendige-oder-scheinselbststaendige-werkvertrag-oder-arbeitnehmerueberlassung/>
 FN 4: <https://www.anwalt.de/rechtstipps/arbeitnehmer-oder-selbststaendiger-203416.html>
 FN 5: https://www.deutsche-rentenversicherung.de/DRV/DE/Rente/Arbeitnehmer-und-Selbststaendige/03_Selbststaendige/scheinselbststaendigkeit.html
 FN 6: <https://www.tk-lex.tk.de/externalcontent/-/content/serviceld/2006/externalcontentid/HI520085.html>
 FN 7: https://www.123recht.de/ratgeber/arbeitsrecht/Abgrenzung-von-Selbststaendigen-und-Scheinselbststaendigen-Arbeitnehmern-Kriterien-Teil-2-_a157772.html
 FN 8: <https://www.selbststaendig.de/wissen/scheinselbststaendigkeit>
 FN 9: <https://www.e-recht24.de/unternehmensgruendung/189-scheinselbststaendigkeit.html>
 FN 10: <https://www.scheinselbststaendigkeitstest.de/de/ressourcen/scheinselbststaendigkeit-die-folgen-fuer-auftraggeber>
 FN 11: <https://www.ihk.de/rhein-neckar/recht/arbeitsrecht/arbeitsrecht-a-z/scheinselbststaendigkeit-938372>
 FN 12: <https://www.ra-poepfel.de/arbeitsrecht-lexikon/arbeitnehmeraehnliche-person/>
 FN 13: <https://www.mtrlegal.com/wiki/arbeitnehmeraehnliche-personen/>
 FN 14: https://de.wikipedia.org/wiki/Arbeitnehmer%C3%A4hnliche_Person
 FN 15: <https://pwwl.de/risiken-und-loesungen-zum-thema-scheinselbststaendigkeit/>
 FN 16: <https://www.ihk-muenchen.de/ratgeber/recht/arbeitsrecht/einstellung-von-arbeitnehmern/scheinselbststaendigkeit/>



Abmahnung

Eine Abmahnung ist eine offizielle Rüge eines Arbeitgebers gegenüber einem Arbeitnehmer wegen eines vertragswidrigen Verhaltens. Sie dient dazu, dem Arbeitnehmer sein Fehlverhalten aufzuzeigen, ihn zur künftigen Einhaltung seiner arbeitsvertraglichen Pflichten aufzufordern und ihn vor den arbeitsrechtlichen Konsequenzen einer Wiederholung zu warnen^{1,2,3}. Die Abmahnung ist ein wichtiges Instrument, das dem Arbeitgeber als "gelbe Karte" dient, bevor er arbeitsrechtliche Schritte wie eine Kündigung in Erwägung zieht^{3,4}.

Funktionen der Abmahnung

Die Abmahnung erfüllt drei zentrale Funktionen:

1. **Hinweisfunktion (Rügefunktion):** Sie macht dem Arbeitnehmer deutlich, welches konkrete Verhalten als Vertragsverletzung beanstandet wird und dass dieses Verhalten nicht toleriert wird^{1,4,5}.
2. **Warnfunktion:** Sie weist den Arbeitnehmer darauf hin, dass bei einer Wiederholung des Fehlverhaltens arbeitsrechtliche Konsequenzen drohen, bis hin zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses^{1,4,5}. Dies dient auch der Schaffung einer negativen Prognose, die eine Kündigung rechtfertigen kann⁵.
3. **Dokumentationsfunktion:** Sie dient als Nachweis für den Arbeitgeber über das abgemahnte Fehlverhalten und kann später als Grundlage für arbeitsrechtliche Maßnahmen, wie eine Kündigung, dienen^{1,6}.

Gesetzliche Grundlagen

Eine spezifische gesetzliche Regelung für die Abmahnung existiert nicht. Sie hat sich vielmehr durch die Rechtsprechung und die allgemeine arbeitsrechtliche Praxis entwickelt^{6,7,8}. Das Erfordernis einer Abmahnung ergibt sich aus dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit, der besagt, dass Arbeitgeber zunächst mildere Mittel als eine Kündigung anwenden sollen^{7,9,10}. Diese Idee findet auch Ausdruck in § 314 Abs. 2 BGB, der die außerordentliche Kündigung von Dauerschuldverhältnissen regelt^{1,9}.

Voraussetzungen einer Abmahnung

Damit eine Abmahnung wirksam ist, müssen bestimmte inhaltliche und formelle Voraussetzungen erfüllt sein:

Inhaltliche Anforderungen

Der Inhalt einer Abmahnung muss klar und präzise sein, um dem Arbeitnehmer sein Fehlverhalten unmissverständlich vor Augen zu führen^{4,5,9,11}. Dies beinhaltet:

Konkrete Beschreibung des Fehlverhaltens: Das abgemahnte Verhalten muss detailliert und mit konkreten Angaben wie Datum und Uhrzeit geschildert werden. Allgemeine Formulierungen sind in der Regel nicht ausreichend^{4,6,9,11}. Es muss klar benannt werden, gegen welche arbeitsvertragliche Pflicht verstoßen wurde^{5,7,9}.

Missbilligung des Verhaltens: Das beanstandete Verhalten muss klar als Vertragsverstoß bezeichnet werden^{4,11}.

Aufforderung zur Verhaltensänderung: Der Arbeitnehmer muss aufgefordert werden, das missbilligte Verhalten in Zukunft zu unterlassen und sich vertragsgemäß zu verhalten^{9,11,12,13}. Bei Leistungsmängeln kann es erforderlich sein, eine angemessene Frist zur Verbesserung zu setzen¹⁴.

Androhung arbeitsrechtlicher Konsequenzen: Es muss unmissverständlich darauf hingewiesen werden, dass bei Wiederholung des Verhaltens arbeitsrechtliche Konsequenzen drohen, die bis zur Kündigung reichen können^{4,9,11,12}. Eine pauschale Formulierung wie "arbeitsrechtliche Konsequenzen" ist oft zu unbestimmt; die Androhung einer Kündigung ist üblich⁷.

Formelle Anforderungen

Für die Form einer Abmahnung gibt es keine strengen gesetzlichen Vorschriften^{4,8,9,14}. Sie kann grundsätzlich mündlich oder schriftlich erfolgen^{1,6,8,9,11}. Allerdings ist die **Schriftform dringend zu empfehlen**, da sie als Beweismittel in späteren arbeitsrechtlichen Auseinandersetzungen dient^{1,6,8,9}.

Zugang der Abmahnung: Die Abmahnung muss dem Arbeitnehmer zugehen und nach herrschender Meinung auch zur Kenntnis genommen werden⁹. Eine schriftliche Bestätigung des Erhalts durch den Arbeitnehmer ist ratsam⁹.

Anhörung des Arbeitnehmers: Im öffentlichen Dienst ist eine vorherige Anhörung des Arbeitnehmers oft erforderlich, bei privatwirtschaftlichen Arbeitsverhältnissen nicht zwingend, kann aber sinnvoll sein⁸.

Beteiligung des Betriebsrats: Der Betriebsrat muss vorab nicht beteiligt werden, hat jedoch ein Informationsrecht nach Ausspruch der Abmahnung⁴.

Abmahnungsfähiges Verhalten

Grundsätzlich kann ein Arbeitnehmer für jeden Verstoß gegen seine arbeitsvertraglichen Pflichten abgemahnt werden⁷. Dies umfasst sowohl Haupt- als auch Nebenpflichten⁴. Typische Gründe für eine Abmahnung sind:

- Unentschuldigtes Fehlen^{1,4,6}
- Wiederholte Verspätungen oder unentschuldigtes Zuspätkommen^{1,3,4,6}
- Arbeitsverweigerung^{4,6}
- Schlechte Arbeitsleistung (sofern nachweisbar)^{1,4,6}
- Verstöße gegen betriebliche Regelungen oder Anweisungen^{4,6}
- Sexuelle Belästigung oder grob unkollegiales Verhalten^{4,6}
- Nichtbeachtung von Arbeitsanweisungen¹⁰ * Überziehen von Pausen¹⁰
- Unerlaubte private Telefonate während der Arbeitszeit¹⁰
- Fehlende oder verspätete Krankmeldung¹
- Störung des Betriebsfriedens¹⁵

Kein abmahnfähiges Verhalten liegt vor bei:

- Sachen, die der Arbeitnehmer nicht beeinflussen kann (z. B. unvorhergesehene äußere Umstände für Zuspätkommen).
- Unglückliche Missgeschicke¹.
- Bagatellen oder einmalige leichte Vergehen, die nicht steuerbar sind^{1,9,10}.

Wer darf abmahnen?

Abmahnen dürfen grundsätzlich alle weisungsbefugten Vorgesetzten des Arbeitgebers⁴. Dazu gehören nicht nur Personen, die auch kündigungsbefugt sind⁵.

Rechtsfolgen einer Abmahnung

Eine Abmahnung hat primär keine direkten rechtlichen Konsequenzen für das Arbeitsverhältnis, aber sie ist eine notwendige Voraussetzung für eine verhaltensbedingte Kündigung^{2,10,12}.

Voraussetzung für Kündigung: Ohne eine wirksame Abmahnung ist eine verhaltensbedingte Kündigung in der Regel unwirksam^{4,6,10}. Ausnahmen bestehen nur bei besonders schweren Pflichtverletzungen, bei denen dem Arbeitgeber eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zumutbar ist^{4,6,10}. In solchen Fällen kann auch ohne vorherige Abmahnung eine Kündigung erfolgen.

Verbrauch des Kündigungsgrundes: Eine Abmahnung wegen eines bestimmten Verhaltens "verbraucht" diesen Kündigungsgrund. Eine Kündigung ist nur bei einem **neuen, gleichartigen** Pflichtverstoß möglich^{2,10,11}.

Eintragung in die Personalakte: Abmahnungen werden in der Personalakte des Arbeitnehmers vermerkt^{1,4}. Grundsätzlich verbleibt eine rechtmäßige Abmahnung dort, es sei denn, es gibt spezifische Gründe für ihre Entfernung^{16,17}.

Verhalten des Arbeitnehmers nach Erhalt einer Abmahnung

Der Arbeitnehmer hat mehrere Möglichkeiten, auf eine Abmahnung zu reagieren:

Schriftliche Stellungnahme: Der Arbeitnehmer kann eine Gegendarstellung oder eine schriftliche Stellungnahme zur Abmahnung verfassen und dem Arbeitgeber zukommen lassen, um seine Sichtweise darzulegen¹².

Widerspruch oder Entfernung: Wenn die Abmahnung als ungerechtfertigt erachtet wird, kann der Arbeitnehmer Widerspruch einlegen oder gerichtlich die Rücknahme und Entfernung der Abmahnung aus der Personalakte fordern^{4,6,9,17}. Hierfür gibt es keine starren Fristen⁶.

Gespräch mit dem Arbeitgeber/Betriebsrat: Es kann ratsam sein, das Gespräch mit dem Arbeitgeber oder dem Betriebsrat zu suchen, um die Angelegenheit zu klären und Verbesserungsmöglichkeiten zu erörtern¹².

Wann ist eine Abmahnung entbehrlich?

In bestimmten Fällen kann auf eine Abmahnung verzichtet werden, insbesondere wenn:

- die Pflichtverletzung so schwerwiegend ist, dass dem Arbeitgeber eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zumutbar ist (z. B. bei Diebstahl, Betrug, schwerwiegenden Vertrauensbrüchen)^{4,6}.
- sich trotz einer Abmahnung keine Verhaltensänderung abzeichnen würde⁸.
- ein einmaliges Fehlverhalten vorliegt, das keine Abmahnung erfordert, aber dennoch die Schwelle zur Kündigung erreicht (dies ist jedoch eher selten der Fall)¹⁰.

Beispiele für Fälle, in denen eine Abmahnung entbehrlich sein kann, sind schwere Vergehen wie Diebstahl, Betrug, sexuelle Belästigung oder körperliche Gewalt^{4,6,15}.

Quellen:

FN 1: <https://www.arbeitsrechtsinfo.de/kundigung-abmahnung/abmahnung/>
 FN 2: <https://kanzlei-baumfalk.de/abmahnung/>
 FN 3: <https://www.afa-anwalt.de/arbeitsrecht-ratgeber/abmahnung/>
 FN 4: <https://www.haendlerbund.de/de/ratgeber/recht/4223-abmahnung-arbeitsrecht>
 FN 5: <https://www.deubner-recht.de/themen/abmahnung-arbeitsrecht/>
 FN 6: <https://www.rosepartner.de/arbeitsrecht/abmahnung.html>
 FN 7: <https://www.anwalt-martin.de/lexikon-zum-kuendigungsrecht/abmahnung-im-arbeitsrecht.html>
 FN 8: <https://www.kanzlei-hasselbach.de/blog/abmahnung-arbeitsrecht/>
 FN 9: https://www.haufe.de/recht/arbeits-sozialrecht/abmahnung-im-arbeitsrecht-10-fakten-die-sie-kennen-sollten_218_532266.html
 FN 10: https://www.123recht.de/ratgeber/arbeitsrecht/Die-Abmahnung-des-Arbeitnehmers-durch-den-Arbeitgeber-Kuendigungsvoraussetzung-_a10806.html
 FN 11: https://www.hensche.de/Rechtsanwalt_Arbeitsrecht_Handbuch_Abmahnung.html
 FN 12: <https://www.fachanwalt.de/magazin/arbeitsrecht/verhaltensbedingte-abmahnung-muster>
 FN 13: <https://www.ihk.de/blueprint/servlet/resource/blob/306894/f3a16e3e1d93292813483b8204a356f8/merkblatt-abmahnung-im-arbeitsrecht-data.pdf>
 FN 14: <https://arbeitsrecht.online/abmahnung/handbuch-abmahnung/inhalt-und-form-einer-abmahnung/>
 FN 15: <https://www.wbs.legal/arbeitsrecht/abmahnung/fehlverhalten/>
 FN 16: <https://www.optiso-consult.de/abmahnungen-fuer-immer-oder-fuer-begrenzte-zeit-in-der-personalakte/>
 FN 17: https://www.tk-lex.tk.de/externalcontent/-/content/template/HAUFEDetail/externalcontentid/15_PORTLET_43547716.html

Fazit/Praxistipps für Arbeitgeber

Konkretheit statt Allgemeinplätze: Beschreiben Sie das beanstandete Fehlverhalten so genau wie möglich. Nennen Sie Datum, Uhrzeit und den genauen Sachverhalt. Vermeiden Sie vage Formulierungen wie "häufiges Zuspätkommen" und geben Sie stattdessen an: "Am [Datum] um [Uhrzeit] haben Sie [Anzahl] Minuten zu spät die Arbeit aufgenommen."^{1,2,3}

Pflichtverletzung klar benennen: Weisen Sie explizit darauf hin, gegen welche arbeitsvertragliche Pflicht der Arbeitnehmer verstoßen hat^{1,2,4,5,6}.

Rüge- und Warnfunktion sicherstellen: Eine Abmahnung muss das Fehlverhalten rügen und deutlich machen, dass es nicht toleriert wird. Gleichzeitig muss eine klare Warnung ausgesprochen werden, dass bei einem erneuten gleichartigen Verstoß mit arbeitsrechtlichen Konsequenzen, bis hin zur Kündigung, zu rechnen ist^{6,7,8}. Eine bloße Erinnerung ohne Androhung von Konsequenzen ist keine Abmahnung, sondern eine

Ermahnung^{9,10}.

Schriftform für Beweiszwecke: Auch wenn eine mündliche Abmahnung rechtlich wirksam sein kann, ist die Schriftform aus Beweisgründen dringend zu empfehlen^{1,4,11,12}. So kann im Streitfall nachgewiesen werden, dass die Abmahnung erfolgt ist und welche Inhalte sie hatte^{1,11}.

Zeitnahe Abmahnung: Sprechen Sie die Abmahnung zeitnah nach dem beanstandeten Vorfall aus. Eine zu späte Abmahnung kann als unwirksam angesehen werden, da der Eindruck entstehen kann, das Fehlverhalten sei hingenommen worden^{13,14}. Es gibt keine feste Frist, aber Monate später ausgesprochene Abmahnungen sind oft problematisch¹³.

Einzelne Verfehlungen separat abmahnen: Fassen Sie nicht mehrere unterschiedliche Pflichtverletzungen in einer einzigen Abmahnung zusammen (sogenannte "Sammelabmahnung"). Jede Verfehlung sollte einzeln und separat abgemahnt werden^{3,15}.

Voraussetzungen prüfen: Stellen Sie sicher, dass tatsächlich ein abmahnwürdiger Pflichtverstoß vorliegt, der vom Arbeitnehmer steuerbar ist. Kleinigkeiten oder schwerwiegende Vorfälle (wie sexuelle Belästigung), die direkt eine Kündigung rechtfertigen, sind keine typischen Abmahnungsgründe^{7,16}. Auch außerdienstliches Verhalten kann nur abgemahnt werden, wenn es negative Auswirkungen auf das Arbeitsverhältnis hat¹⁷. Krankheit an sich ist kein Abmahnungsgrund, aber eine fehlende oder verspätete Krankmeldung kann abgemahnt werden^{9,18}.

Fristlose Kündigung als Alternative: Bei besonders schweren Pflichtverletzungen, die das Vertrauensverhältnis nachhaltig zerstören, kann eine Abmahnung entbehrlich sein und eine fristlose Kündigung direkt möglich sein^{1,7,16}.

Betriebsratsinformation: Auch wenn der Betriebsrat keine Genehmigungspflicht hat, sollte er nach Ausspruch einer Abmahnung über den Vorgang informiert werden⁷.

Vermeiden Sie Fehler, die zur Unwirksamkeit führen: Eine unwirksame Abmahnung kann nicht als Grundlage für eine spätere Kündigung dienen. Häufige Fehler sind fehlende Gründe, ungenaue Formulierungen, das Abmahnen privater Verhaltensweisen oder die Unfähigkeit, den Vorfall später zu beweisen^{3,15}. Überlegen Sie sorgfältig, ob das Abmahnen die richtige Maßnahme ist; manchmal kann ein klärendes Gespräch ausreichend sein, ohne gleich eine formelle Abmahnung auszusprechen.⁸

Quellen:

FN 1: <https://www.kanzlei-hasselbach.de/blog/abmahnung-arbeitsrecht/>

FN 2: <https://sperzel-rechtsanwaelte.de/was-muss-eine-abmahnung-beinhalten/>

FN 3: <https://arbeitsrecht.online/abmahnung/ratgeber-abmahnung/typische-fehler-einer-abmahnung/>

FN 4: <https://arbeitsrecht.online/abmahnung/handbuch-abmahnung/inhalt-und-form-einer-abmahnung/>

FN 5: <https://www.rz-stellen.de/beruf-und-karriere/ratgeber/abmahnungen-im-arbeitsrecht-leitfaden-fur-arbeitnehmer-und-arbeitgeber/>

FN 6: <https://www.kern-peters.de/abmahnung-im-arbeitsrecht/>

FN 7: <https://www.haendlerbund.de/de/ratgeber/recht/4223-abmahnung-arbeitsrecht>

FN 8: <https://www.youtube.com/watch?v=3rsetZNhaGU>

FN 9: <https://www.personio.de/hr-lexikon/abmahnung/>

FN 10: <https://arbeitsrecht.online/abmahnung/ratgeber-abmahnung/haeufige-fragen-zur-abmahnung/>

FN 11: https://www.haufe.de/recht/arbeits-sozialrecht/abmahnung-im-arbeitsrecht-10-fakten-die-sie-kennen-sollten_218_532266.html

FN 12: <https://www.lexware.de/wissen/mitarbeiter-gehalt/abmahnung/>

FN 13: <https://www.afa-anwalt.de/arbeitsrecht-ratgeber/abmahnung/>

FN 14: <https://kuendigungsanwalt.de/abmahnung.html>

FN 15: <https://kanzlei-baumfalk.de/abmahnung/>

FN 16: <https://conny.de/arbeit/arbeitnehmerschutz/zulaessige-gruende-fuer-abmahnung>

FN 17: https://www.haufe.de/personal/arbeitsrecht/abmahnung-im-arbeitsrecht-gruende-fuer-arbeitgeber_76_454548.html

FN 18: <https://www.kanzlei-chevalier.de/rechtsthemen/arbeitsrecht/abmahnung/abmahnungsgruende>

Abrufarbeit

Abrufarbeit, auch als Arbeit auf Abruf bezeichnet, ist ein flexibles Arbeitszeitmodell, bei dem der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung entsprechend dem Arbeitsanfall erbringt. Dies bedeutet, dass der Arbeitgeber die Arbeitszeit flexibel gestaltet und den Arbeitnehmer dann einsetzt, wenn tatsächlich Bedarf besteht. Es handelt sich hierbei um eine spezielle Form der Teilzeitarbeit und die wesentlichen rechtlichen Regelungen hierzu finden sich im Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG), insbesondere in § 12 TzBfG.^{1,2,3}

Vertragsgestaltung und Mindestanforderungen

Die Arbeit auf Abruf muss ausdrücklich zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbart werden. Eine solche Vereinbarung ist ohne eine explizite vertragliche Regelung nicht verpflichtend. Für die Beweissicherung ist die schriftliche Form der Vereinbarung empfehlenswert.^{1,2}

Gemäß § 12 Abs. 1 Satz 2 TzBfG muss die Vereinbarung eine feste Dauer der wöchentlichen und täglichen Arbeitszeit festlegen. Wenn diese nicht vertraglich vereinbart ist, gilt eine wöchentliche Arbeitszeit von 20 Stunden als vereinbart. Ist die tägliche Arbeitszeit nicht spezifiziert, muss der Arbeitgeber den Arbeitnehmer für mindestens drei aufeinanderfolgende Stunden beschäftigen.^{4,5}

Die gesetzlichen Regelungen zum TzBfG sind zwingend und dürfen zugunsten des Arbeitnehmers nicht durch Arbeitsvertrag oder Tarifvertrag abgeändert werden.²

Umfang der Arbeitszeit und Abrufbeschränkungen

Es gibt spezifische Regelungen bezüglich des Umfangs, in dem der Arbeitgeber die Arbeitszeit über die vereinbarte oder fiktive Mindestarbeitszeit hinaus abrufen kann:

Mindestarbeitszeit vereinbart: Ist eine Mindestarbeitszeit vertraglich festgelegt, darf der Arbeitgeber maximal 25 Prozent dieser vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit zusätzlich abrufen.^{1,2,4}

Höchstarbeitszeit vereinbart: Wurde eine Höchstarbeitszeit festgelegt, darf der Arbeitgeber diese maximal um 20 Prozent unterschreiten.^{1,2,4}

Keine Stundenzahl vereinbart: Wenn weder eine wöchentliche noch tägliche Arbeitszeit festgelegt ist, greift die gesetzliche Fiktion von 20 Wochenstunden als Mindest-Arbeitszeit. In diesem Fall darf der Arbeitgeber nicht mehr als 25 Prozent über diese 20 Stunden hinaus abrufen, und er darf die Arbeit auch nicht um mehr als 20 Prozent der vereinbarten Mindeststunden reduzieren.^{1,2,4,6}

Der Arbeitgeber darf seine Arbeitskräfte auch nicht gänzlich von der Arbeit freistellen, wenn eine Mindestarbeitszeit vereinbart wurde. Er darf eine solche vereinbarte Mindestarbeitszeit nur um bis zu 20 Prozent unterschreiten.¹ Eine Kombination aus Mindest- und Höchstarbeitszeit ist nicht zulässig; es muss eine der beiden Varianten gewählt werden.⁷

Falls die tatsächliche Arbeitsleistung in der Vergangenheit regelmäßig höher war als die fiktiven 20 Wochenstunden, findet die 20-Stunden-Fiktion keine Anwendung, um Nachteile für den Arbeitnehmer zu vermeiden.¹

Ankündigungsfrist

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, dem Arbeitnehmer den Zeitrahmen für den Arbeitsabruf, einschließlich Referenzstunden und -tagen, mitzuteilen. Der Arbeitnehmer ist nur dann zur Arbeitsleistung verpflichtet, wenn der Arbeitgeber ihm die genaue Lage seiner Arbeitszeit mindestens vier Tage im Voraus mitteilt und diese innerhalb des festgelegten Zeitrahmens liegt.^{1,2,4,7,8} Diese Frist dient der Planungssicherheit für den Arbeitnehmer.¹

Vergütung und Entgeltfortzahlung

Vergütung bei geringerem Einsatz: Wenn der Arbeitgeber weniger Stunden abruf, als vertraglich vereinbart, oder wenn weniger Stunden als üblich gearbeitet werden, besteht unter bestimmten Umständen Anspruch auf Vergütung bis zum vereinbarten Mindestumfang.^{2,3}

Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall: Für die Berechnung der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall wird die durchschnittliche Arbeitszeit der letzten drei Monate vor Beginn der Arbeitsunfähigkeit herangezogen. Sollte das

Arbeitsverhältnis noch nicht drei Monate bestehen, wird der Durchschnitt der kürzeren Dauer berechnet. Zeiten von Kurzarbeit, unverschuldeter Arbeitsversäumnis, Arbeitsausfällen und Urlaub werden bei der Berechnung des Referenzzeitraums nicht berücksichtigt. Für Arbeitnehmer günstigere Regelungen zur Entgeltfortzahlung sind weiterhin anwendbar.^{4,9}

Vergütung bei Nichtabruf: Bei Nichtabrufen von Arbeitseinsätzen, die unterhalb des vereinbarten Umfangs liegen, kann ein Anspruch auf Vergütung bis zum Mindestumfang bestehen, um das wirtschaftliche Risiko für den Arbeitnehmer zu minimieren.³

Besonderheiten bei Vollzeitbeschäftigten und Minijobbern

Die Regelungen des § 12 TzBfG gelten grundsätzlich für alle Arbeitnehmer, auch für Vollzeitbeschäftigte.¹ Bei Minijobbern, die Abrufarbeit leisten, kann die Erhöhung der fiktiven Wochenarbeitszeit (z. B. auf 20 Stunden) dazu führen, dass die Minijob-Grenze überschritten wird und Sozialversicherungspflicht eintritt.

Tarifverträge und Betriebsrat

Durch Tarifvertrag können von den Regelungen des § 12 TzBfG abweichende Vereinbarungen getroffen werden, selbst wenn diese ungünstiger für den Arbeitnehmer sind, solange sie Mindesteinsatzzeiten und Vorankündigungsfristen beinhalten.^{2,8} Bei Unternehmen mit Betriebsrat ist dessen Mitbestimmungsrecht bezüglich der täglichen Arbeitszeit zu beachten.⁷

Quellen:

FN 1: <https://www.ahs-kanzlei.de/de/2020-07-abrufarbeit-und-arbeitszeit-im-arbeitsvertrag-nach-c2-a7-12-tzbfg>

FN 2: <https://www.rechtsanwalt-lott.de/arbeit-auf-abruf/>

FN 3: <https://www.mtrlegal.com/wiki/abrufarbeit/>

FN 4: https://www.gesetze-im-internet.de/tzbfg/_12.html

FN 5: <https://www.gesetze-im-internet.de/tzbfg/BJNR196610000.html>

FN 6: <https://de.wikipedia.org/wiki/Abrufarbeit>

FN 7: <https://www.lexware.de/wissen/mitarbeiter-gehalt/arbeit-auf-abruf/>

FN 8: http://www.gmav-ekhn.de/recht/1152-1_Merkblatt-Arbeit%20auf%20Abruf_17.10.19.pdf

FN 9: https://www.buzer.de/12_TzBfG.htm

Fazit/Praxistipps für Arbeitgeber

Schriftliche Vereinbarung als Grundlage: Vereinbaren Sie Abrufarbeit stets schriftlich im Arbeitsvertrag. Ohne diese explizite vertragliche Regelung besteht für den Arbeitnehmer keine Pflicht zur Abrufarbeit. Die schriftliche Form dient zudem als Beweismittel.^{1,2}

Klare Regelung der Arbeitszeit: Legen Sie im Arbeitsvertrag eine klare wöchentliche und tägliche Mindestarbeitszeit fest. Fehlt eine solche Vereinbarung, gilt eine wöchentliche Arbeitszeit von 20 Stunden als vereinbart.^{1,3,4}

Festlegung der Schwankungsbreite: Definieren Sie klar, wie stark die tatsächliche Arbeitszeit von der vereinbarten abweichen darf. Der Arbeitgeber darf maximal 25 % mehr als die vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit abrufen, aber auch maximal 20 % weniger als die vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit unterschreiten.^{1,5,6,7}

Einhaltung der Ankündigungsfrist: Informieren Sie Ihre Arbeitnehmer mindestens vier Tage im Voraus über den Einsatzzeitraum. Bei Nichteinhaltung dieser Frist ist der Arbeitnehmer nicht zur Arbeitsleistung verpflichtet.^{1,4,5,8}

Angabe des Referenzzeitrahmens: Gemäß dem Nachweisgesetz (NachwG) müssen Sie dem Arbeitnehmer einen Referenzzeitraum nennen, innerhalb dessen die Arbeit abgerufen werden kann. Dies kann beispielsweise durch Angabe von Referenzstunden und Referenztagen (z. B. Montag bis Freitag, 9 bis 17 Uhr) geschehen. Dies verbessert die Vorhersehbarkeit für den Arbeitnehmer.^{9,10,11}

Dokumentation ist entscheidend: Führen Sie detaillierte Aufzeichnungen über die tatsächlichen Arbeitszeiten Ihrer Mitarbeiter. Dies ist wichtig für die Beweisführung, insbesondere wenn es um die Bestimmung der tatsächlich vereinbarten Arbeitszeit geht, falls regelmäßig mehr als die vereinbarten Stunden gearbeitet wird.¹

Zahlungspflicht auch bei geringerem Einsatz: Selbst wenn weniger Stunden als die vereinbarte Mindest- oder fiktive Wochenarbeitszeit gearbeitet werden, besteht ein Vergütungsanspruch bis zu diesem

Mindestumfang.^{6,12}

Beachtung des Nachweisgesetzes: Das Nachweisgesetz verpflichtet Sie, die wesentlichen Vertragsbedingungen schriftlich niederzulegen und dem Arbeitnehmer auszuhändigen. Dies umfasst auch spezifische Angaben zur Ausgestaltung der Abrufarbeit.^{9,11}

Keine Benachteiligung durch Tarifverträge: Während Tarifverträge Abweichungen von bestimmten Regelungen der Arbeit auf Abruf zulassen können, dürfen diese nicht zum Nachteil des Arbeitnehmers geändert werden.¹

Flexibilität im Rahmen des Gesetzlichen: Die Abrufarbeit ermöglicht eine hohe Flexibilität, diese muss jedoch stets im Einklang mit den gesetzlichen Bestimmungen des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG) stehen, um rechtliche Risiken zu vermeiden.^{1,13,14}

Quellen:

FN 1: <https://www.rechtsanwalt-lott.de/arbeit-auf-abruf/>

FN 2: <https://kanzlei-leising.de/alle-publikationen/arbeitsrecht/rechtliche-vorgaben-bei-der-arbeit-auf-abruf>

FN 3: <https://de.wikipedia.org/wiki/Abrufarbeit>

FN 4: https://www.gesetze-im-internet.de/tzbfgr/_12.html

FN 5: <https://www.ahs-kanzlei.de/de/2020-07-abrufarbeit-und-arbeitszeit-im-arbeitsvertrag-nach-c2-a7-12-tzbfgr>

FN 6: <https://kanzlei-kerner.de/blog/arbeit-auf-abruf-gesetzlich-vorgesehene-20-wochenstunden-gelten-auch-bei-schwanke-ndem-abruf/>

FN 7: <https://kanzlei-wettstein.de/arbeit-auf-abruf-inhaltskontrolle-von-agb.html>

FN 8: <https://www.juraforum.de/lexikon/arbeit-auf-abruf>

FN 9: <https://www.nortonrosefulbright.com/de-de/wissen/publications/f5e1b6d4/adjustment-of-employment-contracts-due-to-amendments-to-the-nachweisgesetz>

FN 10: <https://www.klgates.com/de-DE/Anpassungsbedarf-von-Arbeitsvertragen-Anderung-des-Nachweisgesetzes-fuehrt-zu-Handlungsbedarf-fur-Arbeitgeber-7-14-2022>

FN 11: <https://www.ihk-muenchen.de/ratgeber/recht/arbeitsrecht/bestehende-arbeitsverhaeltnisse-kuendigung-sozialversicherung/nachweisgesetz-arbeitsbedingungen/>

FN 12: <https://www.mtrlegal.com/wiki/abrufarbeit/>

FN 13: <https://www.arbeitsrechtsiegen.de/artikel/arbeit-auf-abruf-rechtliche-rahmenbedingungen-und-auswirkungen-auf-arbeitnehmer/>

FN 14: <https://www.youngcapital.de/hr-lexikon/arbeitsvertrag/arten-von-arbeitsvertraegen/arbeit-auf-abruf>

Abwerbung

Die Abwerbung im arbeitsrechtlichen Sinne bezeichnet den Vorgang, bei dem ein Dritter, sei es ein anderer Arbeitgeber, ein Personalberater oder auch ein aktueller oder ehemaliger Kollege, gezielt versucht, einen Arbeitnehmer dazu zu bewegen, sein bestehendes Arbeitsverhältnis zu beenden und ein neues anzunehmen^{1,2,3}. Dies geschieht durch direkte oder indirekte Einflussnahme auf den Arbeitnehmer³.

Grundsatz der Zulässigkeit

Grundsätzlich ist das Abwerben von Arbeitnehmern erlaubt und als Teil des freien Wettbewerbs zu betrachten^{2,4,5,6,7}. Die Arbeitnehmer sind durch die durch das Grundgesetz (GG) garantierte Berufsfreiheit in ihrer Wahl des Arbeitsplatzes frei^{1,5}. Arbeitgeber haben keinen Anspruch darauf, dass ihre Mitarbeiter im Unternehmen verbleiben⁵. Selbst eine planmäßige und gezielte Abwerbung, auch von Schlüsselkräften, ist grundsätzlich zulässig, solange keine unlauteren Mittel oder Zwecke verfolgt werden^{1,8}. Die Anzahl oder Qualifikation der abgeworbenen Mitarbeiter begründet für sich allein noch keine Rechtsverletzung¹. Das Anbieten höherer Gehälter oder besserer Arbeitsbedingungen ist ebenso zulässig wie die gezielte Ansprache von Mitarbeitern mit besonderen Kenntnissen oder Qualifikationen⁵.

Grenzen der Abwerbung und Unzulässigkeit

Die Abwerbung bewegt sich im Spannungsfeld zwischen dem freien Wettbewerb und dem Schutz betrieblicher Interessen¹. Grenzen sind dann überschritten, wenn die Abwerbung unlauter erfolgt^{3,8}. Dies ist insbesondere der Fall, wenn unlautere Mittel eingesetzt oder unlautere Zwecke verfolgt werden⁹.

Unlautere Mittel und Zwecke

Unzulässige Abwerbpraktiken können vielfältig sein und sind in der Regel im Gesetz gegen den unlauteren Wettbewerb (UWG) geregelt^{2,8}. Dazu gehören beispielsweise:

Vorsätzliche Schadenszufügung: Wenn das Ziel der Abwerbung darin besteht, dem Konkurrenzunternehmen gezielt zu schaden^{4,8,10}. Dies kann der Fall sein, wenn beispielsweise ein Unternehmen gezielt Schlüsselkräfte abwirbt, um den Mitbewerber zu schwächen¹¹.

Planmäßiges Abwerben zur Schwächung des Konkurrenten: Das systematische und gezielte Abwerben von Mitarbeitern mit dem Zweck, die Leistungsfähigkeit des Konkurrenzunternehmens zu mindern oder dessen Know-how zu erlangen⁸.

Verleiten zum Vertragsbruch: Die Aufforderung an einen Arbeitnehmer, seinen bestehenden Arbeitsvertrag zu brechen oder eine Vertragsstrafe zu provozieren, um eine fristlose Kündigung zu umgehen^{2,9}.

Irreführende oder falsche Informationen: Die Verwendung von Täuschungen oder unwahren Behauptungen über den bisherigen Arbeitgeber, um einen Arbeitnehmer zum Wechsel zu bewegen^{2,9}.

Unsachgemäße Kontaktaufnahme: Belästigende oder übergriffige Kontaktaufnahmen, wie beispielsweise durch wiederholtes Ansprechen am Arbeitsplatz oder über persönliche Handys, können wettbewerbswidrig sein^{8,12}.

Ausbeutung des Arbeitnehmers oder Aufdeckung von Geschäftsgeheimnissen: Wenn die Abwerbung primär darauf abzielt, den Arbeitnehmer auszubeuten oder Geschäftsgeheimnisse zu erlangen⁵.

Übernahme ganzer Abteilungen: Wenn das Ziel ist, ganze Abteilungen eines Konkurrenzunternehmens samt Kundendaten und Lieferanten zu übernehmen, ohne dass das betroffene Unternehmen eine Chance zur Verhinderung hat¹³.

Abwerbung durch Mitarbeiter des eigenen Unternehmens

Während des bestehenden Arbeitsverhältnisses gelten gesteigerte Loyalitätspflichten¹. Ein aktives Abwerben von Kollegen durch einen Arbeitnehmer stellt regelmäßig einen Verstoß gegen seine Treuepflicht dar und kann eine fristlose Kündigung rechtfertigen^{1,8,14}. Zulässig sind lediglich allgemeine Gespräche über berufliche Veränderungen oder die allgemeine Information über eigene Pläne, sofern nicht konkret zur Kündigung animiert wird oder bessere Konditionen in Aussicht gestellt werden¹⁵.

Rechtliche Grundlagen und Folgen

Die Zulässigkeit der Abwerbung richtet sich nach dem **Gesetz gegen den unlauteren Wettbewerb (UWG)**. Für

die Folgen unzulässiger Abwerbung gilt das Deliktsrecht des **Bürgerlichen Gesetzbuchs (BGB)**, insbesondere die §§ 823 und 826 BGB³.

Ansprüche des geschädigten Arbeitgebers

Bei unzulässiger Abwerbung kann der geschädigte Arbeitgeber verschiedene Ansprüche geltend machen:

Unterlassungsanspruch: Der Arbeitgeber kann vom Abwerbenden Unterlassung der weiteren Abwerbung verlangen^{8,13}.

Schadensersatzansprüche: Wenn dem Arbeitgeber durch die unzulässige Abwerbung ein Schaden entstanden ist, kann er Schadensersatz fordern. Dies kann beispielsweise die Kosten für die Einstellung einer Ersatzkraft umfassen¹³. Schadensersatz kann auch nach § 9 UWG, § 826 BGB (sittenwidrige vorsätzliche Schädigung) oder § 823 Abs. 1 BGB (Eingriff in den eingerichteten oder ausgeübten Gewerbebetrieb) geltend gemacht werden^{8,17}.

Beschäftigungsverbot: Unter Umständen kann ein (befristetes) Verbot der Beschäftigung des abgeworbenen Arbeitnehmers im neuen Unternehmen erwirkt werden^{2,13}.

Außerordentliche Kündigung: Bei schwerwiegenden Verstößen gegen die Treuepflicht durch Abwerbung eigener Kollegen kann der Arbeitgeber eine außerordentliche Kündigung aussprechen^{1,8,14,15}.

Wettbewerbsverbote und ihre Grenzen

Nachvertragliche Wettbewerbsverbote: Diese Regelungen verbieten einem ausgeschiedenen Arbeitnehmer für eine bestimmte Zeit nach Ende des Arbeitsverhältnisses, für einen Konkurrenten tätig zu werden oder Kunden des ehemaligen Arbeitgebers abzuwerben^{3,15,18,19,20}. Solche Verbote sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart sind, eine angemessene zeitliche Begrenzung (in der Regel maximal zwei Jahre) haben und eine Entschädigung (Karenzentschädigung) vorsehen, die mindestens 50 Prozent der zuletzt bezogenen Leistungen beträgt^{18,21,22,23}. Der Sinn und Zweck dieser Regelungen ist es, den Arbeitgeber vor Abwerbung von Kunden und Mitarbeitern zu schützen, aber auch die berufliche Weiterentwicklung des Arbeitnehmers nicht übermäßig einzuschränken².

Vertragliche Abwerbeverbote: Unternehmen können vertraglich vereinbaren, dass sie oder ihre Vertragspartner keine Mitarbeiter des jeweils anderen abwerben. Die Durchsetzbarkeit solcher Klauseln unterliegt jedoch engen Grenzen, insbesondere durch § 75f Handelsgesetzbuch (HGB), der solche Vereinbarungen grundsätzlich unwirksam machen kann, wenn er die Interessen des Arbeitnehmers berührt^{2,21,24}.

Die Beurteilung, ob eine Abwerbung zulässig ist oder nicht, hängt stark vom Einzelfall ab und erfordert eine sorgfältige Abwägung der Interessen aller Beteiligten^{12,13,14}.

Quellen:

- FN 1: <https://www.sbs-legal.de/lexikon/die-abwerbung>
- FN 2: <https://www.wbs.legal/arbeitsrecht/unvermeidbare-abwerbung-trotz-vertraglicher-abwerbungsverbote-61698/>
- FN 3: https://www.tk-lex.tk.de/web/guest/externalcontent?_leongshared_serviceld=2006&_leongshared_externalcontentid=HI519903
- FN 4: https://www.haufe.de/personal/arbeitsrecht/abwerbung-wettbewerbsverbot-und-karenzentschaedigung/abwerben-von-mitarbeitern_76_432570.html
- FN 5: <https://www.ra-plutte.de/abwerben-von-mitarbeitern/>
- FN 6: <https://dr-schenk.net/case/abwerbung-ohne-nachvertragliches-wettbewerbsverbot-zulaessig/>
- FN 7: <https://ll-ip.com/aktuelles/abwerben-von-mitarbeitern-anwalt-de/>
- FN 8: <https://ssbp.de/abwerben-von-mitarbeitern/>
- FN 9: <https://karrierebibel.de/abwerbung/>
- FN 10: <https://www.impulse.de/personal/mitarbeiter-abwerben/7620463.html>
- FN 11: <https://www.hrweb.at/2012/05/arbeitsrecht-abwerbung-von-arbeitskraefen/>
- FN 12: https://www.anwalt.de/rechtstipps/abwerbung-eines-mitarbeiters-durch-konkurrenten-schadensersatzansprueche_045342.html
- FN 13: https://www.haufe.de/personal/arbeitsrecht/rechtliche-regeln-fuer-die-mitarbeiterabwerbung_76_646714.html
- FN 14: <https://vertriebsrecht.de/arbeitsrecht-im-aussendienst/abwerbung-von-mitarbeitern-durch-mitarbeiter/>
- FN 15: <https://rechtsanwalt-arbeitsrecht-in-berlin.de/kuendigung-berlin/kuendigungsgruende/abwerben-arbeitnehmer/>
- FN 16: <https://www.fachanwalt.de/magazin/arbeitsrecht/abwerbung-eines-arbeitnehmers>
- FN 17: <https://www.personio.de/hr-lexikon/abwerben-von-mitarbeitern/>
- FN 18: <https://www.steinkuehler-legal.com/abwerben-von-kollegen/>
- FN 19: <https://hhh-law.ch/wp-content/uploads/2016-humbert-abwerbung-kunden.pdf>
- FN 20: <https://www.dlapiper.com/de-de/insights/blogs/employment-blog-germany/2024/vertragliches-und-nachvertragliche-s-wettbewerbsverbot>
- FN 21: <https://www.lto.de/karriere/im-job/stories/detail/olg-koeln-6-u-81-21-abwerben-verbot-wettbewerber>
- FN 22: <https://danielweigert.de/leistung/nebengebiete-des-arbeitsrechts/wettbewerbsverbote-kundenschutz-und-abwerbeverbote/>

FN 23: https://www.gesetze-im-internet.de/hgb/_74.html

FN 24: <https://www.cms-hs-bloggt.de/arbeitsrecht/vertragliche-abwerbeverbote-leitentscheidung-des-bgh-erhoeht-rechtssicherheit/>

Fazit/Praxistipps für Arbeitgeber

Um dem Abwerben von Mitarbeitern durch Konkurrenzunternehmen vorzubeugen, können Arbeitgeber eine Reihe von Maßnahmen ergreifen:

Klare vertragliche Regelungen: Integrieren Sie präzise Klauseln in Arbeitsverträge, die nachvertragliche Wettbewerbsverbote, Geheimhaltungspflichten und den Schutz von Geschäftsgeheimnissen regeln. Dies muss schriftlich erfolgen und bestimmte Kriterien wie Angemessenheit von Dauer, räumlicher und inhaltlicher Beschränkung sowie eine Karenzentschädigung erfüllen^{1,2,3}.

Schutz von Betriebs- und Geschäftsgeheimnissen: Sorgen Sie dafür, dass Mitarbeiter über ihre Verschwiegenheitspflicht aufgeklärt werden und diese in Arbeitsverträgen klar definiert ist. Das Gesetz gegen den unlauteren Wettbewerb (UWG) sieht Strafen für den Verrat von Geschäftsgeheimnissen vor^{4,5}.

Bieten Sie ein attraktives Arbeitsumfeld: Eine positive Unternehmenskultur, gute Arbeitsbedingungen und Entwicklungsmöglichkeiten sind die besten Mittel, um Mitarbeiter zu binden und Abwerbung zu erschweren⁶.

Reagieren Sie auf unlauteres Abwerben: Wenn Sie feststellen, dass ein Mitarbeiter abgeworben wurde, prüfen Sie, ob unlautere Methoden angewendet wurden. In solchen Fällen können Sie Unterlassungsansprüche geltend machen und Schadensersatz fordern^{7,8}.

Dokumentieren Sie Geheimhaltungsinteressen: Machen Sie Ihren Geheimhaltungswillen durch entsprechende Vertragsklauseln deutlich, insbesondere wenn es um sensible Daten und Informationen geht^{9,10}.

Grundsätzlich ist das Abwerben von Mitarbeitern im Rahmen der freien Marktwirtschaft erlaubt, solange keine unlauteren Methoden oder gesetzeswidrigen Ziele verfolgt werden^{6,11}. Unzulässig wird es, wenn es in einer vorsätzlichen Schadenszufügung für ein fremdes Unternehmen liegt oder gegen die guten Sitten verstößt^{8,12}. Planmäßiges Abwerben zur Schwächung der Konkurrenz ist ebenso untersagt⁸. Die Verletzung der Treuepflicht eines Arbeitnehmers macht das Abwerben durch Kollegen grundsätzlich unzulässig⁸.

Quellen:

FN 1: <https://www.lexware.de/wissen/mitarbeiter-gehalt/wettbewerbsverbot/>

FN 2: <https://vertriebsrecht.de/arbeitsrecht-im-aussendienst/wettbewerbsverbot-nach-kuendigung/>

FN 3: <https://www.fachanwalt.de/ratgeber/nachvertragliches-wettbewerbsverbot-nach-kuendigung-was-gilt>

FN 4: <https://www.ihk.de/konstanz/recht-und-steuern/arbeitsrecht/besondere-vorschriften/verschwiegenheitspflicht-des-arbeitnehmers-1671748>

FN 5: <https://www.business-wissen.de/artikel/betriebsgeheimnisse-was-arbeitnehmer-ueber-die-verschwiegenheitspflicht-wissen-sollten/>

FN 6: <https://www.personio.de/hr-lexikon/abwerben-von-mitarbeitern/>

FN 7: <https://www.ra-plutte.de/abwerben-von-mitarbeitern/>

FN 8: <https://ssbp.de/abwerben-von-mitarbeitern/>

FN 9: <https://pwwl.de/die-geheimhaltungs-und-verschwiegenheitspflichten-im-arbeitsrecht/>

FN 10: <https://www.poko.de/personal-fuehrung/know-how/fragen-und-antworten-zur-fuehrungsarbeit/wie-weit-reicht-die-verschwiegenheitspflicht-des-arbeitnehmers>

FN 11: <https://www.wbs.legal/arbeitsrecht/unvermeidbare-abwerbung-trotz-vertraglicher-abwerbungsverbote-61698/>

FN 12: https://www.haufe.de/personal/arbeitsrecht/abwerbung-wettbewerbsverbot-und-karenzentschaedigung/abwerben-von-mitarbeitern_76_432570.html

AGB

Allgemeine Geschäftsbedingungen (AGB) sind vorformulierte Vertragsbedingungen, die der Arbeitgeber für eine Vielzahl von Arbeitsverhältnissen verwendet und dem Arbeitnehmer bei Vertragsabschluss stellt. Seit der Schuldrechtsreform im Jahr 2002 finden die Regelungen des Bürgerlichen Gesetzbuches (BGB^{4,7}) zum Schutz vor unangemessenen Vertragsbedingungen auch Anwendung^{1,2,3}. Der Arbeitnehmer gilt dabei als Verbraucher im Sinne des Gesetzes, während der Arbeitgeber als Verwender und Unternehmer angesehen wird^{1,4}.

Voraussetzungen für AGB

Damit AGB-Regelungen im Arbeitsvertrag zur Anwendung kommen, müssen bestimmte Voraussetzungen erfüllt sein:

Vorformulierung: Die Klauseln müssen für eine Mehrfachverwendung vorformuliert sein. Das bedeutet, sie sind nicht speziell für den einzelnen Vertrag ausgearbeitet worden, sondern sollen für mehrere Fälle gelten. Dies kann auch mündlich oder im Kopf des Arbeitgebers geschehen und nicht zwingend schriftlich erfolgen^{1,5}. Bereits die einmalige Verwendung einer vorformulierten Klausel, auf die der Arbeitnehmer keinen Einfluss nehmen konnte, kann zur Annahme von AGB führen⁶.

Stellen durch den Verwender: Der Arbeitgeber muss die AGB stellen. Im Arbeitsverhältnis werden Vertragsbedingungen grundsätzlich als vom Arbeitgeber gestellt betrachtet^{1,7}.

Keine individuelle Aushandlung: Die Klauseln dürfen nicht im Einzelnen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer ausgehandelt worden sein^{4,7}. Wurden sie aber individuell vereinbart, handelt es sich nicht um AGB. Selbst wenn der Arbeitnehmer bei der Aushandlung nicht die Möglichkeit hatte, inhaltliche Änderungen vorzunehmen, kann die Klausel als AGB gelten^{2,7}.

Anwendungsbereich und Abgrenzung

Anwendungsbereich: Die AGB-Kontrolle bezieht sich auf vorformulierte Vertragsbedingungen in Arbeitsverträgen. Dies umfasst sowohl Einzelarbeitsverträge als auch, unter bestimmten Umständen, auf Einzelregelungen aus Tarifverträgen oder Betriebsvereinbarungen, wenn diese im Arbeitsvertrag referenziert werden^{4,8}.

Keine Anwendung auf Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen: Die Regelungen der §§ 305 ff. BGB finden keine direkte Anwendung auf Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen⁸.

Überraschende Klauseln: Klauseln, mit denen ein Arbeitnehmer aufgrund des äußeren Erscheinungsbildes nicht rechnen musste, sind nicht wirksam in den Vertrag einbezogen^{7,9}.

Inhaltliche Kontrolle von AGB

Die Klauseln in AGB unterliegen einer Inhaltskontrolle gemäß den §§ 307 ff. BGB. Dabei werden die Arbeitsvertragsklauseln daraufhin überprüft, ob sie gegen Gesetze verstoßen oder den Arbeitnehmer unangemessen benachteiligen. Die Arbeitsgerichte müssen dabei die Besonderheiten des Arbeitsrechts angemessen berücksichtigen^{1,7,8}.

Wichtige Prüfungskriterien sind:

Transparenzgebot (§ 307 Abs. 1 Satz 2 BGB): Klauseln müssen klar und verständlich formuliert sein^{2,4}. Unklare Regelungen können zur Unwirksamkeit führen².

Unangemessene Benachteiligung (§ 307 Abs. 1 Satz 1 BGB): Klauseln sind unwirksam, wenn sie den Arbeitnehmer entgegen den Geboten von Treu und Glauben unangemessen benachteiligen^{2,4}.

Besondere Klauselverbote (§§ 308 und 309 BGB): Das BGB enthält spezifische Verbote für bestimmte Klauseln, wie z. B. unangemessene Ausschlussfristen oder Entzug von Diensten. Allerdings können einige dieser Verbote unter Beachtung der Besonderheiten des Arbeitsrechts gelockert werden^{5,8}. Beispielsweise können Vertragsstrafen trotz eines grundsätzlichen Verbots in § 309 Nr. 6 BGB unter Beachtung des § 307 BGB zulässig sein⁵.

Rechtsfolgen unwirksamer Klauseln

Unwirksamkeit der Klausel: Verstößt eine AGB-Klausel gegen die Vorschriften zur Inhaltskontrolle, ist sie

unwirksam^{4,6}.

Fortbestand des Vertrages: Der übrige Arbeitsvertrag bleibt grundsätzlich wirksam^{4,6}.

Gesetzliche Regelungen treten an die Stelle: An die Stelle der unwirksamen Klausel treten die gesetzlichen Regelungen, sofern dies nicht zu einer unzumutbaren Härte führt^{6,9}. Eine nachträgliche Anpassung oder Reduzierung der Klausel auf ein zulässiges Maß ist in der Regel nicht möglich ("geltungserhaltende Reduktion")⁴.

Praktische Bedeutung und Beispiele

Die AGB-Kontrolle hat erhebliche praktische Bedeutung. Arbeitsgerichte haben zahlreiche arbeitsvertragliche Klauseln überprüft. Beispiele für Klauseln, die im Rahmen der AGB-Kontrolle beurteilt wurden, sind:

Anrechnung von Vergütung: Klauseln, die die Anrechnung von übertariflicher Vergütung regeln, werden weitgehend als zulässig angesehen⁸.

Arbeitszeit: Unbestimmte Regelungen zur Arbeitszeit oder einseitige Änderungen der Arbeitszeit durch den Arbeitgeber sind nur unter engen Voraussetzungen zulässig⁸.

Ausgleichsquittungen: Unzulässig, wenn sie einen Klageverzicht ohne Gegenleistung beinhalten⁸.

Ausschlussfristen: Müssen klar formuliert sein und dürfen keine Fristen unter drei Monaten enthalten⁸. Es gibt Besonderheiten bei der Einbeziehung, insbesondere für kirchliche Arbeitgeber².

Entzug von Dienstwagen: Nur unter engen Voraussetzungen zulässig⁸.

Freistellung: Wegen des Beschäftigungsanspruchs des Arbeitnehmers nur unter bestimmten Bedingungen möglich⁸.

Freiwilligkeitsvorbehalte bei Bonuszahlungen: Dienen der Verhinderung einer betrieblichen Übung und der Sicherung eines einseitigen Entscheidungsrechts des Arbeitgebers¹.

Bei Zweifeln an der Wirksamkeit von Klauseln im Arbeitsvertrag empfiehlt es sich, rechtlichen Rat einzuholen⁴.

Quellen:

FN 1: <https://www.sommerfeld-majka.de/anwalt/arbeitsrecht/woerterbuch/allgemeine-geschaeftsbedingungen/>

FN 2: https://www.hensche.de/Rechtsanwalt_Arbeitsrecht_Arbeitsvertrag_Allgemeine-Geschaeftsbedingungen_AGB.html

FN 3: <https://rechtsanwalt-krau.de/gelten-fuer-einen-arbeitsvertrag-die-regeln-ueber-die-allgemeinen-geschaeftsbedingungen/>

FN 4: <https://www.anwalt.de/rechtstipps/die-agb-kontrolle-im-arbeitsrecht-225205.html>

FN 5: <https://www.kanzlei-flaemig.de/lexikon/arbeitsrecht-a/agb-und-arbeitsvertrag/>

FN 6: [https://de.wikipedia.org/wiki/Allgemeine_Geschäftsbedingungen_\(Deutschland\)](https://de.wikipedia.org/wiki/Allgemeine_Geschäftsbedingungen_(Deutschland))

FN 7: <https://www.lecturio.de/mkt/jura-magazin/die-arbeitsrechtliche-agb-kontrolle/>

FN 8: <https://wirtschaftslexikon.gabler.de/definition/allgemeine-geschaeftsbedingungen-im-arbeitsrecht-51818>

FN 9: <https://www.arbeitsrecht-hessen.de/glossar-begriffserlaeuterung-rechtlicher-begriffe/allgemeine-arbeitsbedingungen.html>

Fazit/Praxistipps für Arbeitgeber

Vertragsklauseln klar und verständlich formulieren: Vermeiden Sie juristische Fachbegriffe oder komplizierte Satzkonstruktionen, damit der Arbeitnehmer die Klauseln ohne Rechtsberatung verstehen kann. Das Transparenzgebot ist eine wichtige Anforderung^{1,2}. Eine unangemessene Benachteiligung kann sich auch daraus ergeben, dass eine Bestimmung nicht klar und verständlich ist¹.

Keine unangemessene Benachteiligung von Arbeitnehmern: Überprüfen Sie jede Klausel daraufhin, ob sie den Arbeitnehmer entgegen den Grundsätzen von Treu und Glauben unangemessen benachteiligt. Klauseln, die gegen zwingendes Recht verstoßen oder die Rechte des Arbeitnehmers stark einschränken, sind unwirksam³.

Achtung bei AGB-Kontrolle: Arbeitsverträge gelten in der Regel als Allgemeine Geschäftsbedingungen (AGB), die der Arbeitgeber stellt^{2,4}. Das bedeutet, dass sie einer Inhaltskontrolle nach den Vorschriften 305 ff. des Bürgerlichen Gesetzbuches (BGB) unterliegen⁵. Wenn eine Klausel unwirksam ist, wird sie insgesamt nichtig und kann nicht nachträglich angepasst werden. An ihre Stelle treten die gesetzlichen Bestimmungen².

Individuelle Absprachen hervorheben: Wenn einzelne Klauseln im Arbeitsvertrag individuell ausgehandelt wurden, haben diese Vorrang vor den AGB³. Stellen Sie sicher, dass solche individuellen Vereinbarungen klar dokumentiert sind.

Risiko bei AGB-Fehlern selbst tragen: Der Arbeitgeber trägt das Risiko, wenn Klauseln in AGB unwirksam sind. Er kann sich nicht darauf berufen, dass die Klausel im zulässigen Umfang weiter gilt. Wenn die Anwendung der gesetzlichen Vorschrift eine unzumutbare Härte darstellt, kann sogar der gesamte Vertrag unwirksam sein⁶.

Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen beachten: Diese unterliegen nicht der AGB-Kontrolle und sind von Gerichten in der Regel nicht als unwirksam einzustufen, selbst wenn sie als Vertragsinhalt genommen werden^{2,5}.

Umgang mit Sonderzuwendungen: Klauseln zur freien Widerrufbarkeit von Sonderzahlungen sind besonders prüfungswürdig, da sie gegen § 308 Nr. 4 BGB verstoßen könnten. Dennoch ist es für Arbeitgeber wichtig, sich Sonderleistungen unter bestimmten Umständen widerruflich gewähren zu können⁶.

Überraschende Klauseln vermeiden: Klauseln, die für den Arbeitnehmer nach dem Erscheinungsbild des Vertrags ungewöhnlich sind und mit denen er nicht rechnen muss, sind von vornherein unwirksam².

Transparenzgebot bei Arbeitsausfallklauseln: Klauseln, die Regelungen zum Arbeitsausfall treffen, müssen klar und verständlich formuliert sein und dürfen Arbeitnehmer nicht unangemessen benachteiligen⁷. Die Nichteinhaltung dieser Transparenzanforderung kann zur Unwirksamkeit der Klausel führen^{7,8}.

Quellen:

FN 1: https://www.hensche.de/Rechtsanwalt_Arbeitsrecht_Arbeitsvertrag_Allgemeine-Geschaeftsbedingungen_AGB.html

FN 2: <https://www.smartlaw.de/rechtstipps/arbeitsvertrag-einstellung/wann-gilt-das-gesetz-ueber-allgemeine-geschaeftsbedingungen-fuer-arbeitsvertraege>

FN 3: <https://www.recht-schaffen.de/unwirksame-klauseln-im-arbeitsvertrag/>

FN 4: <https://www.sommerfeld-majka.de/anwalt/arbeitsrecht/woerterbuch/allgemeine-geschaeftsbedingungen/>

FN 5: <https://www.anwalt.de/rechtstipps/die-agb-kontrolle-im-arbeitsrecht-225205.html>

FN 6: <https://www.meyer-koering.de/meldungen/153/>

FN 7: https://www.hensche.de/Rechtsanwalt_Arbeitsvertrag_Allgemeine-Geschaeftsbedingungen_AGB_Arbeitsausfall.htm

FN 8: <https://www.lecturio.de/mkt/jura-magazin/die-arbeitsrechtliche-agb-kontrolle/>

Akkordarbeit

Akkordarbeit ist eine Form der Entlohnung, bei der das Gehalt nicht primär auf der Basis der geleisteten Arbeitsstunden, sondern vielmehr auf der erbrachten Arbeitsmenge oder dem erzielten Ergebnis basiert. Das bedeutet, je mehr ein Arbeitnehmer produziert oder leistet, desto höher ist in der Regel sein Verdienst. Diese Art der Vergütung ist vor allem in Produktionsbereichen mit wiederholbaren und messbaren Tätigkeiten üblich^{1,2,3,4,5,6}.

Grundprinzip und Formen der Akkordarbeit

Das Kernprinzip der Akkordarbeit ist die Kopplung von Lohn an Leistung. Dies kann auf verschiedene Weisen geschehen:

Geldakkord: Hierbei wird ein fester Geldbetrag pro produzierter Einheit gezahlt. Der Verdienst steigt also direkt proportional zur Anzahl der gefertigten Stücke^{1,6,7}.

Zeitakkord: Bei dieser Form wird eine Soll-Zeit für eine bestimmte Leistung festgelegt. Wenn die Arbeit schneller als diese Soll-Zeit erledigt wird, erhält der Arbeitnehmer einen zusätzlichen Akkordzuschlag zum Grundlohn. Das tatsächliche Einkommen ergibt sich aus dem Verhältnis von geleisteter Arbeit zur Vorgabezeit^{1,7,8}.

Gruppenakkord: Hier wird die Leistung einer ganzen Gruppe von Arbeitnehmern gemeinsam bewertet und vergütet. Die Aufteilung des Verdienstes innerhalb der Gruppe kann im Einzelfall komplex sein^{3,6,7}.

Prämienakkord: Eine Kombination, bei der neben einem Grundlohn zusätzliche Prämien für übertroffene Zielvorgaben gezahlt werden⁷.

Eine wichtige Voraussetzung für die Anwendbarkeit von Akkordarbeit ist, dass die Arbeitsleistung vom Arbeitnehmer direkt beeinflussbar ist und nicht von externen Faktoren wie einem Maschinentakt oder fremdbestimmten Abläufen gesteuert wird^{4,9}. Fließbandarbeit gilt daher in der Regel nicht als Akkordarbeit, da hier das Tempo vom Band vorgegeben wird^{4,9}. Die Arbeitsabläufe müssen zudem standardisiert, wiederholbar und transparent gestaltet sein, damit die Bemessung der Leistung nachvollziehbar ist^{9,10,11}.

Gesetzliche Regelungen und Schutzvorschriften

Akkordarbeit unterliegt spezifischen arbeitsrechtlichen Regelungen, die darauf abzielen, die Arbeitnehmer zu schützen und faire Bedingungen zu gewährleisten^{1,2,4}. Diese Regelungen sind primär im Arbeitszeitgesetz (ArbZG), im Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG), im Mutterschutzgesetz (MuSchG), im Nachweisgesetz (NachwG) und im Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) verankert^{1,3}.

Mindestlohn und Tarifbindung

Ein zentraler Aspekt ist die Einhaltung des gesetzlichen Mindestlohns. Der Akkordlohn darf zu keinem Zeitpunkt unter dem Mindestlohn liegen, basierend auf der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit^{1,4,7,10,12}. Tarifverträge können höhere Mindestentgelte vorsehen und sind vorrangig zu beachten¹.

Arbeitszeit und Pausen

Das Arbeitszeitgesetz (ArbZG) legt Höchstarbeitszeiten fest. Arbeitnehmer dürfen grundsätzlich maximal 8 Stunden pro Tag arbeiten, was unter bestimmten Voraussetzungen auf 10 Stunden erweitert werden kann, sofern ein Ausgleich innerhalb von sechs Monaten erfolgt^{1,4}. Ebenso sind Pausenzeiten geregelt: Mindestens 30 Minuten nach 6 Stunden und 45 Minuten nach 9 Stunden Arbeitszeit¹. Eine genaue Dokumentation der geleisteten Arbeitszeit ist auch bei Akkordarbeit verpflichtend¹.

Schutz für bestimmte Personengruppen

Besondere Schutzvorschriften gelten für vulnerable Gruppen^{1,2,12}:

Jugendliche unter 18 Jahren dürfen grundsätzlich keine Akkordarbeit leisten, es sei denn, es handelt sich um eine berufsbedingte Ausbildung und eine fachkundige Aufsicht ist gewährleistet (§ 23 JArbSchG)^{1,3,9}.

Schwangere und stillende Mütter sind von Akkordarbeit ausgeschlossen (§ 11 Abs. 6 MuSchG, § 12 Abs. 5 MuSchG)^{1,3,10}.

Arbeitnehmer über 55 Jahren benötigen oft eine ärztliche Bescheinigung für die Ausübung von Akkordarbeit, und es können niedrigere Belastungsgrenzen gelten. Einige Branchen, wie die Metallbranche, legen spezifische

Bedingungen für ältere Arbeitnehmer fest^{1,10}.

Fahrpersonal im Straßenverkehr darf ebenfalls keine Akkordarbeit leisten, um die Verkehrssicherheit nicht zu gefährden (§ 3 FPersG)^{9,10}.

Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats

Die Einführung und Gestaltung von Akkordarbeit unterliegt dem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats (§ 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG)¹. Dies betrifft insbesondere die Festlegung von Eckzeiten, Pausenregelungen und Überwachungsmaßnahmen¹.

Schriftform und Transparenz

Vereinbarungen zur Akkordarbeit müssen schriftlich festgehalten werden (§ 2 Abs. 1 Nr. 6 NachwG)¹. Transparente Arbeitsbedingungen und klare Regeln zur Leistungsbemessung und Entgeltberechnung sind für eine rechtssichere Umsetzung unerlässlich^{1,2,10,11}.

Vor- und Nachteile

Akkordarbeit bietet sowohl für Arbeitgeber als auch für Arbeitnehmer potenzielle Vorteile, birgt aber auch erhebliche Nachteile und Risiken¹.

Vorteile:

Für Arbeitnehmer: Möglichkeit eines höheren Einkommens bei gesteigerter Leistung; direkte Kontrolle über den eigenen Verdienst; potenziell flexible Gestaltung der Arbeitsintensität^{1,7}.

Für Arbeitgeber: Hohe Leistungsanreize für Mitarbeiter; leistungsgerechte Entlohnung; verbesserte Leistungskontrolle; planbare Stückkosten¹.

Nachteile:

Für Arbeitnehmer: Hoher Leistungsdruck und Überbeanspruchung; potenzielle gesundheitliche Risiken; Risiko mangelnder Produktqualität durch Eile; mögliche Teamkonflikte; ungleichmäßiges Einkommen; erhöhtes Krankheitsrisiko^{1,10}.

Für Arbeitgeber: Risiko mangelnder Produktqualität; erhöhte Krankmeldungen; potenzielle Störungen im Arbeitsablauf; möglicherweise geringerer Teamgeist¹.

Besondere Aspekte

"Versteckte Akkordarbeit": Dies beschreibt Situationen, in denen Arbeitnehmer nach dem Prinzip der Akkordarbeit tätig sind, die Informationen zu ihrer Leistung und Entgeltberechnung aber nicht transparent zugänglich sind¹⁰.

Gleichbehandlungsgrundsatz: Wenn Akkordarbeit eingeführt wird oder sich Akkordsätze ändern, muss darauf geachtet werden, dass keine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts oder anderer Merkmale erfolgt. Der Gleichbehandlungsgrundsatz besagt, dass gleiche Arbeit gleich bezahlt werden muss. Ungleichbehandlungen sind nur zulässig, wenn dafür sachliche Gründe vorliegen^{13,14,15}. Dies kann beispielsweise bei der Neuberechnung von Akkordrichtsätzen relevant werden.

Risikoverteilung: Die Gefahr des Misslingens der Arbeit liegt grundsätzlich beim Arbeitgeber, es sei denn, dem Arbeitnehmer ist ein Verschulden anzulasten³. Bei unverschuldeten Unterbrechungen oder Störungen kann ein Anspruch auf Durchschnittslohn bestehen⁷.

Obwohl Akkordarbeit aufgrund der genannten Nachteile und Schutzvorschriften heute weniger verbreitet ist als früher, bleibt sie in bestimmten Branchen und für spezifische Tätigkeiten relevant, insbesondere dort, wo Effizienz und hohe Produktivität im Vordergrund stehen^{1,4}.# Akkordarbeit

Akkordarbeit bezeichnet eine Arbeitsweise, bei der die Vergütung nicht primär von der geleisteten Zeit abhängt, sondern von der erbrachten Arbeitsmenge oder dem erzielten Ergebnis. Je mehr ein Arbeitnehmer produziert oder leistet, desto höher ist in der Regel sein Verdienst^{1,2,3,4,5,6}. Diese Form der Entlohnung ist besonders in Branchen mit repetitiven und gut messbaren Tätigkeiten wie der industriellen Produktion, Verpackung, Logistik oder der Textilindustrie verbreitet¹.

Formen der Akkordarbeit

Es existieren verschiedene Arten der Akkordarbeit:

Geldakkord: Ein fester Geldbetrag wird pro produzierter Einheit gezahlt. Der Lohn steigt also direkt mit der Stückzahl^{1,6,7}.

Zeitakkord: Für eine bestimmte Leistung wird eine Soll-Zeit festgelegt. Wird die Arbeit schneller als diese Vorgabezeit erledigt, erhalten Arbeitnehmer einen Akkordzuschlag auf ihren Grundlohn^{1,7,8}.

Gruppenakkord: Eine Gruppe von Arbeitnehmern erbringt eine gemeinsame Leistung, die kollektiv vergütet wird. Die Verteilung des Lohns innerhalb der Gruppe muss individuell geregelt werden^{3,6,7}.

Prämienakkord: Ergänzend zum Grundlohn werden Prämien für das Übertreffen bestimmter Leistungsziele gezahlt⁷.

Grundvoraussetzung für Akkordarbeit ist, dass die Leistung vom Arbeitnehmer direkt beeinflussbar ist und nicht von äußeren Faktoren wie einem Maschinentakt gesteuert wird^{4,9}. Fließbandarbeit gehört daher typischerweise nicht zur Akkordarbeit, da hier das Arbeitstempo vom Band vorgegeben wird^{4,9}. Die Arbeitsabläufe müssen standardisiert, wiederholbar und transparent sein, damit die Leistungsbemessung und die Entgeltberechnung für alle Beteiligten nachvollziehbar und überprüfbar sind^{1,2,9,10,11}.

Gesetzliche Grundlagen und Schutzvorschriften

Die Akkordarbeit unterliegt strengen gesetzlichen Regelungen, die vor allem im Arbeitszeitgesetz (ArbZG), im Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG), im Mutterschutzgesetz (MuSchG), im Nachweisgesetz (NachwG) und im Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) verankert sind. Diese Vorschriften dienen dem Schutz der Arbeitnehmer^{1,2,3,4}.

Mindestlohn und Arbeitszeit

- Der Lohn in der Akkordarbeit darf, bezogen auf die tatsächlich geleistete Arbeitszeit, zu keinem Zeitpunkt unter dem gesetzlichen Mindestlohn liegen (§ 1 MiLoG)^{1,4,7,10,11,12}. Tarifverträge können höhere Mindestlöhne festlegen und haben Vorrang¹.
- Die maximale tägliche Arbeitszeit beträgt 8 Stunden, kann aber auf bis zu 10 Stunden ausgedehnt werden, wenn ein Ausgleich innerhalb von sechs Monaten erfolgt^{1,4}.
- Pausen sind gesetzlich vorgeschrieben: mindestens 30 Minuten nach 6 Stunden und 45 Minuten nach 9 Stunden Arbeitszeit¹.
- Die Arbeitszeit muss stets dokumentiert werden¹.

Besondere Schutzbestimmungen

Bestimmte Personengruppen sind durch gesonderte Regelungen geschützt:

Jugendliche unter 18 Jahren: Sie dürfen grundsätzlich keine Akkordarbeit leisten (§ 23 JArbSchG), es sei denn, es handelt sich um eine für die Ausbildung erforderliche Tätigkeit und eine fachkundige Person beaufsichtigt diese^{1,3,9,10}.

Schwangere und stillende Mütter: Für sie ist die Akkordarbeit generell verboten (§ 11 Abs. 6 MuSchG, § 12 Abs. 5 MuSchG)^{1,3,10}.

Arbeitnehmer ab 55 Jahren: Für sie können besondere Bedingungen oder niedrigere Belastungsgrenzen gelten, und sie benötigen eventuell eine ärztliche Bescheinigung^{1,10}.

Fahrpersonal: Die Akkordarbeit ist für Kraftfahrer untersagt, um die Verkehrssicherheit nicht zu gefährden (§ 3 FPersG)^{9,10}.

Mitbestimmung und Transparenz

Die Einführung und Ausgestaltung von Akkordarbeit unterliegt dem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats (§ 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG)¹. Dies betrifft insbesondere Regelungen zu Eckzeiten, Pausen und Überwachungsmaßnahmen¹.

Vereinbarungen zur Akkordarbeit müssen schriftlich erfolgen (§ 2 Abs. 1 Nr. 6 NachwG)¹.

- Arbeitgeber müssen transparente Arbeitsbedingungen und klare Kriterien für die Leistungsbemessung und Entgeltabrechnung schaffen^{1,2,10,11}.

Weitere Aspekte

"Versteckte Akkordarbeit": Dies beschreibt eine Situation, in der die Leistungs- und Entgeltgrundlagen intransparent sind¹⁰.

Gleichbehandlungsgrundsatz: Bei der Gestaltung und Anwendung von Akkordarbeitsmodellen muss der Arbeitgeber den Gleichbehandlungsgrundsatz beachten, um Diskriminierung aufgrund des Geschlechts oder anderer Merkmale zu vermeiden. Gleiche Arbeit muss gleich vergütet werden, es sei denn, es liegen sachliche Gründe für eine Ungleichbehandlung vor^{13,14,15}.

Risiko der Arbeit: Die Gefahr des Misslingens der Arbeit liegt grundsätzlich beim Arbeitgeber, sofern dem Arbeitnehmer kein Verschulden anzulasten ist. Bei unverschuldeten Störungen kann ein Anspruch auf Durchschnittslohn bestehen^{3,7}.

Obwohl die Bedeutung der Akkordarbeit abgenommen hat, bleibt sie in bestimmten Branchen für wettbewerbsfähige Massenfertigung relevant^{1,4}.

Quellen:

- FN 1: <https://www.rexx-systems.com/hr-glossar/akkordarbeit/>
 FN 2: <https://krutec.de/akkordarbeit/>
 FN 3: <https://www.tk-lex.tk.de/web/guest/externalcontent/-/haufeindex/HI519914/2006/false>
 FN 4: <https://www.clockin.de/blog/akkordarbeit-chancen-risiken-und-ihre-rolle-in-der-modernen-arbeitswelt>
 FN 5: <https://www.ra-poeppel.de/arbeitsrecht-lexikon/akkordlohn/>
 FN 6: <https://www.mtrlegal.com/wiki/akkord/>
 FN 7: <https://www.thorn-arbeitsrecht-muenchen.de/lexikon/akkordlohn>
 FN 8: <https://www.igmetall.de/service/arbeitslexikon/akkordarbeit>
 FN 9: <https://www.clockodo.com/de/lexikon/akkordarbeit/>
 FN 10: <https://www.arbeitsrechte.de/akkordarbeit/>
 FN 11: <https://www.mtrlegal.com/wiki/akkordlohn/>
 FN 12: https://www.haufe.de/arbeitsschutz/sicherheit/akkordarbeit-definition-pausen-altersgrenze-mindestlohn_96_546180.html
 FN 13: https://www.hensche.de/Rechtsanwalt_Arbeitsrecht_Handbuch_Gleichbehandlung.html
 FN 14: <https://www.arbeit-und-arbeitsrecht.de/fachmagazin/fachartikel/gleichbehandlung-anspruch-auf-lohnerhoehung.html>
 FN 15: <https://www.adg-campus.de/news/gleichbehandlungsgrundsatz-bei-lohnzahlung/>

Fazit/Praxistipps für Arbeitgeber zur Akkordarbeit

Die Einführung und Handhabung von Akkordarbeit erfordert eine sorgfältige Planung und Beachtung rechtlicher Vorgaben, um sowohl die Produktivität zu steigern als auch die Mitarbeitenden zu schützen. Hier sind praxisorientierte Tipps für Arbeitgeber:

Klare Regelungen und Transparenz schaffen

Schriftliche Vereinbarungen: Stellen Sie sicher, dass Akkordarbeit vertraglich klar geregelt ist, idealerweise schriftlich im Arbeitsvertrag, Tarifvertrag oder einer Betriebsvereinbarung. Dies beinhaltet die Art des Akkords (Zeit- oder Geldakkord), die Berechnungsgrundlagen und die vereinbarten Lohnsätze^{1,2}.

Transparente Berechnungsgrundlagen: Die Basis für die Akkordlohnermittlung muss für die Mitarbeitenden nachvollziehbar sein. Dies kann die Stückzahl, das Gewicht, die Länge oder das Volumen von gefertigten Produkten sein^{3,4}.

Vorgabezeiten und Normalleistung definieren: Bei Zeitakkord müssen klare und realistische Vorgabezeiten für die Erledigung einer Einheit festgelegt werden. Diese basieren auf einer ermittelten Normalleistung, die ein durchschnittlicher Mitarbeiter erbringen kann^{5,6}.

Rechtliche Rahmenbedingungen beachten

Mindestlohn gewährleisten: Der gesetzliche Mindestlohn muss auch bei Akkordarbeit jederzeit eingehalten werden. Der erzielte Akkordlohn darf also nicht unter dem Mindestlohn liegen, selbst wenn die Leistung einmal geringer ausfällt^{5,7,8}.

Arbeitszeitgesetz einhalten: Die Regelungen zur maximalen Arbeitszeit, Pausen und Ruhezeiten aus dem Arbeitszeitgesetz gelten uneingeschränkt auch für die Akkordarbeit^{1,7,9}. Eine genaue Zeiterfassung ist daher unerlässlich².

Schutz für bestimmte Gruppen: Akkordarbeit ist für Jugendliche unter 18 Jahren, Schwangere und stillende Mütter gesetzlich verboten^{1,5,6,10}. Für Arbeitnehmer über 55 Jahren können spezielle, gesundheitsabhängige Regelungen gelten^{1,10}.

Mitbestimmung des Betriebsrats: Die Einführung und Gestaltung von Akkordarbeitssystemen sind mitbestimmungspflichtig für den Betriebsrat^{1,11}. Holen Sie dessen Zustimmung für Eckpunkte wie Pausenregelungen oder Überwachungsmaßnahmen ein¹.

Leistung und Qualität in Einklang bringen

Qualitätssicherung: Achten Sie darauf, dass der Fokus auf Quantität nicht zu Lasten der Produktqualität geht. Dies kann zu Nacharbeiten oder Reklamationen führen^{1,5,9}. Implementieren Sie Kontrollmechanismen zur Qualitätssicherung.

Vermeidung von Überlastung: Hoher Leistungsdruck kann zu gesundheitlichen Belastungen und erhöhten Krankmeldungen führen^{1,5,7,9}. Überprüfen Sie regelmäßig die Belastungsgrenzen und passen Sie Vorgaben gegebenenfalls an.

Vermeidung von Störungen: Stellen Sie sicher, dass Arbeitsabläufe nicht durch externe Faktoren beeinflusst werden, da dies die Akkordfähigkeit beeinträchtigen kann⁵.

Organisatorische Aspekte

Geeignete Tätigkeiten wählen: Akkordarbeit eignet sich am besten für klar messbare, repetitive Tätigkeiten, wie sie oft in der Produktion, Montage oder Verpackung vorkommen^{1,3,5,7,12}. Tätigkeiten ohne wiederkehrende Abläufe sind für Akkordarbeit meist ungeeignet⁶.

Effiziente Arbeitsorganisation: Optimieren Sie Arbeitsplätze und Prozesse kontinuierlich, um ungestörte Akkordarbeit zu ermöglichen. Vorgabezeiten helfen bei der Planung und Kalkulation⁵.

Erfassungssysteme: Setzen Sie auf zuverlässige Systeme zur Erfassung von Produktionsmengen und Arbeitszeiten, um die Lohnabrechnung korrekt und transparent zu gestalten². Digitale Lösungen können hierbei unterstützen².

Risikomanagement: Berücksichtigen Sie, dass das Risiko des Misslingens der Arbeit grundsätzlich beim Arbeitgeber liegt, sofern kein Verschulden des Arbeitnehmers vorliegt¹³. Stellen Sie daher sicher, dass die notwendigen Materialien und Anweisungen vorhanden sind.

Kalkulierbarkeit von Kosten: Durch klare Vorgabezeiten lassen sich Personal- und Kostenaufwand besser kalkulieren⁵.

Quellen:

FN 1: <https://www.rexx-systems.com/hr-glossar/akkordarbeit/>

FN 2: <https://krutec.de/akkordarbeit/>

FN 3: <https://blog.kenjo.io/de/akkordlohn>

FN 4: <https://www.reiner-sct.com/zeiterfassung/ab-wann-spricht-man-von-akkordarbeit/>

FN 5: <https://www.clockodo.com/de/lexikon/akkordarbeit/>

FN 6: <https://www.sz-jobs.de/themen/ratgeber/akkordarbeit/>

FN 7: <https://www.clockin.de/blog/akkordarbeit-chancen-risiken-und-ihre-rolle-in-der-modernen-arbeitswelt>

FN 8: <https://www.timetrackapp.com/lexikon/akkordarbeit/>

FN 9: <https://www.arbeitsmedizin.de/mehr-wissen/glossar/akkordarbeit>

FN 10: <https://www.arbeitsrechte.de/akkordarbeit/>

FN 11: <https://www.shiftbase.com/de/lexikon/akkordlohn>

FN 12: <https://www.google.com/search?q=time+in+DE>

FN 13: <https://www.tk-lex.tk.de/web/guest/externalcontent/-/haufeindex/HI519914/2006/false>

Aktienoptionen

Aktienoptionen stellen ein Vergütungsmodell dar, bei dem Arbeitnehmer das vertraglich zugesicherte Recht erhalten, zu einem späteren Zeitpunkt Unternehmensaktien zu einem im Voraus festgelegten Preis zu erwerben^{1,2}. Diese Optionen werden häufig in wachstumsstarken Unternehmen, insbesondere in der Technologie- und Start-up-Branche, eingesetzt, um qualifizierte Fachkräfte zu gewinnen und langfristig zu binden^{1,2,3}. Sie sind rechtlich komplex und bergen neben Chancen auch erhebliche Risiken für Arbeitnehmer^{3,4}.

Grundlagen und Funktionsweise

Eine Aktienoption gibt dem Inhaber das Recht, eine bestimmte Anzahl von Aktien eines Unternehmens zu einem festgelegten Basispreis innerhalb eines definierten Zeitraums zu erwerben^{2,4,5,6}. Dies geschieht in der Regel zusätzlich zum regulären Gehalt². Die Ausübung der Option erfolgt typischerweise nach Ablauf einer Wartezeit, der sogenannten "Vesting-Periode", in der bestimmte Bedingungen erfüllt sein müssen^{2,4,7}. Diese Periode dient der Mitarbeiterbindung und beträgt üblicherweise zwei bis vier Jahre^{1,7}. Nach Ablauf der Vesting-Periode können Arbeitnehmer ihre Optionen ausüben, das heißt, sie können Aktien zum festgelegten Preis kaufen¹.

Man unterscheidet zwischen "echten" Aktienoptionen, die zum Erwerb von Aktien berechtigen, und "virtuellen" Aktienoptionen (Phantom Stocks). Virtuelle Optionen begründen lediglich einen Anspruch auf eine Barauszahlung, die sich an der Wertentwicklung einer fiktiven Aktie orientiert^{4,8}.

Rechtliche Einordnung und Anspruchsgrundlage

Aktienoptionen gelten arbeitsrechtlich als Bestandteil des Arbeitsentgelts und unterliegen daher den Schutzvorschriften des Arbeitsrechts^{4,6,9}. Die Anspruchsgrundlage kann ein Arbeitsvertrag, ein gesonderter Optionsvertrag oder ein betrieblicher Aktienoptionsplan (ESOP, VSOP) sein^{4,7}. Fehlt eine ausdrückliche Regelung, kann sich ein Anspruch aus dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz ergeben, wenn vergleichbare Arbeitnehmer ebenfalls Optionen erhalten haben⁴.

Bei Aktiengesellschaften ist für die Ausgabe von Aktienoptionen die Zustimmung der Hauptversammlung gemäß § 192 Aktiengesetz (AktG) erforderlich¹. Aktienoptionspläne, die für eine Vielzahl von Arbeitnehmern gelten, unterliegen der Inhaltskontrolle nach dem Gesetz über Allgemeine Geschäftsbedingungen (AGB-Kontrolle)^{7,9,10}.

Wichtige Aspekte und Fallstricke

Verfallklauseln

Verfallklauseln, die vorsehen, dass bereits "gevestete" (also durch Arbeitsleistung erworbene) Optionen bei Eigenkündigung oder Beendigung des Arbeitsverhältnisses sofort oder beschleunigt verfallen, sind nach aktueller Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) unwirksam^{9,10,11,12,13,14}. Das BAG stuft solche Regelungen als unangemessene Benachteiligung der Arbeitnehmer ein, da bereits erworbene Optionsrechte als essenzieller Teil der Vergütung für erbrachte Arbeitsleistung gelten^{9,10,11}. Die bisherige Rechtsprechung des BAG wurde hierbei geändert^{10,11}. Klauseln, die einen linearen Verfall bereits ausübbarer Optionen über einen bestimmten Zeitraum (z. B. 24 Monate) vorsehen, können unter bestimmten Umständen weiterhin zulässig sein.

Kündigung und Arbeitgeberwechsel

Bei einer Kündigung durch den Arbeitnehmer dürfen bereits "gevestete" Aktienoptionen nicht automatisch verfallen^{11,13}. Stattdessen können diese im Rahmen von Abwicklungs- oder Aufhebungsvertragsverhandlungen berücksichtigt werden und den Wert der Abfindung potenziell erhöhen⁴. Vor einer Kündigung oder dem Abschluss eines Aufhebungsvertrages ist es ratsam, die Optionsvereinbarungen anwaltlich prüfen zu lassen⁴.

Bei einem Betriebsübergang können sich Erwerber unter bestimmten Voraussetzungen in die Verpflichtungen eines Aktienoptionsplanes des Veräußerers eintreten¹⁵.

Steuerliche Behandlung

Die steuerliche Behandlung von Aktienoptionen hängt davon ab, ob es sich um handelbare oder nicht-handelbare Optionen handelt^{5,16}. Erzielt der Arbeitnehmer beim Einlösen einer nicht-handelbaren Option einen geldwerten Vorteil, wird dieser als Arbeitslohn erfasst und unterliegt der Lohnsteuer^{1,5,16}. Bei handelbaren Optionen erfolgt der Zufluss des Arbeitslohns im Zeitpunkt der Optionsgewährung^{5,16}. Ein geldwerter Vorteil kann auch im Verzicht auf

die Ausübung eines Optionsrechts entstehen, wenn der Arbeitgeber dafür eine Vergütung zahlt¹⁷. Es gibt einen Freibetrag für Aktienoptionen bis zu einer Höhe von 360 Euro, unter der Voraussetzung, dass alle seit mindestens einem Jahr beschäftigten Mitarbeiter profitieren können¹⁶.

Mitbestimmung des Betriebsrats

Das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) sieht vor, dass der Betriebsrat bei der Einführung und Ausgestaltung von Aktienoptionsplänen mitbestimmungsrechte hat¹⁵. Dies betrifft insbesondere Fragen der Einführung, Änderung oder Aufhebung von Grundsätzen zur Mitarbeiterbeteiligung.

Handlungsempfehlungen

Vertragsgestaltung: Alle relevanten Dokumente (Arbeitsvertrag, Optionsplan, individuelle Vereinbarungen) sollten sorgfältig geprüft und klar formuliert sein, idealerweise durch einen auf Arbeitsrecht spezialisierten Anwalt^{1,2,4}.

Dokumentation: Sämtliche Zusagen, E-Mails und Präsentationen bezüglich der Aktienoptionen sollten aufbewahrt werden, da sie im Streitfall als Beweismittel dienen können⁴.

Rechte prüfen lassen: Arbeitnehmer sollten vor Vertragsunterzeichnung, bei einer Kündigung oder einem Arbeitgeberwechsel ihre Optionsansprüche durch einen Fachanwalt prüfen lassen^{2,4}.

Kündigung strategisch planen: Vor einer Kündigung sollte geprüft werden, wann und unter welchen Bedingungen Optionen ausgeübt werden können⁴.

AGB-Kontrolle nutzen: Unklare oder unangemessen benachteiligende Klauseln in Aktienoptionsplänen können angefochten werden⁴.

Quellen:

- FN 1: <https://www.ra-hoeft.de/rechtsbeitraege/aktienoptionsprogramme-im-arbeitsrecht-rechte-pflichten-und-rechtliche-fallstricke-verstaendlich-erklart/>
- FN 2: <https://beller-law.com/arbeitnehmer/aktienoptionen-fuer-arbeitnehmer/>
- FN 3: <https://www.springerprofessional.de/arbeitsrecht/wirtschaftsrecht/bei-aktienoptionen-immer-auf-details-achten/16256326>
- FN 4: <https://www.bronhofer.de/blog/arbeitsrecht/aktienoptionen-im-arbeitsverhaeltnis-was-arbeitnehmer-wissen-muessen>
- FN 5: <https://www.steuertipps.de/lexikon/a/aktienoptionen>
- FN 6: <https://ec.europa.eu/docsroom/documents/2150/attachments/1/translations/de/renditions/native>
- FN 7: <https://abfindungshero.de/kuendigung-mit-stock-options-good-leaver-bad-leaver-vesting/>
- FN 8: <https://www.gesetze-bayern.de/Content/Pdf/Y-300-Z-BECKRS-B-2024-N-9071?all=False>
- FN 9: <https://rsw.beck.de/aktuell/daily/meldung/detail/bag-10azr6724-aktienoptionen-vesting-arbeitnehmern-arbeitslohn-verguetung>
- FN 10: https://www.eylaw.de/de_de/news/2025/virtuelle-aktienoptionen-bag-staerkt-verguetungscharakter-und-erhoeht-arbeitgeberpflichten
- FN 11: <https://www.bakertilly.de/beitrag/bag-kippt-verfallsklausel-fuer-aktienoptionen-nach-kuendigung>
- FN 12: <https://www.bakertilly.de/beitrag/keine-verfallsklausel-fuer-aktienoptionen-nach-kuendigung-das-bag-begrundet>
- FN 13: <https://www.dgb.de/service/weiterer-service/urteile/urteil/aktienoptionen-kein-verfall-wegen-eigenkuendigung/>
- FN 14: <https://www.arbeitsrecht-experten.eu/virtuelle-aktienoptionen-sind-verguetung/>
- FN 15: <https://www.verlagdrkovac.de/978-3-8300-5246-3.htm>
- FN 16: <https://steuerberater-muenchen.de/service/steuerlexikon/aktienoption.html>
- FN 17: <https://www.hms-bg.de/rechtsgebiete/arbeitsrecht/glossar/aktienoptionen/>

Fazit/Praxistipps für Arbeitgeber

Rechtliche Prüfung: Bevor Sie Aktienoptionen anbieten, lassen Sie die Ausgestaltung durch einen auf Arbeits- und Gesellschaftsrecht spezialisierten Anwalt prüfen. Dies ist besonders wichtig, um spätere Streitigkeiten im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis zu vermeiden.¹

Klare Vertragsgestaltung: Gestalten Sie die Verträge für Aktienoptionen präzise und verständlich. Alle wichtigen Aspekte wie Ausübungszeiträume, Vesting-Bedingungen (wie lange eine Option gehalten werden muss, bevor sie ausgeübt werden kann), der Ausübungspreis und die Folgen bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses sollten klar geregelt sein.¹

Abgrenzung zum Arbeitslohn: Stellen Sie sicher, dass die Aktienoptionen nicht als verdeckter Arbeitslohn behandelt werden, da dies steuerliche und sozialversicherungsrechtliche Konsequenzen haben kann. Eine klare Dokumentation der Zuteilung und des Zwecks der Option ist hierfür essenziell.¹

Bewertung und Besteuerung: Klären Sie im Vorfeld die Bewertung der Optionen und die steuerlichen Konsequenzen für Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Dies beinhaltet die Einkommensteuer, eventuelle Schenkungs- oder Erbschaftsteuer sowie Körperschaftsteuer.²

Compliance und Offenlegung: Achten Sie auf die Einhaltung aller relevanten gesetzlichen Vorschriften und Offenlegungspflichten, insbesondere wenn Ihr Unternehmen börsennotiert ist.

Umgang bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses: Definieren Sie klare Regeln, was mit den Aktienoptionen passiert, wenn das Arbeitsverhältnis endet, sei es durch Kündigung, Aufhebungsvertrag oder Renteneintritt. Dies kann beispielsweise eine verkürzte Ausübungsfrist oder ein Verfall der Optionen vorsehen.¹

Kommunikation und Transparenz: Informieren Sie Ihre Mitarbeiter umfassend über das Aktienoptionsprogramm, seine Vorteile und Risiken. Klare und regelmäßige Kommunikation schafft Vertrauen und vermeidet Missverständnisse.¹

Flexibilität bei der Gestaltung: Prüfen Sie, ob Standardprogramme für alle Mitarbeiter passen oder ob individuelle Regelungen sinnvoll sind, um unterschiedliche Anreizsysteme zu schaffen und die Attraktivität für Schlüsselpersonal zu erhöhen.

Arbeitsgerichtliche Risiken minimieren: Durch sorgfältige Vertragsgestaltung und klare Regelungen, insbesondere bezüglich der Beendigung des Arbeitsverhältnisses, können Sie das Risiko von Klagen vor dem Arbeitsgericht erheblich reduzieren.¹

Langfristige Anreizwirkung: Bedenken Sie, dass Aktienoptionen ein langfristiges Anreizsystem sind. Die Ausgestaltung sollte darauf abzielen, die Mitarbeiterbindung und das Engagement für den Unternehmenserfolg zu fördern.

Praxistipps für Arbeitgeber

Klare vertragliche Ausgestaltung: Die Verträge für Aktienoptionen müssen präzise formuliert sein und alle relevanten Details abdecken. Dazu gehören Ausübungszeiträume, Vesting-Bedingungen (die Wartezeit, bis eine Option ausgeübt werden kann), der Ausübungspreis sowie die Regelungen für den Fall der Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Dies hilft, spätere Unklarheiten und Streitigkeiten zu vermeiden.¹

Arbeitsrechtliche und steuerliche Beratung einholen: Es ist ratsam, sich vor der Implementierung eines Aktienoptionsprogramms von spezialisierten Anwälten und Steuerberatern beraten zu lassen. Dies betrifft sowohl die arbeitsrechtliche Absicherung im Falle einer Kündigung als auch die steuerliche Einordnung als geldwerter Vorteil und die damit verbundenen Lohnsteuerpflichten.^{1,2}

Regelungen für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses definieren: Die Bedingungen für den Verfall oder die Ausübung von Optionen bei Kündigung oder Austritt aus dem Unternehmen müssen klar geregelt sein. Unwirksame Verfallklauseln, die bereits "erdiente" Optionen bei Eigenkündigung sofort verfallen lassen, können unwirksam sein und zu rechtlichen Problemen führen.^{3,4}

Betriebsratsmitbestimmung beachten: Bei der Zuteilung von Aktienoptionen an Mitarbeiter kann ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bestehen, insbesondere wenn die Zuteilung eine Frage der betrieblichen Lohngestaltung darstellt. Bei konzernweiten Programmen, die von einer ausländischen Muttergesellschaft ausgegeben werden, ist die Rechtslage komplex und erfordert genaue Prüfung.^{2,5,6}

Transparente Kommunikation: Eine klare und verständliche Kommunikation des Aktienoptionsprogramms an die Mitarbeiter ist essenziell. Mitarbeiter sollten die Vorteile, aber auch die Risiken verstehen, um die Motivation und das Engagement für das Unternehmen zu fördern.⁷

Vesting-Phasen zur Mitarbeiterbindung nutzen: Die Einführung von Vesting-Perioden, in denen Mitarbeiter eine bestimmte Zeit im Unternehmen tätig sein müssen, bevor sie ihre Optionen ausüben können, dient der langfristigen Bindung von Fachkräften.¹

Besteuerungsvorteile prüfen und nutzen: Informieren Sie sich über mögliche steuerliche Begünstigungen für Aktienoptionsprogramme, die es für Arbeitgeber und Arbeitnehmer geben kann, wie z. B. Freibeträge für bestimmte Unternehmensgrößen und -alter.²

Differenzierung zwischen echten und virtuellen Optionen: Machen Sie sich den Unterschied zwischen echten Aktienoptionen (die zum Erwerb von Aktien berechtigen) und virtuellen Aktienoptionen (die einen Geldanspruch basierend auf der Aktienwertentwicklung begründen) bewusst, da dies Auswirkungen auf die

rechtliche und steuerliche Behandlung hat.³

Quellen:

FN 1: <https://www.ra-hoeft.de/rechtsbeitraege/aktienoptionsprogramme-im-arbeitsrecht-rechte-pflichten-und-rechtliche-fall-stricke-verstaendlich-erklaert/>

FN 2: <https://www.gleisslutz.com/de/aktuelles/know-how/mitbestimmung-des-betriebsrats-bei-der-zuteilung-von-aktienoptionen>

FN 3: <https://www.bronhofer.de/blog/arbeitsrecht/aktienoptionen-im-arbeitsverhaeltnis-was-arbeitnehmer-wissen-muessen>

FN 4: <https://www.arbeitsrechtsiegen.de/artikel/bundesarbeitsgericht-verfall-von-virtuellen-optionsrechten-bei-eigenkuendigung-unwirksam/>

FN 5: <https://kliemt.blog/2017/10/26/rechte-des-betriebsrats-bei-aktienoptionen-einer-auslaendischen-gesellschaft/>

FN 6: <https://kliemt.blog/2018/09/05/mitbestimmung-des-betriebsrats-bei-aktienoptionen-der-us-muttergesellschaft/>

FN 7: <https://www.wirtschaftsdienst.eu/pdf-download/jahr/2001/heft/3/beitrag/steuerliche-probleme-von-mitarbeiter-aktienoptionen.html>

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG), oft auch als Antidiskriminierungsgesetz bezeichnet, ist ein zentrales Gesetz, das darauf abzielt, Benachteiligungen aus bestimmten Gründen zu verhindern und bestehende Nachteile abzubauen. Es wurde im Jahr 2006 in Kraft gesetzt, um europäische Antidiskriminierungsrichtlinien in deutsches Recht umzusetzen und den Gleichheitsgrundsatz des Grundgesetzes (Artikel 3 GG) zu konkretisieren^{1,2}.

Anwendungsbereich im Arbeitsleben

Das AGG erfasst den gesamten Lebenszyklus eines Beschäftigungsverhältnisses. Dies beginnt bei der Stellenausschreibung und dem Bewerbungsverfahren und reicht über die Anstellung, die Arbeitsbedingungen, den beruflichen Aufstieg, die Fortbildung bis hin zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses^{1,3}.

Geschützt sind nicht nur festangestellte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, sondern auch Bewerberinnen und Bewerber, Auszubildende, Praktikanten, Leiharbeitskräfte sowie Personen, die wirtschaftlich abhängig beschäftigt sind oder dem Betrieb in vergleichbarer Weise eingegliedert sind^{1,3,4}. Auch ehemalige Beschäftigte können durch das AGG geschützt sein, beispielsweise in Bezug auf ihr Arbeitszeugnis¹. Die Schutzvorschriften des AGG gelten dabei für Diskriminierungen durch den Arbeitgeber selbst, aber auch durch Kollegen oder Dritte wie Kunden¹.

Geschützte Merkmale

Das AGG verbietet Benachteiligungen aufgrund der folgenden sechs Merkmale^{1,5}:

Rasse oder ethnische Herkunft: Dies umfasst Diskriminierungen aufgrund der Hautfarbe, der Sprache, des Dialekts, des nationalen Ursprungs oder der Abstammung. Mit dem Merkmal "Rasse" werden auch rassistische Zuschreibungen bekämpft, obwohl der Begriff selbst als fachlich überholt gilt⁶.

Geschlecht: Hierzu zählen auch intersexuelle Menschen und Trans-Personen⁶.

Religion oder Weltanschauung: Dies bezieht sich auf das Bekenntnis zu einer Religion oder Weltanschauungsgemeinschaft, aber auch auf die Nichtzugehörigkeit zu einer solchen⁶.

Behinderung: Geschützt sind Menschen mit Behinderungen und auch chronisch Erkrankte^{7,8}.

Alter: Diskriminierung aufgrund des Alters wird ebenfalls verboten^{7,8}.

Sexuelle Identität: Dies schützt vor Diskriminierung aufgrund der sexuellen Orientierung oder Geschlechtsidentität^{7,8}.

Mehrfachdiskriminierungen, also das Zusammentreffen mehrerer Diskriminierungsmerkmale, sind ebenfalls vom AGG erfasst^{2,3}. Nicht unter das AGG fallen hingegen Diskriminierungen aufgrund des Aussehens, der sozialen Herkunft oder persönlicher Antipathien^{1,7}.

Formen der Benachteiligung

Das AGG unterscheidet verschiedene Formen der Benachteiligung⁵:

Unmittelbare Benachteiligung: Eine Person erfährt eine weniger günstige Behandlung als eine andere in einer vergleichbaren Situation, weil sie einem der geschützten Merkmale zugeordnet wird⁹. Beispiel: Eine schwangere Bewerberin erhält die Stelle nicht, weil sie schwanger ist¹.

Mittelbare Benachteiligung: Scheinbar neutrale Regelungen, Kriterien oder Verfahren benachteiligen faktisch bestimmte Gruppen mit einem geschützten Merkmal, ohne dass dies sachlich gerechtfertigt wäre^{1,4}. Beispiel: Ein Bonus, der nur für Vollzeitkräfte gilt, kann Frauen mittelbar benachteiligen, wenn dies überwiegend auf sie zutrifft.

Belästigung: Unerwünschtes Verhalten im Zusammenhang mit einem geschützten Merkmal verletzt die Würde einer Person und schafft ein einschüchterndes oder erniedrigendes Umfeld⁹.

Sexuelle Belästigung: Dies umfasst unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten, das bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird und ein entsprechendes Umfeld geschaffen wird⁹.

Anweisungen zur Benachteiligung: Dies sind Anweisungen an Beschäftigte, eine Person aufgrund eines geschützten Merkmals zu benachteiligen⁵.

Rechte und Pflichten nach dem AGG

Arbeitgeber haben nach dem AGG bestimmte Pflichten, um Diskriminierung zu verhindern^{10,11}:

Schutzpflicht: Arbeitgeber müssen erforderliche und vorbeugende Maßnahmen zum Schutz vor Benachteiligungen ergreifen¹¹. Dies beinhaltet die Unterbindung von Benachteiligungen durch Kollegen oder Dritte¹.

Informationspflicht: Arbeitgeber sollen ihre Beschäftigten in geeigneter Weise über die Unzulässigkeit von Benachteiligungen aufklären und dies fördern¹¹. Schulungen der Beschäftigten zur Verhinderung von Diskriminierung können zur Erfüllung dieser Pflichten beitragen¹¹.

Maßnahmen bei Verstößen: Bei Verstößen gegen das Benachteiligungsverbot müssen Arbeitgeber geeignete Maßnahmen ergreifen, wie Abmahnung, Umsetzung, Versetzung oder Kündigung¹¹. Dies gilt auch, wenn Beschäftigte durch Dritte benachteiligt werden¹¹.

Bekanntmachungspflicht: Das AGG und Informationen über Beschwerdestellen müssen im Betrieb bekannt gemacht werden¹¹.

Beschäftigte, die sich diskriminiert fühlen, haben nach dem AGG ebenfalls Rechte¹²:

Beschwerderecht: Arbeitnehmer haben das Recht, sich bei ihrem Arbeitgeber zu beschweren, wenn sie sich diskriminiert fühlen^{12,13,14}.

Leistungsverweigerungsrecht: Bei Belästigung oder sexueller Belästigung können Beschäftigte ihre Tätigkeit unter bestimmten Umständen ohne Lohnverlust einstellen^{10,12}.

Ansprüche auf Schadensersatz und Entschädigung: Bei einer Benachteiligung kann ein Anspruch auf Ersatz des materiellen Schadens (Schadensersatz) entstehen, sofern der Arbeitgeber die Benachteiligung zu vertreten hat^{13,14}. Zusätzlich besteht ein Anspruch auf eine angemessene Entschädigung (Schmerzensgeld) für immaterielle Schäden, selbst wenn kein Vermögensschaden entstanden ist und unabhängig vom Verschulden des Arbeitgebers^{13,14}. Die Höhe der Entschädigung richtet sich nach Art und Schwere der Ungleichbehandlung¹³.

Ein Anspruch auf Begründung eines Arbeitsverhältnisses besteht bei Diskriminierung von Bewerbern nach dem AGG ausdrücklich nicht¹².

Beweislast

Im Falle einer Diskriminierung suffices es in der Regel, Umstände darzulegen, die eine Benachteiligung vermuten lassen. Anschließend muss die Gegenseite beweisen, dass keine unzulässige Benachteiligung vorlag oder eine zulässige Rechtfertigung gegeben ist³. Bei Kündigungen kann es zu einer Beweislastumkehr kommen, bei der der Arbeitgeber nachweisen muss, dass keine Diskriminierung vorliegt¹⁵.

Sanktionen bei Verstößen

Verstöße gegen das AGG können für Arbeitgeber zu erheblichen rechtlichen und finanziellen Konsequenzen führen¹⁰. Dazu zählen Schadensersatzklagen, die Unwirksamkeit von arbeitgeberseitigen Maßnahmen sowie Klagen des Betriebsrats auf Einhaltung der Vorschriften^{4,10}. Eine Haftung des Arbeitgebers für Organisationsverschulden kann eintreten, wenn Präventionsmaßnahmen nicht umgesetzt wurden¹⁰.

Quellen:

- FN 1: <https://www.anwalt.de/rechtstipps/allgemeines-gleichbehandlungsgesetz-agg-im-arbeitsrecht-leitfaden-2025-257873.html>
- FN 2: <https://www.haufe-akademie.de/blog/themen/recht-datenschutz/allgemeine-gleichbehandlungsgesetz/>
- FN 3: <https://www.mtrlegal.com/wiki/allgemeines-gleichbehandlungsgesetz-agg/>
- FN 4: <https://www.ihk.de/pfalz/recht/arbeitsrecht/allgemeines-gleichbehandlungsgesetz-arbeitsrecht-1273962>
- FN 5: https://www.hensche.de/Rechtsanwalt_Arbeitsrecht_Handbuch_Gleichbehandlungsgesetz_Pflichten.html
- FN 6: <https://sozialministerium.baden-wuerttemberg.de/de/ministerium/antidiskriminierungsstelle-des-landes-baden-wuerttemberg/merkmale-von-diskriminierung>
- FN 7: <https://chancengerechtigkeitundvielfalt.ulm.de/antidiskriminierung/informationen-rund-um-das-thema-diskriminierung/formen-von-diskriminierung>
- FN 8: <https://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/ueber-diskriminierung/diskriminierungsmerkmale/diskriminierungsmerkmale-node.html>
- FN 9: <https://www.gesetze-im-internet.de/agg/BJNR189710006.html>
- FN 10: <https://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/ueber-diskriminierung/lebensbereiche/arbeitsleben/pflichten-von-arbei>

tgebern/pflichten-von-arbeitgebern-node.html

FN 11: https://www.gesetze-im-internet.de/agg/_12.html

FN 12: https://www.hensche.de/Rechtsanwalt_Arbeitsrecht_Handbuch_Diskriminierung_Rechte_Betroffener.html

FN 13: <https://www.kupka-stillfried.de/aktuell/agg-schadensersatz-bei-diskriminierung-voraussetzungen-und-hoehe>

FN 14: <https://falch-partner.de/rechtsanwalt/fachanwalt-arbeitsrecht-muenchen/diskriminierung-agg>

FN 15: <https://www.arbeitsrechtsiegen.de/artikel/die-bedeutung-des-allgemeinen-gleichbehandlungsgesetzes-im-kuendigungsprozess/>

Fazit/Praxistipps für Arbeitgeber

Prävention und Aufklärung: Informieren Sie Ihre Mitarbeitenden regelmäßig über die Inhalte des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) und legen Sie klare Richtlinien fest, die Diskriminierung, Belästigung und Mobbing am Arbeitsplatz verbieten. Fördern Sie eine offene und wertschätzende Unternehmenskultur, in der sich alle respektiert fühlen.^{1,2,3,4}

Einrichtung einer Beschwerdestelle: Richten Sie eine interne Beschwerdestelle ein, an die sich Mitarbeitende vertraulich wenden können, wenn sie sich diskriminiert fühlen. Dies ist nicht nur gesetzlich vorgeschrieben, sondern auch ein wichtiger erster Schritt zur Klärung von Konflikten.^{3,5,6,7,8}

Gezielte Schulungen: Führen Sie Schulungen zur Prävention von Diskriminierung durch, die die Inhalte des AGG vermitteln und die Mitarbeitenden für das Thema sensibilisieren. Dies kann als Erfüllung der präventiven Pflichten des Arbeitgebers gewertet werden.^{1,3,9}

Klare Verhaltenskodizes: Erstellen Sie einen Verhaltenskodex, der Diskriminierung, Belästigung und Mobbing untersagt und für alle Mitarbeitenden zugänglich ist.⁵

Vorbildfunktion der Führungskräfte: Stellen Sie sicher, dass Führungskräfte die Unternehmenswerte vorleben und ein vorbildliches Verhalten in Bezug auf Gleichbehandlung und Respekt an den Tag legen.^{2,4}

Untersuchung von Beschwerden: Nehmen Sie jede Beschwerde ernst, prüfen Sie diese sorgfältig und informieren Sie die beschwerdeführende Person über das Ergebnis.^{3,7,8}

Angemessene Maßnahmen bei Diskriminierung: Ergreifen Sie bei bestätigten Diskriminierungen geeignete, erforderliche und angemessene Maßnahmen, um die Benachteiligung zu unterbinden. Dies kann von einer Abmahnung über eine Versetzung bis hin zur Kündigung reichen, je nach Schwere des Falls.^{1,3,7,9,10}

Dokumentation: Halten Sie Schulungsteilnahmen und getroffene Maßnahmen zur Beendigung von Diskriminierungen schriftlich fest.¹

Reaktion auf diskriminierende Inhalte: Stellen Sie sicher, dass Arbeitsverträge, Betriebsvereinbarungen und andere interne Regelungen keine diskriminierenden Bestimmungen enthalten.^{11,12}

Umgang mit externen Diskriminierungen: Wenn Mitarbeitende durch Dritte (z. B. Kunden) benachteiligt werden, müssen Sie als Arbeitgeber ebenfalls geeignete Maßnahmen zum Schutz ergreifen.^{10,11,13}

Haftungsrisiken minimieren: Durch die konsequente Anwendung des AGG und die Umsetzung von Präventionsmaßnahmen minimieren Sie das Risiko von Schadensersatz- und Entschädigungsansprüchen.^{2,3,14}

Berücksichtigung von Ausnahmen: Beachten Sie, dass nicht jede Ungleichbehandlung eine verbotene Benachteiligung darstellt. Bestimmte Unterschiede, beispielsweise aufgrund beruflicher Anforderungen, können unter gesetzlich definierten Voraussetzungen zulässig sein.^{13,15}

Quellen:

FN 1: <https://www.ditschler-seminare.de/fachartikel-seite-2-1/haftung-des-arbeitgebers-f%C3%BCr-diskriminierendes-verhalten-seiner-arbeitnehmer/>

FN 2: <https://www.tipshield.de/praxiswissen/das-allgemeine-gleichbehandlungsgesetz-agg-schutz-vor-diskriminierung-am-arbeitsplatz>

FN 3: <https://www.ventuslx.de/blog/detail-arbeitsrecht/diskriminierung-und-belaestigung-vermeiden-pflichten-nach-dem-agg/>

FN 4: <https://www.inqa.de/DE/themen/diversity/diversitaetsmanagement/diskriminierung-am-arbeitsplatz-verhindern.html>

FN 5: <https://www.haufe-akademie.de/blog/themen/recht-datenschutz/allgemeine-gleichbehandlungsgesetz/>

FN 6: <https://www.thorn-arbeitsrecht-muenchen.de/lexikon/antidiskriminierung>

FN 7: <https://www.cmshs-bloggt.de/arbeitsrecht/diskriminierung-am-arbeitsplatz-die-folgen-fuer-den-arbeitgeber/>

FN 8: <https://www.haufe-akademie.de/blog/themen/personalmanagement/beschwerdemanagement-im-unternehmen/>

FN 9: <https://lawpilots.com/de/blog/compliance/beschwerde-allgemeines-gleichbehandlungsgesetz/>

FN 10: <https://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/ueber-diskriminierung/lebensbereiche/arbeitsleben/pflichten-von-arbeitgebern/pflichten-von-arbeitgebern-node.html>

FN 11: <https://www.smartlaw.de/rechtstipps/unternehmen-fuehren/allgemeines-gleichbehandlungsgesetz-was-arbeitgeber-wissen-muessen>

FN 12: https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Handbuch_Diskriminierungsschutz/Kapitel_3.pdf?__blob=publicationFile&v=3

FN 13: <https://www.ihk.de/pfalz/recht/arbeitsrecht/allgemeines-gleichbehandlungsgesetz-arbeitsrecht-1273962>

FN 14: <https://www.kupka-stillfried.de/aktuell/agg-schadenersatz-bei-diskriminierung-voraussetzungen-und-hoehe>

FN 15: <https://www.lexware.de/wissen/mitarbeiter-gehalt/allgemeines-gleichbehandlungsgesetz-wo-sie-als-arbeitgeber-unterschiede-machen-duerfen-und-wo-nicht/>

Altersgrenze

Definition und rechtliche Grundlagen

Die Altersgrenze bezeichnet ein bestimmtes Lebensalter, das Auswirkungen auf das Arbeitsverhältnis haben kann. Grundsätzlich beendet das Erreichen eines bestimmten Alters ein Arbeitsverhältnis nicht automatisch. Es bedarf einer ausdrücklichen Regelung, sei es im Gesetz, einem Tarifvertrag, einer Betriebsvereinbarung oder im individuellen Arbeitsvertrag¹. Ohne eine solche Vereinbarung besteht keine automatische Altersgrenze, die ein Arbeitsverhältnis beendet^{1,2}. Wenn Arbeitgeber Arbeitnehmer über das Erreichen einer vereinbarten Altersgrenze hinaus beschäftigen, kann das Arbeitsverhältnis als unbefristet fortgesetzt gelten, wenn keine neue Regelung getroffen wird^{1,3}.

Gesetzliche Grundlagen

Es gibt keine allgemeine gesetzliche Vorschrift, die ein Arbeitsverhältnis automatisch mit dem Erreichen des Rentenalters oder eines anderen Lebensalters beendet^{1,2}. Das Erreichen eines bestimmten Alters allein stellt keinen Kündigungsgrund dar².

Ursprung von Altersgrenzen

Altersgrenzen in Arbeitsverhältnissen können sich aus folgenden Quellen ergeben¹:

Gesetz: Wenige gesetzliche Regelungen (z. B. im Jugendarbeitsschutzgesetz) legen Altersgrenzen für bestimmte Tätigkeiten fest.

Tarifvertrag: Viele Tarifverträge enthalten Regelungen zu Altersgrenzen, die für die jeweilige Branche oder die beteiligten Unternehmen gelten³.

Betriebsvereinbarung: Innerhalb eines Betriebs kann durch eine Betriebsvereinbarung eine Altersgrenze festgelegt werden.

Arbeitsvertrag: Individuelle Vereinbarungen im Arbeitsvertrag können eine Altersgrenze festlegen^{1,2,4,5}.

Rechtliche Zulässigkeit von Altersgrenzen

Altersgrenzen, die eine automatische Beendigung des Arbeitsverhältnisses vorsehen, werden rechtlich als eine Form der Befristung angesehen⁴. Diese sind zulässig, wenn sie mit dem Erreichen der sozialversicherungsrechtlichen Regelaltersgrenze zusammenfallen, da der Arbeitnehmer zu diesem Zeitpunkt sozial abgesichert ist^{1,3}. Das Bundesarbeitsgericht hat die Zulässigkeit von kollektivrechtlichen Altersgrenzen bestätigt, wenn sie auf die sozialversicherungsrechtliche Regelaltersgrenze abzielen¹.

Altersdiskriminierung

Die Diskriminierung aufgrund des Alters ist nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) verboten^{6,7,8}. Dies gilt sowohl für Bewerbungsverfahren als auch für den bestehenden Berufsalltag^{7,9}. Altersdiskriminierung kann verschiedene Formen annehmen:

Unmittelbare Benachteiligung: Eine Person wird aufgrund ihres Alters schlechter behandelt als eine andere in vergleichbarer Situation⁷.

Mittelbare Benachteiligung: Scheinbar neutrale Regeln, Kriterien oder Verfahren benachteiligen Personen aufgrund ihres Alters überproportional, es sei denn, dies ist sachlich gerechtfertigt und angemessen⁷.

Beispiele für Altersdiskriminierung können sein:

- Stellenanzeigen, die explizit nach jungen Bewerbern suchen⁸.
- Benachteiligung älterer Arbeitnehmer bei Beförderungen oder Gehaltserhöhungen⁹.
- Die Annahme, dass ältere Arbeitnehmer weniger lernfähig oder belastbar sind^{8,10}.

Jüngere Arbeitnehmer können ebenfalls von Altersdiskriminierung betroffen sein, beispielsweise durch Annahmen über mangelnde Erfahrung oder Ausfallzeiten aufgrund von Schwangerschaft^{8,10}.

Ausnahmen vom Diskriminierungsverbot

Das AGG sieht unter bestimmten Umständen Ausnahmen vor, bei denen eine altersbedingte Ungleichbehandlung zulässig sein kann. Dies ist der Fall, wenn die Maßnahme einem legitimen Zweck dient und die Mittel zur Erreichung dieses Zwecks angemessen und erforderlich sind^{2,11}.

Kündigungsschutz für ältere Arbeitnehmer

Obwohl es keinen generellen Kündigungsschutz *nur* aufgrund des Alters gibt, sind ältere Arbeitnehmer oft indirekt besser geschützt^{12,13}. Dies liegt daran, dass ältere Beschäftigte tendenziell länger im Unternehmen tätig sind und somit von verlängerten Kündigungsfristen profitieren können, die sich nach der Betriebszugehörigkeit richten¹².

Besonderer Kündigungsschutz ab einem bestimmten Alter

Es gibt keinen gesetzlich geregelten besonderen Kündigungsschutz, der pauschal ab einem bestimmten Alter greift^{13,14}. Jedoch können Tarifverträge oder Betriebsvereinbarungen Regelungen enthalten, die ältere Arbeitnehmer ab einem bestimmten Alter (z. B. 55 oder 58 Jahre) besserstellen oder sogar faktisch unkündbar machen. Beispielsweise dürfen Mitarbeiter im öffentlichen Dienst ab 55 Jahren unter bestimmten Bedingungen nicht mehr wegen Leistungsminderung gekündigt werden¹⁴.

Sozialauswahl und Abfindung

Bei einer betriebsbedingten Kündigung muss der Arbeitgeber eine soziale Auswahl treffen, bei der ältere Arbeitnehmer aufgrund ihrer längeren Betriebszugehörigkeit oft besser gestellt sind^{12,13}. Gelingt es nicht, eine Kündigung erfolgreich anzufechten, können ältere Arbeitnehmer häufig höhere Abfindungen erzielen^{12,13}.

Kündigungsschutzgesetz (KSchG)

Das allgemeine Kündigungsschutzgesetz (KSchG) gilt für Arbeitnehmer in Betrieben mit mehr als zehn Beschäftigten nach einer Betriebszugehörigkeit von mehr als sechs Monaten^{12,15}. Es besagt, dass Kündigungen sozial ungerechtfertigt sind, wenn sie nicht auf personenbedingten, betriebsbedingten oder verhaltensbedingten Gründen beruhen¹⁵. Für ältere Arbeitnehmer ab 50 oder 55 Jahren kann das KSchG unter bestimmten Voraussetzungen (lange Betriebszugehörigkeit) einen Anspruch auf Abfindung in Höhe von bis zu 15 Monatsgehältern ermöglichen¹⁵.

Vorruhestand und Altersteilzeit

Vorruhestandsregelungen ermöglichen Arbeitnehmern, vor dem gesetzlichen Renteneintrittsalter aus dem Erwerbsleben auszusteigen^{16,17}. Es besteht kein gesetzlicher Anspruch auf Vorruhestand; solche Regelungen basieren auf Tarifverträgen, Betriebsvereinbarungen oder individuellen Arbeitsverträgen^{16,17}. Unternehmen können Vorruhestandsmodelle nutzen, um Personal abzubauen und einen sanften Übergang in den Ruhestand zu gestalten^{16,18}.

Ein Vorruhestand kann verschiedene Formen annehmen, z.B.:

Altersteilzeitmodelle: Ermöglichen eine reduzierte Arbeitszeit vor dem Ruhestand.

Abfindung und Bezug von Arbeitslosengeld: Austritt mit einer Abfindung, gefolgt vom Bezug von Arbeitslosengeld bis zum Renteneintritt¹⁸.

Während des Vorruhestands bleiben Arbeitnehmer in der Regel sozialversicherungspflichtig^{17,19}. Frühzeitige Renteneintritte können jedoch zu Abschlägen bei der gesetzlichen Rente führen^{17,20}.

Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

Das Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG) regelt den Anspruch von Arbeitnehmern auf Fortzahlung ihres Entgelts im Krankheitsfall^{21,22}. Bei unverschuldeter Arbeitsunfähigkeit zahlt der Arbeitgeber das Entgelt für bis zu sechs Wochen weiter^{21,22}. Dies gilt auch für Auszubildende, Minijobber und kurzfristig Beschäftigte^{23,24}. Von diesem Grundsatz kann durch Tarifvertrag abgewichen werden²². Die Entgeltfortzahlung beträgt 100 % des regelmäßigen Arbeitsentgelts²³. Sie endet mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses²². Es gibt eine Wartezeit von vier Wochen für neu eingestellte Beschäftigte, bevor sie Anspruch auf Entgeltfortzahlung haben; in dieser Zeit zahlt

die Krankenkasse Krankengeld²⁴.

Quellen:

- FN 1: <https://www.jura.cc/kuendigungsschutz/altersgrenze-im-arbeitsrecht/>
 FN 2: <https://www.taylorwessing.com/de/insights-and-events/insights/2021/07/keine-altersmuedigkeit--wann-altersgrenzen-im-arbeitsverhaeltnis-zulaessig-sind>
 FN 3: <https://www.arbeitsrechtsiegen.de/artikel/tarifvertragliche-altersgrenzenregelung-fuehrt-zur-aufloesung-arbeitsverhaeltnis/>
 FN 4: <https://www.rechtswoerterbuch.de/lexikon/altersgrenze/>
 FN 5: <https://mhl.de/de/wissen/altersgrenzen-in-arbeitsvertraegen.php>
 FN 6: <https://news.kununu.com/altersdiskriminierung-am-arbeitsplatz/>
 FN 7: <https://www.gansel-rechtsanwaelte.de/arbeitsrecht-arbeitnehmer/altersdiskriminierung-am-arbeitsplatz>
 FN 8: <https://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/ueber-diskriminierung/diskriminierungsmerkmale/alter/alter-node.html>
 FN 9: <https://www.arbeitsrechte.de/altersdiskriminierung/>
 FN 10: <https://www.ingenieur.de/karriere/arbeitsleben/altersdiskriminierung-am-arbeitsplatz-die-unsichtbare-huerde-im-berufsleben/>
 FN 11: <https://www.google.com/search?q=time+in+DE>
 FN 12: <https://www.50plus.de/article/kuendigungsschutz-rechtstipps-fuer-aeltere-arbeitnehmer.html>
 FN 13: <https://www.kanzlei-mueller.de/so-sind-aeltere-arbeitnehmer-vor-betriebsbedingter-kuendigung-geschuetzt/>
 FN 14: <https://fritz-fachanwaelte.de/besonderer-kuendigungsschutz/>
 FN 15: <https://www.arbeitsvertrag.org/kuendigungsschutzgesetz/>
 FN 16: <https://www.tk-lex.tk.de/externalcontent/-/content/serviceld/2010/externalcontentid/HI630778.html>
 FN 17: <https://www.mtrlegal.com/wiki/vorruhestand/>
 FN 18: <https://www.rundstedt.de/wissen/vorruhestandsregelung-bei-personalabbau>
 FN 19: <https://kanzlei-herfurtner.de/vorruhestandsgeld/>
 FN 20: <https://www.allrecht.de/alles-was-recht-ist/eher-in-rente-gehen/>
 FN 21: <https://karrierebibel.de/entgeltfortzahlung/>
 FN 22: https://de.wikipedia.org/wiki/Entgeltfortzahlung_im_Krankheitsfall
 FN 23: <https://www.lexware.de/wissen/mitarbeiter-gehalt/entgeltfortzahlung/>
 FN 24: <https://www.tk.de/tk/beratungsblaetter/beschaeftigung/entgeltfortzahlung-im-krankheitsfall/15588>

Fazit/Praxistipps für Arbeitgeber

Vermeiden Sie Diskriminierung: Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) verbietet die Diskriminierung aufgrund des Alters am Arbeitsplatz. Das gilt sowohl für Bewerbungsprozesse als auch für die laufende Beschäftigung. Achten Sie darauf, dass Stellenausschreibungen, Anforderungen und Auswahlverfahren diskriminierungsfrei gestaltet sind. Formulierungen wie „junges, dynamisches Team“ können bereits als diskriminierend wahrgenommen werden.^{1,2,3,4}

Altersgrenzen nur mit klaren Regelungen: Ein Arbeitsverhältnis endet nicht automatisch mit Erreichen des Rentenalters. Wenn Sie eine feste Altersgrenze im Arbeitsvertrag, Tarifvertrag oder einer Betriebsvereinbarung festlegen wollen, muss diese sachlich gerechtfertigt sein und darf nicht materiell-rechtlich angreifbar sein. Häufig werden solche Regelungen als zulässig erachtet, wenn sie das Ende des Arbeitsverhältnisses für den Zeitpunkt des Erreichens der sozialversicherungsrechtlichen Regelaltersgrenze vorsehen.^{5,6,7,8}

Keine pauschalen Annahmen: Gehen Sie nicht davon aus, dass ältere Mitarbeiter pauschal weniger produktiv, technologisch rückständig oder anfälliger für Krankheiten sind. Solche Stereotypen können zu Altersdiskriminierung führen.⁹

Nutzen Sie die Erfahrung älterer Mitarbeiter: Ältere Arbeitnehmer bringen oft wertvolles Wissen und langjährige Erfahrung mit, die für jüngere Kollegen von Vorteil sein können. Fördern Sie den Austausch und die Zusammenarbeit zwischen den Generationen.^{4,9}

Gleichbehandlung bei Weiterbildung und Chancen: Bieten Sie älteren Mitarbeitern dieselben Weiterbildungsmöglichkeiten und Entwicklungschancen an wie jüngeren Kollegen. Vermeiden Sie es, jüngere Bewerber nur deshalb zu bevorzugen, weil sie potenziell länger im Unternehmen bleiben könnten.^{4,9}

Beachten Sie den besonderen Kündigungsschutz: Ältere Arbeitnehmer, insbesondere ab 55 oder 58 Jahren, genießen in bestimmten Fällen einen erhöhten Kündigungsschutz. Bei betriebsbedingten Kündigungen muss eine sorgfältige Sozialauswahl getroffen werden, bei der das Alter und die Betriebszugehörigkeit berücksichtigt werden.^{10,11,12,13}

Erwägen Sie flexible Arbeitsmodelle: Flexible Arbeitszeitmodelle können älteren Mitarbeitern entgegenkommen, die möglicherweise andere Anforderungen an ihre Work-Life-Balance haben.⁹

Dokumentieren Sie sachliche Gründe: Wenn Sie beabsichtigen, einem älteren Mitarbeiter mit langer Betriebszugehörigkeit zu kündigen, müssen Sie dies mit erheblichen, nachweisbaren betriebsbedingten

Gründen untermauern, die unabhängig vom Alter des Mitarbeiters sind.¹³

Berücksichtigen Sie höhere Abfindungen: Bei betriebsbedingten Kündigungen können ältere Arbeitnehmer mit längerer Betriebszugehörigkeit unter Umständen Anspruch auf höhere Abfindungen haben, da ihre Kündigung rechtlich schwerer durchzusetzen ist.^{10,13}

Klären Sie die Situation bei Renteneintritt: Auch wenn ein Arbeitnehmer das Rentenalter erreicht hat, endet das Arbeitsverhältnis nicht automatisch. Klären Sie eine mögliche Weiterbeschäftigung oder eine einvernehmliche Beendigung im Rahmen eines Aufhebungsvertrags.^{5,6}

Quellen:

FN 1: <https://news.kununu.com/altersdiskriminierung-am-arbeitsplatz/>

FN 2: <https://www.gansel-rechtsanwaelte.de/arbeitsrecht-arbeitnehmer/altersdiskriminierung-am-arbeitsplatz>

FN 3: <https://www.stepstone.de/magazin/artikel/altersdiskriminierung-im-job-hat-viele-gesichter>

FN 4: <https://www.franklinfitch.com/de/ressourcen/blog/alters-diskriminierung-am-arbeitsplatz/>

FN 5: <https://www.jura.cc/kuendigungsschutz/altersgrenze-im-arbeitsrecht/>

FN 6: <https://www.ihk.de/darmstadt/produktmarken/recht-und-fair-play/arbeitsrecht/beschaefigungsformen/altersgrenzen-im-arbeitsvertrag-vereinbaren-2552986>

FN 7: <https://www.taylorwessing.com/de/insights-and-events/insights/2021/07/keine-altersmuedigkeit--wann-altersgrenzen-im-arbeitsverhaeltnis-zulaessig-sind>

FN 8: <https://kliemt.blog/2017/06/14/altersgrenzen-in-betriebsvereinbarungen-und-tarifvertraegen/>

FN 9: <https://www.iu-akademie.de/blog/altersdiskriminierung-am-arbeitsplatz/>

FN 10: <https://www.kanzlei-mueller.de/so-sind-aeltere-arbeitnehmer-vor-betriebsbedingter-kuendigung-geschuetzt/>

FN 11: <https://www.allrecht.de/alles-was-recht-ist/kuendigungsschutz-ab-55/>

FN 12: <https://www.mws-arbeitsrecht.de/urteil/bedeutung-des-alters-bei-der-betriebsbedingten-kuendigung/>

FN 13: <https://www.fachanwalt.de/magazin/arbeitsrecht/kuendigungsschutz-ab-55>

Altersteilzeit

Die Altersteilzeit (ATZ) ist eine arbeitsrechtliche Gestaltungsmöglichkeit, die es älteren Arbeitnehmern ermöglicht, ihre Arbeitszeit schrittweise zu reduzieren und so einen gleitenden Übergang in den Ruhestand zu gestalten^{1,2,3}. Sie beruht auf dem Altersteilzeitgesetz (AltTZG)^{1,3,4,5,6}.

Grundsätzliche Regelungen und Voraussetzungen

Ein gesetzlicher Anspruch auf Altersteilzeit besteht nicht^{1,4,6}. Die Gewährung von Altersteilzeit ist eine freiwillige Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer^{1,4,6,7,8}. Häufig sind die genauen Regelungen jedoch in Tarifverträgen oder Betriebsvereinbarungen festgelegt^{1,4,6,9,10,11,12,13}.

Um Altersteilzeit in Anspruch nehmen zu können, müssen in der Regel folgende Voraussetzungen erfüllt sein:

- Das Erreichen des 55. Lebensjahres^{4,6,8,14,15,16}. * Eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung von mindestens 1.080 Tagen (entspricht drei Jahren) in den letzten fünf Jahren vor Beginn der Altersteilzeit. Zeiten mit Anspruch auf Arbeitslosengeld oder Arbeitslosengeld II werden hierbei teilweise mitberücksichtigt⁶.
- Die Dauer der Altersteilzeit muss mindestens bis zum frühestmöglichen Beginn der Altersrente reichen^{4,6}.
- Die wöchentliche Arbeitszeit reduziert sich auf die Hälfte der bisherigen Arbeitszeit⁸. Dies kann durch verschiedene Modelle umgesetzt werden^{3,8,10}.

Auch Teilzeitbeschäftigte können grundsätzlich Altersteilzeit im Sinne des AltTZG leisten, sofern sie ihre bisherige reduzierte Arbeitszeit halbieren und weiterhin versicherungspflichtig beschäftigt sind⁵.

Der Vertrag über die Altersteilzeit muss zwingend schriftlich abgeschlossen werden und vor dem Beginn der Altersteilzeit liegen^{7,13}.

Modelle der Altersteilzeit

Es gibt verschiedene Modelle, wie die Altersteilzeit gestaltet werden kann:

Gleichverteilungsmodell (kontinuierliche Altersteilzeit): Die Arbeitszeit wird über die gesamte Dauer der Altersteilzeit gleichmäßig um die Hälfte reduziert. Der Arbeitnehmer arbeitet also konstant mit der halben Stundenzahl^{1,3,4,10,16}.

Blockmodell: Die Altersteilzeit wird in zwei Phasen aufgeteilt. In der ersten Phase, der Arbeitsphase, arbeitet der Arbeitnehmer weiterhin mit seiner ursprünglichen Arbeitszeit. In der zweiten Phase, der Freistellungsphase, wird der Arbeitnehmer vollständig von der Arbeit freigestellt, erhält aber weiterhin sein (reduziertes) Entgelt^{1,3,10}. Die Freistellungsphase darf im Blockmodell in der Regel nicht mehr als 2,5 Jahre betragen¹⁷. Bei Vereinbarungen ohne tarifvertragliche Regelung kann die Dauer der Altersteilzeit im Blockmodell drei Jahre nicht überschreiten¹¹.

Individuelle Vereinbarungen, die von diesen Modellen abweichen, sind ebenfalls möglich^{1,10}.

Finanzielle Aspekte und Auswirkungen auf die Rente

Während der Altersteilzeit reduziert sich zwar die Arbeitszeit und damit das regelmäßige Gehalt^{1,15}, jedoch erhalten Arbeitnehmer im Gegenzug vom Arbeitgeber einen Aufstockungsbetrag. Dieser beträgt mindestens 20 % des bisherigen Bruttogehalts^{2,4,18}. Das Gehalt in der Altersteilzeit beträgt somit mindestens 70 % des vorherigen Nettogehalts¹.

Der Arbeitgeber ist zudem verpflichtet, zusätzliche Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung zu zahlen^{4,8,14,16,18}. Diese zusätzlichen Rentenversicherungsbeiträge belaufen sich auf 80 % des Teilzeitentgelts, wobei der Höchstsatz bei 90 % der Beitragsbemessungsgrenze liegt^{1,4,14,18}. Durch diese Aufstockungen sollen die Auswirkungen der Altersteilzeit auf die spätere Rentenhöhe minimiert werden^{4,19}. Die Altersteilzeit endet in der Regel mit dem Renteneintritt⁴.

Bis Ende 2009 gab es für Arbeitgeber staatliche Förderungen für die Altersteilzeit durch die Bundesagentur für Arbeit^{3,5,6}. Diese Förderung ist seit dem 1. Januar 2010 entfallen^{5,6,8}.

Die Altersteilzeitvereinbarung muss sicherstellen, dass das angesparte Wertguthaben für die Freistellungsphase gegen die Insolvenz des Arbeitgebers abgesichert ist (§ 8 AltTZG)¹.

Nebentätigkeiten während der Altersteilzeit sind grundsätzlich möglich, dürfen jedoch nicht dazu führen, dass das frühere volle Einkommen überschritten wird⁹.

Beendigung und Kündigungsschutz

Das Arbeitsverhältnis endet in der Regel mit dem Ablauf der vereinbarten Altersteilzeit und dem Eintritt in den Rentenbezug^{2,13,20}. Ein genereller Anspruch auf Rückkehr zur vollen Stelle besteht nach Abschluss der Vereinbarung nicht⁹.

Während der Altersteilzeit besteht ein besonderer Kündigungsschutz¹³. Dennoch kann auch während der Freistellungsphase eine Kündigung erfolgen, beispielsweise bei strafbaren Handlungen, die mit dem Dienstverhältnis zusammenhängen²¹. Für Streitigkeiten aus dem Altersteilzeitarbeitsverhältnis sind die Arbeitsgerichte zuständig⁸.

Sonderzahlungen und Urlaubsanspruch

Sonderzahlungen wie Urlaubsgeld fallen während der Altersteilzeit in der Regel geringer aus, da sie oft vom aktuellen Beschäftigungsumfang abhängen⁹. Der Urlaubsanspruch richtet sich nach dem vereinbarten Umfang an Arbeitstagen pro Woche. Eine Kürzung ist nur rechtmäßig, wenn sich die Anzahl der wöchentlichen Arbeitstage tatsächlich reduziert⁹. In der Passivphase des Blockmodells, während der nicht gearbeitet wird, besteht kein Urlaubsanspruch^{13,16}. # Altersteilzeit

Altersteilzeit ist eine Form der Teilzeitbeschäftigung, die es älteren Arbeitnehmern ermöglicht, ihre Arbeitszeit schrittweise zu reduzieren und so einen gleitenden Übergang in den Ruhestand zu gestalten. Dieses Modell wird durch das Altersteilzeitgesetz (AltTZG) geregelt und bietet Arbeitgebern und Arbeitnehmern einen flexiblen Rahmen^{1,2,3,5,6}.

Gesetzliche Grundlagen und Anspruch

Das Altersteilzeitgesetz (AltTZG) legt die wesentlichen Rahmenbedingungen fest, jedoch besteht kein genereller gesetzlicher Anspruch auf Altersteilzeit für Arbeitnehmer. Die Entscheidung für Altersteilzeit basiert in der Regel auf einer freiwilligen Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer^{1,4,6,7,8}. Viele tarifvertragliche Regelungen und Betriebsvereinbarungen sehen jedoch Bestimmungen zur Altersteilzeit vor und können somit einen Anspruch begründen^{1,4,6,9,10,11,12,13}.

Voraussetzungen für Altersteilzeit

Um Altersteilzeit in Anspruch nehmen zu können, müssen bestimmte Kriterien erfüllt sein:

Mindestalter: In der Regel muss der Arbeitnehmer das 55. Lebensjahr vollendet haben^{4,6,8,14,15,16}.

Beschäftigungszeitraum: In den letzten fünf Jahren vor Beginn der Altersteilzeit muss eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung von mindestens 1.080 Kalendertagen nachgewiesen werden. Zeiten des Bezugs von Arbeitslosengeld oder Arbeitslosengeld II können hierbei unter Umständen angerechnet werden⁶.

Dauer: Die Altersteilzeit muss mindestens bis zu dem Zeitpunkt andauern, ab dem eine Altersrente frühestmöglich bezogen werden kann^{4,6}.

Arbeitszeitreduzierung: Die wöchentliche Arbeitszeit wird auf die Hälfte der bisherigen regelmäßigen Arbeitszeit reduziert⁸.

Auch Teilzeitbeschäftigte können unter bestimmten Voraussetzungen Altersteilzeit in Anspruch nehmen, sofern sie ihre bestehende Arbeitszeit nochmals halbieren und weiterhin sozialversicherungspflichtig beschäftigt sind⁵.

Die Vereinbarung über Altersteilzeit bedarf zwingend der Schriftform und muss vor dem Beginn der Altersteilzeit abgeschlossen werden^{7,13}.

Finanzielle Regelungen und Auswirkungen auf die Rente

Obwohl sich die Arbeitszeit und das daraus resultierende Gehalt während der Altersteilzeit reduzieren^{1,15}, erhalten Arbeitnehmer durch einen vom Arbeitgeber zu zahlenden Aufstockungsbetrag einen finanziellen Ausgleich. Dieser Aufstockungsbetrag muss mindestens 20 % des bisherigen Bruttogehalts betragen, sodass das monatliche Einkommen in der Altersteilzeit mindestens 70 % des früheren Nettogehalts ausmacht^{1,2,4,18}.

Darüber hinaus ist der Arbeitgeber verpflichtet, zusätzliche Rentenversicherungsbeiträge zu leisten. Diese werden auf Basis von 80 % des Regelarbeitsentgelts berechnet, maximal jedoch bis zu 90 % der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze^{1,4,14,18}. Durch diese Beiträge wird sichergestellt, dass die Altersteilzeit nur geringe negative Auswirkungen auf die spätere Rentenhöhe hat^{4,19}. Das Arbeitsverhältnis endet typischerweise mit dem Renteneintritt des Arbeitnehmers⁴.

Es ist zu beachten, dass die staatliche Förderung der Altersteilzeit durch die Bundesagentur für Arbeit für Verträge, die nach dem 31. Dezember 2009 begonnen haben, entfallen ist^{3,5,6,8}. Der Arbeitgeber ist nach § 8 AltTZG verpflichtet, das in der Freistellungsphase angesparte Wertguthaben gegen Insolvenz abzusichern¹.

Nebentätigkeiten während der Altersteilzeit sind möglich, solange das frühere Vollzeiteinkommen nicht überschritten wird⁹.

Beendigung des Arbeitsverhältnisses und Kündigungsschutz

Das Arbeitsverhältnis endet mit dem vereinbarten Auslaufen der Altersteilzeit und dem Eintritt in den Rentenbezug^{2,13,20}. Ein automatischer Anspruch auf Rückkehr in eine volle Stelle nach Ende der Altersteilzeit besteht in der Regel nicht⁹.

Arbeitnehmer in Altersteilzeit genießen einen besonderen Kündigungsschutz¹³. Dennoch ist unter bestimmten Umständen, beispielsweise bei schwerwiegenden Pflichtverletzungen, auch während der Freistellungsphase eine Kündigung möglich²¹. Streitigkeiten im Zusammenhang mit Altersteilzeitverhältnissen werden vor den zuständigen Arbeitsgerichten verhandelt⁸.

Urlaub und Sonderzahlungen

Der Urlaubsanspruch während der Altersteilzeit richtet sich nach der reduzierten Arbeitszeit. In der Freistellungsphase des Blockmodells besteht kein Urlaubsanspruch, da keine Arbeitsleistung erbracht wird^{13,16}. Sonderzahlungen wie Urlaubsgeld werden in der Regel entsprechend der reduzierten Arbeitszeit anteilig gezahlt⁹.

Quellen:

- FN 1: <https://www.haufe-akademie.de/blog/themen/entgeltabrechnung/altersteilzeit/>
- FN 2: https://www.hensche.de/Rechtsanwalt_Arbeitsrecht_Handbuch_Altersteilzeit.html
- FN 3: <https://de.wikipedia.org/wiki/Altersteilzeit>
- FN 4: <https://www.roland-rechtsschutz.de/altersteilzeit/>
- FN 5: <https://www.tk-lex.tk.de/web/guest/externalcontent/-/haufeindex/HI519937/2006/false>
- FN 6: <https://www.bmas.de/DE/Arbeit/Arbeitsrecht/Teilzeit-flexible-Arbeitszeit/Teilzeit/altersteilzeit-artikel.html>
- FN 7: <https://www.steinbock-partner.de/arbeitsrecht/altersteilzeit/>
- FN 8: <https://info-arbeitsrecht.de/die-altersteilzeit>
- FN 9: <https://www.mtrlegal.com/wiki/altersteilzeitgesetz/>
- FN 10: <https://www.ahs-kanzlei.de/de/altersteilzeit-blog-arbeitsrecht-teilzeit>
- FN 11: <https://www.verdi.de/themen/rente-soziales/++co++f30e178e-6e29-11ec-a4f0-001a4a160129>
- FN 12: <https://www.arbeiterkammer.at/beratung/arbeitsrecht/pension/altersteilzeit/Altersteilzeit.html>
- FN 13: <https://www.etl-rechtsanwaelte.de/stichworte/arbeitsrecht/altersteilzeit>
- FN 14: <https://dasarbeitsrecht.de/arbeitsrecht/arbeitsvertrag/altersteilzeit/>
- FN 15: <https://www.personio.de/hr-lexikon/altersteilzeit/>
- FN 16: https://www.ergo.de/de/Ratgeber/finanzielle_vorsorge/altersteilzeit
- FN 17: <https://www.gpa.at/themen/arbeitsrecht/arbeitsrechts-abc/arbeitsrecht-abc-a-b/altersteilzeit>
- FN 18: <https://www.ihre-vorsorge.de/expertenforum/altersteilzeit-auswirkungen-auf-rentenanspruch>
- FN 19: <https://pm.hdi.de/blog/auswirkungen-von-altersteilzeit-auf-die-gesetzliche-rente>
- FN 20: <https://www.forum-media.at/arbeitsrecht/News/Auslaufen-einer-Altersteilzeitvereinbarung>
- FN 21: <https://www.deubner-recht.de/themen/altersteilzeit/>

Fazit/Praxistipps für Arbeitgeber

Vertragliche Gestaltung der Altersteilzeit: Definieren Sie klare Regelungen im Arbeitsvertrag, die alle Aspekte der Altersteilzeit abdecken. Dies beinhaltet die Dauer, das gewählte Modell (z.B. Block- oder

Teilzeitmodell), die Arbeitszeitreduzierung und die Art der Aufgabenverteilung während der aktiven Phase^{1,2}. Berücksichtigen Sie, dass es keinen gesetzlichen Anspruch auf Altersteilzeit gibt und Arbeitgeber Anträge ablehnen können, es sei denn, es bestehen tarifliche oder betriebliche Vereinbarungen, die dies vorsehen^{1,3}.

Umgang mit dem Blockmodell: Wenn Sie das Blockmodell anbieten, stellen Sie sicher, dass spätestens zu Beginn der Freistellungsphase eine Ersatzarbeitskraft eingestellt wird⁴. Dieses Modell ist oft attraktiv, da die Arbeitszeit während der Freistellung vollständig entfällt, während das Gehalt weitergezahlt wird⁵. Bedenken Sie jedoch, dass dies wie ein vorzeitiger Renteneintritt für das Unternehmen wirken kann².

Finanzielle Aspekte und Aufstockungspflicht: Seien Sie sich Ihrer Verpflichtung bewusst, das Arbeitsentgelt um mindestens 20 % aufzustocken. Zusätzlich müssen Sie weitere Rentenversicherungsbeiträge leisten, die auf 80 % des bisherigen Regelarbeitsentgelts ausgerichtet sind, um Rentenverluste des Arbeitnehmers abzufedern^{6,7}. Diese Aufstockungsbeträge sind für den Arbeitnehmer steuer- und beitragsfrei, unterliegen aber dem Progressionsvorbehalt bei der Steuer^{6,8}.

Absicherung des Wertguthabens: Gemäß § 8 des Altersteilzeitgesetzes sind Sie verpflichtet, das für die Freistellungsphase angesparte Wertguthaben gegen Insolvenz zu sichern. Dies schützt den Arbeitnehmer, falls das Unternehmen in wirtschaftliche Schwierigkeiten gerät⁸.

Personalplanung und Wissenstransfer: Nutzen Sie Altersteilzeit als Instrument zur strategischen Personalplanung. Sie ermöglicht einen schrittweisen Generationenwechsel und fördert den Wissenstransfer von erfahrenen Mitarbeitern an jüngere Kollegen^{1,2,8}. Die Nachfolgeplanung sollte aktiv thematisiert werden¹.

Besonderer Kündigungsschutz: Beachten Sie, dass während der Altersteilzeit ein besonderer Kündigungsschutz für den Arbeitnehmer gilt¹.

Dauer der Zahlungsverpflichtungen: Die Verpflichtung zur Zahlung von Aufstockungsbeträgen und zusätzlichen Rentenversicherungsbeiträgen ist für den Arbeitgeber auf maximal sechs Jahre begrenzt, auch wenn die Altersteilzeit länger dauern sollte^{2,7}.

Kommunikation und Beratung: Informieren Sie sich und Ihre Mitarbeiter umfassend über die Voraussetzungen und Auswirkungen der Altersteilzeit. Eine frühzeitige Beratung, gegebenenfalls auch durch die Rentenversicherung, kann Missverständnisse vermeiden und die Entscheidungsgrundlage verbessern^{1,3}. Die genauen Regelungen können zudem durch Tarifverträge oder Betriebsvereinbarungen beeinflusst werden^{1,6,7,8}.

Quellen:

FN 1: <https://www.emplovio-hr.com/de/hr-lexikon/altersteilzeit>

FN 2: <https://www.personio.de/hr-lexikon/altersteilzeit/>

FN 3: <https://www.finanztip.de/gesetzliche-rentenversicherung/altersteilzeit/>

FN 4: <https://www.oegb.at/themen/pensionen/altersteilzeit>

FN 5: <https://www.ahs-kanzlei.de/de/altersteilzeit-blog-arbeitsrecht-teilzeit>

FN 6: <https://www.deutsche-rentenversicherung.de/DRV/DE/Experten/Arbeitgeber-und-Steuerberater/summa-summarum/Lexikon/A/altersteilzeitarbeit.html>

FN 7: <https://www.bmas.de/DE/Arbeit/Arbeitsrecht/Teilzeit-flexible-Arbeitszeit/Teilzeit/altersteilzeit-artikel.html>

FN 8: <https://www.haufe-akademie.de/blog/themen/entgeltabrechnung/altersteilzeit/>

Änderungskündigung

Eine Änderungskündigung ist die Kündigung eines bestehenden Arbeitsverhältnisses, die mit dem Angebot verbunden ist, dieses zu veränderten Bedingungen fortzusetzen^{1,2,3}. Ziel ist somit nicht die Beendigung des Arbeitsverhältnisses, sondern eine Anpassung der Vertragsinhalte^{2,4}. Wenn der Arbeitnehmer das Angebot annimmt, wird das Arbeitsverhältnis zu den neuen Bedingungen fortgeführt; lehnt er es ab, wirkt die Kündigung als Beendigung².

Voraussetzungen einer Änderungskündigung

Eine Änderungskündigung ist nur zulässig, wenn die angestrebten Vertragsänderungen nicht auf andere Weise, wie beispielsweise durch das Weisungsrecht des Arbeitgebers oder eine einvernehmliche Lösung, umgesetzt werden können^{5,6}. Wesentliche Vertragsinhalte, wie das Arbeitsentgelt, dürfen nicht allein durch das Weisungsrecht geändert werden⁶.

Wenn das Kündigungsschutzgesetz (KSchG) Anwendung findet (in der Regel bei Betrieben mit mehr als zehn Mitarbeitern und einer Betriebszugehörigkeit von über sechs Monaten des Arbeitnehmers), muss eine Änderungskündigung "sozial gerechtfertigt" sein^{5,7,8,9}. Das bedeutet, dass die Gründe für die Änderung als personen-, verhaltens- oder betriebsbedingt unvermeidbar sein müssen^{7,9}.

Personenbedingte Gründe: Diese liegen oft in Erkrankungen des Arbeitnehmers, die eine Weiterbeschäftigung zu den bisherigen Bedingungen unmöglich machen^{7,8,9}.

Verhaltensbedingte Gründe: Solche Gründe führen meist zur Beendigungskündigung, können aber unter Umständen auch eine Änderungskündigung rechtfertigen^{7,8}.

Betriebsbedingte Gründe: Dies ist der häufigste Fall und kann beispielsweise eine Umstrukturierung, die Schließung oder Verkleinerung einer Abteilung oder die Einführung neuer Technologien umfassen^{5,8,10}.

Auch die konkreten inhaltlichen Änderungen des Arbeitsvertrages müssen den gesetzlichen Anforderungen entsprechen und dürfen für den Arbeitnehmer nicht unzumutbar sein^{5,9}.

Der Ablauf und die Reaktion des Arbeitnehmers

Der Arbeitgeber spricht die Änderungskündigung aus und unterbreitet gleichzeitig das Angebot zur Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses zu geänderten Bedingungen^{1,4}. Der Arbeitnehmer hat dann mehrere Reaktionsmöglichkeiten:

1. **Annahme des Änderungsangebots ohne Vorbehalt:** Das Arbeitsverhältnis wird zu den neuen, geänderten Bedingungen fortgeführt^{7,9,11}.
2. **Ablehnung des Änderungsangebots und Hinnahme der Kündigung:** Das Arbeitsverhältnis endet zum Kündigungstermin^{7,9,11}.
3. **Ablehnung des Änderungsangebots und Erhebung einer Kündigungsschutzklage:** Dies ist eine risikoreiche Option, da bei einem Erfolg das alte Arbeitsverhältnis fortbesteht, bei einem Misserfolg jedoch das Arbeitsverhältnis endet¹¹.
4. **Annahme des Änderungsangebots unter dem Vorbehalt der sozialen Rechtfertigung und Erhebung einer Änderungschutzklage:** Dies ist die gängigste und oft empfohlene Vorgehensweise^{7,9,11,12}. Sie sichert den Fortbestand des Arbeitsverhältnisses, bis über die Wirksamkeit der geänderten Bedingungen gerichtlich entschieden wurde^{11,12}.

Annahme unter Vorbehalt und Fristen

Der Arbeitnehmer kann das Angebot zur Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses unter dem Vorbehalt annehmen, dass die Änderungen der Arbeitsbedingungen nicht sozial ungerechtfertigt sind^{4,8,13,14}. Diese Erklärung des Vorbehalts muss dem Arbeitgeber innerhalb der Kündigungsfrist, spätestens jedoch innerhalb von drei Wochen nach Zugang der Kündigung, zugehen^{4,12,13,14}.

Zusätzlich muss der Arbeitnehmer innerhalb von drei Wochen nach Zugang der Änderungskündigung Klage beim zuständigen Arbeitsgericht einreichen, um die soziale Rechtfertigung der Änderungen überprüfen zu lassen (Änderungsschutzklage)^{1,4,9,11,12,15}. Versäumt der Arbeitnehmer diese Frist, erlischt ein zuvor erklärter Vorbehalt¹¹.

Die Erklärung des Vorbehalts sollte schriftlich erfolgen, beispielsweise per E-Mail, und klar formulieren, dass das Angebot unter dem Vorbehalt der sozialen Ungerechtfertigkeit angenommen wird¹¹.

Gesetzliche Grundlagen

Die rechtliche Grundlage für die Änderungskündigung bildet vor allem § 2 des Kündigungsschutzgesetzes (KSchG)^{4,6,8,14,16}.

§ 2 KSchG - Änderungskündigung: Dieser Paragraph regelt, dass der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis kündigen und gleichzeitig die Fortsetzung zu geänderten Bedingungen anbieten kann. Er legt auch fest, unter welchem Vorbehalt der Arbeitnehmer dieses Angebot annehmen kann und welche Fristen für die Erklärung des Vorbehalts gelten^{13,14}. § 2 KSchG verweist auf die Regelungen zur sozialen Rechtfertigung in § 1 Abs. 2 und 3 KSchG^{13,14}.

§ 1 KSchG: Dieser Paragraph legt die Voraussetzungen für eine soziale Rechtfertigung von Kündigungen dar, die für Änderungskündigungen entsprechend gelten^{9,10,13}.

§ 4 KSchG: Dieser Paragraph regelt die Fristen für die Erhebung der Kündigungsschutzklage^{11,15}.

§ 626 BGB: Dieser Paragraph regelt die außerordentliche Kündigung, die unter bestimmten Umständen auch als außerordentliche Änderungskündigung ausgesprochen werden kann¹².

Außerordentliche Änderungskündigung

In Ausnahmefällen kann eine Änderungskündigung auch als außerordentliche (fristlose) Kündigung erfolgen. Dies ist beispielsweise der Fall, wenn der Arbeitnehmer aufgrund tarifvertraglicher Vereinbarungen unkündbar ist^{5,7,12}. Eine außerordentliche Änderungskündigung erfordert stets einen wichtigen Grund, der die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses auch nur bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist unzumutbar macht^{5,12}. Dies kann beispielsweise in einer außerordentlichen Entgeltabsenkung liegen, um eine drohende Insolvenz abzuwenden⁴.

Abfindung

Obwohl eine Änderungskündigung nicht primär auf die Beendigung abzielt, kann es im Rahmen einer gerichtlichen Auseinandersetzung (Änderungsschutzklage) zu einer Abfindungszahlung kommen, insbesondere im Wege eines Vergleichs vor dem Arbeitsgericht⁵. Auch Sozialpläne oder Betriebsvereinbarungen können Regelungen zu Abfindungen bei Änderungskündigungen enthalten⁵.

Quellen:

- FN 1: <https://www.personio.de/hr-lexikon/aenderungskuendigung/>
- FN 2: <https://www.mtrlegal.com/wiki/aenderungskuendigung/>
- FN 3: <https://www.timetrackapp.com/lexikon/aenderungskuendigung/>
- FN 4: <https://de.wikipedia.org/wiki/Änderungskündigung>
- FN 5: <https://www.rexx-systems.com/hr-glossar/aenderungskuendigung/>
- FN 6: https://www.haufe.de/personal/arbeitsrecht/arbeitsbedingungen-wann-eine-aenderungskuendigung-moeglich-ist_76_291826.html
- FN 7: <https://www.die-kuendigungsschutzkanzlei.de/blog/aenderungskuendigung/>
- FN 8: <https://www.thorn-arbeitsrecht-muenchen.de/aktuelles/aenderungskuendigung/aenderungskuendigung-anwalt>
- FN 9: <https://www.kanzlei-chevalier.de/rechtsthemen/arbeitsrecht/kuendigung/aenderungskuendigung>
- FN 10: <https://www.bpb.de/kurz-knapp/lexika/recht-a-z/323005/aenderungskuendigung/>
- FN 11: https://www.hensche.de/Rechtsanwalt_Arbeitsrecht_Handbuch_Kuendigung_Aenderungskuendigung.html
- FN 12: <https://www.ra-hoeft.de/dienstleistungen/aenderungskuendigung/>
- FN 13: https://www.gesetze-im-internet.de/kschg/_2.html
- FN 14: <https://www.buzer.de/gesetz/5503/a75439.htm>
- FN 15: <https://www.ra-denzinger.de/rechtsgebiete/arbeitsrecht/aenderungskuendigung/>
- FN 16: <https://www.stieglmeier.de/Aenderungskuendigung-Paragraph-2-KSchG.html>

Fazit/Praxistipps für Arbeitgeber

Prüfen Sie die Notwendigkeit: Eine Änderungskündigung sollte nur dann in Erwägung gezogen werden, wenn die gewünschte Vertragsänderung nicht durch das Weisungsrecht des Arbeitgebers oder eine einvernehmliche Regelung erreicht werden kann^{1,2}. Ist eine Änderung durch Ihr Direktionsrecht möglich, ist eine Änderungskündigung unzulässig¹.

Betriebliche Gründe darlegen: Stellen Sie sicher, dass für die beabsichtigte Änderung dringende betriebliche Erfordernisse vorliegen, wie z. B. Umstrukturierungen, organisatorische Veränderungen oder Kostensenkungsmaßnahmen. Diese Gründe müssen nachvollziehbar und darlegbar sein³. Bei einer betriebsbedingten Änderungskündigung muss belegt werden, dass die Beschäftigung zu den bisherigen Konditionen nicht mehr möglich ist^{4,5}.

Soziale Rechtfertigung sicherstellen: Die geplante Änderung muss sozial gerechtfertigt sein und der Arbeitnehmer muss sie billigerweise hinnehmen können^{2,3}. Berücksichtigen Sie dabei soziale Kriterien wie Alter, Betriebszugehörigkeit und Unterhaltspflichten¹. Die Änderungen dürfen nicht weiter vom bisherigen Vertragsinhalt abweichen, als für das Erreichen des Ziels notwendig ist^{2,5}.

Konkretes und transparentes Angebot: Die Änderungskündigung muss ein eindeutiges und bestimmbares Angebot zur Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses zu den geänderten Bedingungen enthalten^{2,3,6}. Der Arbeitnehmer muss klar erkennen können, welche Arbeitsbedingungen zukünftig gelten sollen und ab wann die Änderungen in Kraft treten⁶.

Betriebsrat einbeziehen: Falls ein Betriebsrat vorhanden ist, muss dieser vor Ausspruch der Änderungskündigung ordnungsgemäß angehört werden. Informieren Sie den Betriebsrat über die Gründe für die Änderung sowie über das konkrete Änderungsangebot⁶. Eine Nichtbeachtung führt zur Unwirksamkeit der Kündigung⁶.

Kündigungsfristen beachten: Sowohl für die Änderung der Arbeitsbedingungen als auch für eine eventuelle Beendigung des Arbeitsverhältnisses müssen die geltenden Kündigungsfristen eingehalten werden⁶.

Formvorschriften einhalten: Die Änderungskündigung muss schriftlich erfolgen und eigenhändig unterschrieben sein^{1,3}. Sie muss klar erkennen lassen, dass es sich um eine Kündigung des bestehenden Verhältnisses handelt, verbunden mit dem Angebot auf einen neuen Vertrag³.

Milderes Mittel wählen: In Fällen, in denen eine Abmahnung ausgereicht hätte, ist eine Änderungskündigung in der Regel nicht zulässig. Eine Änderungskündigung ist nur dann das Mittel der Wahl, wenn sie im Verhältnis zur Beendigungskündigung die mildere Option darstellt^{6,7}.

Weiterbeschäftigung prüfen: Wenn ein Mitarbeiter gekündigt werden müsste, aber die Möglichkeit besteht, ihn zu geänderten Bedingungen weiterzubeschäftigen, ist eine Änderungskündigung in der Regel ratsam⁷.

Reaktionsmöglichkeiten des Arbeitnehmers berücksichtigen: Machen Sie sich bewusst, dass der Arbeitnehmer das Angebot unter Vorbehalt annehmen oder Klage erheben kann. Eine vorschnelle Reaktion des Arbeitgebers kann hier zu Nachteilen führen^{7,8,9}.

Frist zur Annahme setzen: Geben Sie dem Arbeitnehmer eine klare Frist zur Annahme des Änderungsangebots, die in der Regel mindestens drei Wochen betragen sollte¹.

Klare Kommunikation: Vermeiden Sie missverständliche Formulierungen. Der Arbeitnehmer muss zweifelsfrei verstehen, dass sein Arbeitsverhältnis nur zu den neuen Konditionen fortgesetzt wird, wenn er das Angebot annimmt^{2,7}.

Quellen:

FN 1: <https://www.rexx-systems.com/hr-glossar/aenderungskuendigung/>

FN 2: <https://www.anwalt.de/rechtstipps/was-sind-die-voraussetzungen-einer-aenderungskuendigung-242200.html>

FN 3: <https://www.kanzlei-chevalier.de/rechtsthemen/arbeitsrecht/kuendigung/aenderungskuendigung>

FN 4: <https://www.ra-wittig.de/ratgeber/aenderungskuendigung/>

FN 5: https://www.anwalt.de/rechtstipps/betriebsbedingte-aenderungskuendigung-anforderungen-an-arbeitgeber-und-tipps-fuer-arbeitnehmer_119020.html

FN 6: <https://www.kanzlei-hasselbach.de/blog/die-aenderungskuendigung/>

FN 7: https://www.hensche.de/Rechtsanwalt_Arbeitsrecht_Handbuch_Kuendigung_Aenderungskuendigung.html

FN 8: <https://www.die-kuendigungsschutzkanzlei.de/blog/aenderungskuendigung/>

FN 9: <https://www.personio.de/hr-lexikon/aenderungsvertrag/>

Änderungsvorbehalt

Der Begriff "Änderungsvorbehalt" bezieht sich auf eine vertragliche Klausel, die es einer Partei – in der Regel dem Arbeitgeber – erlaubt, bestimmte Aspekte des Arbeitsvertrages einseitig zu modifizieren, ohne dass die Zustimmung der anderen Partei, also des Arbeitnehmers, zwingend erforderlich ist^{1,2}. Diese Klausel gewährt dem Arbeitgeber die Flexibilität, auf veränderte Umstände zu reagieren und den Vertrag anzupassen¹. Allerdings sind solchen Vorbehalten Grenzen gesetzt, um den Arbeitnehmer vor unangemessenen Nachteilen zu schützen^{2,3,4}.

Was ist ein Änderungsvorbehalt?

Ein Änderungsvorbehalt ist eine vertragliche Bestimmung, die es einer Partei ermöglicht, bestehende Vertragsbedingungen unter bestimmten Voraussetzungen anzupassen¹. Im Arbeitsrecht ist dies typischerweise eine Klausel im Arbeitsvertrag, die dem Arbeitgeber das Recht einräumt, einzelne Arbeitsbedingungen wie Arbeitsort, Arbeitszeit oder Tätigkeitsbeschreibung zu ändern². Solche Klauseln sind nicht pauschal wirksam, sondern müssen klar und konkret formuliert sein und dürfen die Rechte des Arbeitnehmers nicht unangemessen einschränken^{1,2,3}.

Arten und Wirksamkeit von Änderungsvorbehalten

Ein Änderungsvorbehalt kann sich auf verschiedene Bereiche des Arbeitsvertrags beziehen, wie beispielsweise auf Entgeltbestandteile, Arbeitszeiten oder den Arbeitsort^{5,6}. Für die Wirksamkeit eines Änderungsvorbehalts ist entscheidend, dass er transparent und verständlich formuliert ist¹. Eine pauschale Regelung, die dem Arbeitgeber weitreichende und unbestimmte Änderungsbefugnisse einräumt, ist unwirksam^{2,3}. Die Änderung muss im Verhältnis zum ursprünglichen Vertrag angemessen sein und darf die Interessen des Arbeitnehmers nicht in unzumutbarer Weise beeinträchtigen^{4,7}. Insbesondere darf der Arbeitgeber nicht ohne triftigen Grund eine Verschlechterung der Arbeitsbedingungen herbeiführen³.

Gesetzliche Grundlage für die Inhaltskontrolle von AGB-Klauseln, zu denen auch Änderungsvorbehalte gehören können, bietet unter anderem § 307 Abs. 1 BGB. Dieser Paragraph besagt, dass Bestimmungen in Allgemeinen Geschäftsbedingungen unwirksam sind, wenn sie den Vertragspartner des Verwenders entgegen den Geboten von Treu und Glauben unangemessen benachteiligen. Konkret ist in § 308 Nr. 4 BGB geregelt, dass eine Vereinbarung unwirksam ist, wenn sich ein Arbeitgeber einseitig das Recht vorbehält, eine versprochene Leistung zu ändern oder davon abzuweichen, es sei denn, die Änderung oder Abweichung ist unter Berücksichtigung der Interessen des Arbeitgebers für den Arbeitnehmer zumutbar⁷.

Abgrenzung zur Änderungskündigung

Während ein Änderungsvorbehalt eine vertragliche Grundlage für einseitige Änderungen schafft, ist die Änderungskündigung ein Instrument, das der Arbeitgeber nutzt, wenn eine einvernehmliche Vertragsänderung nicht möglich ist^{2,8}. Eine Änderungskündigung ist eine Kündigung des bestehenden Arbeitsverhältnisses, verbunden mit dem Angebot, das Arbeitsverhältnis zu geänderten Bedingungen fortzusetzen^{8,9,10}.

Das Vorgehen bei einer Änderungskündigung

Der Arbeitnehmer hat im Falle einer Änderungskündigung mehrere Möglichkeiten: 1. **Annahme des Änderungsangebots:** Der Arbeitnehmer kann das Angebot zu den neuen Bedingungen annehmen. Das Arbeitsverhältnis wird zu den geänderten Konditionen fortgesetzt^{8,10}. 2. **Annahme des Änderungsangebots unter Vorbehalt:** Gemäß § 2 Kündigungsschutzgesetz (KSchG) kann der Arbeitnehmer das Angebot unter dem Vorbehalt annehmen, dass die Änderung der Arbeitsbedingungen nicht sozial ungerechtfertigt ist^{9,11}. Dies bedeutet, dass der Arbeitnehmer die neuen Bedingungen vorerst akzeptiert, sich aber die Möglichkeit offen hält, die Rechtmäßigkeit der Änderungen gerichtlich überprüfen zu lassen^{8,9,11}. Der Vorbehalt muss dem Arbeitgeber innerhalb der Kündigungsfrist bzw. spätestens drei Wochen nach Zugang der Kündigung erklärt werden¹¹. 3. **Ablehnung des Änderungsangebots:** Der Arbeitnehmer kann das Angebot ablehnen. In diesem Fall endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf der Kündigungsfrist^{8,10,12}. Der Arbeitnehmer kann dann eine Kündigungsschutzklage einreichen, wenn er die Wirksamkeit der Kündigung anfechten möchte.

Rechtsfolgen und gerichtliche Überprüfung

Lehnt der Arbeitnehmer eine Änderungskündigung ab, endet das Arbeitsverhältnis^{8,10}. Nimmt er das Angebot unter

Vorbehalt an, kann er die soziale Rechtfertigung der Änderung gerichtlich überprüfen lassen^{9,11}. Bei einer Änderungskündigung gilt grundsätzlich das Kündigungsschutzgesetz, was bedeutet, dass die Kündigung sozial gerechtfertigt sein muss^{9,10,13}. Das Gericht prüft in einem solchen Fall eine Interessenabwägung zwischen dem Interesse des Arbeitgebers an der Änderung und dem Interesse des Arbeitnehmers am Fortbestand des Arbeitsverhältnisses zu den alten Bedingungen¹⁴.

Die Frist für die Erhebung einer Kündigungsschutzklage gegen eine Änderungskündigung beträgt in der Regel drei Wochen nach Zugang der Kündigung^{8,10}. Wird diese Frist versäumt, sind rechtliche Schritte zur Anfechtung der Änderungskündigung in der Regel nicht mehr möglich⁸.

Anwendungsbereiche und Grenzen

Änderungsvorbehalte sind besonders relevant im Bereich der überkollektivvertraglichen Entgeltansprüche, wo sie dem Arbeitgeber die Möglichkeit geben sollen, das Entgelt einseitig anzupassen⁵. Dies ist jedoch nur unter strengen Voraussetzungen zulässig und darf nicht dazu führen, dass der Arbeitnehmer unangemessen benachteiligt wird^{3,5}.

Es ist wichtig, dass Änderungsvorbehalte klar formuliert sind und dass der Arbeitnehmer die Bedingungen versteht¹. Eine zu weitreichende oder unklare Regelung kann unwirksam sein^{2,3}. In Fällen, in denen der Arbeitgeber einseitige Änderungen des Arbeitsvertrags anstrebt, die nicht durch einen Änderungsvorbehalt gedeckt sind und auch nicht durch das Weisungsrecht des Arbeitgebers (§ 106 Gewerbeordnung) abgedeckt werden, bleibt als letztes Mittel die Änderungskündigung².

Die Ausübung eines Änderungsvorbehalts unterliegt ebenfalls einer Überprüfung. Die vorgenommenen Änderungen müssen im Rahmen des billigen Ermessens erfolgen und dürfen nicht schwerwiegender sein, als es die Interessen des Betriebs unter Berücksichtigung der Arbeitnehmerinteressen erfordern⁵.

Quellen:

FN 1: <https://www.wir-sind-arbeitsrecht.de/aenderungsvorbehalt/>

FN 2: <https://www.juraforum.de/lexikon/aenderung-des-arbeitsvertrags>

FN 3: <https://www.ius-nmw.de/index.php?id=136>

FN 4: https://www.duncker-humboldt.de/en/buch/aenderungsvorbehalte-im-arbeitsvertrag-9783428140015/?page_id=1

FN 5: <https://lindemedia.at/der-unternehmer/widerrufsvorbehalte-aenderungsvorbehalte-und-unverbindlichkeitsvorbehalte-im-arbeitsrecht-zweck-zulaessigkeit-und-grenzen>

FN 6: https://www.duncker-humboldt.de/_files_media/leseproben/9783428540013.pdf

FN 7: <https://www.rechtslupe.de/arbeitsrecht/der-aenderungsvorbehalt-in-allgemeinen-arbeitsbedingungen-und-ihre-abloesung-durch-eine-betriebsvereinbarung-394745>

FN 8: <https://www.kanzlei-chevalier.de/rechtsthemen/arbeitsrecht/kuendigung/aenderungskuendigung>

FN 9: <https://de.wikipedia.org/wiki/Änderungskündigung>

FN 10: <https://www.personio.de/hr-lexikon/aenderungskuendigung/>

FN 11: <https://www.rechtswoerterbuch.de/lexikon/aenderungsvorbehalt/>

FN 12: <https://www.kanzlei-hasselbach.de/blog/die-aenderungskuendigung/>

FN 13: <https://www.die-kuendigungsschutzkanzlei.de/blog/aenderungskuendigung/>

FN 14: <https://kanzlei-sachse.de/die-interessenabwägung-im-arbeitsrecht>

Fazit/Praxistipps für Arbeitgeber zum Änderungsvorbehalt

Klare und verständliche Formulierung: Der Änderungsvorbehalt muss präzise und für den Arbeitnehmer nachvollziehbar im Arbeitsvertrag formuliert sein. Unklare oder missverständliche Klauseln können unwirksam sein und zu rechtlichen Auseinandersetzungen führen.¹

Transparenz über wesentliche Inhalte: Bei der Formulierung ist darauf zu achten, dass wesentliche Arbeitsbedingungen wie z. B. die Arbeitszeit und das Grundgehalt möglichst klar bestimmt sind. Wenn wesentliche Teile des Entgelts der einseitigen Änderung unterliegen, sollte dies transparent gemacht werden, um die Akzeptanz zu erhöhen.²

Begrenzung des Umfangs der Änderung: Die Möglichkeit der einseitigen Änderung sollte nicht dazu führen, dass nahezu sämtliche Arbeitsbedingungen beliebig abgeändert werden können. Eine übermäßige Beschneidung der Arbeitnehmerrechte kann zur Unwirksamkeit der Klausel führen.²

Konkrete Gründe für eine Änderung benennen: Idealerweise sollten im Arbeitsvertrag oder in einer Zusatzvereinbarung die Gründe, unter denen von dem Änderungsvorbehalt Gebrauch gemacht werden kann, konkret benannt werden. Solche Sachgründe können beispielsweise wirtschaftliche Schwierigkeiten des

Unternehmens oder notwendige Sparmaßnahmen sein.³

Angemessener Prozentsatz bei Gehaltsänderungen: Bei Gehaltsänderungen sollte der durch den Änderungsvorbehalt zulässige prozentuale Eingriff begrenzt sein. Gerichte haben bereits Änderungsvorbehalte für zulässig erachtet, die eine Verringerung des Gesamtentgeltanspruchs um bis zu 10% erlaubten.³

Vermeidung widersprüchlicher Klauseln: Formulierungen, die widersprüchliche Rechte oder Pflichten begründen (z. B. eine ausdrückliche Zusage einer Sonderzahlung und gleichzeitig ein Ausschluss des Rechtsanspruchs darauf), sind unbedingt zu vermeiden, da sie die Klausel unwirksam machen können.

Prüfung der Zulässigkeit bei überkollektivvertraglicher Entlohnung: Änderungsvorbehalte sind grundsätzlich nur bei überkollektivvertraglicher Entlohnung wirksam einsetzbar, da Mindestlöhne, die durch Tarifverträge festgelegt sind, nicht einseitig geändert werden dürfen.³

Berücksichtigung der Interessen des Arbeitnehmers: Bei der Ausübung eines Änderungsvorbehalts müssen die Interessen des Arbeitnehmers neben denen des Betriebs angemessen berücksichtigt werden. Ein Eingriff darf nicht unverhältnismäßig sein.³

Form der Erklärung beachten: Die Erklärung einer Änderung muss schriftlich erfolgen, insbesondere wenn der Arbeitnehmer eine Änderungskündigung annimmt, die er unter einem Vorbehalt gestellt hat.⁴

Quellen:

FN 1: <https://www.wir-sind-arbeitsrecht.de/aenderungsvorbehalt/>

FN 2: <https://www.ius-nmw.de/index.php?id=136>

FN 3: <https://lindemedia.at/der-unternehmer/widerrufsvorbehalte-aenderungsvorbehalte-und-unverbindlichkeitsvorbehalte-im-arbeitsrecht-zweck-zulaessigkeit-und-grenzen>

FN 4: <https://www.rechtswoerterbuch.de/lexikon/aenderungsvorbehalt/>

Annahmeverzug

Annahmeverzug beschreibt eine Situation, in der der Arbeitgeber die angebotene Arbeitsleistung des Arbeitnehmers nicht annimmt, obwohl er dazu rechtlich verpflichtet wäre. Dieser Verzug des Arbeitgebers führt dazu, dass der Arbeitnehmer unter bestimmten Voraussetzungen seinen Vergütungsanspruch behält, auch wenn er nicht arbeitet. Dies stellt eine Ausnahme vom Grundsatz "Ohne Arbeit kein Lohn" dar, der in § 614 BGB verankert ist^{1,2,3}.

Voraussetzungen des Annahmeverzugs

Damit Annahmeverzug des Arbeitgebers vorliegt, müssen folgende Bedingungen erfüllt sein^{1,4,5,6,7,8,9,10}:

Fortbestand des Arbeitsverhältnisses: Es muss ein gültiges und erfüllbares Arbeitsverhältnis zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber bestehen^{1,4,5,8,9,11}. Dies ist beispielsweise der Fall, wenn eine vom Arbeitgeber ausgesprochene Kündigung unwirksam ist und das Arbeitsverhältnis fortbesteht^{4,8,10,11,12}.

Angebot der Arbeitsleistung durch den Arbeitnehmer: Der Arbeitnehmer muss seine Arbeitsleistung dem Arbeitgeber angeboten haben^{1,4,5,8,9}. Dies kann auf verschiedene Weisen geschehen:

Tatsächliches Angebot (§ 294 BGB): Der Arbeitnehmer bietet seine Leistung so an, wie sie erbracht werden soll. Dies bedeutet in der Regel, dass er persönlich zur rechten Zeit am rechten Ort (dem Arbeitsplatz) erscheint und seine Arbeitskraft anbietet^{6,8,10,12,13,14,15,16}.

Wörtliches Angebot (§ 295 BGB): Ein solches Angebot genügt, wenn der Arbeitgeber bereits ausdrücklich oder konkludent erklärt hat, dass er die Leistung nicht annehmen werde^{6,8,12,13,14,15,17}. Dies ist oft der Fall nach einer Kündigung oder bei einer Freistellung^{7,11,12,17}. Auch eine Aufforderung zur Leistungserbringung kann einem wörtlichen Angebot gleichstehen¹³.

Entbehrlichkeit des Angebots (§ 296 BGB): Ein Angebot ist nicht erforderlich, wenn für eine vom Arbeitgeber vorzunehmende Mitwirkungshandlung (z. B. Bereitstellung eines Arbeitsplatzes) eine feste Frist bestimmt ist und der Arbeitgeber diese Mitwirkung nicht rechtzeitig erbringt. Dies ist insbesondere relevant, wenn der Arbeitgeber die Leistung verweigert oder bestreitet, dass ein Arbeitsverhältnis besteht^{7,17}.

Leistungsfähigkeit und Leistungswilligkeit des Arbeitnehmers: Der Arbeitnehmer muss zur Erbringung seiner Arbeitsleistung in der Lage und willens sein^{1,4,5,7,8,9,10,12,18}. Ist der Arbeitnehmer beispielsweise krankheitsbedingt arbeitsunfähig, liegt kein Annahmeverzug vor^{7,8,9}. In Fällen, in denen der Arbeitgeber die Arbeitsleistung nicht annimmt, trägt er die Beweislast für die Leistungsunfähigkeit des Arbeitnehmers¹⁹.

Nichtannahme der Arbeitsleistung durch den Arbeitgeber: Der Arbeitgeber muss die ordnungsgemäß angebotene Arbeitsleistung des Arbeitnehmers zu Unrecht nicht angenommen haben^{1,4,5,6,7,8,10}. Dies kann sich beispielsweise in der Verweigerung des Zutritts zum Arbeitsplatz, der Aussprache einer unwirksamen Kündigung oder der einseitigen Erklärung einer Freistellung äußern^{5,10,12}. Eine Verweigerung der Annahme liegt auch vor, wenn der Arbeitgeber die ihm obliegende Mitwirkungshandlung nicht erbringt^{7,12}. Auch die unberechtigte Ablehnung der Lohnzahlung kann einen Annahmeverzug begründen¹².

Gesetzliche Grundlagen

Die wesentlichen Regelungen zum Annahmeverzug finden sich im Bürgerlichen Gesetzbuch (BGB):

§ 293 BGB: Definiert den Gläubigerverzug (Annahmeverzug), wenn der Gläubiger die angebotene Leistung nicht annimmt^{13,14,17}.

§ 294 BGB: Regelt das Erfordernis eines tatsächlichen Angebots der Leistung^{6,13,14,15,16,17}.

§ 295 BGB: Bestimmt, wann ein wörtliches Angebot ausreicht (z. B. wenn der Gläubiger die Annahme verweigert hat).

§ 296 BGB: Legt fest, wann ein Angebot entbehrlich ist (wenn der Gläubiger seine Mitwirkungshandlung nicht rechtzeitig vornimmt)^{5,7,12,14,17}.

§ 297 BGB: Schließt Annahmeverzug aus, wenn der Schuldner zur Leistung nicht imstande ist^{7,12,15,17}.

§ 614 BGB: Grundsatz "Ohne Arbeit kein Lohn", regelt die Fälligkeit der Vergütung^{1,2,3,20}.

§ 615 BGB: Die zentrale Vorschrift. Sie besagt, dass der Arbeitnehmer bei Annahmeverzug des Arbeitgebers die vereinbarte Vergütung verlangen kann, ohne zur Nachleistung verpflichtet zu sein^{1,4,7,9,16,19,21,22,23,24,25}. Diese Regelung wird in Kündigungsfällen durch § 11 KSchG verdrängt^{7,23}. § 615 Satz 3 BGB stellt die Betriebsrisikolehre dem Annahmeverzug gleich^{7,23}.

Rechtsfolgen des Annahmeverzugs

Wenn der Arbeitgeber im Annahmeverzug ist, hat dies folgende Konsequenzen^{1,6,8,9,21,26}:

Vergütungsanspruch des Arbeitnehmers: Der Arbeitnehmer behält seinen Anspruch auf die vereinbarte Vergütung für die Zeit, in der er seine Arbeitsleistung angeboten, diese aber vom Arbeitgeber nicht angenommen wurde^{1,4,7,8,9,21,26}. Dies gilt für das Bruttogehalt inklusive vereinbarter Zulagen und Zuschläge²⁶.

Keine Nachleistungspflicht: Der Arbeitnehmer ist nicht verpflichtet, die unterbliebene Arbeitsleistung nachzuholen^{1,9,21,26}.

Anrechnung anderweitigen Verdienstes: Der Arbeitnehmer muss sich den Wert dessen anrechnen lassen, was er infolge des Unterbleibens der Dienstleistung erspart hat oder durch anderweitige Verwendung seiner Dienste erworben hat oder böswillig zu erwerben unterlassen hat^{1,9,21,26}. Dies bedeutet, dass Einkünfte aus einer anderen Beschäftigung oder Sozialleistungen (wie Arbeitslosengeld) in der Regel vom Annahmeverzugslohn abgezogen werden^{1,26}.

Haftungserleichterung für den Arbeitgeber: Grundsätzlich muss der Arbeitgeber bei Annahmeverzug nur Vorsatz oder grobe Fahrlässigkeit für einen eventuellen Schaden oder Untergang der geschuldeten Leistung vertreten⁶.

Freistellung von der Arbeitspflicht: Der Arbeitnehmer ist für die Dauer des Annahmeverzugs von seiner Pflicht zur Arbeitsleistung befreit⁶.

Annahmeverzug bei Kündigungsstreitigkeiten

Ein häufiger Fall des Annahmeverzugs tritt ein, wenn der Arbeitgeber eine Kündigung ausspricht, diese sich später jedoch als unwirksam erweist. In solchen Fällen besteht das Arbeitsverhältnis fort, und der Arbeitgeber gerät in Annahmeverzug, wenn er den Arbeitnehmer nach Ablauf der Kündigungsfrist nicht mehr beschäftigt^{1,4,5,7,10,11,12,19,21,26}. Insbesondere nach einer unwirksamen Kündigung ist ein tatsächliches oder wörtliches Arbeitsangebot durch den Arbeitnehmer oft entbehrlich^{1,7,11,17,26}. Die Einreichung einer Kündigungsschutzklage kann bereits als konkludentes Angebot gewertet werden, die Arbeitsleistung weiterhin erbringen zu wollen^{11,26}.

Wichtige Hinweise für Arbeitnehmer

- Es ist ratsam, die Arbeitsleistung trotz der gesetzlichen Regelungen, die unter Umständen einen Annahmeverzug ohne ausdrückliches Angebot begründen können, dennoch aktiv und nachweisbar anzubieten⁴.
- Arbeitnehmer sollten sich über mögliche Anrechnungsmöglichkeiten ihres anderweitigen Verdienstes im Klaren sein, um Missverständnisse bei der Geltendmachung von Annahmeverzugslohn zu vermeiden⁵.
- Für Ansprüche aus Annahmeverzug gibt es grundsätzlich keine eigene Klagefrist, jedoch können arbeitsvertragliche Ausschlussfristen zu beachten sein^{11,26}.# Annahmeverzug

Der Annahmeverzug tritt ein, wenn ein Arbeitgeber die ihm vom Arbeitnehmer angebotene Arbeitsleistung nicht annimmt, obwohl er dazu verpflichtet wäre. Dies führt dazu, dass der Arbeitnehmer unter bestimmten Umständen weiterhin seinen Lohnanspruch behält, auch wenn er keine Arbeit leistet. Dieses Prinzip weicht vom Grundsatz "Ohne Arbeit kein Lohn" ab, der in § 614 BGB festgelegt ist^{1,2,3}.

Quellen:

- FN 1: <https://www.deurag.de/blog/gehalt-ohne-arbeitsleistung/>
 FN 2: https://www.gesetze-im-internet.de/bgb/_614.html
 FN 3: <https://www.juraforum.de/gesetze/bgb/614-faelligkeit-der-verguetung>
 FN 4: <https://www.kanzlei-flaemig.de/lexikon/arbeitsrecht-a/annahmeverzug/>
 FN 5: https://www.hensche.de/Rechtsanwalt_Arbeitsrecht_Handbuch_Annahmeverzug.html
 FN 6: <https://wirtschaftslexikon.gabler.de/definition/annahmeverzug-30567>
 FN 7: <https://www.tk-lex.tk.de/externalcontent/-/content/serviceld/2006/externalcontentid/HI519989.html>
 FN 8: <https://www.kgk-kanzlei.de/rechtsgebiete/arbeitsrecht/annahmeverzug/>
 FN 9: <https://www.rechtsanwalt-bach.de/arbeitsrecht-leipzig/arbeitsverguetung/annahmeverzug-der-arbeitsleistung/>
 FN 10: <https://www.betriebsrat.com/wissen/recht-und-gesetz/annahmeverzug>
 FN 11: <https://www.ihr-arbeitsrecht.de/annahmeverzug-des-arbeitgebers/>
 FN 12: <https://www.betriebsrat.de/betriebsratslexikon/br/annahmeverzug>
 FN 13: <https://www.constellatio.de/artikel/glauubigerverzug>
 FN 14: <https://de.wikipedia.org/wiki/Annahmeverzug>
 FN 15: <https://ruessmann.jura.uni-saarland.de/bvr2006/Vorlesung/glauubigerverzug.htm>

FN 16: <https://www.studysmarter.de/ausbildung/kaufmaennisch/rechtliche-grundlagen/annahmeverzug/>
 FN 17: <https://jurawelt.com/rechtslexikon/a/annahmeverzug-gem-%C2%A7%C2%A7-293-ff-bgb/>
 FN 18: <https://www.juraforum.de/lexikon/annahmeverzug>
 FN 19: <https://ra-aj.de/annahmeverzug-rechte-des-arbeitnehmers-bei-nichtbeschaeftigung/>
 FN 20: <https://lsgesetze.de/bgb/614>
 FN 21: https://www.gesetze-im-internet.de/bgb/_615.html
 FN 22: <https://www.iurastudent.de/definition/annahmeverzug-%C2%A7-615-bgb>
 FN 23: https://www.tk-lex.tk.de/web/guest/externalcontent?_leongshared_servicelId=2006&_leongshared_externalcontentid=HI519989
 FN 24: <https://bgb.kommentar.de/Buch-2/Abschnitt-8/Titel-8/Untertitel-1/Verguetung-bei-Annahmeverzug-und-bei-Betriebsrisiko>
 FN 25: <https://lexetius.com/BGB/615/vergutung-bei-annahmeverzug-und-bei-betriebsrisiko>
 FN 26: <https://www.ihr-arbeitsrecht.de/en/annahmeverzug-des-arbeitgebers/>

Fazit/Praxistipps für Arbeitgeber

Um als Arbeitgeber Annahmeverzug zu vermeiden und die damit verbundenen finanziellen Risiken zu minimieren, sollten Sie folgende praktische Hinweise beachten:

Klare Kommunikation bei der Nichtannahme von Arbeitsleistung: Wenn Sie die Arbeitsleistung eines Mitarbeiters nicht annehmen können oder wollen (z. B. bei unwirksamer Kündigung, Freistellung), sollten Sie dies dem Arbeitnehmer klar und eindeutig mitteilen. In solchen Fällen ist ein wörtliches Angebot der Arbeitsleistung durch den Arbeitnehmer ausreichend^{1,2}.

Vermeiden Sie widersprüchliches Verhalten: Wenn Sie eine Kündigung aussprechen, aber gleichzeitig dem Arbeitnehmer eine Weiterbeschäftigung zu unveränderten Konditionen während des Kündigungsschutzprozesses anbieten, kann dies als widersprüchliches Verhalten gewertet werden und den Annahmeverzug nicht unbedingt ausschließen³.

Arbeitsplatz bereitstellen und Arbeit zuweisen: Stellen Sie sicher, dass Arbeitsplätze funktionsfähig sind und weisen Sie dem Arbeitnehmer seine Arbeit zu. Wenn Sie dieser Pflicht nicht nachkommen, können Sie in Annahmeverzug geraten, auch wenn der Arbeitnehmer seine Leistung nicht explizit angeboten hat⁴.

Überprüfen Sie Kündigungen sorgfältig: Insbesondere bei Kündigungen besteht ein hohes Risiko, in Annahmeverzug zu geraten, wenn sich diese im Nachhinein als unwirksam herausstellen^{1,5,6}. Prüfen Sie die Zulässigkeit von Kündigungen genau und ziehen Sie im Zweifelsfall rechtlichen Rat hinzu.

Angebot zur Weiterbeschäftigung nach Kündigung: Wenn Sie sicherstellen möchten, dass kein Annahmeverzug eintritt, nachdem Sie eine Kündigung ausgesprochen haben, sollten Sie dem Arbeitnehmer die Aufnahme der Arbeit zu den bisherigen Konditionen anbieten^{3,7}.

Dokumentieren Sie Angebote und Ablehnungen: Halten Sie schriftlich fest, wann und wie Arbeitsleistungen angeboten oder abgelehnt wurden. Dies kann im Streitfall als Beweismittel dienen.

Beachten Sie das Betriebsrisiko: Als Arbeitgeber tragen Sie das Risiko, dass Arbeit vorhanden ist. Ausfälle aus wirtschaftlichen Gründen oder organisatorische Probleme können dazu führen, dass Sie in Annahmeverzug geraten^{2,5}.

Korrekte Abgrenzung zur Leistungsunfähigkeit: Der Arbeitnehmer muss grundsätzlich leistungsfähig und leistungsbereit sein, damit ein Annahmeverzug eintreten kann. Die Beweislast dafür, dass der Arbeitnehmer leistungsunfähig war, liegt bei Ihnen als Arbeitgeber⁸. Achten Sie darauf, dass Sie nur bei tatsächlicher Leistungsunfähigkeit (z. B. Krankheit) die Annahme der Leistung verweigern können.

Erkennen Sie mögliche Annahmeverzugssituationen: Annahmeverzug kann auch eintreten, wenn Sie die Zahlung des Arbeitslohns zu Unrecht ablehnen oder wenn Sie nur einen Teil der geschuldeten Arbeitsleistung annehmen^{4,9}.

Beratung bei Unsicherheiten: Im Zweifelsfall oder bei komplexen Sachverhalten ist es ratsam, frühzeitig rechtlichen Rat von einem Fachanwalt für Arbeitsrecht einzuholen, um finanzielle und rechtliche Nachteile zu vermeiden.

Quellen:

FN 1: https://www.hensche.de/Rechtsanwalt_Arbeitsrecht_Handbuch_Annahmeverzug.html
 FN 2: <https://www.ra-poeppel.de/arbeitsrecht-lexikon/annahmeverzug/>

- FN 3: <https://www.taylorwessing.com/de/insights-and-events/insights/2023/05/bag---annahmeverzug-bei-widerspruechlichem-verhalten-des-arbeitgebers>
- FN 4: <https://www.betriebsrat.de/betriebsratslexikon/br/annahmeverzug>
- FN 5: <https://www.kanzlei-flaemig.de/lexikon/arbeitsrecht-a/annahmeverzug/>
- FN 6: <https://www.anwaltonline.com/arbeitsrecht/tipps/200/annahmeverzug-des-arbeitgebers>
- FN 7: <https://www.betriebsrat.com/wissen/recht-und-gesetz/annahmeverzug>
- FN 8: <https://ra-aj.de/annahmeverzug-rechte-des-arbeitnehmers-bei-nichtbeschaeftigung/>
- FN 9: <https://www.sommerfeld-majka.de/anwalt/arbeitsrecht/woerterbuch/annahmeverzug/>

Arbeit auf Abruf

Arbeit auf Abruf, auch als Abrufarbeit bezeichnet, ist eine Form der flexiblen Teilzeitarbeit, bei der die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers nach dem Bedarf des Arbeitgebers erbracht wird. Dieses Modell ist besonders in Branchen mit schwankendem Arbeitsanfall wie dem Gastgewerbe, der Hotellerie oder dem Einzelhandel verbreitet. Die rechtliche Grundlage für Arbeit auf Abruf findet sich primär im Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG), insbesondere in § 12 TzBfG.^{1,2,3,4}

Vertragliche Vereinbarung

Die Arbeit auf Abruf muss ausdrücklich zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vertraglich vereinbart werden. Ohne eine solche Vereinbarung besteht keine Verpflichtung zur Abrufarbeit. Die schriftliche Form wird empfohlen, um die Bedingungen klar festzuhalten und Beweissicherung zu gewährleisten.^{2,4,5}

Festlegung der Arbeitszeit

Die Vereinbarung muss eine bestimmte Dauer der wöchentlichen und täglichen Arbeitszeit festlegen.^{1,6,7} Wenn keine wöchentliche Arbeitszeit vereinbart ist, gilt nach § 12 Abs. 1 Satz 3 TzBfG eine fiktive Wochenarbeitszeit von 20 Stunden als vereinbart.^{1,3,5,7} Ist die tägliche Arbeitszeit nicht festgelegt, muss der Arbeitgeber die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers für mindestens drei aufeinanderfolgende Stunden in Anspruch nehmen.^{3,7,8}

Ankündigungsfrist

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, den Arbeitnehmer mindestens vier Tage (96 Stunden) im Voraus über die Arbeitszeit zu informieren.^{1,4,5,7,9} Hält der Arbeitgeber diese Frist nicht ein, ist der Arbeitnehmer nicht zur Arbeitsleistung verpflichtet.^{4,9}

Schwankungsbreite

Im Falle einer vereinbarten Mindestarbeitszeit darf der Arbeitgeber nur bis zu 25 % der vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit zusätzlich abrufen.^{4,5,7} Bei einer vereinbarten Höchstarbeitszeit darf der Arbeitgeber nur bis zu 20 % der vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit weniger abrufen.^{4,5,7}

Rechte und Pflichten des Arbeitnehmers

Beschäftigungsanspruch: Arbeitnehmer haben Anspruch auf die vertraglich vereinbarte Mindestarbeitszeit, auch wenn der Arbeitgeber diese nicht abruft. In diesem Fall befindet sich der Arbeitgeber im Annahmeverzug und muss die vereinbarte Stundenzahl vergüten.⁶

Urlaubsanspruch: Arbeitnehmer im Abrufmodell haben, ebenso wie Vollzeitbeschäftigte, einen gesetzlichen Urlaubsanspruch. Die Höhe bemisst sich nach der vereinbarten Wochenarbeitszeit.^{1,3}

Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall: Die Berechnung der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall basiert auf dem Referenzprinzip, das die durchschnittliche Arbeitszeit der letzten drei Monate als Grundlage nimmt.^{1,7}

Planungssicherheit: Die Ankündigungsfrist von mindestens vier Tagen soll den Arbeitnehmern eine gewisse Planungssicherheit bieten.⁹

Keine Abrufpflicht bei Nichteinhaltung der Frist: Bei Nichteinhaltung der Ankündigungsfrist durch den Arbeitgeber ist der Arbeitnehmer nicht zur Arbeitsleistung verpflichtet.^{4,9}

Rechte und Pflichten des Arbeitgebers

Gestaltung der Arbeitszeit: Der Arbeitgeber kann die Arbeitszeit flexibel gestalten, muss dabei aber die gesetzlichen Vorgaben, insbesondere die Ankündigungsfrist und die Schwankungsbreiten, beachten.^{1,5,8}

Mitteilungspflichten: Der Arbeitgeber muss den Arbeitnehmer rechtzeitig über die geplante Arbeitszeit informieren.^{1,4,7}

Vergütungspflicht bei Nichtabruf: Wenn der Arbeitgeber die vereinbarte Arbeitszeit nicht abruft, muss er die Stunden dennoch vergüten, da er sich im Annahmeverzug befindet.⁶

Einhaltung gesetzlicher Vorgaben: Die gesetzlichen Regelungen zur Arbeit auf Abruf sind zwingend und

können nicht zum Nachteil des Arbeitnehmers durch Arbeitsvertrag oder Tarifvertrag abgeändert werden.⁵

Kündigungsschutz

Die Kündigung von Arbeitsverhältnissen auf Abruf kann für Arbeitgeber schwierig sein. Insbesondere bei betriebsbedingten Kündigungen kann der Arbeitgeber Schwierigkeiten haben darzulegen, warum ein flexibles Arbeitsverhältnis unbrauchbar geworden ist.¹⁰

Minijobs und Arbeit auf Abruf

Bei Minijobs auf Abruf müssen ebenfalls bestimmte Regelungen zur täglichen und wöchentlichen Arbeitszeit beachtet werden. Wenn ausschließlich der Mindestlohn gezahlt wird, darf die wöchentliche Arbeitszeit in der Abrufvereinbarung maximal zehn Stunden betragen, um als geringfügige Beschäftigung zu gelten.²

Gesetzliche Grundlagen

Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG): Regelt die Arbeit auf Abruf in § 12.^{1,2,3,4,5,6,7,8}

Bürgerliches Gesetzbuch (BGB): Findet Anwendung, da Arbeit auf Abruf auf einer arbeitsvertraglichen Vereinbarung beruht.¹

Bundesurlaubsgesetz (BUrlG): Regelt den Urlaubsanspruch.³

Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG): Relevant für die Berechnung der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall.⁷

Quellen:

FN 1: <https://www.arbeitsrechtsiegen.de/artikel/arbeit-auf-abruf-rechtliche-rahmenbedingungen-und-auswirkungen-auf-arbeitnehmer/>

FN 2: <https://www.youngcapital.de/hr-lexikon/arbeitsvertrag/arten-von-arbeitsvertraegen/arbeit-auf-abruf>

FN 3: https://www.haufe.de/personal/arbeitsrecht/arbeit-auf-abruf-wie-und-wo-ist-das-geregelt_76_377994.html

FN 4: <https://www.ahs-kanzlei.de/de/2020-07-abrufarbeit-und-arbeitszeit-im-arbeitsvertrag-nach-c2-a7-12-tzbfgr>

FN 5: <https://www.rechtsanwalt-lott.de/arbeit-auf-abruf/>

FN 6: <https://kanzlei-leising.de/alle-publikationen/arbeitsrecht/rechtliche-vorgaben-bei-der-arbeit-auf-abruf>

FN 7: https://www.gesetze-im-internet.de/tzbfgr/_12.html

FN 8: <https://www.lexware.de/wissen/mitarbeiter-gehalt/arbeit-auf-abruf/>

FN 9: <https://rechtecheck.de/arbeit-auf-abruf-rechte-und-pflichten-fuer-arbeitnehmer-und-arbeitgeber/>

FN 10: <https://www.ra-poeppel.de/arbeitsrecht-lexikon/abrufarbeit/>

Fazit/Praxistipps für Arbeitgeber

Vertragliche Vereinbarung: Stellen Sie sicher, dass "Arbeit auf Abruf" klar und schriftlich im Arbeitsvertrag geregelt ist. Ohne eine solche explizite Vereinbarung ist der Arbeitnehmer nicht zur Abrufarbeit verpflichtet.^{1,2}

Mindest- und Höchstarbeitszeiten festlegen: Vereinbaren Sie klare Mindest- oder Höchstarbeitszeiten. Bei der Festlegung einer Höchstarbeitszeit dürfen Sie die Arbeitszeit und die Bezahlung bei geringerem Arbeitsanfall um bis zu 20% kürzen. Wenn beispielsweise 30 Wochenstunden vereinbart sind, können Sie die Leistung und Vergütung auf maximal 24 Stunden reduzieren.^{1,3}

Festlegung der Wochenarbeitszeit: Sollte im Vertrag keine Wochenarbeitszeit festgelegt sein, wird eine fiktive Arbeitszeit von 20 Stunden pro Woche angenommen. Dies hat zur Folge, dass diese Stunden vergütet und sozialversicherungsrechtlich abgerechnet werden müssen, auch wenn der Arbeitgeber sie nicht abrufte. Es ist daher ratsam, eine klare Wochenarbeitszeit zu vereinbaren.^{4,5,6}

Tägliche Arbeitszeit beachten: Falls keine tägliche Arbeitszeit vereinbart ist, muss die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers für mindestens drei aufeinanderfolgende Stunden in Anspruch genommen werden.^{3,7}

Ankündigungsfrist einhalten: Informieren Sie den Arbeitnehmer mindestens vier Tage im Voraus über die geplante Arbeitszeit. Andernfalls ist der Arbeitnehmer nicht zur Arbeitsleistung verpflichtet.^{2,3,4}

Betriebsrat einbeziehen: Wenn ein Betriebsrat im Unternehmen existiert, hat dieser ein Mitspracherecht bei der Festlegung der täglichen Arbeitszeit.^{1,8}

Schriftliche Dokumentation: Führen Sie genaue Aufzeichnungen über die geleisteten Arbeitsstunden und die

Bezahlung. Dies dient als Nachweis im Falle von Unstimmigkeiten.⁹

Gesetzliche Regelungen sind zwingend: Beachten Sie, dass die gesetzlichen Vorschriften zur Arbeit auf Abruf nicht abdingbar sind. Verstöße können zu rechtlichen Konsequenzen führen.²

Mindestbeschäftigungsdauer bei Ausfall: Falls die Arbeit aus Gründen ausfällt, die der Arbeitgeber zu vertreten hat, hat der Arbeitnehmer einen Anspruch auf Vergütung.²

Regelungen zu Minijobbern prüfen: Achten Sie besonders auf die Verdienstgrenzen bei Minijobbern, die auf Abruf arbeiten, um die sozialversicherungsrechtlichen Bestimmungen einzuhalten.¹⁰

Umgang mit Fiktionsarbeitszeit: Sollte der Arbeitnehmer in der Vergangenheit regelmäßig mehr als die vereinbarten 20 Stunden pro Woche oder deutlich mehr als drei Stunden am Tag gearbeitet haben, findet die Fiktion von 20 Stunden pro Woche keine Anwendung, da dies zum Nachteil des Arbeitnehmers wäre.³

Abrufradius einhalten: Der Arbeitgeber darf nur bis zu 25% mehr abrufen als die vereinbarte Wochenarbeitszeit. Umgekehrt darf die wöchentliche Arbeitszeit um maximal 20% unterschritten werden.^{3,8}

Quellen:

FN 1: <https://www.lexware.de/wissen/mitarbeiter-gehalt/arbeit-auf-abruf/>

FN 2: <https://www.rechtsanwalt-lott.de/arbeit-auf-abruf/>

FN 3: <https://www.ahs-kanzlei.de/de/2020-07-abrufarbeit-und-arbeitszeit-im-arbeitsvertrag-nach-c2-a7-12-tzbfgr>

FN 4: <https://www.arbeitsrechtsiegen.de/artikel/arbeit-auf-abruf-rechtliche-rahmenbedingungen-und-auswirkungen-auf-arbeitnehmer/>

FN 5: <https://www.lutzabel.com/artikel/20210517-arbeit-auf-abruf-was-arbeitgeber-beachten-muessen/>

FN 6: <https://www.eu-gleichbehandlungsstelle.de/eugs-de/experten/newsletter/arbeit-auf-abruf-2267728>

FN 7: https://www.gesetze-im-internet.de/tzbfgr/__12.html

FN 8: <https://www.juraforum.de/lexikon/arbeit-auf-abruf>

FN 9: <https://rechtecheck.de/arbeit-auf-abruf-rechte-und-pflichten-fuer-arbeitnehmer-und-arbeitgeber/>

FN 10: <https://blog.ostwestfalen.ihk.de/recht-steuern/arbeit-auf-abruf-worauf-sie-achten-sollten/>

Arbeitgeber

Definition und Rechtsnatur

Ein Arbeitgeber ist im arbeitsrechtlichen Sinne jede natürliche oder juristische Person sowie eine rechtsfähige Personengesellschaft, die mindestens eine Person als Arbeitnehmer in einem Beschäftigungsverhältnis beschäftigt und im Gegenzug ein Entgelt zahlt^{1,2}. Die grundlegende Definition des Arbeitgebers besagt, dass es sich um die Partei eines Arbeitsverhältnisses handelt, die kraft dieses Verhältnisses berechtigt ist, die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers zu fordern und verpflichtet ist, diese zu vergüten^{1,3}. Dies kann auch für Privatpersonen gelten, die beispielsweise eine Haushaltshilfe beschäftigen⁴. Juristische Personen, wie eine GmbH oder AG, handeln als Arbeitgeber durch ihre Organe^{5,6}. Das Arbeitsverhältnis wird typischerweise durch einen Arbeitsvertrag begründet^{7,8}.

Rechte des Arbeitgebers

Dem Arbeitgeber stehen verschiedene Rechte zu, die jedoch gesetzlichen und vertraglichen Grenzen unterliegen^{7,9,10}:

Direktionsrecht (Weisungsrecht): Dieses Recht gestattet dem Arbeitgeber, Art, Ort und Zeit der Arbeitsleistung des Arbeitnehmers näher zu bestimmen, sofern diese Aspekte nicht bereits durch Arbeitsvertrag, Tarifvertrag oder Gesetz festgelegt sind^{1,2,5,8,10}. Dies ist ein zentrales Recht des Arbeitgebers, um die Arbeitsabläufe zu organisieren^{10,11}.

Recht auf Leistungserfüllung: Der Arbeitgeber hat das Recht, dass der Arbeitnehmer die vereinbarte Arbeitsleistung erbringt⁹.

Recht auf Treue und Solidarität: Arbeitnehmer sind dem Arbeitgeber gegenüber zur Treue verpflichtet^{7,9}. Dies steht im Gegensatz zur Fürsorgepflicht des Arbeitgebers⁷.

Recht auf wahrheitsgemäße Antworten: Im arbeitsrechtlichen Kontext können Arbeitgeber auf wahrheitsgemäße Auskünfte ihrer Arbeitnehmer bestehen⁹.

Pflichten des Arbeitgebers

Die Pflichten des Arbeitgebers sind vielfältig und ergeben sich aus dem Gesetz, Tarifverträgen und individuellen Arbeitsverträgen^{2,7,8,9,12}. Sie lassen sich in Haupt- und Nebenpflichten unterteilen:

Hauptpflichten:

Beschäftigungspflicht: Der Arbeitgeber ist verpflichtet, den Arbeitnehmer während des Bestehens des Arbeitsverhältnisses tatsächlich zu beschäftigen und ihm eine Arbeit zuzuweisen^{7,8,12}.

Entgeltzahlungspflicht: Die wichtigste Hauptpflicht ist die Zahlung des vereinbarten Arbeitsentgelts für die erbrachte Arbeitsleistung. Die Höhe und der Zeitpunkt der Zahlung sind gesetzlich und vertraglich geregelt^{2,8,9,11,12,13}. Wenn keine Lohnhöhe vereinbart ist, greift die übliche Vergütung nach § 612 BGB². Der Arbeitgeber muss zudem Lohnsteuer und Sozialabgaben abführen^{6,8,13}.

Nebenpflichten:

Schutz- und Fürsorgepflicht: Der Arbeitgeber muss Leben, Gesundheit, Würde und Persönlichkeit der Arbeitnehmer schützen⁸. Dies umfasst die Gestaltung sicherer Arbeitsplätze, die Bereitstellung geeigneter Arbeitsmittel (§ 618 BGB) und die Schaffung eines arbeitsfreundlichen Umfelds frei von Mobbing und Schikane^{8,9,12}.

Gleichbehandlungspflicht: Arbeitgeber dürfen Arbeitnehmer nicht diskriminieren^{7,8,9}.

Beachtung von Arbeits- und Pausenzeiten: Die Arbeitszeitgesetzgebung, insbesondere das Arbeitszeitgesetz (ArbZG), legt Regelungen zur täglichen Arbeitszeit (grundsätzlich acht Stunden, maximal zehn Stunden an Werktagen), Ruhepausen und Ruhezeiten fest^{12,13}.

Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall: Der Arbeitgeber ist zur Entgeltfortzahlung verpflichtet, wenn der Arbeitnehmer arbeitsunfähig erkrankt⁸.

Urlaubsanspruch: Arbeitgeber müssen den gesetzlich vorgeschriebenen Erholungsurlaub gewähren^{8,9,11}.

Datenschutz: Die Gewährleistung des Datenschutzes ist ebenfalls eine Pflicht des Arbeitgebers⁸.

Ausstellungspflicht eines Arbeitszeugnisses: Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses muss der Arbeitgeber

dem Arbeitnehmer auf Verlangen ein Arbeitszeugnis ausstellen².

Haftung des Arbeitgebers

Grundsätzlich haftet der Arbeitgeber für Schäden, die Arbeitnehmer im Rahmen ihrer beruflichen Tätigkeit Dritten zufügen^{14,15}. Der Arbeitgeber kann den Arbeitnehmer, der den Schaden verursacht hat, gegebenenfalls in Regress nehmen¹⁴. Bei Personenschäden im Arbeitskontext haftet in der Regel die Unfallversicherung, es sei denn, der Arbeitgeber hat den Schaden vorsätzlich herbeigeführt¹⁴.

Die Haftung des Arbeitgebers für Schäden des Arbeitnehmers, die aus Pflichtverletzungen resultieren, setzt voraus, dass der Arbeitgeber gegen seine rechtlichen Pflichten verstoßen hat, diese Pflichtverletzung ursächlich für den Schaden war und der Verstoß vorsätzlich oder fahrlässig erfolgte¹⁴. Auch ein Mitverschulden des Arbeitgebers kann die eigene Haftung mindern¹⁵. Bei Produkthaftungsfällen kann der Arbeitgeber auch unabhängig von eigenem Verschulden haften¹⁵.

Arbeitnehmerüberlassung (Leiharbeit)

Bei der Arbeitnehmerüberlassung (Leiharbeit) wird ein Arbeitnehmer von seinem Arbeitgeber (Verleiher) einem Dritten (Entleiher) gegen Entgelt und für begrenzte Zeit zur Arbeitsleistung überlassen^{16,17,18,19,20}. Der Verleiher bleibt der Arbeitgeber im arbeitsvertraglichen Sinne und schuldet die Gehaltszahlung und Sozialversicherungsbeiträge^{18,19}. Der Entleiher übt jedoch das Weisungsrecht aus und integriert den Leiharbeiter in seine Arbeitsorganisation^{16,17,18,19}. Das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) regelt diese Konstellation und schreibt unter anderem eine Erlaubnispflicht für den Verleiher vor¹⁹.

Betriebsübergang

Bei einem Betriebsübergang im Sinne des § 613a BGB tritt der Erwerber automatisch in die Rechte und Pflichten der bestehenden Arbeitsverhältnisse ein^{21,22,23,24,25}. Der neue Arbeitgeber wird somit der rechtliche Nachfolger des alten Arbeitgebers, wobei die Arbeitsverträge grundsätzlich zu denselben Konditionen fortbestehen²⁴. Arbeitnehmer haben unter bestimmten Umständen ein Widerspruchsrecht gegen den Übergang²⁴. Eine Kündigung allein aufgrund des Betriebsübergangs ist unwirksam, solange sie nicht andere Gründe hat^{23,24}.

Gesetzliche Vorschriften:

§ 618 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB): Regelt die Schutzpflichten des Arbeitgebers bezüglich Leben, Gesundheit und Eigentum des Arbeitnehmers.

§ 3 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG): Verpflichtet zur Gleichbehandlung und verbietet Diskriminierung.

§ 106 Gewerbeordnung (GewO): Bildet die Grundlage für das Weisungsrecht des Arbeitgebers.

§ 315 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB): Regelt die Ausübung des Ermessens bei der Bestimmung von Arbeitsbedingungen.

§ 3 Arbeitszeitgesetz (ArbZG): Legt die tägliche Höchstarbeitszeit fest.

§ 5 Arbeitszeitgesetz (ArbZG): Regelt Ruhezeiten für Arbeitnehmer.

§ 6 Arbeitszeitgesetz (ArbZG): Sieht besonderen Schutz für Nacht- und Schichtarbeitnehmer vor.

§ 2 Arbeitszeitgesetz (ArbZG): Definiert Arbeitszeit und schließt Ruhepause aus.

§ 612 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB): Regelung zur stillschweigend vereinbarten Vergütung.

§ 280 ff. Bürgerliches Gesetzbuch (BGB): Regelungen zu Schadensersatzansprüchen.

§ 104 Sozialgesetzbuch VII (SGB VII): Haftung bei Personenschäden.

§ 1 Abs. 1 Satz 1 AÜG (Arbeitnehmerüberlassungsgesetz): Erlaubnispflicht für die Arbeitnehmerüberlassung.

§ 9 Nr. 1 AÜG: Wirksamkeit von Verträgen bei verdeckter Arbeitnehmerüberlassung.

§ 10 Abs. 1 Satz 1 AÜG: Gesetzliche Fiktion eines Arbeitsvertrages mit dem Entleiher bei verdeckter Arbeitnehmerüberlassung.

§ 613a Bürgerliches Gesetzbuch (BGB): Regelungen zum Betriebsübergang.

§ 38 ff. Einkommensteuergesetz (EStG): Pflichten zur Lohnsteuerabführung.

- § 2 Abs. 1 Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG): Regelung zur Lohnzahlung bei Feiertagen.
- § 254 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB): Regelung zum Mitverschulden.
- § 104 SGB VII: Haftungsausschluss zugunsten des Arbeitgebers bei Arbeitsunfällen.
- § 1 Produkthaftungsgesetz (ProdHaftG): Haftung für Schäden durch Produkte.
- § 619a Bürgerliches Gesetzbuch (BGB): Haftung des Arbeitnehmers nur bei Vertretenmüssen.
- § 21a Abs.1 Satz 4 BetrVG (Betriebsverfassungsgesetz): Regelung zur Verlängerung des Übergangsmandats des Betriebsrats.
- § 18 Aktiengesetz (AktG): Definition von Konzernunternehmen.
- § 1b AÜG: Einschränkungen der Arbeitnehmerüberlassung im Baugewerbe.
- § 1a Abs. 1 AÜG: Ausnahmen von der Erlaubnispflicht bei Arbeitnehmerüberlassung.
- § 1 Abs. 1 Satz 5 und 6 AÜG: Kennzeichnungspflichten bei Arbeitnehmerüberlassungsverträgen.
- § 8 AÜG: Regelungen zu Tarifverträgen bei Arbeitnehmerüberlassung

Quellen:

- FN 1: <https://de.wikipedia.org/wiki/Arbeitgeber>
- FN 2: <https://www.arbeitsrechtsinfo.de/arbeitsrecht/arbeitgeber/>
- FN 3: <https://www.jura.cc/kuendigungsschutz/arbeitgeber/>
- FN 4: https://www.tk-lex.tk.de/web/guest/externalcontent?_leongshared_serviceld=2006&_leongshared_externalcontentid=HI520025
- FN 5: <https://www.mtrlegal.com/wiki/arbeitgeber/>
- FN 6: <https://www.kanzlei-chevalier.de/rechtsthemen/arbeitsrecht/arbeitsvertrag/arbeitgeber>
- FN 7: <https://www.arbeitsvertrag.org/rechte-und-pflichten/>
- FN 8: <https://www.lexware.de/wissen/unternehmerlexikon/arbeitgeber/>
- FN 9: <https://www.weltladen.de/fuer-weltlaeden/wiki/260>
- FN 10: <https://www.anwalt24.de/lexikon/arbeitgeber>
- FN 11: <https://www.frankenheimpb.de/glossary/arbeitgeber/>
- FN 12: <https://www.wolf-arbeitsrecht.de/pflichten-des-arbeitgebers.html>
- FN 13: <https://www.betriebsrat.de/fachartikel/arbeitsrecht/rechte-und-pflichten-im-arbeitsverhaeltnis-3136364>
- FN 14: <https://www.haendlerbund.de/de/ratgeber/recht/4273-arbeitgeberhaftung>
- FN 15: <https://www.kanzlei-neuendorff.de/blog/haftung-von-arbeitnehmern-und-arbeitgebern/>
- FN 16: <https://www.mayr-arbeitsrecht.de/themen/arbeitnehmerueberlassung/>
- FN 17: https://www.hensche.de/Rechtsanwalt_Arbeitsrecht_Handbuch_Leiharbeit.html
- FN 18: <https://de.wikipedia.org/wiki/Arbeitnehmerüberlassung>
- FN 19: <https://www.emplovio-hr.com/de/hr-lexikon/arbeitnehmerueberlassung>
- FN 20: <https://www.arbeitsagentur.de/unternehmen/personalfragen/pflichten-arbeitgeber/arbeitnehmerueberlassung>
- FN 21: https://www.anwalt.de/rechtstipps/arbeitnehmerrechte-beim-uebergang-seines-arbeitsverhaeltnisses-zu-einer-konzern-eigenen-gesellschaft_024897.html
- FN 22: <https://www.kgk-kanzlei.de/rechtsgebiete/arbeitsrecht/betriebsuebergang/>
- FN 23: https://www.hensche.de/Rechtsanwalt_Arbeitsrecht_Handbuch_Betriebsuebergang.html
- FN 24: <https://mgp-rechtsanwalt.de/betriebsuebernahme-arbeitsvertrag/>
- FN 25: <https://www.frankfurt-main.ihk.de/recht/uebersicht-alle-rechtsthemen/arbeitsrecht/betriebsuebergang-5191018>

Fazit/Praxistipps für Arbeitgeber

Arbeitsverträge sorgfältig gestalten: Legen Sie alle wesentlichen Bedingungen des Arbeitsverhältnisses schriftlich fest, auch bei Minijobs. Mündliche Vereinbarungen sind oft schwer nachweisbar und können im Streitfall zu Nachteilen führen. Beachten Sie hierbei das Nachweisgesetz, welches eine schriftliche Fixierung wichtiger Arbeitsbedingungen vorschreibt.^{1,2} Standardisierte Verträge sollten auf ihre Arbeitgeberfreundlichkeit geprüft und regelmäßig aktualisiert werden.^{2,3}

Spezifische Vertragsklauseln nutzen:

Ausschlussfristen: Vereinbaren Sie wirksame Ausschlussfristen im Arbeitsvertrag, um die gesetzliche Verjährungsfrist von Ansprüchen aus dem Arbeitsverhältnis, beispielsweise für Überstundenvergütung, zu verkürzen. Dies ermöglicht es Arbeitnehmern, Ansprüche nur innerhalb eines kürzeren Zeitraums geltend zu machen (z. B. drei Monate statt drei Jahre).³

Abrufarbeit: Falls Flexibilität erforderlich ist, können Sie eine Basisarbeitszeit mit zusätzlichen Abrufstunden vereinbaren. Dies erlaubt eine einseitige Reduzierung der Arbeitszeit im Bedarfsfall, beispielsweise bei wirtschaftlicher Schieflage.³

Widerrufsvorbehalt: In Arbeitsverträgen können Widerrufsvorbehalte für Gehaltsbestandteile vereinbart werden, die eine Kürzung der Vergütung (bis zu 25 %) ermöglichen, falls sich die wirtschaftliche Lage des Unternehmens verschlechtert.³

Lohn- und Gehaltszahlungen pünktlich und korrekt leisten: Die pünktliche und vollständige Zahlung der vereinbarten Vergütung ist eine Hauptpflicht des Arbeitgebers. Eine verspätete oder zu geringe Zahlung führt zum Zahlungsverzug und kann Verzugszinsen sowie gegebenenfalls Entschädigungsansprüche des Arbeitnehmers nach sich ziehen. Auch die ordnungsgemäße Abführung von Steuern und Sozialabgaben ist zwingend erforderlich.^{4,5,6}

Arbeitszeiten und Urlaub korrekt handhaben: Halten Sie die Vorgaben des Arbeitszeitgesetzes und des Bundesurlaubsgesetzes genau ein. Gewähren Sie den gesetzlichen Mindesturlaub von mindestens 24 Werktagen (bei Sechstageswoche) bzw. 20 Tagen (bei Fünftageswoche) und berücksichtigen Sie die Wünsche der Arbeitnehmer, sofern keine dringenden betrieblichen Gründe entgegenstehen. Erkrankt ein Arbeitnehmer im Urlaub, müssen die Urlaubstage nach Vorlage eines ärztlichen Attestes nachgewährt werden.^{5,6}

Fürsorge- und Schutzpflichten ernst nehmen: Als Arbeitgeber tragen Sie Verantwortung für das Wohl Ihrer Mitarbeiter. Dazu gehört der Schutz von Leben, Gesundheit, Würde und Persönlichkeit. Gestalten Sie sichere Arbeitsplätze, stellen Sie notwendige Arbeitsmittel bereit und schaffen Sie ein Arbeitsumfeld frei von Mobbing und Diskriminierung. Dies beinhaltet auch die Einhaltung des Datenschutzes und der Gleichbehandlung nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG).^{4,6,7}

Weisungsrecht bewusst und rechtmäßig ausüben: Ihr Weisungs- oder Direktionsrecht (§ 106 GewO) erlaubt Ihnen, Inhalt, Ort und Zeit der Arbeitsleistung näher zu bestimmen. Dieses Recht ist jedoch nicht unbegrenzt und wird durch den Arbeitsvertrag, Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen und gesetzliche Vorschriften eingeschränkt. Beachten Sie stets das billige Ermessen, das eine Abwägung der beiderseitigen Interessen erfordert.^{4,5,6,8}

Abmahnungen präzise formulieren und als letztes Mittel vor Kündigung einsetzen: Eine Abmahnung dient dazu, pflichtwidriges Verhalten eines Mitarbeiters zu rügen, ihn auf die Möglichkeit der Besserung hinzuweisen und für den Wiederholungsfall arbeitsrechtliche Konsequenzen, insbesondere eine Kündigung, anzudrohen. Um wirksam zu sein, muss eine Abmahnung den Sachverhalt genau beschreiben (wer, was, wann, wo, wie), das Fehlverhalten eindeutig benennen und die Kündigungsandrohung bei Wiederholung enthalten. Eine Abmahnung ist in der Regel Voraussetzung für eine verhaltensbedingte Kündigung.^{9,10}

Kündigungen sorgfältig vorbereiten und rechtssicher gestalten: Kündigungen sind eine häufige Fehlerquelle. Achten Sie unbedingt auf die Schriftform (§ 623 BGB), da mündliche oder elektronische Kündigungen unwirksam sind. Prüfen Sie, ob Kündigungsschutz besteht (Betriebe mit mehr als zehn Mitarbeitern und Beschäftigung über sechs Monate). Eine Kündigung muss sozial gerechtfertigt sein, basierend auf personen-, verhaltens- oder betriebsbedingten Gründen. Holen Sie vorab alle notwendigen Zustimmungen ein (z. B. Integrationsamt bei Schwerbehinderten) und hören Sie ggf. den Betriebsrat an. Vermeiden Sie vorschnelle Kündigungen ohne vorherige Abmahnung, da dies vor Gericht unterliegen kann.^{10,11,12,13,14}

Regelmäßige Aktualisierung des Arbeitsrechtswissens: Das deutsche Arbeitsrecht ist komplex und unterliegt ständigen Änderungen. Es verteilt sich auf zahlreiche Gesetze (z.B. BGB, Arbeitszeitgesetz, Kündigungsschutzgesetz, Bundesurlaubsgesetz, AGG, Datenschutz-Grundverordnung) und kollektivrechtliche Regelungen wie Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen. Ein fundiertes Wissen ist die Basis für eine erfolgreiche und konfliktfreie Zusammenarbeit. Ziehen Sie bei Unsicherheiten stets fachkundigen juristischen Rat hinzu.^{5,7,15,16,17,18}

Bei Pflichtverletzungen objektiv und transparent agieren: Bei Minderleistung oder Fehlverhalten eines Mitarbeiters ist es wichtig, die Ursachen objektiv zu analysieren. Sprechen Sie Probleme konstruktiv an, hören Sie die Sicht des Mitarbeiters und setzen Sie bei Bedarf klare Leistungsziele oder Qualitätsstandards schriftlich fest. Wenn betriebliche Mängel oder unklare Anweisungen Ursache für Fehler sind, müssen diese zuerst abgestellt werden.¹⁰

Schwellenwerte im Blick behalten: Verschiedene arbeitsrechtliche Regelungen treten erst ab einer bestimmten Mitarbeiterzahl in Kraft. Schon ab dem ersten Mitarbeiter gelten Arbeitsschutzvorschriften. Ab fünf wahlberechtigten Arbeitnehmern kann ein Betriebsrat gewählt werden. Ab mehr als zehn Arbeitnehmern (ohne Auszubildende) greift der allgemeine Kündigungsschutz.^{12,18}

- FN 2: <https://www.etl-rechtsanwaelte.de/zeigepdf/presse/Arbeitsrecht-Gastronomie-Fehler-der-Arbeitgeber-ETL-Fizzz>
FN 3: <https://www.mm-law.de/experten-blog/artikel/id-9-tipps-im-arbeitsrecht-fuer-arbeitgeber/>
FN 4: <https://www.ra-poeppel.de/arbeitsrecht-lexikon/arbeitgeberpflichten/>
FN 5: <https://www.betriebsrat.de/fachartikel/arbeitsrecht/rechte-und-pflichten-im-arbeitsverhaeltnis-3136364>
FN 6: <https://www.lexware.de/wissen/unternehmerlexikon/arbeitgeber/>
FN 7: <https://www.arbeitsvertrag.org/rechte-und-pflichten/>
FN 8: <https://www.arbeitsrechtsinfo.de/arbeitsrecht/arbeitgeber/>
FN 9: <https://www.youtube.com/watch?v=3rsetZNhaGU>
FN 10: <https://www.fachanwalt.de/ratgeber/schlechtleistung-und-fehlverhalten-von-mitarbeitern-was-koennen-arbeitgeber-tun>
FN 11: <https://www.legalsmart.de/blog/5-fehler-die-arbeitgeber-immer-wieder-machen/>
FN 12: <https://gks-rechtsanwaelte.de/checkliste-fuer-unternehmer-wichtige-schwellenwerte-im-arbeitsrecht/>
FN 13: <https://www.hensche.de/kuendigung-durch-den-arbeitgeber-checkliste.html>
FN 14: <https://mgp-rechtsanwalt.de/kundigung-die-haufigsten-fehler-der-arbeitgeber/>
FN 15: <https://www.personio.de/hr-lexikon/arbeitsrecht-gesetze/>
FN 16: <https://www.arbeitsrechte.de/rechte-und-pflichten/>
FN 17: <https://business.studysmarter.de/blog/arbeitsrecht/>
FN 18: <https://www.ihk-muenchen.de/ratgeber/recht/arbeitsrecht/>

Arbeitgeberdarlehen

Ein Arbeitgeberdarlehen liegt vor, wenn ein Arbeitgeber seinem Mitarbeiter Geld auf Basis eines Darlehensvertrags zur Verfügung stellt.^{1,2} Es handelt sich hierbei um eine freiwillige Leistung des Arbeitgebers und stellt keine direkte Gegenleistung für die Arbeitsleistung dar.³ Das Darlehen ist rechtlich vom Arbeitsvertrag getrennt zu betrachten.^{3,4}

Vertragsgestaltung und Inhalt

Die Bedingungen eines Arbeitgeberdarlehens ergeben sich primär aus dem Darlehensvertrag.¹ Dieser Vertrag ist aus Gründen der Nachweisbarkeit in der Regel schriftlich zu verfassen.⁴ Übliche Inhalte umfassen den Darlehensbetrag, die Auszahlungsmodalitäten, die Laufzeit, einen Tilgungsplan, Zinssätze (falls vereinbart), Fälligkeiten der Raten, eventuelle Sicherheiten, Regelungen zu Sondertilgungen, Stundungsmöglichkeiten, Kündigungsrechte sowie die Konsequenzen bei Zahlungsverzug oder bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses.⁴

Zinsen

Grundsätzlich muss der Arbeitnehmer nur dann Zinsen zahlen, wenn dies explizit im Darlehensvertrag vereinbart wurde.¹ Fehlt eine solche Vereinbarung, ist das Darlehen zinslos zurückzuzahlen.¹ Es kann vereinbart werden, dass sich der Zinssatz erhöht, wenn das Arbeitsverhältnis endet, der Darlehensvertrag aber fortbesteht.¹ Arbeitgeberdarlehen werden oft zu günstigeren Konditionen als marktübliche Bankdarlehen angeboten.^{1,3}

Zweckbindung

Eine Zweckbindung für das Darlehen, wie z.B. für Wohnzwecke, Weiterbildungsmaßnahmen oder zum Erwerb von Unternehmensanteilen, kann vereinbart werden.^{1,4} Solche Bindungen müssen jedoch klar und verständlich formuliert sein.⁴

AGB-Kontrolle

Wenn der Arbeitgeber vorformulierte Darlehensverträge verwendet, fallen diese unter die Regelungen für allgemeine Geschäftsbedingungen (AGB) gemäß §§ 305 ff. Bürgerliches Gesetzbuch (BGB)^{1,4,6,7,8,9,5} Überraschende oder unangemessen benachteiligende Klauseln sind daher unwirksam.⁵

Rechtliche Grundlagen

Die rechtlichen Grundlagen für Arbeitgeberdarlehen finden sich hauptsächlich im Bürgerlichen Gesetzbuch (BGB) für Darlehensverträge im Allgemeinen (§§ 488 ff. BGB) und gegebenenfalls für Verbraucherdarlehensverträge (§§ 491 ff. BGB).^{3,9,10} Ein Arbeitgeberdarlehen kann als Verbraucherdarlehen eingestuft werden, wenn es bestimmten Kriterien entspricht.³ Allerdings sind Darlehensverträge mit Arbeitnehmern, die zu günstigeren als marktüblichen Bedingungen abgeschlossen werden, in der Regel nicht als Verbraucherdarlehensverträge im Sinne des § 491 Abs. 2 Nr. 4 BGB einzustufen, es sei denn, es handelt sich um spezielle Fälle wie die im Gesetz genannten.³

Für Verbraucherdarlehensverträge gelten besondere Formvorschriften wie die Schriftform gemäß § 492 BGB.^{9,11} Des Weiteren sind die Regelungen zu § 498 BGB (außerordentliches Kündigungsrecht des Darlehensgebers) und §§ 495, 499-502 BGB (Widerrufsrecht und Kündigungsrecht) relevant.⁹

Sonderregelungen für Sachdarlehen sind in den §§ 607 ff. BGB zu finden.¹

Steuerliche und sozialversicherungsrechtliche Aspekte

Zinsvorteile, die ein Arbeitnehmer aus einem zinslosen oder zinsverbilligten Arbeitgeberdarlehen zieht, gelten als geldwerter Vorteil und sind grundsätzlich steuer- und sozialversicherungspflichtig.^{1,2,4,8,12} Die Darlehenssumme selbst wird nicht als Arbeitslohn betrachtet.⁸

Steuerliche Behandlung

Die steuerliche Beurteilung der Zinsvorteile richtet sich nach den Regelungen des Einkommensteuergesetzes (EStG), insbesondere § 8 Abs. 2 und 3 EStG.^{1,2,8}

Freigrenze: Zinsvorteile aus Arbeitgeberdarlehen bis zu einer Höhe von 2.600 Euro sind lohnsteuerlich unbeachtlich. Diese Grenze bezieht sich auf die noch nicht getilgte Darlehenssumme am Ende des Lohnzahlungszeitraums.¹² Mehrere vom Arbeitgeber gewährte Darlehen werden hierbei zusammengerechnet.¹²

Besteuerung über der Freigrenze: Übersteigt die noch nicht getilgte Darlehenssumme 2.600 Euro, werden die Zinsvorteile als steuerpflichtiger Arbeitslohn behandelt.

Maßstabszinssatz: Ein steuerpflichtiger Zinsvorteil liegt nicht vor, wenn das Darlehen zu einem marktüblichen Zinssatz gewährt wird.^{2,12} Die Ermittlung des Zinsvorteils erfolgt in der Regel durch den Vergleich mit marktüblichen Konditionen für vergleichbare Darlehen.^{2,4}

Pauschalierung: Es besteht die Möglichkeit der Pauschalierung der Lohnsteuer nach § 40 Abs. 1 EStG oder nach § 37b EStG.¹

Sozialversicherung

Der geldwerte Vorteil aus einem zinslosen oder zinsverbilligt gewährten Arbeitgeberdarlehen ist als Einnahme aus Beschäftigung nach § 14 Abs. 1 Satz 1 Sozialgesetzbuch IV (SGB IV) beitragspflichtig, sofern er die Sachbezugsfreigrenze überschreitet.^{1,8}

Was kein Arbeitgeberdarlehen ist

Vorschüsse auf Reisekosten, nicht rückzahlbare Zuschüsse oder Auslagenersatz gelten nicht als Arbeitgeberdarlehen.^{4,12} Ebenso wenig sind Lohnabschlagszahlungen und Gehaltsvorschüsse als Arbeitgeberdarlehen zu werten, es sei denn, es handelt sich um bestimmte Gehaltsvorschüsse im öffentlichen Dienst, die nach entsprechenden Richtlinien gewährt werden.¹²

Rückzahlung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Die Rückzahlung des Darlehens erfolgt üblicherweise in vereinbarten Raten.^{3,4} Es ist möglich, dass der Arbeitgeber Teile des Gehalts einbehält, um die Rückzahlung zu gewährleisten, wobei die Pfändungsfreigrenzen nach §§ 850 ff. BGB zu beachten sind.⁵

Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses führt nicht automatisch zu einer Rückzahlungspflicht des Darlehens, sofern vertraglich nichts anderes vereinbart wurde.¹ Klauseln im Darlehensvertrag dürfen dem Arbeitnehmer den Wechsel des Arbeitsplatzes nicht unzulässig erschweren.¹ Das Gesetz gibt dem Arbeitgeber keinen Anspruch auf eine vorzeitige Rückzahlung des Darlehens bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses aufgrund geänderter Geschäftsgrundlage (§ 313 BGB).¹

Wichtiger Hinweis

Bei Unsicherheiten bezüglich der rechtlichen Gestaltung oder steuerlichen Auswirkungen eines Arbeitgeberdarlehens wird empfohlen, steuerlichen Rat von einem Steuerberater oder rechtlichen Rat von einem Rechtsanwalt einzuholen.⁵

Quellen:

- FN 1: https://www.tk-lex.tk.de/web/guest/externalcontent?_leongshared_serviceld=2006&_leongshared_externalcontentid=HI520035
- FN 2: <https://www.sbk.org/arbeitgeberservice/fachthemen/steuerrecht/arbeitgeberdarlehen/>
- FN 3: <https://www.kanzlei-hasselbach.de/blog/arbeitgeberdarlehen/>
- FN 4: <https://www.mtrlegal.com/wiki/arbeitgeberdarlehen/>
- FN 5: <https://www.anwalt.de/rechtstipps/arbeitgeberdarlehen-171901.html>
- FN 6: <https://www.rechtswissenschaft-verstehen.de/zivilrecht/buergerliches-gesetzbuch-bgb/schuldrecht-besonderer-teil/darlehensvertrag/>
- FN 7: https://www.gesetze-im-internet.de/bgb/_488.html
- FN 8: <https://www.lexware.de/wissen/unternehmerlexikon/arbeitgeberdarlehen/>
- FN 9: <https://www.lecturio.de/mkt/jura-magazin/darlehensvertrag/>
- FN 10: https://www.gesetze-im-internet.de/bgb/_491.html
- FN 11: https://www.gesetze-im-internet.de/bgb/_492.html
- FN 12: https://www.dniedersachsen.de/assets/messages/Anl._15_Neue_Regeln_fuer_Arbeitgeberdarlehen.pdf

Fazit/Praxistipps für Arbeitgeber

Schriftliche Vereinbarung ist essentiell: Halten Sie alle Konditionen eines Arbeitgeberdarlehens – wie Rückzahlungsraten, Zinsen und Fälligkeiten – schriftlich fest, um spätere Missverständnisse oder Streitigkeiten zu vermeiden. Obwohl mündliche Vereinbarungen möglich sind, wird die Schriftform dringend empfohlen^{1,2}.

Berücksichtigen Sie die Pfändungsfreigrenze: Wenn Rückzahlungen per Gehaltsverrechnung erfolgen sollen, achten Sie zwingend auf die Pfändungsfreigrenzen gemäß § 394 BGB. Dem Arbeitnehmer muss nach Abzug der Rate ein unpfändbarer Betrag verbleiben, der seine Unterhaltspflichten abdeckt^{1,2,3}.

Klarheit bei Zinsen: Ein Zinsanspruch besteht nur, wenn dies explizit im Darlehensvertrag vereinbart wurde. Ohne explizite Vereinbarung ist das Darlehen zinslos zurückzuzahlen^{1,4}. Vereinbarungen über eine Zinserhöhung nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses sind möglich⁴.

Vertragsgestaltung bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses: Die automatische Fälligkeit des gesamten Darlehens bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist oft unwirksam, besonders wenn sie pauschal für jede Art der Beendigung gilt⁵. Insbesondere bei einer betriebsbedingten Kündigung durch den Arbeitgeber kann eine solche Klausel den Arbeitnehmer unangemessen benachteiligen^{4,5}. Klären Sie diese Modalitäten sorgfältig im Vertrag^{2,6}. Eine Ausgleichsklausel in einem Aufhebungsvertrag erfasst Arbeitgeberdarlehen in der Regel nicht, da beide Verträge rechtlich getrennt betrachtet werden⁴.

Keine automatische Fälligkeit bei Kündigung: Das Arbeitsverhältnis und der Darlehensvertrag sind rechtlich voneinander unabhängig. Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses führt nicht automatisch zur Fälligkeit des Darlehens^{1,7}. Die Rückzahlung richtet sich nach den vereinbarten Terminen im Darlehensvertrag⁵. Der Arbeitgeber muss das Darlehen unter Einhaltung der gesetzlichen Fristen kündigen, um es vorzeitig zurückzufordern⁶.

Verbraucherschutz beachten: Bei Darlehen, die zu marktüblichen oder niedrigeren Zinsen gewährt werden, handelt es sich oft um Verbraucherdarlehensverträge, die besonderen Schutzvorschriften unterliegen (z. B. Schriftform, Widerrufsrecht). Wenn der Zinssatz jedoch deutlich unter dem marktüblichen Wert liegt, fallen diese Schutzvorschriften nicht automatisch an⁹.

Gleichbehandlungsgrundsatz: Stellen Sie sicher, dass alle Mitarbeiter gleich behandelt werden. Teilzeitkräfte dürfen nicht von günstigen Darlehensbedingungen ausgeschlossen werden^{2,10}.

Ausschlussfristen beachten: Ansprüche auf Rückzahlung von Arbeitgeberdarlehen unterliegen Ausschlussfristen, die vertraglich oder tarifvertraglich vereinbart sein können. Diese Fristen müssen eingehalten werden, da der Anspruch sonst verfallen kann¹¹.

Auszahlung getrennt vom Lohn: Die Darlehenssumme sollte getrennt vom Arbeitslohn ausgezahlt werden, nicht als Vorschuss oder Abschlagszahlung^{6,9,12}.

Vermeiden Sie Unwirksamkeit von Klauseln: Klauseln, die Arbeitnehmer unangemessen benachteiligen oder überraschend sind, können unwirksam sein. Dies gilt auch für Darlehen, die keine Verbraucherdarlehen sind⁶.

Darlehen sind kein Arbeitslohn: Das Darlehen selbst ist kein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsentgelt, da es auf Rückzahlung basiert^{4,11}. Lediglich ein möglicher Zinsvorteil kann steuer- und sozialversicherungspflichtig sein^{4,11}.

Betriebsratsmitbestimmung: Bei der Gewährung von Arbeitgeberdarlehen kann die Mitbestimmung des Betriebsrats relevant sein².

Quellen:

FN 1: <https://www.kgk-kanzlei.de/rechtsgebiete/arbeitsrecht/arbeitgeberdarlehen/>

FN 2: <https://www.schrittmacher-kanzlei.de/darlehen-an-arbeitnehmer-was-unternehmen-beachten-sollten/>

FN 3: <https://www.ra-poeppel.de/arbeitgeberdarlehen-beendigung-arbeitsverhaeltnisses-vollstaendig-zurueckgezahlt/>

FN 4: <https://www.tk-lex.tk.de/externalcontent/-/content/serviceld/2006/externalcontentid/HI520035.html>

FN 5: <https://ulrich-hallermann.com/muss-ein-arbeitgeberdarlehen-nach-kuendigung-zurueckgezahlt-werden/>

FN 6: <https://www.kanzlei-hasselbach.de/blog/arbeitgeberdarlehen/>

FN 7: <https://tp-rechtsanwaelte.de/arbeitgeberdarlehen-was-arbeitnehmer-und-arbeitgeber-wissen-muessen/>

FN 8: <https://www.arbeitnehmerhilfe-berlin.de/arbeitsrecht-wissen/arbeitgeberdarlehen.html>

FN 9: <https://www.back-officer.de/post/alles-ueber-arbeitgeberdarlehen>

FN 10: <https://www.rechtsanwalt.net/rechtstipps/arbeitsrecht/das-arbeitgeberdarlehen-abgrenzung-und-moeglichkeiten/820>

FN 11: <https://www.arbeitsrechtsiegen.de/artikel/arbeitgeberdarlehen-rueckzahlungspflicht-und-ausschlussfrist/>

FN 12: <https://www.personal-wissen.de/5671/arbeitgeberdarlehen-pro-und-kontra-zum-geld-vom-chef/>

Arbeitgeberhaftung

Die Arbeitgeberhaftung beschreibt die rechtliche Verantwortung eines Arbeitgebers für Schäden, die entweder seinem Arbeitnehmer entstehen oder die der Arbeitnehmer einem Dritten zufügt^{1,2,3}. Diese Haftung kann sowohl vertraglicher als auch deliktischer Natur sein⁴. Die Grundprinzipien der Haftung sind im Bürgerlichen Gesetzbuch (BGB), insbesondere in den Vorschriften §§ 276, 280 ff. BGB, verankert^{5,6}.

Haftungsgrundsätze im Arbeitsverhältnis

Grundsätzlich haftet der Arbeitgeber verschuldensabhängig, das bedeutet, ein Verschulden (Vorsatz oder Fahrlässigkeit) muss ihm nachgewiesen werden^{4,7}. Jedoch gibt es auch Fälle der verschuldensunabhängigen Haftung^{1,6,8}.

Verschuldensabhängige Haftung

Ein Arbeitgeber haftet für Schäden, die durch die Verletzung arbeitsvertraglicher Pflichten entstehen, gleich ob Haupt- oder Nebenpflichten^{4,6}. Dazu zählen insbesondere:

Verletzung der Fürsorgepflicht: Der Arbeitgeber ist verpflichtet, Leben und Gesundheit des Arbeitnehmers zu schützen. Dazu gehört die Gewährleistung eines sicheren Arbeitsumfeldes, die Einhaltung von Arbeitsschutzvorschriften und die Unterstützung bei Mobbing oder sexueller Belästigung^{4,9}. Verstöße hiergegen, wie die Missachtung von Arbeitsschutzbestimmungen, die zu einem Unfall führen, können zur Haftung führen⁷.

Verletzung der Hauptleistungspflichten: Dazu gehört die korrekte Beschäftigung und Bezahlung des Arbeitnehmers⁴. Beispielsweise kann eine fehlerhafte Lohnabrechnung, die zu einem Schaden beim Arbeitnehmer führt, haftungsbegründend sein⁴.

Unerlaubte Handlungen: Wenn der Arbeitgeber vorsätzlich oder fahrlässig das Leben, den Körper, die Gesundheit, die Freiheit, das Eigentum oder ein anderes Recht des Arbeitnehmers widerrechtlich verletzt⁶. Dies kann auch durch den Verstoß gegen Schutzgesetze geschehen¹⁰.

Zurechnung des Verschuldens Dritter

Das Verschulden von Erfüllungsgehilfen, also von Arbeitnehmern oder Beauftragten des Arbeitgebers, wird dem Arbeitgeber nach § 278 BGB zugerechnet^{3,4}. Dies gilt, wenn die schuldhafte Handlung in einem inneren sachlichen Zusammenhang mit den Aufgaben steht, die der rechtsverletzenden Person zugewiesen wurden und sie quasi als "verlängerter Arm" des Arbeitgebers agiert⁴. Die bloße Ausübung der Tätigkeit im betrieblichen Umfeld reicht für eine Zurechnung nicht aus⁴.

Verschuldensunabhängige Haftung

In bestimmten Fällen kann der Arbeitgeber auch ohne eigenes Verschulden haften^{1,6,8,11}. Dies ist beispielsweise der Fall, wenn:

Ersatz von Aufwendungen (§ 670 BGB analog): Der Arbeitgeber haftet für Sachschäden an persönlichen Gegenständen des Arbeitnehmers, die dieser für betriebliche Zwecke einsetzt (z. B. privates Handy, eigenes Auto) und für die keine separate Vergütung erfolgt, die die Gefahr abdeckt^{1,3,8,12}. Der Schaden muss dabei auf einem "untypischen" Ereignis beruhen^{1,3}. Abgenutzte Arbeitskleidung zählt in der Regel nicht dazu^{1,3}.

Betriebsrisiko: Wenn der Schaden im Tätigkeitsbereich des Arbeitgebers eintritt und nicht im Lebensbereich des Arbeitnehmers³.

Haftung für bestimmte Schadensarten

Die Haftung des Arbeitgebers kann sich auf Personen- und Sachschäden erstrecken^{1,6,13}.

Personenschäden

Bei Personenschäden (Verletzung, Tod des Arbeitnehmers während der Arbeit oder betrieblicher Tätigkeit) haftet in der Regel die gesetzliche Unfallversicherung (§ 104 SGB VII)^{9,12}. Die Haftung des Arbeitgebers ist hier ausgeschlossen, es sei denn, er hat den Schaden vorsätzlich herbeigeführt^{1,9,10,12}. In Fällen, in denen die gesetzliche Unfallversicherung nicht greift oder der Arbeitgeber vorsätzlich gehandelt hat, kann der Arbeitnehmer Schmerzensgeldansprüche gegen den Arbeitgeber haben^{1,12}.

Sach- und Vermögensschäden

Für Sach- und Vermögensschäden, die durch die gesetzliche Unfallversicherung nicht abgedeckt sind, haftet der Arbeitgeber¹¹. Dies kann beispielsweise bei Beschädigung des privaten Eigentums des Arbeitnehmers (wie Kfz oder Arbeitskleidung unter bestimmten Umständen) geschehen, wenn es im Rahmen der Tätigkeit beschädigt wird^{1,3,11}. Die Arbeitgeberhaftung erstreckt sich auch auf Schäden, die ein Arbeitnehmer bei einem anderen Arbeitnehmer verursacht^{1,3,12}. Der Arbeitgeber kann in diesem Fall den Verursacher im Innenverhältnis in Regress nehmen^{1,3}.

Haftungsausschlüsse und -begrenzungen

Vertragliche Haftungsausschlüsse des Arbeitgebers sind in der Regel unwirksam, insbesondere für vorsätzliche oder grob fahrlässige Schäden (§ 276 Abs. 3 BGB, § 309 Nr. 7 b BGB)^{1,12,13}. Auch ein Haftungsausschluss für normale Fahrlässigkeit kann unzulässig sein, da er Arbeitnehmer unangemessen benachteiligen kann (§ 307 Abs. 1 BGB)^{1,12}. Ausnahmen können bei Summenbegrenzungen für Sachschäden bestehen, deren Wirksamkeit jedoch vom Einzelfall abhängt¹².

Ein Haftungsausschluss des Arbeitgebers für Personenschäden nach § 104 SGB VII tritt ein, wenn der Schaden nicht vorsätzlich herbeigeführt wurde und auf einen Versicherungsfall im Sinne des Unfallversicherungsrechts zurückzuführen ist^{9,11}.

Wann der Arbeitnehmer haftet (Abgrenzung zur Arbeitgeberhaftung)

Es ist wichtig zu betonen, dass auch Arbeitnehmer unter bestimmten Voraussetzungen für Schäden haften können, die sie im Arbeitsverhältnis verursachen^{5,14,15,16,17,18}. Die Arbeitnehmerhaftung ist jedoch im Vergleich zur allgemeinen zivilrechtlichen Haftung stark eingeschränkt und basiert auf dem Prinzip des innerbetrieblichen Schadensausgleichs^{5,15,17,18}.

Die Haftung des Arbeitnehmers richtet sich nach dem Verschuldensgrad:

Leichte Fahrlässigkeit: Keine Haftung des Arbeitnehmers^{5,15,16,17}.

Mittlere Fahrlässigkeit: Haftungsteilung zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber (Quotelung)^{5,15,16,17,18,19}.

Grobe Fahrlässigkeit oder Vorsatz: Grundsätzlich volle Haftung des Arbeitnehmers, wobei unter besonderen Umständen Haftungserleichterungen möglich sind^{5,16,17,18,19}.

Ein Haftungsausschluss für vorsätzliche Schäden ist gesetzlich unzulässig¹. Auch grobe Fahrlässigkeit kann nicht wirksam vertraglich ausgeschlossen werden¹².

Die genauen Haftungsquoten werden im Einzelfall unter Berücksichtigung aller Umstände entschieden^{5,12,15,17}. Bei der Beurteilung des Verschuldens des Arbeitnehmers wird auch das Mitverschulden des Arbeitgebers berücksichtigt (§ 254 BGB)⁵. Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat Grundsätze entwickelt, die die Arbeitnehmerhaftung in der Regel begrenzen, um eine unbillige Belastung zu vermeiden^{15,17,18,19}.

Gesetzliche Vorschriften

§ 276 BGB: Grundsätze des Vertretenmüssens (Verschulden)⁷

§ 618 BGB: Pflicht zu Schutzmaßnahmen für Leben und Gesundheit des Arbeitnehmers^{9,10}

§ 278 BGB: Zurechnung des Verschuldens von Erfüllungsgehilfen^{3,4,10}

§ 254 BGB: Berücksichtigung von Mitverschulden^{5,15,18,20}

§ 670 BGB: Ersatz von Aufwendungen (analog für verschuldensunabhängige Haftung des Arbeitgebers bei betrieblicher Nutzung privater Gegenstände)^{1,3,8,12}

§ 823 BGB: Haftung bei unerlaubten Handlungen^{6,10}

§ 104 SGB VII: Haftungsausschluss des Arbeitgebers bei Personenschäden^{1,9,12}

§ 307, § 309 BGB: Unwirksamkeit von Haftungsausschlüssen in Allgemeinen Geschäftsbedingungen (AGB) und damit auch in Arbeitsverträgen^{1,12,13}

§ 611a, § 612a, § 613, § 619a BGB: Weitere relevante Vorschriften BGB^{4,9,10,20}

Quellen:

FN 1: <https://www.haendlerbund.de/de/ratgeber/recht/4273-arbeitgeberhaftung>
 FN 2: <https://kanzlei-herfurtner.de/arbeitgeberhaftung/>
 FN 3: <https://www.limmer-reutemann.de/arbeitsrecht-ratgeber/arbeitgeberhaftung>
 FN 4: https://www.haufe.de/personal/arbeitsrecht/schadensersatzpflicht-des-arbeitgebers_76_625820.html
 FN 5: <https://www.kanzlei-neuendorff.de/blog/haftung-von-arbeitnehmern-und-arbeitgebern/>
 FN 6: <https://www.deubner-recht.de/themen/haftung-arbeitsverhaeltnis/arbeitgeberhaftung.html>
 FN 7: <https://sicherheitsingenieur.nrw/%C2%A7-276-bgb-verschulden-und-vertretenmussen-im-arbeitsrecht-haftung-von-arbeitgebern-und-fachkräften-für-arbeitssicherheit/>
 FN 8: <https://www.deubner-recht.de/themen/haftung-arbeitsverhaeltnis/verschuldensunabhaengige-haftung-arbeitgeber.html>
 FN 9: <https://www.juraindividuell.de/artikel/pflichten-arbeitnehmer-arbeitgeber/>
 FN 10: <https://www.betriebsrat.de/betriebsratslexikon/br/haftung-arbeitgeber>
 FN 11: https://www.hensche.de/Rechtsanwalt_Arbeitsrecht_Handbuch_Haftung_Arbeitgeber.html
 FN 12: <https://www.ahs-kanzlei.de/de/2015-04-arbeitgeber-haftung-arbeitgeberhaftung>
 FN 13: <https://www.lexware.de/wissen/mitarbeiter-gehalt/arbeitgeberhaftung/>
 FN 14: <https://www.rechtsanwalt-bach.de/arbeitsrecht-leipzig/arbeitnehmerhaftung/>
 FN 15: https://www.haufe.de/personal/arbeitsrecht/arbeitnehmerhaftung-und-innerbetrieblicher-schadensausgleich_76_426928.html
 FN 16: <https://www.lexware.de/wissen/mitarbeiter-gehalt/arbeitnehmerhaftung-wann-haften-mitarbeiter-fuer-ihre-fehler/>
 FN 17: <https://www.kgk-kanzlei.de/rechtsgebiete/arbeitsrecht/haftung-des-arbeitnehmers-gegenueber-dem-arbeitgeber-und-dritten/>
 FN 18: https://www.hensche.de/Rechtsanwalt_Arbeitsrecht_Handbuch_Haftung_Arbeitnehmer.html
 FN 19: <https://www.bundesarbeitsgericht.de/entscheidung/8-azr-705-11/>
 FN 20: https://www.hensche.de/Urteile_Schadensersatz_Mitverschulden_Arbeitgeber_Schadensersatz_Mitverschulden_des_Arbeitgebers_BAG_8AZR116-14.html

Fazit/Praxistipps für Arbeitgeber

Vorsicht bei der Delegation von Aufgaben: Sie als Arbeitgeber haften auch für Fahrlässigkeit oder Vorsatz Ihrer Mitarbeiter, wenn diese im Rahmen ihrer Tätigkeit Schäden verursachen. Dies gilt auch, wenn der Schaden von einem externen Dienstleister verursacht wird, den Sie beauftragt haben¹.

Klare Anweisungen und Schulungen: Stellen Sie sicher, dass Ihre Mitarbeiter über ihre Pflichten und die potenziellen Risiken im Arbeitsalltag informiert sind. Gut geschulte Mitarbeiter sind weniger anfällig für Fehler, die zu Schäden führen können².

Unterscheidung von Schadenstypen: Die Haftung des Arbeitgebers unterscheidet sich, je nachdem ob es sich um einen Personen- oder Sachschaden handelt. Personenschäden, die während betrieblicher Tätigkeiten entstehen, sind in der Regel durch die gesetzliche Unfallversicherung abgedeckt, es sei denn, der Arbeitgeber hat den Schaden vorsätzlich herbeigeführt^{1,3}. Sach- und Vermögensschäden sind hingegen nicht generell durch die Unfallversicherung gedeckt und können somit zu einer Haftung des Arbeitgebers führen^{1,4}.

Haftung für Sachschäden mit Einschränkungen: Bei Sachschäden, die ein Arbeitnehmer verursacht, haften Sie als Arbeitgeber unter bestimmten Umständen^{2,5}. Dies gilt jedoch nur, wenn der Schaden auf einer untypischen Beschädigung beruht. Typische Verschleißerscheinungen oder die normale Abnutzung von Arbeitskleidung fallen in der Regel nicht darunter^{2,3}.

Persönliche Gegenstände und Arbeitsmittel: Für Schäden an persönlichen Gegenständen Ihrer Mitarbeiter, die diese bei der Arbeit nutzen (wie Kleidung oder Fahrzeuge), kann unter Umständen eine Haftung bestehen^{1,4}. Ein Diebstahl persönlicher Gegenstände während der Arbeitszeit kann beispielsweise unter die Arbeitgeberhaftung fallen².

Vertraglicher Haftungsausschluss ist schwierig: Eine pauschale vertragliche Regelung, die Ihre Haftung für vorsätzliche oder grob fahrlässige Schäden ausschließt, ist unwirksam. Selbst für einfache Fahrlässigkeit sind solche Klauseln im Arbeitsvertrag oft nicht zulässig, da sie als Benachteiligung des Arbeitnehmers gewertet werden können^{2,3}.

Berücksichtigung des Verschuldensgrades: Die Höhe der Haftung, sowohl für Arbeitgeber als auch für Arbeitnehmer, hängt vom Grad des Verschuldens ab (Vorsatz, grobe oder leichte Fahrlässigkeit)^{2,5}. Bei leichter Fahrlässigkeit haftet der Arbeitnehmer oft gar nicht, während bei grober Fahrlässigkeit oder Vorsatz das Verschulden entsprechend aufgeteilt oder ganz dem Verursacher zugeschrieben werden kann².

Besonderheiten bei Arbeitsunfällen: Grundsätzlich sind Personenschäden, die im Rahmen betrieblicher Tätigkeiten als Arbeitsunfall entstehen, durch die gesetzliche Unfallversicherung abgedeckt. Dies schließt auch

Kosten für ärztliche Behandlungen ein. Der Arbeitgeber haftet hier oft nicht, es sei denn, er hat den Unfall vorsätzlich verursacht^{3,4,6}. Dennoch kann der Arbeitgeber für daraus resultierende Sachschäden, wie beschädigte Kleidung oder Brillen, haftbar sein⁴.

Keine Haftung für allgemeine Lebensrisiken: Für Schäden, die aus allgemeinen Lebensrisiken resultieren und keinen direkten Bezug zur betrieblichen Tätigkeit haben, haftet der Arbeitgeber nicht. Ein Beispiel hierfür ist der Diebstahl persönlicher Gegenstände auf einer Dienstreise, für den der Arbeitnehmer keinen Ersatz vom Arbeitgeber fordern kann⁴.

Quellen:

FN 1: https://www.hensche.de/Rechtsanwalt_Arbeitsrecht_Handbuch_Haftung_Arbeitgeber.html

FN 2: <https://www.haendlerbund.de/de/ratgeber/recht/4273-arbeitgeberhaftung>

FN 3: <https://www.ahs-kanzlei.de/de/2015-04-arbeitgeber-haftung-arbeitgeberhaftung>

FN 4: <https://www.arbeitsrecht-rheinland-pfalz.de/glossar-begriffserlaeuterung-rechtlicher-begriffe/glossarbegriffe/arbeitgeberhaftung.html>

FN 5: <https://www.lexware.de/wissen/mitarbeiter-gehalt/arbeitnehmerhaftung-wann-haften-mitarbeiter-fuer-ihre-fehler/>

FN 6: <https://www.betriebsrat.de/betriebsratslexikon/br/haftung-arbeitgeber>

Arbeitgeberverband

Ein Arbeitgeberverband ist eine Organisation, die von Arbeitgebern gegründet wurde, um ihre gemeinsamen Interessen im Bereich des Arbeitsrechts, der Wirtschaftspolitik und der Sozialpolitik zu vertreten^{1,2}. Sie bilden das Gegenstück zu den Gewerkschaften auf Arbeitgeberseite³. Arbeitgeberverbände können branchenspezifisch oder regional gegliedert sein, wobei es auch übergeordnete Spitzenverbände gibt, die übergreifende Fragen koordinieren und repräsentieren^{1,2,4}. Die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) ist die Spitzenorganisation, in der zahlreiche regionale und fachlich untergliederte Verbände zusammengeschlossen sind³.

Aufgaben und Funktionen

Die Hauptaufgaben von Arbeitgeberverbänden umfassen:

Tarifpolitik: Eine Kernaufgabe ist die Verhandlung und der Abschluss von Tarifverträgen mit Gewerkschaften^{2,3,4,5,6,7,8,9,10}. Diese Verträge regeln Arbeitsbedingungen wie Löhne, Arbeitszeiten, Urlaubsansprüche und weitere Arbeitsbedingungen für die tarifgebundenen Mitgliedsunternehmen^{4,6,7}. Arbeitgeberverbände agieren hier als Tarifparteien^{1,4}.

Interessenvertretung: Sie vertreten die Interessen ihrer Mitglieder gegenüber Gewerkschaften, der Politik und anderen Interessengruppen^{1,3,5}. Dies geschieht auf der sogenannten "Makroebene" durch Einflussnahme auf die Gesetzgebung und Vorschriften, aber auch auf der "Mikroebene" in direkten Auseinandersetzungen mit Gewerkschaften^{3,5}.

Politische Einflussnahme: Arbeitgeberverbände wirken an der politischen Willensbildung mit, indem sie von Ministerien und Gesetzgebungsorganen zu relevanten Themen angehört werden^{3,5}. Sie betreiben Lobbyarbeit, um ihre Positionen bei der Ausarbeitung von Gesetzen und Richtlinien einzubringen^{1,5}.

Information und Unterstützung: Sie stellen Informations- und Hilfsstrukturen für ihre Mitgliedsunternehmen bereit¹. Dazu gehören auch Weiterbildungsangebote in Form von Seminaren und Schulungen².

Arbeitskampfrecht: Sie koordinieren die Interessen der Mitgliedsunternehmen im Rahmen kollektiver Auseinandersetzungen und unterstützen sie bei Arbeitskämpfen^{3,4}.

Rechtliche Grundlagen und Tarifverträge

Die rechtliche Stellung eines Arbeitgeberverbandes basiert auf privatrechtlichen Zusammenschlüssen zur Wahrnehmung gemeinsamer Arbeits- und Sozialinteressen⁴. Sie sind unabhängig vom Staat und können eigenständig Tarifverträge abschließen⁴.

Tarifautonomie: Das Tarifvertragsgesetz (TVG) regelt grundsätzlich, dass Gewerkschaften und Arbeitgeber Tarifverträge eigenständig aushandeln können⁶. Die Tarifautonomie ist ein Grundprinzip der deutschen Arbeitswelt^{6,8,9}.

Tarifgebundenheit: Ein Tarifvertrag gilt für die Arbeitsverhältnisse unmittelbar und zwingend, wenn sowohl die Arbeitnehmer als auch der Arbeitgeber tarifgebunden sind^{6,9}. Tarifgebundenheit entsteht in der Regel durch die Mitgliedschaft des Arbeitgebers in einem Arbeitgeberverband und die Mitgliedschaft des Arbeitnehmers in der zuständigen Gewerkschaft^{6,8,9}.

Verbandstarifvertrag vs. Firmentarifvertrag: Ein Verbandstarifvertrag wird von einem Arbeitgeberverband mit einer Gewerkschaft geschlossen und gilt für alle tarifgebundenen Mitglieder des Verbandes⁴. Ein Firmentarifvertrag oder Haustarifvertrag wird direkt zwischen einem einzelnen Arbeitgeber und einer Gewerkschaft vereinbart und gilt nur für dieses Unternehmen^{4,6}.

Friedenspflicht: Während der Laufzeit eines Tarifvertrags besteht in der Regel eine Friedenspflicht, die Arbeitskämpfe zur Änderung tariflich geregelter Inhalte ausschließt⁴.

Allgemeinverbindlicherklärung (AVE): Unter bestimmten Umständen können Tarifverträge für allgemeinverbindlich erklärt werden, sodass sie auch für nicht tarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer gelten⁶.

Öffnungsklauseln: Tarifverträge können Öffnungsklauseln enthalten, die es erlauben, von den tariflichen Regelungen abzuweichen, wenn dies für den Arbeitnehmer günstiger ist^{7,9}.

Mitgliedschaft und OT-Mitgliedschaft

Vollmitgliedschaft: Mit der Vollmitgliedschaft unterwirft sich das Unternehmen den vom Verband geschlossenen

Tarifverträgen^{4,8,11}.

OT-Mitgliedschaft (Ohne-Tarifbindung): Unternehmen können auch Mitglied eines Arbeitgeberverbandes sein, ohne an dessen Tarifverträge gebunden zu sein^{3,4,8,11}. Dies wird als OT-Mitgliedschaft (Ohne-Tarifbindung) bezeichnet¹¹. Vorteile dieser Mitgliedschaftsform können sein, dass das Unternehmen weiterhin von den Leistungen und der Vertretung durch den Verband profitiert, aber individuelle Arbeitsbedingungen vereinbaren kann^{1,11}. Die Voraussetzungen und Regelungen für eine OT-Mitgliedschaft sind in der jeweiligen Verbandssatzung festgelegt^{4,11}.

Negative Koalitionsfreiheit: Eine dauerhafte Verpflichtung zur Mitgliedschaft in einem Arbeitgeberverband ist unwirksam, da sie gegen die negative Koalitionsfreiheit gemäß Art. 9 Abs. 3 GG verstößt¹². Dies schließt das Recht ein, einer Koalition fernzubleiben oder aus ihr auszutreten¹².

Gesetzliche Vorschriften

Tarifvertragsgesetz (TVG): Das TVG regelt die Grundlagen des Tarifrechts, die Tarifautonomie, die Tarifgebundenheit und die Wirkung von Tarifnormen^{7,8,9}. Insbesondere §§ 3 und 4 TVG sind relevant für die Bindungswirkung von Tarifverträgen^{7,9}.

Grundgesetz (GG): Artikel 9 Abs. 3 GG garantiert die Koalitionsfreiheit, sowohl das Recht, sich zu vereinigen, als auch das Recht, keiner Vereinigung anzugehören (negative Koalitionsfreiheit)¹².

Kündigungsschutz

Arbeitgeberverbände sind indirekt im Bereich des Kündigungsschutzes involviert, da sie die Interessen ihrer Mitglieder in arbeitsrechtlichen Fragestellungen vertreten. Das Kündigungsschutzgesetz (KSchG) legt fest, unter welchen Voraussetzungen ein Arbeitgeber kündigen darf^{13,14}. Dieses Gesetz greift in Betrieben mit mehr als zehn Mitarbeitern und verlangt, dass eine Kündigung sozial gerechtfertigt ist^{13,14}. Es gibt auch einen besonderen Kündigungsschutz für bestimmte Arbeitnehmergruppen wie Schwangere, Schwerbehinderte oder Betriebsratsmitglieder^{13,14,15}. Arbeitgeber, die Mitglied eines Verbandes sind, können von dessen Expertise und Vertretung in Kündigungsschutzverfahren profitieren^{3,4}. Es gibt auch Diskussionen und Forderungen von Arbeitgeberseite, den Kündigungsschutz flexibler zu gestalten, beispielsweise durch die Einführung von Abfindungsoptionen für Neueinstellungen oder eine Anpassung des Schwellenwerts für das Kündigungsschutzgesetz^{16,17}.

Quellen:

- FN 1: <https://sevdesk.de/lexikon/arbeitgeberverband/>
- FN 2: <https://kanzlei-herfurtner.de/arbeitgeberverband/>
- FN 3: <https://www.arbeitsrecht-hessen.de/glossar-begriffserlaeuterung-rechtlicher-begriffe/arbeitgeberverband.html>
- FN 4: <https://www.mtrlegal.com/wiki/arbeitgeberverbaende/>
- FN 5: <https://www.studysmarter.de/studium/rechtswissenschaften/arbeitsrecht/arbeitgeberverbaende/>
- FN 6: <https://www.dgb.de/service/ratgeber/tarifvertrag/>
- FN 7: https://www.hensche.de/Rechtsanwalt_Arbeitsrecht_Handbuch_Tarifvertraege.html
- FN 8: <https://de.wikipedia.org/wiki/Tarifvertrag>
- FN 9: <https://www.ahs-kanzlei.de/de/2015-06-tarifvertrag-anwendbarkeit-arbeitsverhaeltnis>
- FN 10: <https://arbeitsgeber.de/themen/arbeitsrecht-und-tarifpolitik/tarifvertrag/>
- FN 11: <https://www.betriebsrat.de/betriebsratslexikon/br/ot-mitgliedschaft-arbeitgeberverband>
- FN 12: <https://www.dbb.de/arbeitnehmer/rechtsprechung/tarifrecht/a/arbeitgeberverband-mitglied-dauerhaft.html>
- FN 13: <https://www.lexware.de/wissen/mitarbeiter-gehalt/kuendigung/>
- FN 14: <https://www.bmas.de/DE/Arbeit/Arbeitsrecht/Arbeitnehmerrechte/Kuendigungsschutz/kuendigungsschutz.html>
- FN 15: <https://www.wbs.legal/arbeitsrecht/kuendigung/kuendigungsschutz/>
- FN 16: https://arbeitsgeber.de/wp-content/uploads/2021/01/bda-arbeitgeber-kompakt-kuendigungsschutz-2020_02.pdf
- FN 17: <https://arbeitsgeber.de/themen/arbeitsrecht-und-tarifpolitik/kuendigungsschutz/>

Fazit/Praxistipps für Arbeitgeber

Nutzen Sie die Expertise von Arbeitgeberverbänden: Diese Organisationen sind auf Arbeitsrecht spezialisiert und bieten Mitgliedern fundierte Rechtsberatung. Sie können bei arbeits- und sozialrechtlichen Fragen sowohl außergerichtlich als auch gerichtlich unterstützen¹. Arbeitgeberverbände beeinflussen auch die Gesetzgebung und helfen, Tarifverträge auszuhandeln, was Ihnen Zugang zu rechtssichereren Rahmenbedingungen verschaffen kann^{2,3}.

Informieren Sie sich über aktuelle Rechtsentwicklungen: Arbeitgeberverbände versorgen ihre Mitglieder regelmäßig mit Informationen über neue Gesetze, wichtige Urteile und veränderte Regulierungen^{1,2}. Ein

proaktives Verfolgen von Änderungen, wie z. B. im Urlaubsrecht oder bei Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen, ist essenziell, um kostspielige Fehler zu vermeiden.

Nehmen Sie an Weiterbildungen teil: Viele Arbeitgeberverbände bieten Seminare und Schulungen zu arbeitsrechtlichen Themen an^{1,4}. Diese sind oft branchenspezifisch und helfen, das Personal auf dem neuesten Stand der rechtlichen Anforderungen zu halten. Die Teilnahme an solchen Veranstaltungen kann helfen, typische Fehlerquellen, wie z.B. bei Abmahnungen oder der Entgeltfortzahlung, zu vermeiden^{4,5}.

Stärken Sie Ihre Verhandlungsposition: Durch die Mitgliedschaft in einem Arbeitgeberverband bündeln sich die Interessen vieler Arbeitgeber. Dies erhöht die Verhandlungsmacht gegenüber Gewerkschaften bei der Gestaltung von Tarifverträgen und Kollektivvereinbarungen^{2,6}.

Erwägen Sie eine OT-Mitgliedschaft (Mitgliedschaft ohne Tarifbindung): Falls Sie nicht an die Verbandstarifverträge gebunden sein möchten, aber dennoch von den Dienstleistungen und der Interessenvertretung des Verbandes profitieren wollen, kann eine OT-Mitgliedschaft eine Option sein^{3,7}. Diese Form der Mitgliedschaft ermöglicht die Teilnahme am Verband, ohne den Tarifverträgen unterworfen zu sein.

Suchen Sie den Austausch mit anderen Arbeitgebern: Arbeitgeberverbände fördern durch Gesprächskreise und Treffen den Dialog zwischen Mitgliedsunternehmen¹. Dieser Austausch kann wertvolle Impulse liefern und bei der gemeinsamen Weiterentwicklung von Strategien im Personalmanagement helfen¹.

Achten Sie auf korrekte Abmahnungen: Eine Abmahnung ist ein wichtiges Instrument, um Fehlverhalten von Mitarbeitern zu rügen und eine Chance zur Besserung zu geben⁵. Stellen Sie sicher, dass Abmahnungen schriftlich erfolgen, den Sachverhalt präzise beschreiben, das Fehlverhalten klar benennen, eine Rüge enthalten, eine Frist zur Besserung setzen und eine Kündigungsandrohung für Wiederholungsfälle enthalten. Fehlerhafte Abmahnungen können unwirksam sein⁵.

Seien Sie sich Ihrer Haupt- und Nebenpflichten bewusst: Als Arbeitgeber haben Sie neben der Zahlung der Vergütung weitere Pflichten, die sich aus dem Arbeitsverhältnis ergeben und nicht immer im Arbeitsvertrag explizit genannt sind⁸. Informieren Sie sich über diese Pflichten, um rechtliche Konsequenzen bei Verstößen zu vermeiden.

Quellen:

FN 1: <https://www.arbeitgeber-flensburg.de/vorteile-als-mitglied>

FN 2: <https://www.studysmarter.de/studium/rechtswissenschaften/arbeitsrecht/arbeitgeberverbaende/>

FN 3: <https://www.mtrlegal.com/wiki/arbeitgeberverbaende/>

FN 4: <https://agv-online.de/inhalt/seminare/>

FN 5: <https://www.youtube.com/watch?v=3rsetZNhaGU>

FN 6: <https://brbase.de/betriebsrat-wissen/grundlagen/ab-wann-firma-in-gewerkschaft/>

FN 7: <https://www.betriebsrat.de/betriebsratslexikon/br/ot-mitgliedschaft-arbeitgeberverband>

FN 8: <https://www.betriebsrat.de/fachartikel/arbeitsrecht/rechte-und-pflichten-im-arbeitsverhaeltnis-3136364>

Arbeitnehmer

Ein Arbeitnehmer im Sinne des Arbeitsrechts ist eine natürliche Person, die aufgrund eines privatrechtlichen Vertrages (Arbeitsvertrag) über einen längeren Zeitraum verpflichtet ist, weisungsgebundene, fremdbestimmte Arbeit in persönlicher Abhängigkeit zu leisten^{1,2}. Das Arbeitsverhältnis ist durch die Weisungsgebundenheit des Arbeitnehmers einerseits und die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers andererseits gekennzeichnet^{3,4}.

Abgrenzung zu anderen Beschäftigungsverhältnissen

Die Abgrenzung des Arbeitnehmers zu anderen wirtschaftlich Tätigen, wie z. B. Selbstständigen oder freien Mitarbeitern, ist von entscheidender arbeitsrechtlicher Bedeutung². Während der Arbeitnehmer in eine fremde Arbeitsorganisation eingegliedert ist und Weisungen hinsichtlich Zeit, Ort und Inhalt seiner Tätigkeit unterliegt, ist der Selbstständige grundsätzlich frei in der Gestaltung seiner Arbeit². Gerichte und Behörden prüfen im Einzelfall anhand verschiedener Kriterien, ob eine abhängige Beschäftigung vorliegt². Zu diesen Kriterien zählen insbesondere:

Weisungsgebundenheit: Inwieweit ist die Tätigkeit durch den Auftraggeber in Bezug auf Zeit, Dauer, Ort und Art der Ausführung bestimmbar?

Eingliederung in die Organisation des Arbeitgebers: Ist der Beschäftigte Teil der Betriebsorganisation und unterliegt er den internen Regelungen?

Persönliche Abhängigkeit: Besteht eine Abhängigkeit von der Auftragslage oder den wirtschaftlichen Verhältnissen des Auftraggebers?

Fremdbestimmtes Entgelt: Wird das Entgelt für die erbrachte Arbeitsleistung gezahlt oder für ein bestimmtes Werk/Ergebnis?

Keine eigene betriebliche Organisation: Verfügt der Beschäftigte über eigene Betriebsmittel oder stellt er diese selbst bereit?

Kein eigenes Unternehmerrisiko: Trägt der Beschäftigte das Risiko wirtschaftlicher Schwankungen oder trägt dieses der Auftraggeber?

Gesetzliche Regelungen

Das deutsche Arbeitsrecht definiert den Arbeitnehmer zwar nicht explizit in einem einzigen Vorschriftenabschließend, aber die Einordnung ergibt sich aus verschiedenen Gesetzen und der Rechtsprechung^{3,5}. Die wichtigste gesetzliche Grundlage, die sich auf Arbeitnehmer bezieht, ist das Bürgerliche Gesetzbuch (BGB), insbesondere die §§ 611 ff. BGB (Dienstvertrag), die als Auffangnorm für Arbeitsverhältnisse gelten⁵. Darüber hinaus finden sich Regelungen zum Arbeitnehmerschutz in zahlreichen weiteren Gesetzen, wie dem Arbeitszeitgesetz (ArbZG), dem Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) oder dem Kündigungsschutzgesetz (KSchG)⁵.

Rechte und Pflichten

Aus dem Arbeitsverhältnis ergeben sich für Arbeitnehmer eine Reihe von Rechten und Pflichten^{3,4}.

Pflichten des Arbeitnehmers:

Arbeitspflicht: Verpflichtung zur Leistung der vereinbarten Arbeit⁴.

Treuepflicht: Verpflichtung zur Loyalität gegenüber dem Arbeitgeber, insbesondere die Verschwiegenheitspflicht bezüglich Betriebsgeheimnissen⁴.

Schonung der Arbeitgeberinteressen: Dies beinhaltet die Sorgfaltspflicht bei der Ausführung der Arbeit.

Rechte des Arbeitnehmers:

Anspruch auf Vergütung: Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die vereinbarte Vergütung zu zahlen (§ 611a Abs. 2 BGB)⁵.

Anspruch auf Urlaub: Regelungen zum bezahlten Erholungsurlaub finden sich im Bundesurlaubsgesetz⁵.

Schutz vor willkürlicher Kündigung: Das Kündigungsschutzgesetz bietet einen Rahmen für den Schutz von Arbeitnehmern bei Kündigungen⁵.

Recht auf Gleichbehandlung: Arbeitgeber dürfen Arbeitnehmer nicht aufgrund bestimmter Merkmale diskriminieren.

Anspruch auf Zeugnis: Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses hat der Arbeitnehmer Anspruch auf ein Arbeitszeugnis (§ 109 GewO)⁵.

Begriff des Arbeitgebers

Der Arbeitgeber ist die natürliche oder juristische Person, die im Rahmen eines Arbeitsvertrags zur Zahlung der Vergütung verpflichtet ist und die Arbeit des Arbeitnehmers entgegennimmt^{3,4}. Der Arbeitgeber hat gegenüber dem Arbeitnehmer ein Weisungsrecht bezüglich der Ausgestaltung der Arbeitsleistung und eine Fürsorgepflicht, die sich aus dem Arbeitsvertrag und dem Gesetz ergibt^{3,4}.

Quellen:

FN 1: <https://www.google.com/search?q=time+in+DE>

Fazit/Praxistipps für Arbeitgeber

Vergütung pünktlich und vollständig zahlen: Die Hauptpflicht des Arbeitgebers ist die Zahlung der vereinbarten Vergütung. Stellen Sie sicher, dass das Gehalt pünktlich und korrekt auf dem Konto des Arbeitnehmers ist, da eine verspätete oder unvollständige Zahlung Verzugszinsen auslösen kann.^{1,2,3,4} Die Vergütung kann durch Gehalt, Zuschläge, Boni oder Sachbezüge erfolgen.³

Arbeitsrechtliche Grundlagen kennen und beachten: Das Arbeitsrecht ist komplex und regelt das Verhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Beachten Sie gesetzliche Vorschriften, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen.^{2,5,6} Ein Mangel an Kenntnis kann zu Pflichtverletzungen führen.²

Arbeitsverträge sorgfältig gestalten: Arbeitsverträge regeln die Rechte und Pflichten beider Parteien und sollten alle relevanten Aspekte wie Arbeitszeit, Vergütung, Tätigkeit und Kündigungsregelungen klar definieren.^{5,7} Gesetzliche Standards gelten, wenn im Vertrag keine Regelungen getroffen wurden, aber für Überstunden gilt dies nicht – ohne vertragliche Regelung können diese abgelehnt werden.⁷

Weisungsrecht und dessen Grenzen wahren: Als Arbeitgeber dürfen Sie bestimmen, wie, wo und wann Arbeitnehmer ihre Leistung erbringen. Dieses Weisungsrecht ist jedoch durch Arbeitsverträge, Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen und gesetzliche Vorschriften begrenzt.^{2,8} Interessenabwägung ist bei der Bestimmung von Ort, Zeit und Inhalt der Arbeit essenziell.¹

Arbeitszeitgesetze einhalten: Achten Sie auf die Einhaltung der gesetzlichen Höchstarbeitszeiten (grundsätzlich acht, maximal zehn Stunden pro Tag) und Pausenzeiten.^{2,3}

Schutz- und Fürsorgepflicht erfüllen: Sie sind verpflichtet, Leben, Gesundheit und Würde Ihrer Arbeitnehmer zu schützen.^{1,8} Dies beinhaltet die Bereitstellung sicherer Arbeitsplätze und Arbeitsmittel sowie die Schaffung eines positiven Arbeitsumfelds, frei von Mobbing und Schikane.⁸

Urlaubsansprüche gewähren: Jeder Arbeitnehmer hat Anspruch auf Erholungsurlaub, für den das übliche Entgelt weiterzuzahlen ist.^{1,2,3} Bei Erkrankung während des Urlaubs besteht Anspruch auf Nachgewährung der Urlaubstage, ein ärztliches Attest ist hierfür notwendig.²

Gleichbehandlung sicherstellen und Diskriminierung vermeiden: Behandeln Sie alle Arbeitnehmer gerecht und vermeiden Sie Diskriminierung aufgrund von Merkmalen wie Geschlecht, Herkunft oder Religion.^{1,3}

Datenschutz beachten: Halten Sie die Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) ein und schützen Sie die persönlichen Daten Ihrer Arbeitnehmer.¹

Pflichtverletzungen konkret abmahnen: Bei Fehlverhalten von Arbeitnehmern sollten Sie eine Abmahnung aussprechen, die den Sachverhalt klar beschreibt, das Fehlverhalten benennt, eine Frist zur Besserung setzt und eine Kündigungsandrohung für Wiederholungsfälle enthält.⁹ Es empfiehlt sich, die Abmahnungsbefugnis zu bündeln und nur geschultem Personal zu überlassen, um Fehler zu vermeiden.⁹

Arbeitnehmer tatsächlich beschäftigen: Sie sind verpflichtet, den Arbeitnehmer während des Arbeitsverhältnisses zu beschäftigen und ihm eine Aufgabe zuzuweisen.³

Sozialabgaben korrekt abführen: Stellen Sie sicher, dass Steuern und Sozialversicherungsbeiträge ordnungsgemäß abgeführt werden.^{1,2}

Quellen:

- FN 1: <https://www.ra-poeppel.de/arbeitsrecht-lexikon/arbeitgeberpflichten/>
FN 2: <https://www.betriebsrat.de/fachartikel/arbeitsrecht/rechte-und-pflichten-im-arbeitsverhaeltnis-3136364>
FN 3: <https://www.wolf-arbeitsrecht.de/pflichten-des-arbeitgebers.html>
FN 4: <https://www.juraindividuell.de/artikel/pflichten-arbeitnehmer-arbeitgeber/>
FN 5: <https://www.arbeitsrechte.de/rechte-und-pflichten/>
FN 6: <https://www.ihk-muenchen.de/ratgeber/recht/arbeitsrecht/>
FN 7: <https://www.firma.de/unternehmensfuehrung/arbeitsrecht-rechte-pflichten-arbeitnehmer/>
FN 8: <https://www.lexware.de/wissen/unternehmerlexikon/arbeitgeber/>
FN 9: <https://www.youtube.com/watch?v=3rsetZNhaGU>

Arbeitnehmerähnliche Person

Arbeitnehmerähnliche Personen sind Erwerbstätige, die zwar formal selbstständig sind, aber in wirtschaftlicher Hinsicht von einem oder wenigen Auftraggebern so stark abhängig sind, dass sie eine dem Arbeitnehmer vergleichbare soziale Schutzbedürftigkeit aufweisen^{1,2}. Sie stehen nicht in einem klassischen Anstellungsverhältnis und unterliegen in der Regel keinen persönlichen Weisungen bezüglich Zeit, Ort oder Inhalt ihrer Tätigkeit^{1,3}. Stattdessen gestalten sie ihre Arbeit weitgehend eigenverantwortlich und nutzen oft eigene Arbeitsmittel¹.

Abgrenzung zu Arbeitnehmern

Der wesentliche Unterschied zwischen Arbeitnehmern und arbeitnehmerähnlichen Personen liegt in der persönlichen Abhängigkeit^{4,5}. Arbeitnehmer sind durch einen Arbeitsvertrag zur persönlichen Arbeitsleistung verpflichtet und weisungsgebunden in Bezug auf Zeit, Ort und Inhalt ihrer Arbeit. Sie sind in die betriebliche Organisation des Arbeitgebers eingegliedert^{6,7}. Arbeitnehmerähnliche Personen hingegen sind zwar wirtschaftlich abhängig, aber nicht persönlich abhängig^{3,8}. Diese wirtschaftliche Abhängigkeit kann sich aus einer dauerhaften Bindung an einen Auftraggeber oder einer besonderen Abhängigkeit von einer Geschäftsbeziehung ergeben¹.

Es ist entscheidend, ob das Gesamtbild der Tätigkeit eine Überwiegung der Merkmale der wirtschaftlichen Abhängigkeit oder einzelne besonders stark ausgeprägte Merkmale aufweist⁶. Scheinselbstständige sind Arbeitnehmer, die fälschlicherweise als Selbstständige eingestuft werden und vollumfänglich Arbeitnehmerrechte genießen². Arbeitnehmerähnliche Personen sind hingegen tatsächlich selbstständig, aber schutzbedürftig genug, um teilweise in den Genuss von Arbeitsrechtsschutz zu kommen².

Gesetzliche Grundlagen und Schutzvorschriften

Die Einordnung als arbeitnehmerähnliche Person hat arbeits- und sozialrechtliche Konsequenzen, auch wenn nicht alle arbeitsrechtlichen Vorschriften generell auf sie anwendbar sind^{3,7}. Bestimmte Gesetze erstrecken jedoch ihren Anwendungsbereich ausdrücklich auf diese Personengruppe, um ihnen einen gewissen Schutz zu gewähren^{4,9}.

Gesetzliche Regelungen, die arbeitnehmerähnlichen Personen Schutz gewähren, umfassen unter anderem:

Arbeitsgerichtsgesetz (ArbGG): § 5 Abs. 1 ArbGG eröffnet arbeitnehmerähnlichen Personen den Zugang zu den Arbeitsgerichten, was die Durchsetzung von Ansprüchen erleichtert^{1,2,9}.

Bundesurlaubsgesetz (BUrlG): Gemäß § 2 Satz 2 BUrlG haben arbeitnehmerähnliche Personen Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub, analog zu Arbeitnehmern^{1,2,9,10}. Der Umfang richtet sich nach allgemeinen Grundsätzen, angepasst an die Eigenheiten freier Mitarbeit¹.

Tarifvertragsgesetz (TVG): Nach § 12a TVG können die Beschäftigungsbedingungen arbeitnehmerähnlicher Personen durch Tarifvertrag geregelt werden^{3,9}.

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG): Arbeitnehmerähnliche Personen genießen Schutz vor Benachteiligung nach dem AGG^{9,10}.

Dienstnehmerhaftpflichtgesetz (DHG): Im Haftungsrecht erfahren sie im Falle von Schadenersatzansprüchen Erleichterungen, ähnlich wie echte Arbeitnehmer⁶.

Obwohl sie nicht generell dem Betriebsverfassungsgesetz unterliegen, sind sie im Sinne des Arbeitsschutzgesetzes als Beschäftigte zu betrachten^{9,10}.

Typische Beispiele für arbeitnehmerähnliche Personen

Typische Beispiele für arbeitnehmerähnliche Personen finden sich in verschiedenen Branchen und Tätigkeitsfeldern, darunter:

- Freie Journalisten, die für eine bestimmte Redaktion tätig sind^{3,8}
- Heimarbeiter^{3,4,10,11}
- Selbstständige Handelsvertreter, insbesondere Einfirmenvertreter mit geringem Verdienst^{3,10,11}
- Lehrer und Dozenten³

- Künstler und Schriftsteller^{3,10}
- Freie Mitarbeiter im Rundfunk und Fernsehen^{3,11}
- Fitnesstrainer, Aerobictrainer, Golflehrer, Tennislehrer und Fahrlehrer^{3,8}
- Pflegekräfte und Hebammen⁸
- Beschäftigte in Werkstätten für behinderte Menschen³

Die Beurteilung, ob eine Person als arbeitnehmerähnlich einzustufen ist, hängt von den spezifischen Merkmalen der Tätigkeit und der vertraglichen Gestaltung ab⁶.

Quellen:

- FN 1: <https://www.mtrlegal.com/wiki/arbeitnehmeraehnliche-personen/>
 FN 2: <https://www.ra-poeppel.de/arbeitsrecht-lexikon/arbeitnehmeraehnliche-person/>
 FN 3: https://de.wikipedia.org/wiki/Arbeitnehmerähnliche_Person
 FN 4: <https://www.tk-lex.tk.de/externalcontent/-/content/serviceld/2006/externalcontentid/HI520085.html>
 FN 5: <https://www.juraforum.de/lexikon/arbeitnehmeraehnliche-person>
 FN 6: <https://www.koerber-risak.at/news/arbeitnehmeraehnliche-personen-arbeitgeber>
 FN 7: <https://www.kanzlei-steinwachs.de/arbeitsrecht-urteile/gerichtsurteile-arbeitsrecht-2005/arbeitnehmer-oder-selbststaendiger/>
 FN 8: <https://www.jura.cc/kuendigungsschutz/arbeitnehmeraehnliche-person/>
 FN 9: <https://www.betriebsrat.de/betriebsratslexikon/br/arbeitnehmeraehnliche-personen>
 FN 10: https://www.manske-partner.de/arbeitsrecht/arbeitnehmeraehnliche_person/
 FN 11: <https://wirtschaftslexikon.gabler.de/definition/arbeitnehmeraehnliche-personen-31611>

Fazit/Praxistipps für Arbeitgeber

Klare Vertragsgestaltung: Definieren Sie die Beziehung zum Auftragnehmer präzise in Ihrem Vertrag. Vermeiden Sie Formulierungen, die eine persönliche Abhängigkeit oder Weisungsgebundenheit nahelegen, wie Sie sie bei regulären Angestellten finden. Legen Sie fest, dass der Auftragnehmer seine Arbeitszeit und seinen Arbeitsort weitgehend frei bestimmen kann und eigene Arbeitsmittel einsetzt.

Keine Eingliederung in die betriebliche Organisation: Stellen Sie sicher, dass der Auftragnehmer nicht in Ihre betriebliche Struktur integriert ist. Dies bedeutet, dass er beispielsweise keine festen Arbeitszeiten vorgegeben bekommt, nicht an internen Besprechungen teilnehmen muss, die über sein Projekt hinausgehen, und keine festen Vorgesetzten im klassischen Sinne hat.

Risikoverteilung klären: Während bei Arbeitnehmern das unternehmerische Risiko beim Arbeitgeber liegt, sollten Selbstständige und arbeitnehmerähnliche Personen ihr eigenes unternehmerisches Risiko tragen. Klären Sie vertraglich, dass der Auftragnehmer für den Erfolg oder Misserfolg seines Projekts verantwortlich ist und eigene unternehmerische Entscheidungen treffen kann.

Fremdbestimmte Tätigkeiten vermeiden: Vermeiden Sie es, dem Auftragnehmer detaillierte Weisungen hinsichtlich der Art und Weise der Leistungserbringung zu geben. Beschränken Sie sich auf die Beschreibung des gewünschten Ergebnisses oder der zu erbringenden Leistung. Wenn Sie spezifische Anweisungen geben, die über die reine Zieldefinition hinausgehen, riskieren Sie eine Einstufung als Arbeitnehmer.

Achten Sie auf die Anzahl der Auftraggeber: Wenn ein Auftragnehmer überwiegend oder ausschließlich für Ihr Unternehmen tätig ist und dies den Großteil seines Umsatzes ausmacht (oft wird hier eine Grenze von 5/6 des Umsatzes angenommen), kann dies ein Indiz für wirtschaftliche Abhängigkeit sein, was zur Einstufung als arbeitnehmerähnliche Person führen kann. Eine breitere Auftraggeberbasis kann dem entgegenwirken.

Berücksichtigung des Urlaubsanspruchs: Arbeitnehmerähnliche Personen haben in der Regel einen Anspruch auf bezahlten Urlaub^{1,2}. Stellen Sie sicher, dass Sie dies in Ihrer Planung und Kalkulation berücksichtigen. Der Umfang kann an die Eigenheiten freier Mitarbeit angepasst werden.

Zugang zu Arbeitsgerichten: Seien Sie sich bewusst, dass arbeitnehmerähnliche Personen unter bestimmten Umständen Zugang zu den Arbeitsgerichten haben^{2,3,4}. Streitigkeiten können hier geklärt werden, was bei einer klaren Vertragsgestaltung und Einhaltung der Abgrenzungskriterien oft vermieden werden kann.

Keine Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall: Im Gegensatz zu regulären Arbeitnehmern besteht für arbeitnehmerähnliche Personen in der Regel kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall^{5,6}. Dies ist

ein wichtiger Unterschied, den Sie vertraglich und in Ihrer Kalkulation berücksichtigen sollten.

Versicherungspflicht in der Rentenversicherung: Für Sie als Arbeitgeber besteht bei arbeitnehmerähnlichen Personen in der Regel keine Beitragszahlungspflicht zur Rentenversicherung. Der Auftragnehmer selbst ist oft rentenversicherungspflichtig^{7,8}. Informieren Sie sich über die genauen Regelungen.

Vermeiden Sie Scheinselbstständigkeit: Achten Sie sorgfältig darauf, die Abgrenzung zu Scheinselbstständigkeit zu wahren. Scheinselbstständigkeit führt zu erheblichen Nachzahlungen von Sozialversicherungsbeiträgen und Steuern sowie zu weiteren rechtlichen Konsequenzen für den Auftraggeber^{2,7}.

Statusfeststellungsverfahren nutzen: Bei Unsicherheiten über den rechtlichen Status eines Auftragnehmers kann ein Statusfeststellungsverfahren bei der Clearingstelle der Deutschen Rentenversicherung Bund Klarheit und Rechtssicherheit für beide Parteien schaffen⁸.

Quellen:

FN 1: <https://www.mtrlegal.com/wiki/arbeitnehmeraehnliche-personen/>

FN 2: <https://www.ra-poeppel.de/arbeitsrecht-lexikon/arbeitnehmeraehnliche-person/>

FN 3: https://www.brennecke-rechtsanwaelte.de/Mitarbeiter-Arbeitnehmer-feste-Mitarbeiter-arbeitnehmeraehnliche-Person-en-oder-Scheinselbststaendige-Eine-Einfuehrung-Teil-IV-Arbeitnehmeraehnliche-Personen_87354

FN 4: <https://www.anwalt.de/rechtstipps/arbeitnehmeraehnliche-personen-ein-ueberblick-248722.html>

FN 5: <https://www.tk-lex.tk.de/web/guest/externalcontent/-/haufeindex/HI520088/2006/false>

FN 6: https://www.hensche.de/Rechtsanwalt_Arbeitsrecht_Handbuch_Arbeitnehmeraehnliche.html

FN 7: <https://www.firma.de/unternehmensfuehrung/was-sind-arbeitnehmeraehnliche-selbststaendige/>

FN 8: <https://clearingstelle.de/wann-liegt-arbeitnehmeraehnliche-beschaeftigung-vor.html>

Arbeitnehmererfindung

Eine Arbeitnehmererfindung bezieht sich auf eine technische Erfindung oder einen technischen Verbesserungsvorschlag, der von einem Arbeitnehmer im Rahmen seines Arbeitsverhältnisses gemacht wird^{1,2,3}. Das deutsche Recht unterscheidet dabei grundsätzlich zwischen Dienstertfindungen und freien Erfindungen^{4,5,6}.

Dienstertfindung

Eine Dienstertfindung liegt vor, wenn die Erfindung während des Bestehens des Arbeitsverhältnisses entstanden ist und entweder aus der dem Arbeitnehmer obliegenden Tätigkeit hervorgeht oder wesentlich auf Erfahrungen und Arbeiten des Betriebs basiert^{3,4,5,7}. Dies gilt auch, wenn die entscheidende Idee in der Freizeit entwickelt wurde, sofern ein Bezug zum Arbeitsverhältnis besteht⁸.

Pflichten des Arbeitnehmers bei einer Dienstertfindung:

Meldepflicht: Der Arbeitnehmer ist gesetzlich verpflichtet, jede Dienstertfindung dem Arbeitgeber unverzüglich, gesondert und in Textform zu melden^{3,4,9,10,11,12,13}. Die Meldung muss die technische Aufgabe, die Lösung und das Zustandekommen der Erfindung detailliert beschreiben und als Erfindungsmeldung gekennzeichnet sein^{1,9}. Die Verletzung dieser Pflicht kann zu Schadensersatzansprüchen des Arbeitgebers und arbeitsrechtlichen Konsequenzen bis hin zur Kündigung führen^{1,12,14}.

Verwertungseinschränkung: Solange der Arbeitgeber über die Dienstertfindung entscheidet, darf der Arbeitnehmer sie weder verwerten noch darüber verfügen^{15,16}.

Rechte und Pflichten des Arbeitgebers bei einer Dienstertfindung:

Inanspruchnahme: Der Arbeitgeber hat das Recht, die Dienstertfindung durch Erklärung gegenüber dem Arbeitnehmer in Anspruch zu nehmen^{10,16}. Erfolgt keine Freigabe innerhalb von vier Monaten nach Eingang der Meldung, gilt die Erfindung als vom Arbeitgeber in Anspruch genommen (Inanspruchnahmefiktion)^{4,10,12,17}. Mit der Inanspruchnahme gehen alle vermögenswerten Rechte an der Erfindung auf den Arbeitgeber über¹⁰.

Schutzrechtsanmeldung: Nach Inanspruchnahme einer Dienstertfindung ist der Arbeitgeber verpflichtet, diese unverzüglich im Inland als Patent oder Gebrauchsmuster anzumelden^{1,10,11,18}. Er trägt die Kosten für die Anmeldung und Aufrechterhaltung der Schutzrechte^{8,9}.

Vergütung: Sobald der Arbeitgeber eine Dienstertfindung in Anspruch genommen hat, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf eine angemessene Vergütung^{9,10,11,12,13,14,19,20}. Die Höhe der Vergütung richtet sich nach verschiedenen Faktoren wie der wirtschaftlichen Verwertbarkeit der Erfindung, den Aufgaben und der Stellung des Arbeitnehmers sowie dem Anteil des Betriebes an der Entstehung der Erfindung^{10,13,21}. Es existieren Richtlinien zur Berechnung der Vergütung, beispielsweise die "Richtlinien für die Vergütung von Arbeitnehmererfindungen im privaten Dienst"^{20,22,23}.

Freigabe: Der Arbeitgeber kann die Dienstertfindung auch freigeben^{12,16,24}. In diesem Fall kann der Arbeitnehmer frei über die Erfindung verfügen^{6,14,16,24}.

Freie Erfindung

Freie Erfindungen sind Erfindungen von Arbeitnehmern, die keine Dienstertfindungen sind, also keinen sachlichen Zusammenhang mit der arbeitsvertraglichen Tätigkeit haben und nicht wesentlich auf betrieblichen Erfahrungen oder Ressourcen beruhen^{3,4,5,6,7}. Dennoch gelten auch hier bestimmte Regelungen:

Mitteilungspflicht: Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, eine freie Erfindung dem Arbeitgeber unverzüglich mitzuteilen^{4,10}. Der Arbeitgeber kann innerhalb von drei Monaten bestreiten, dass es sich um eine freie Erfindung handelt^{14,16}.

Anbieten eines Nutzungsrechts: Der Arbeitnehmer muss dem Arbeitgeber ein einfaches Nutzungsrecht gegen eine angemessene Vergütung anbieten^{4,6,18}. Lehnt der Arbeitgeber ab, steht die Erfindung dem Arbeitnehmer zur freien Verfügung⁴.

Technische Verbesserungsvorschläge

Das Gesetz über Arbeitnehmererfindungen (ArbnErfG) regelt auch die Behandlung von technischen Verbesserungsvorschlägen, die zwar nicht patent- oder gebrauchsmusterfähig sind, aber die Leistungsfähigkeit eines Unternehmens verbessern^{1,25}. Für solche Vorschläge kann unter bestimmten Voraussetzungen ebenfalls ein

Vergütungsanspruch des Arbeitnehmers bestehen, wenn sie zu einer ähnlichen Stellung des Arbeitgebers wie ein Schutzrecht führen¹⁵.

Anwendbarkeit des Gesetzes über Arbeitnehmererfindungen (ArbnErfG)

Das ArbnErfG gilt grundsätzlich für Arbeitnehmer im privaten und öffentlichen Dienst, Beamte und Soldaten^{20,25,26}. Nicht unter das Gesetz fallen in der Regel freie Mitarbeiter oder Handelsvertreter, es sei denn, dies wird vertraglich vereinbart^{8,22}. Für leitende Angestellte können spezielle Regelungen gelten, und für Vorstandsmitglieder sowie Geschäftsführer sind oft abweichende Bestimmungen maßgeblich²². Bei Hochschulbeschäftigten gibt es spezielle Regelungen bezüglich der Meldepflicht und der Inanspruchnahme durch die Hochschule⁴.

Rechtliche Grundlage

Die maßgebliche gesetzliche Grundlage für Arbeitnehmererfindungen ist das Gesetz über Arbeitnehmererfindungen (ArbnErfG)^{20,22,26}. Dieses Gesetz zielt darauf ab, einen Ausgleich zwischen den Interessen des Arbeitgebers (Verwertung von Arbeitsergebnissen) und des Arbeitnehmers (Anerkennung der schöpferischen Leistung) zu schaffen^{1,3,5,6,7,20,22}. Es bewegt sich somit auf dem Grenzgebiet zwischen Arbeitsrecht und gewerblichem Rechtsschutz⁶. Die Vorschriften des ArbnErfG sind zuungunsten des Arbeitnehmers grundsätzlich unabdingbar¹⁶. # Arbeitnehmererfindung

Eine Arbeitnehmererfindung bezeichnet eine technische Entdeckung oder einen technischen Verbesserungsvorschlag, der von einer angestellten Person im Zuge ihrer beruflichen Tätigkeit geschaffen wird^{1,2,3}. Das deutsche Arbeitsrecht differenziert hierbei primär zwischen Diensterfindungen und freien Erfindungen^{4,5,6}. Das Gesetz über Arbeitnehmererfindungen (ArbnErfG) ist die zentrale Rechtsgrundlage^{20,22,26}.

Pflichten des Arbeitnehmers bei Diensterfindungen:

Meldepflicht: Der Arbeitnehmer ist gesetzlich verpflichtet, jede Diensterfindung seinem Arbeitgeber unverzüglich, gesondert und in Textform zu melden^{3,4,9,10,11,12,13}. Diese Meldung muss präzise die technische Problemstellung, die Lösung und den Entstehungsprozess der Erfindung darstellen und als solche kenntlich gemacht werden^{1,9}. Eine Verletzung dieser Meldepflicht kann zu Schadensersatzansprüchen des Arbeitgebers und zu arbeitsrechtlichen Konsequenzen, bis hin zur Kündigung, führen^{1,12,14}.

Verwertungseinschränkung: Bis zur Klärung der Rechte darf der Arbeitnehmer eine Diensterfindung weder verwerten noch anderweitig darüber verfügen^{15,16}.

Rechte und Pflichten des Arbeitgebers bei Diensterfindungen:

Inanspruchnahme: Der Arbeitgeber hat das Recht, eine Diensterfindung durch eine formelle Erklärung gegenüber dem Arbeitnehmer in Anspruch zu nehmen^{10,16}. Sollte der Arbeitgeber nicht innerhalb von vier Monaten nach Eingang der Meldung eine Freigabe erklären, gilt die Erfindung kraft Gesetzes als in Anspruch genommen (Inanspruchnahmefiktion)^{4,10,12,17}. Mit der Inanspruchnahme gehen alle wirtschaftlich verwertbaren Rechte an der Erfindung auf den Arbeitgeber über¹⁰.

Schutzrechtsanmeldung: Nach erfolgter Inanspruchnahme ist der Arbeitgeber verpflichtet, die Diensterfindung unverzüglich im Inland als Patent oder Gebrauchsmuster anzumelden^{1,10,11,18}. Sämtliche Kosten für die Anmeldung und Aufrechterhaltung der Schutzrechte trägt der Arbeitgeber^{8,9}.

Vergütungspflicht: Sobald der Arbeitgeber eine Diensterfindung in Anspruch nimmt, entsteht ein Anspruch des Arbeitnehmers auf eine angemessene Vergütung^{9,10,11,12,13,14,19,20}. Die Höhe dieser Vergütung wird auf Basis der wirtschaftlichen Nutzbarkeit der Erfindung, der Stellung des Arbeitnehmers im Betrieb und des Beitrags des Unternehmens zur Entstehung der Erfindung ermittelt^{10,13,21}. Es gibt Richtlinien, wie z. B. die "Richtlinien für die Vergütung von Arbeitnehmererfindungen im privaten Dienst", die als Orientierung für die Berechnung dienen^{20,22,23}.

Freigabe der Erfindung: Der Arbeitgeber kann die Diensterfindung auch freigeben^{12,16,24}. In diesem Fall kann der Arbeitnehmer uneingeschränkt über seine Erfindung verfügen^{6,14,16,24}.

Geltungsbereich des Gesetzes über Arbeitnehmererfindungen (ArbnErfG)

Das ArbnErfG findet Anwendung auf Arbeitnehmer im privaten und öffentlichen Dienst sowie auf Beamte und Soldaten^{20,25,26}. Freiberufliche Mitarbeiter oder Handelsvertreter fallen in der Regel nicht unter das Gesetz, es sei denn, dies ist vertraglich explizit vereinbart^{8,22}. Für leitende Angestellte können Sondervorschriften gelten, und

Vorstandsmitglieder sowie Geschäftsführer unterliegen oft abweichenden Regelungen²². An Hochschulen gelten spezifische Bestimmungen für Erfindungen von Beschäftigten⁴.

Quellen:

- FN 1: <https://de.wikipedia.org/wiki/Arbeitnehmererfindung>
 FN 2: <https://www.arbeitsrecht-rheinland-pfalz.de/glossar-begriffserlaeuterung-rechtlicher-begriffe/glossar-begriffe/arbeitnehmererfindung.html>
 FN 3: <https://www.anwaltonline.com/arbeitsrecht/tipps/28/arbeitnehmererfindung-wann-gehoert-die-erfindung-dem-chef-und-was-ist-sie-wert>
 FN 4: <https://www.ihk.de/darmstadt/produktmarken/beraten-und-informieren/innovation/schritte-zur-vorgehensweise/arbeitnehmererfindung-2565208>
 FN 5: <https://www.mtrlegal.com/wiki/arbeitnehmererfindung/>
 FN 6: <https://www.sommerfeld-majka.de/anwalt/arbeitsrecht/woerterbuch/arbeitnehmererfindung/>
 FN 7: <https://legal-patent.com/arbeitnehmererfindung/arbeitnehmererfindung-das-muessen-sie-wissen-teil-1/>
 FN 8: <https://www.wfg-ww.de/wiki/das-arbeitnehmererfindungsrecht/>
 FN 9: <https://borbach.de/arbeitnehmererfindung/>
 FN 10: <https://www.gesetze-im-internet.de/arbnerfg/BJNR007560957.html>
 FN 11: <https://www.patentanwalt-stade.de/arbeitnehmererfindergesetz-diensterfindung/>
 FN 12: <https://www.bvmw.de/de/recht/news/arbeitnehmererfindungen-rechte-pflichten-und-chancen>
 FN 13: <https://ostriga.com/arbeitnehmererfindungen/>
 FN 14: <https://www.pik-potsdam.de/en/output/transfer/files/leitfaden-arbeitnehmererfindungen-wgl>
 FN 15: <https://www.kuhlen-berlin.de/glossar/arbeitnehmererfindungen>
 FN 16: <https://kanzlei-moegelin.de/arbeitsrecht/arbeitnehmererfindung>
 FN 17: <https://www.wsl-patent.de/de/ip-wissen/arbeitnehmererfindung/>
 FN 18: https://www.patente-stuttgart.de/index.php?page=publikationen_01005
 FN 19: <https://www.jaehne-guenther.de/der-anspruch-auf-verguetung-fuer-arbeitnehmererfindungen/>
 FN 20: <https://de.wikipedia.org/wiki/Erfindervergütung>
 FN 21: <https://smart-arbeitsrecht.de/angemessene-verguetung-fuer-arbeitnehmererfindung/>
 FN 22: <https://www.llp-law.de/glossary/arbeitnehmererfinderverguetung/>
 FN 23: <https://legal-patent.com/arbeitnehmererfindung-kalkulator-erfinderverguetung/>
 FN 24: <https://legal-patent.com/arbeitnehmererfindung/was-ist-eine-arbeitnehmererfindung-diensterfindung/>
 FN 25: <https://www.bmas.de/DE/Service/Gesetze-und-Gesetzesvorhaben/arbeitnehmererfindungen.html>
 FN 26: https://de.wikipedia.org/wiki/Gesetz_über_Arbeitnehmererfindungen

Fazit/Praxistipps für Arbeitgeber

Schaffen Sie klare interne Richtlinien: Definieren Sie in internen Regelungen oder Weisungen, wie mit Arbeitnehmererfindungen im Unternehmen umzugehen ist. Dies sollte den Prozess der Meldung, Prüfung und Entscheidung klar beschreiben.¹

Dokumentieren Sie Erfindungsmeldungen sorgfältig: Bewahren Sie alle Unterlagen und Informationen zu Diensterfindungen lückenlos auf. Dies ist wichtig für die Fristenwahrung und die spätere Bemessung der Vergütung.¹

Halten Sie Fristen ein: Achten Sie genau auf die Fristen, insbesondere auf die viermonatige Frist nach Eingang einer Erfindungsmeldung des Arbeitnehmers, innerhalb derer Sie die Erfindung in Anspruch nehmen oder freigeben müssen. Nach Ablauf dieser Frist gilt die Erfindung automatisch als in Anspruch genommen.^{2,3,4}

Prüfen Sie Erfindungsmeldungen zeitnah: Nehmen Sie die Meldungen von Arbeitnehmererfindungen ernst und prüfen Sie diese zügig. Bei einer Nicht-Reaktion innerhalb der gesetzlichen Fristen gehen die Rechte an der Erfindung auf den Arbeitnehmer über.^{2,5,6}

Informieren Sie den Arbeitnehmer: Kommunizieren Sie klar mit dem Arbeitnehmer über den Status seiner Erfindungsmeldung. Nach der Inanspruchnahme der Erfindung durch den Arbeitgeber hat der Arbeitnehmer Anspruch auf eine angemessene Vergütung.^{4,7}

Seien Sie sich der Vergütungspflicht bewusst: Sobald eine Diensterfindung vom Arbeitgeber in Anspruch genommen wird, entsteht ein Anspruch des Arbeitnehmers auf eine angemessene Vergütung. Die Höhe richtet sich nach der wirtschaftlichen Verwertung, der Stellung des Arbeitnehmers und dem Beitrag des Unternehmens.^{5,7,8,9}

Berücksichtigen Sie mögliche Schiedsstellen: Bei Streitigkeiten über die Vergütungshöhe kann eine Schiedsstelle für Arbeitnehmererfindungen angerufen werden.⁸

Schaffen Sie eine Innovationskultur: Fördern Sie ein Klima, in dem Mitarbeiter ermutigt werden, ihre Ideen

und Erfindungen zu melden. Dies kann dem Unternehmen erhebliche Wettbewerbsvorteile verschaffen.⁵

Stellen Sie klare Anforderungen an die Meldung: Die Meldung einer Erfindung muss vom Arbeitnehmer unverzüglich und in Textform erfolgen. Eine mündliche Mitteilung reicht nicht aus.^{1,3}

Beachten Sie die Abgrenzung zwischen Dienstleistung und freier Erfindung: Nur Dienstleistungen, die im Rahmen der dienstlichen Tätigkeit entstanden sind oder maßgeblich auf Betriebserfahrungen beruhen, können vom Arbeitgeber in Anspruch genommen werden. Freie Erfindungen verbleiben beim Arbeitnehmer.^{5,8,9,10,11}

Dokumentieren Sie den Prozess der Patentanmeldung: Wenn der Arbeitgeber eine Erfindung patentieren lässt, muss er den Arbeitnehmer informieren und ihm Einsicht in die Anmeldungsunterlagen gewähren.⁴

Erwägen Sie eine klare vertragliche Regelung: Obwohl das Gesetz die Grundsätze festlegt, können nach Meldung oder Mitteilung einer Dienstleistung auch vertragliche Vereinbarungen getroffen werden, die für den Arbeitnehmer vorteilhaft sind.⁷

Quellen:

FN 1: <https://www.bvmw.de/de/recht/news/arbeitnehmererfindungen-rechte-pflichten-und-chancen>

FN 2: <https://www.lexware.de/wissen/unternehmensfuehrung/arbeitnehmererfindungsgesetz/>

FN 3: <https://www.vogel-partner.eu/arbeitnehmererfindungen-wem-gehoert-die-idee-im-job/>

FN 4: <https://www.deutsche-handwerks-zeitung.de/arbeitnehmererfindung-184782/>

FN 5: <https://danielweigert.de/leistung/sonstiges-arbeitsrecht/arbeitnehmererfindungsgesetz/>

FN 6: <https://www.bronhofer.de/blog/arbeitsrecht/arbeitnehmererfindung-was-arbeitnehmer-wissen-sollten>

FN 7: https://media.bardehle.com/contentdocuments/broschures/Arbeitnehmererfindungsrecht_BARDEHLE_PAGENBERG_IP-Fachbroschuere.pdf

FN 8: <https://www.arbeitsrecht-muenchen-steinbacher.de/lexikon/erfindung/>

FN 9: <https://www.pik-potsdam.de/en/output/transfer/files/leitfaden-arbeitnehmererfindungen-wgl>

FN 10: <https://www.anwaltonline.com/arbeitsrecht/tipps/28/arbeitnehmererfindung-wann-gehoert-die-erfindung-dem-chef-und-was-ist-sie-wert>

FN 11: https://www.patente-stuttgart.de/index.php?page=publikationen_01005

Arbeitnehmerhaftung

Die Arbeitnehmerhaftung bezieht sich auf die Schadensersatzpflicht eines Arbeitnehmers gegenüber seinem Arbeitgeber oder Dritten für Schäden, die im Zusammenhang mit seiner beruflichen Tätigkeit entstehen. Im Gegensatz zum allgemeinen Zivilrecht gibt es Besonderheiten und Einschränkungen, die dem Arbeitnehmerschutz dienen und als "privilegierte Arbeitnehmerhaftung" oder "innerbetrieblicher Schadensausgleich" bezeichnet werden^{1,2,3,4}.

Grundsätzliche Voraussetzungen der Arbeitnehmerhaftung

Damit ein Arbeitnehmer für einen Schaden haftbar gemacht werden kann, müssen grundsätzlich folgende Voraussetzungen erfüllt sein:

Pflichtverletzung: Der Arbeitnehmer muss gegen seine arbeitsvertraglichen Pflichten verstoßen haben. Dazu gehört auch die allgemeine Nebenpflicht, auf die Rechte und Interessen des Arbeitgebers Rücksicht zu nehmen⁵.

Schaden: Durch die Pflichtverletzung muss dem Arbeitgeber oder einem Dritten ein Schaden entstanden sein^{5,6}.

Verschulden: Der Arbeitnehmer muss die Pflichtverletzung und den daraus resultierenden Schaden zu vertreten haben, d.h. vorsätzlich oder fahrlässig gehandelt haben^{1,6}.

Gesetzliche Grundlagen und Rechtsprechung

Die Haftung des Arbeitnehmers richtet sich primär nach den Grundsätzen des Bürgerlichen Gesetzbuchs (BGB)^{7,8}. Insbesondere sind die §§ 276 und 280 Abs. 1 BGB relevant^{6,7}. Diese besagen, dass ein Schuldner Schadensersatz leisten muss, wenn er eine vertragliche Pflicht schuldhaft verletzt hat⁷. Das BGB legt fest, dass der Schuldner grundsätzlich Vorsatz und jede Form der Fahrlässigkeit zu vertreten hat⁷.

Jedoch hat die Rechtsprechung, insbesondere das Bundesarbeitsgericht (BAG), die Haftung des Arbeitnehmers stark eingeschränkt und modifiziert^{1,2,3,4,5,7,9}. Dies liegt insbesondere am Konzept des "Betriebsrisikos", das besagt, dass der Arbeitgeber die mit der Organisation seines Betriebes verbundenen Risiken tragen muss⁴. Die Grundsätze der beschränkten Arbeitnehmerhaftung sind zwingendes Recht und können nicht zu Lasten des Arbeitnehmers vertraglich abbedungen werden^{2,4}.

Umfang der Arbeitnehmerhaftung nach Verschuldensgrad

Der Umfang der Haftung des Arbeitnehmers hängt maßgeblich von der Schwere seines Verschuldens ab^{2,3,5,9,10}:

Leichte Fahrlässigkeit: Bei leichter Fahrlässigkeit haftet der Arbeitnehmer in der Regel gar nicht. Der Arbeitgeber muss den Schaden in diesem Fall selbst tragen^{2,3,6,9,10}. Beispiele hierfür sind typische Arbeitsunfälle oder Situationen der Überforderung, sofern diese nicht vom Arbeitgeber verursacht wurden⁶.

Mittlere Fahrlässigkeit: Bei mittlerer Fahrlässigkeit erfolgt eine anteilige Haftung, d.h. eine Aufteilung des Schadens zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer^{2,3,8,9,10}. Die genaue Quote richtet sich nach den Umständen des Einzelfalls, wie der Gefahrgeneignis der Tätigkeit, dem Risikobewusstsein, Organisationsmängeln des Arbeitgebers, der Berufserfahrung des Arbeitnehmers und dem Grad des Verschuldens^{2,8,9,10}. Als mittlere Fahrlässigkeit gilt, wenn die im Verkehr erforderliche Sorgfalt außer Acht gelassen wurde und der Schaden durch naheliegende Sorgfalt hätte verhindert werden können^{8,9}.

Grobe Fahrlässigkeit: Bei grober Fahrlässigkeit haftet der Arbeitnehmer in der Regel vollumfänglich für den entstandenen Schaden^{2,3,5,9,10}. Grobe Fahrlässigkeit liegt vor, wenn die erforderliche Sorgfalt in einem besonders schweren Maße verletzt wurde, d.h. wenn selbst einfachste und naheliegende Überlegungen nicht angestellt wurden^{5,7}. Eine Ausnahme kann jedoch bestehen, wenn die Schadenshöhe in einem krassen Missverhältnis zum Arbeitsentgelt des Arbeitnehmers steht, was zu einer Haftungserleichterung führen kann^{5,10}.

Vorsatz: Bei vorsätzlichem Handeln haftet der Arbeitnehmer vollumfänglich für den entstandenen Schaden^{1,2,3,6,7,9}. Dies gilt auch dann, wenn die Handlung primär auf eine Pflichtverletzung und nicht auf die Schadenszufügung abzielte⁷.

Beweislast

Eine wichtige Besonderheit ist die Beweislastverteilung. Gemäß § 619a BGB liegt die Beweislast für das Verschulden des Arbeitnehmers sowie für dessen Grad grundsätzlich beim Arbeitgeber^{1,2,3,4,5,8,9}. Der Arbeitgeber

muss also nachweisen, dass der Arbeitnehmer schuldhaft gehandelt hat und welchen Grad sein Verschulden hat^{1,3,4}. Der Arbeitnehmer muss hingegen darlegen und beweisen, dass die Voraussetzungen der beschränkten Haftung vorliegen, d.h. dass der Schaden bei einer betrieblich veranlassten Tätigkeit entstanden ist^{2,4}.

Haftung gegenüber Dritten

Verursacht ein Arbeitnehmer einen Schaden bei einem Dritten (z. B. einem Arbeitskollegen oder einer betriebsfremden Person), haftet er grundsätzlich zunächst unbeschränkt. Dies gilt auch im Innenverhältnis zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber, wenn der Dritte sowohl den Arbeitnehmer als auch den Arbeitgeber in Anspruch nehmen kann⁸. Allerdings hat der Arbeitnehmer in solchen Fällen in der Regel einen Freistellungsanspruch gegenüber seinem Arbeitgeber, der den Schaden (anteilig) ausgleicht^{3,9}.

Sonderregelungen

Mankohaftung: Hierunter versteht man die Haftung für Fehlbeträge in der Kasse oder Fehlbestände im Warenbestand. Diese Haftung kann auch bei Bankkassierern gelten, wenn sie umfangreiche Kassengeschäfte tätigen^{7,10}.

Arbeitsunfälle: Bei Personenschäden, die durch Arbeitsunfälle entstehen, haftet in erster Linie die gesetzliche Unfallversicherung. Diese übernimmt Heilungskosten und zahlt Schmerzensgeld oder eine Rente¹⁰. Bei Sachschäden an Maschinen etc. im Rahmen eines Arbeitsunfalls kann die Arbeitnehmerhaftung jedoch greifen, wobei die Grundsätze der Haftungsbeschränkung (nach Verschulden) gelten¹⁰.

Gefahrgeneigte Tätigkeiten: Früher wurde die Haftungsbeschränkung für besonders gefahrgeneigte Arbeiten angenommen. Diese Differenzierung hat das BAG jedoch aufgegeben, da die Besonderheiten des Arbeitsverhältnisses und die Grundrechte bei der Arbeitnehmerhaftung stets zu berücksichtigen sind².

Leiharbeiter: Auch Leiharbeiter können unter bestimmten Umständen für Schäden gegenüber dem entleihenden Arbeitgeber haften⁴.

Keine abweichenden Vereinbarungen zu Lasten des Arbeitnehmers: Verträge, die die Haftung des Arbeitnehmers einschränken oder erweitern, sind in der Regel unwirksam, wenn sie zu seinen Lasten abweichen^{2,9}.

Ein Haftungsausschluss besteht für Schäden zwischen Arbeitskollegen, dies ist in § 105 SGB VII geregelt⁷.

Quellen:

FN 1: https://www.hensche.de/Rechtsanwalt_Arbeitsrecht_Handbuch_Haftung_Arbeitnehmer.html

FN 2: <https://www.etl-rechtsanwaelte.de/stichworte/arbeitsrecht/haftung-des-arbeitnehmers>

FN 3: https://www.haufe.de/personal/arbeitsrecht/arbeitnehmerhaftung-und-innerbetrieblicher-schadensausgleich_76_426_928.html

FN 4: <https://www.ihk.de/pfalz/recht/arbeitsrecht/arbeitnehmerhaftung-1273966>

FN 5: <https://www.ahs-kanzlei.de/de/2014-10-haftung-arbeitnehmer>

FN 6: <https://www.arbeitsrechtsiegen.de/artikel/arbeitnehmerhaftung-wann-besteht-schadensersatzpflicht-fuer-arbeitnehmer/>

FN 7: <https://www.juraindividuell.de/artikel/arbeitnehmerhaftung-schadensersatzpflicht-des-arbeitnehmers/>

FN 8: <https://www.kgk-kanzlei.de/rechtsgebiete/arbeitsrecht/haftung-des-arbeitnehmers-gegenueber-dem-arbeitgeber-und-dritten/>

FN 9: <https://www.kanzlei-ahlborn.de/haftung-des-arbeitnehmers/>

FN 10: <https://www.lexware.de/wissen/mitarbeiter-gehalt/arbeitnehmerhaftung-wann-haften-mitarbeiter-fuer-ihre-fehler/>

Fazit/Praxistipps für Arbeitgeber bei der Arbeitnehmerhaftung

Arbeitnehmer haften grundsätzlich für Schäden, die sie im Rahmen ihrer beruflichen Tätigkeit verursachen. Das deutsche Arbeitsrecht sieht jedoch eine Haftungsbeschränkung vor, die sogenannte Arbeitnehmerhaftung. Ziel ist es, den Arbeitnehmer vor einer unverhältnismäßigen Belastung zu schützen und das Betriebsrisiko angemessen zu verteilen.^{1,2}

Grundsätze der Arbeitnehmerhaftung

Die Haftung des Arbeitnehmers hängt vom Grad des Verschuldens ab:

Vorsatz: Bei vorsätzlichem Handeln haftet der Arbeitnehmer in der Regel vollumfänglich für den entstandenen Schaden.^{3,4} Dies gilt insbesondere, wenn die Pflichtverletzung bewusst und mit dem Willen zur

Schadensverursachung erfolgte.³

Grobe Fahrlässigkeit: Bei grober Fahrlässigkeit, also wenn die im Verkehr erforderliche Sorgfalt in besonders schwerem Maße verletzt wurde, haftet der Arbeitnehmer meist ebenfalls voll, es sei denn, der Schaden steht in einem krassen Missverhältnis zum Lohn des Arbeitnehmers.^{4,5}

Mittlere Fahrlässigkeit: Hierbei hätte der Arbeitnehmer den Schaden mit mehr Sorgfalt vermeiden können. In solchen Fällen wird der Schaden zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer aufgeteilt.^{1,3,4,5,6} Die genaue Aufteilung (Quotelung) hängt von verschiedenen Faktoren ab, wie dem Gefahrenrisiko der Tätigkeit, der Berufserfahrung des Arbeitnehmers und der Höhe des Schadens.⁶

Leichte Fahrlässigkeit: Bei leichter Fahrlässigkeit, die jedem Arbeitnehmer passieren kann und auf einer geringfügigen Pflichtverletzung beruht, haftet der Arbeitnehmer in der Regel nicht.^{4,6} Der Arbeitgeber trägt in diesem Fall das Risiko.¹

Wichtig ist, dass die Haftungsbeschränkungen nur für betrieblich veranlasste Tätigkeiten gelten.^{3,7} Handelt der Arbeitnehmer privat oder außerhalb seines Aufgabenbereichs, greifen die allgemeinen zivilrechtlichen Haftungsregeln ohne Erleichterungen.^{2,3}

Wichtige Punkte für Arbeitgeber

Beweislast liegt beim Arbeitgeber: Im Falle eines Schadens muss der Arbeitgeber nachweisen, dass der Arbeitnehmer schuldhaft gehandelt hat und dieser Pflichtverletzung ein Verschulden (Vorsatz oder Fahrlässigkeit) zuzuordnen ist.^{1,2,3,5} Dies gilt auch für den Grad des Verschuldens.⁴

Betrieblich veranlasste Tätigkeit: Stellen Sie sicher, dass die Tätigkeit, bei der der Schaden entstanden ist, tatsächlich betrieblich veranlasst war. Schäden, die durch rein private Handlungen des Arbeitnehmers während der Arbeitszeit entstehen, fallen nicht unter die Haftungsbeschränkung.^{2,3}

Dokumentation und Meldung: Ermutigen Sie Ihre Mitarbeiter, Schäden sofort zu melden und detailliert zu dokumentieren. Dies hilft bei der späteren Aufklärung des Sachverhalts und der Feststellung der Ursachen.³

Versicherungen prüfen: Eine Betriebshaftpflichtversicherung kann viele Schadensfälle abdecken, insbesondere wenn Schäden gegenüber Dritten entstehen.³ Bei Sachschäden am eigenen Betriebsgut ist die Situation anders zu bewerten, hier kann eine Kaskoversicherung für Fahrzeuge eine Rolle spielen.^{8,9} Wenn der Arbeitgeber es versäumt, eine angemessene Versicherung abzuschließen, kann dies bei der Haftungsquote des Arbeitnehmers berücksichtigt werden.⁸

Klare Arbeitsanweisungen: Definieren Sie klare Arbeitsanweisungen und stellen Sie sicher, dass die Mitarbeiter über die notwendigen Schulungen und Arbeitsmittel verfügen. Dies kann helfen, das Risiko von Fahrlässigkeit zu minimieren.¹⁰

Vertragliche Regelungen: Obwohl Tarif- oder Arbeitsverträge individuelle Regelungen zur Haftung enthalten können, dürfen diese nicht zum Nachteil des Arbeitnehmers von den gesetzlichen Schutzvorschriften abweichen.^{6,7}

Verhältnismäßigkeit prüfen: Bei grober Fahrlässigkeit sollte geprüft werden, ob das Schadensrisiko in einem krassen Missverhältnis zum Einkommen des Arbeitnehmers steht. In solchen Fällen kann eine Haftungsreduzierung gerechtfertigt sein.^{1,5}

Freistellungsansprüche bei Drittschäden: Wenn ein Arbeitnehmer im Rahmen seiner betrieblichen Tätigkeit einen Schaden bei Dritten verursacht, hat er möglicherweise einen Anspruch auf Freistellung durch den Arbeitgeber.^{2,11}

Abmahnung oder Kündigung: Abhängig von der Schwere des Verschuldens und dem entstandenen Schaden kann eine Abmahnung oder im Extremfall eine außerordentliche Kündigung die Folge einer Pflichtverletzung sein.⁵

Quellen:

FN 1: <https://www.johner-institut.de/blog/regulatory-affairs/arbeitnehmerhaftung/>

FN 2: <https://www.kluge-recht.de/arbeitsrecht-ratgeber/arbeitnehmer-haftung/>

FN 3: <https://www.die-kuendigungsschutzkanzlei.de/blog/arbeitnehmerhaftung/>

FN 4: https://www.haufe.de/personal/arbeitsrecht/arbeitnehmerhaftung-und-innerbetrieblicher-schadensausgleich_76_426928.html

FN 5: <https://www.ahs-kanzlei.de/de/2014-10-haftung-arbeitnehmer>

FN 6: <https://www.kanzlei-ahlborn.de/haftung-des-arbeitnehmers/>

FN 7: <https://de.wikipedia.org/wiki/Arbeitnehmerhaftung>

FN 8: <https://www.juraindividuell.de/artikel/arbeitnehmerhaftung-schadensersatzpflicht-des-arbeitnehmers/>

FN 9: <https://www.etl-rechtsanwaelte.de/stichworte/arbeitsrecht/haftung-des-arbeitnehmers>

FN 10: https://www.hensche.de/Rechtsanwalt_Arbeitsrecht_Handbuch_Haftung_Arbeitnehmer.html

FN 11: <https://www.tk-lex.tk.de/externalcontent/-/content/serviceld/2006/externalcontentid/HI520113.html>

Arbeitnehmerüberlassung

Arbeitnehmerüberlassung, auch bekannt als Leiharbeit oder Zeitarbeit, bezeichnet eine Form der Beschäftigung, bei der ein Arbeitnehmer von seinem eigentlichen Arbeitgeber (dem Verleiher) einem Dritten (dem Entleiher) gegen Bezahlung für eine begrenzte Zeit zur Arbeitsleistung überlassen wird^{1,2,3,4,5,6}. Der Leiharbeitnehmer steht in einem Arbeitsverhältnis zum Verleiher, übt seine Tätigkeit aber in die Organisation und unter die Weisung des Entleihers eingegliedert aus^{2,5,6}. Das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) ist die zentrale Rechtsgrundlage für diese Konstellation^{1,6,7}.

Gesetzliche Grundlagen und Erlaubnispflicht

Die gewerbsmäßige Arbeitnehmerüberlassung bedarf der Erlaubnis durch die Bundesagentur für Arbeit^{5,7}. Diese Erlaubnis kann versagt oder widerrufen werden, wenn die Voraussetzungen nicht erfüllt sind⁷. Das AÜG regelt die Bedingungen für die Zulässigkeit und die Arbeitsbedingungen von Leiharbeitnehmern, um Missbrauch zu verhindern^{2,5}. Eine wesentliche Voraussetzung ist, dass zwischen dem Verleiher und dem Leiharbeitnehmer ein gültiges Arbeitsverhältnis besteht⁷.

Verdeckte Arbeitnehmerüberlassung

Eine verdeckte Arbeitnehmerüberlassung liegt vor, wenn die Arbeitnehmerüberlassung nicht als solche gekennzeichnet ist, als Werkvertrag deklariert wird, um Sozialleistungen zu umgehen, oder die Tätigkeit fälschlicherweise als selbstständige Tätigkeit ausgegeben wird (Scheinselbstständigkeit)¹. Ebenfalls als verdeckte Arbeitnehmerüberlassung gilt die Beschäftigung ohne die erforderliche Erlaubnis^{1,7}. Bei einer unerlaubten Arbeitnehmerüberlassung werden die Verträge zwischen Verleiher und Entleiher sowie zwischen Verleiher und Arbeitnehmer unwirksam⁴. Stattdessen wird ein Arbeitsvertrag zwischen Entleiher und Arbeitnehmer fingiert, wobei beide gesamtschuldnerisch für Lohnzahlungen haften⁴.

Rechte und Pflichten der Beteiligten

Leiharbeitnehmer

Leiharbeitnehmer sind dem Verleiher als Arbeitgeber zugeordnet, unterliegen jedoch während ihres Einsatzes beim Entleiher dessen Weisungen^{2,5,6}. Sie haben das Recht, die Arbeitsleistung zu verweigern, wenn der Entleiher von einem Arbeitskampf unmittelbar betroffen ist, und der Verleiher muss sie auf dieses Recht hinweisen⁷. Zudem haben Leiharbeitnehmer das Recht, vom Entleiher Auskunft über die wesentlichen Arbeitsbedingungen vergleichbarer Arbeitnehmer im Entleiherbetrieb zu verlangen⁷.

Verleiher

Der Verleiher bleibt der vertragliche Arbeitgeber und trägt grundlegende Arbeitgeberpflichten wie Gehaltszahlung und Sozialversicherungsanmeldung^{1,3,4}. Er haftet auch für die Vergütung des Leiharbeitnehmers³.

Entleiher

Der Entleiher nutzt die Arbeitskraft des Leiharbeitnehmers und muss dessen Eingliederung in seine Arbeitsorganisation sowie die Einhaltung der Arbeitsschutzvorschriften gewährleisten^{1,5,7}. Er unterliegt zwar dem Weisungsrecht gegenüber dem Leiharbeitnehmer, es besteht jedoch keine direkte vertragliche Bindung zwischen beiden^{2,6}. Wenn der Vertrag über die Arbeitnehmerüberlassung unwirksam ist, kommt es gesetzlich zu einem Arbeitsverhältnis zwischen Leiharbeitnehmer und Entleiher⁷. Der Entleiher haftet zudem subsidiär für bestimmte Verbindlichkeiten, wie z. B. Sozialversicherungsbeiträge.

Gleichbehandlungsgrundsatz und Tarifverträge

Grundsätzlich haben Leiharbeitnehmer Anspruch auf die Arbeitsbedingungen, die für vergleichbare Arbeitnehmer im Entleiherbetrieb gelten (Equal Pay)^{5,8}. Diese Gleichstellung kann jedoch in bestimmten Grenzen durch Tarifverträge, insbesondere durch Branchen-Tarifverträge für Zeitarbeit, abgewichen werden, wobei Abweichungen zugunsten der Leiharbeitnehmer erfolgen müssen^{5,8}. Es gibt etablierte Tarifverträge zwischen Arbeitgeberverbänden der Personaldienstleister und DGB-Gewerkschaften⁴.

Überlassungshöchstdauer und weitere Regelungen

Die Überlassung eines Leiharbeitnehmers an denselben Entleiher ist zeitlich begrenzt. Die Höchstdauer beträgt in der Regel 18 aufeinanderfolgende Monate⁷. Bei Nichteinhaltung dieser Fristen oder bei Verstößen gegen das AUG können die Verträge unwirksam werden und ein Arbeitsverhältnis zum Entleiher entstehen^{4,7}. In bestimmten Branchen, wie dem Baugewerbe, ist die Arbeitnehmerüberlassung stark eingeschränkt⁸.

Abgrenzung zum Werkvertrag

Eine klare Abgrenzung zwischen Arbeitnehmerüberlassung und Werkvertrag ist entscheidend, um Missbrauch zu vermeiden^{2,6}. Beim Werkvertrag schuldet ein Unternehmen die Erbringung eines bestimmten Werkes, während bei der Arbeitnehmerüberlassung die Arbeitskraft eines Arbeitnehmers überlassen wird^{2,6}. Entscheidend ist, ob die Anweisungen des Dritten sich nur auf die Ausführung des Werkes beziehen oder ob sie wie typische Weisungen eines Arbeitgebers wirken, beispielsweise bezüglich der Lage und Verteilung der Arbeitszeit².

Einbeziehung in Betriebsverfassung

Leiharbeitnehmer werden bei der Ermittlung der Schwellenwerte für die Anwendung des Betriebsverfassungsgesetzes und der Unternehmensmitbestimmung in die Gesamtmitarbeiterzahl des Einsatzbetriebs einbezogen³.

Quellen:

- FN 1: <https://de.wikipedia.org/wiki/Arbeitnehmerüberlassung>
 FN 2: <https://kanzlei-kerner.de/arbeitsrecht-a-z/arbeitnehmerueberlassung/>
 FN 3: <https://www.poko.de/lexikon/arbeitnehmerueberlassung>
 FN 4: <https://www.jura.cc/kuendigungsschutz/arbeitnehmerueberlassung/>
 FN 5: https://www.hensche.de/Rechtsanwalt_Arbeitsrecht_Handbuch_Leiharbeit.html
 FN 6: <https://www.dgb.de/service/ratgeber/leiharbeit-zeitarbeit/>
 FN 7: https://www.gesetze-im-internet.de/a_g/A%3%9CG.pdf
 FN 8: <https://www.mayr-arbeitsrecht.de/themen/arbeitnehmerueberlassung/>

Fazit/Praxistipps für Arbeitgeber bei Arbeitnehmerüberlassung

Einholung der Erlaubnis: Bevor Sie Arbeitnehmer überlassen, stellen Sie sicher, dass die erforderliche Erlaubnis der Bundesagentur für Arbeit vorliegt. Diese Erlaubnis wird für den Verleiher benötigt und ihre Erteilung hängt von der Erfüllung bestimmter Kriterien wie der persönlichen Zuverlässigkeit der Geschäftsführung und der finanziellen Leistungsfähigkeit ab^{1,2,3,4}.

Vertragsgestaltung: Arbeitnehmerüberlassungsverträge müssen klar und deutlich als solche gekennzeichnet sein. Formulierungen, die eine Arbeitnehmerüberlassung verschleiern, sind unzulässig und können dazu führen, dass ein Arbeitsverhältnis zwischen Entleiher und Leiharbeitnehmer fingiert wird^{4,5}. Achten Sie auf die genaue Bezeichnung der Parteien und den Vertragsgegenstand.

Höchstüberlassungsdauer beachten: Ein Leiharbeitnehmer darf maximal 18 Monate ununterbrochen demselben Entleihbetrieb überlassen werden^{3,5}. Eine Überschreitung dieser Frist kann zur Folge haben, dass ein unbefristetes Arbeitsverhältnis zwischen Ihnen als Entleiher und dem Leiharbeitnehmer zustande kommt, es sei denn, der Arbeitnehmer widerspricht^{5,6}.

Gleichstellungsgrundsatz (Equal Pay/Treat): Leiharbeitnehmer müssen grundsätzlich nach Ablauf einer bestimmten Zeit (in der Regel nach neun Monaten) die gleichen Arbeitsbedingungen und das gleiche Entgelt wie vergleichbare Stammbeschäftigte des Entleihbetriebs erhalten^{2,3,5}. Überprüfen Sie regelmäßig, ob diese Gleichstellung gewahrt ist und dokumentieren Sie die entsprechende Anwendung⁷.

Mindestarbeitsbedingungen sichern: Stellen Sie sicher, dass die überlassenen Arbeitnehmer die gesetzlichen Mindestarbeitsbedingungen erfüllen. Dazu gehören nicht nur der Mindestlohn, sondern auch Entgeltfortzahlungen bei Nichtbeschäftigungszeiten, Urlaubsansprüche und die ordnungsgemäße Abführung von Sozialversicherungsbeiträgen^{2,4}.

Prüfung des Verleihers: Wenn Sie als Entleiher Arbeitnehmer von einem externen Dienstleister beschäftigen, vergewissern Sie sich, dass dieser Dienstleister über die erforderliche Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung verfügt. Fordern Sie gegebenenfalls aktuelle Referenzen und Nachweise an².

Nachweispflichten dokumentieren: Halten Sie alle relevanten Informationen zur Arbeitnehmerüberlassung schriftlich fest. Dazu gehören unter anderem die Vertragsdetails, die Dauer der Überlassung und die Einhaltung

des Gleichstellungsgrundsatzes. Dies ist wichtig für eventuelle Betriebsprüfungen und zur Vermeidung von rechtlichen Risiken^{7,8}.

Keine verdeckte Arbeitnehmerüberlassung: Achten Sie darauf, dass Ihre Verträge mit externen Dienstleistern klar zwischen Arbeitnehmerüberlassung und Werk- oder Dienstverträgen trennen. Indizien für eine verdeckte Arbeitnehmerüberlassung können detaillierte Vorgaben des Auftraggebers zur einzusetzenden Personalqualifikation, die Bereitstellung von Arbeitsmitteln oder ein Ausschluss der Haftung für Schlechtleistungen sein⁷.

Besondere Branchenregeln beachten: In bestimmten Branchen, wie dem Baugewerbe, gibt es zusätzliche Einschränkungen oder Verbote für die Arbeitnehmerüberlassung. Informieren Sie sich über branchenspezifische Regelungen⁹.

Verantwortlichkeiten festlegen: Benennen Sie intern eine verantwortliche Person oder eine Abteilung, die sich um die Einhaltung der arbeitsrechtlichen Vorschriften im Bereich der Arbeitnehmerüberlassung kümmert. Dies minimiert das Risiko von Verstößen und potenziellen Bußgeldern⁷.

Quellen:

FN 1: <https://zeitarbeit-ratgeber.de/checkliste-arbeitnehmerueberlassung-beantragen/>

FN 2: <https://www.arbeitsagentur.de/unternehmen/personalfragen/pflichten-arbeitgeber/arbeitnehmerueberlassung>

FN 3: <https://factorialhr.de/blog/arbeitnehmerueberlassung/>

FN 4: <https://www.personio.de/hr-lexikon/arbeitnehmerueberlassung/>

FN 5: https://www.hensche.de/Rechtsanwalt_Arbeitsrecht_Handbuch_Leiharbeit.html

FN 6: <https://www.iww.de/aa/arbeitsvertragsrecht/beratungspraxis-checkliste-arbeitnehmerueberlassung-f136183>

FN 7: <https://kliemt.blog/2017/03/30/checkliste-aueg-fit-fuer-den-1-april/>

FN 8: https://www.brennecke-rechtsanwaelte.de/Checkliste-Arbeitnehmerueberlassung-ANUe-Pflichten-des-Verleihers_82718

FN 9: <https://hire.workwise.io/hr-praxis/arbeitsrecht/mitarbeiter-verleihen>

Arbeitsentgelt

Das Arbeitsentgelt stellt die finanzielle Gegenleistung des Arbeitgebers für die vom Arbeitnehmer erbrachte Arbeitsleistung dar. Es ist ein zentraler Begriff, an den zahlreiche rechtliche Konsequenzen geknüpft sind, wie beispielsweise die Berechnung von Sozialversicherungsbeiträgen, die steuerliche Behandlung, Ansprüche auf Entgeltfortzahlung, die Bemessung von Urlaubsgeld oder auch die Gleichbehandlung von Arbeitnehmern.^{1,2,3}

Abgrenzung zu Lohn und Gehalt

Obwohl die Begriffe Arbeitsentgelt, Lohn und Gehalt oft synonym verwendet werden, gibt es feine Unterschiede. Das Arbeitsentgelt ist der umfassendste Oberbegriff und schließt alle Zahlungen ein, die als Gegenleistung für die Beschäftigung gewährt werden. Lohn wird typischerweise für gewerbliche Tätigkeiten auf Stundenbasis gezahlt, während Gehalt eine feste monatliche Zahlung darstellt, die unabhängig von der genauen Stundenzahl ist. Vergütung kann in spezifischen Beschäftigungsverhältnissen, wie bei Auszubildenden, Anwendung finden.^{1,2,4}

Bestandteile des Arbeitsentgelts

Das Arbeitsentgelt setzt sich in der Regel aus verschiedenen Komponenten zusammen:

Grundvergütung: Dies ist der vertraglich vereinbarte Kernbetrag, der als Stundenlohn oder Monatsgehalt gezahlt wird.^{1,2,5}

Variable Vergütung: Hierzu zählen Boni, Prämien, Provisionen oder auch gewinnabhängige Beteiligungen. Diese sind oft an bestimmte Leistungen oder Erfolge geknüpft.^{1,2,5,6,7}

Sonderzahlungen: Beispiele hierfür sind Urlaubs- und Weihnachtsgeld.^{1,2,7}

Sachbezüge: Dies können geldwerte Vorteile sein, wie beispielsweise ein Dienstwagen, eine Unterkunft oder Verpflegung.^{1,2}

Zulagen: Laufende oder einmalige Zahlungen, die für bestimmte Tätigkeiten, Schichtarbeit, besondere Verantwortungsbereiche oder auch für Sonn-, Feiertags- und Nacharbeit geleistet werden.^{1,5,6,7}

Im sozialversicherungsrechtlichen Sinne umfasst das Entgelt grundsätzlich alle Einnahmen aus einer Beschäftigung, unabhängig davon, ob ein Rechtsanspruch auf diese besteht oder unter welcher Bezeichnung sie geleistet werden. Reine Aufwandsentschädigungen zählen jedoch nicht zum Entgelt.^{5,8}

Gesetzliche Grundlagen

Die grundlegende gesetzliche Verpflichtung zur Zahlung von Arbeitsentgelt ergibt sich aus dem Arbeitsvertrag und dem Bürgerlichen Gesetzbuch (BGB). Insbesondere § 611a Abs. 2 BGB bestimmt, dass das Arbeitsentgelt die Gegenleistung für die vom Arbeitnehmer erbrachte Tätigkeit ist.^{2,9,10}

Darüber hinaus sind weitere Gesetze relevant:

Mindestlohngesetz (MiLoG): Legt einen gesetzlichen Mindestlohn fest, der für die meisten Arbeitnehmer gilt. Seit dem 1. Oktober 2022 beträgt dieser 12 Euro pro Stunde. Es gibt jedoch Ausnahmen für bestimmte Gruppen wie Auszubildende oder Praktikanten, die vor allem der Berufsausbildung dienen.^{5,6}

Entgeltfortzahlungsgesetz (EntgFG): Regelt den Anspruch auf Fortzahlung des Arbeitsentgelts im Krankheitsfall (§ 3 EntgFG) und an gesetzlichen Feiertagen (§ 2 EntgFG).^{9,10}

Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen oder individuelle Arbeitsverträge können ebenfalls die Höhe und Zusammensetzung des Arbeitsentgelts bestimmen. Wenn tarifvertragliche Regelungen bestehen, sind diese bindend und legen Mindestentgelte fest.⁵

Auszahlung und Abrechnung

Das Arbeitsentgelt muss grundsätzlich in Euro ausbezahlt werden.^{5,10} Der Arbeitgeber ist verpflichtet, dem Arbeitnehmer über die Zusammensetzung des Arbeitsentgelts eine Entgeltabrechnung in Textform zu erteilen.^{7,10} Diese Abrechnung dient nicht nur der Information des Arbeitnehmers, sondern wird auch oft als Nachweis gegenüber Dritten benötigt.⁵ Die Fälligkeit des Arbeitsentgelts tritt grundsätzlich nach Erbringung der Arbeitsleistung ein, kann aber vertraglich anders geregelt werden.⁹

Besonderheiten

Leiharbeit: Bei Einsätzen von Leiharbeitnehmern bei Dritten bleibt das Arbeitsentgelt grundsätzlich die Gegenleistung aus dem ursprünglichen Arbeitsverhältnis.¹

Teilzeit: Bei Teilzeitbeschäftigung sind die Entgeltbestandteile, insbesondere variable Leistungen oder Zulagen, anteilig zu berechnen.¹

Vergütung ohne Arbeitsleistung: Der Arbeitnehmer kann unter Umständen die vereinbarte Vergütung auch dann verlangen, wenn die Arbeit ausfällt (z. B. Annahmeverzug des Arbeitgebers), muss sich jedoch auf diesen Betrag anrechnen lassen, was er anderweitig verdient oder absichtlich nicht verdient.

Strafrecht: Das Vorenthalten und Veruntreuen von Arbeitsentgelt ist im Strafrecht unter § 266a StGB strafbar.⁷

Die Höhe des Arbeitsentgelts kann zudem durch das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats beeinflusst werden, beispielsweise bei Fragen der betrieblichen Lohngestaltung oder der Einführung neuer Entlohnungsmethoden.⁵

Quellen:

FN 1: <https://www.mtrlegal.com/wiki/arbeitsentgelt/>

FN 2: <https://www.haufe-akademie.de/blog/glossar/entgelt/>

FN 3: <https://www.papershift.com/lexikon/arbeitsentgelt>

FN 4: <https://pep-ito.de/lexikon/arbeitsentgelt>

FN 5: <https://www.betriebsrat.de/betriebsratslexikon/br/arbeitsentgelt>

FN 6: <https://frontaliers-grandest.eu/de/startseite/grenzganger/frankreich-deutschland/arbeitsrecht/der-arbeitsvertrag/das-arbeitsentgelt/>

FN 7: <https://de.wikipedia.org/wiki/Arbeitsentgelt>

FN 8: <https://wirtschaftslexikon.gabler.de/definition/arbeitsentgelt-31379>

FN 9: <https://www.studysmarter.de/studium/rechtswissenschaften/arbeitsrecht/arbeitsverguetung/>

FN 10: <https://info-arbeitsrecht.de/die-arbeitsverguetung>

Fazit/Praxistipps für Arbeitgeber

Korrekte Einstufung und Bezahlung: Stellen Sie sicher, dass das Arbeitsentgelt korrekt gemäß den gesetzlichen Vorgaben, Tarifverträgen und individuellen Vereinbarungen berechnet und aus⁹gezahlt wird. Dies beinhaltet die Einhaltung des Mindestlohns sowie die Berücksichtigung von Zuschlägen für Überstunden, Nacht- oder Wochenendarbeit^{1,2}. Achten Sie darauf, dass Teilzeitkräfte keine Nachteile erfahren und ihr Entgelt ihrem Arbeitszeitanteil entspricht^{3,4}. Bei Minijobs ist die Verdienstgrenze zu beachten und an den Mindestlohn gekoppelt⁵.

Transparente Lohnabrechnung: Erstellen Sie detaillierte und verständliche Lohnabrechnungen für Ihre Mitarbeiter. Diese sollten die Zusammensetzung und Höhe des Arbeitsentgelts klar aufschlüsseln, einschließlich aller Zuschläge, Abzüge und Sachbezüge⁶.

Pünktliche Fälligkeit und Auszahlung: Das Arbeitsentgelt ist nach Erbringung der Arbeitsleistung fällig, in der Regel am Ende des Monats oder zu einem im Arbeitsvertrag vereinbarten Stichtag^{7,8}. Verspätete Zahlungen können zu Verzugszinsen und Schadensersatzansprüchen führen^{7,8}. Vermeiden Sie ungerechtfertigte Verzögerungen bei der Nachzahlung von Lohn, da dies arbeitsrechtliche Konsequenzen haben kann⁹.

Sachbezüge richtig handhaben: Sachbezüge wie Dienstwagen oder Mitarbeiterrabatte können Teil des Arbeitsentgelts sein, jedoch muss der pfändbare Teil immer in Euro ausgezahlt werden⁶. Klären Sie die private Nutzungsmöglichkeit und steuerliche Aspekte transparent.

Variable Vergütungsbestandteile klar definieren: Vereinbarungen über variable Vergütungsbestandteile wie Boni oder Provisionen sollten stets schriftlich und idealerweise vor Beginn des Abrechnungszeitraums getroffen werden. Die Ziele für solche Vereinbarungen sollten eindeutig formuliert sein, um spätere Streitigkeiten zu vermeiden⁶.

Umgang mit Nachzahlungen und Verjährungsfristen: Beachten Sie, dass die Verjährungsfristen für Lohnansprüche in Arbeitsverträgen nicht dazu führen dürfen, dass Mindestlohnansprüche nicht geltend gemacht werden können¹⁰. Achten Sie auf die gesetzlichen Verjährungsfristen von drei Jahren ab Ende des Jahres, in dem der Anspruch entstanden ist, sofern keine kürzeren Fristen wirksam vereinbart wurden^{9,11}. Informieren Sie sich über potenzielle Nachteile für Arbeitnehmer bei verspäteten Nachzahlungen und gleichen Sie diese ggf. aus.

Sonderzahlungen und ihre Regelungen: Prüfen Sie vertragliche oder tarifvertragliche Vereinbarungen bezüglich Sonderzahlungen wie Urlaubs- oder Weihnachtsgeld. Diese haben eigene Fälligkeitstermine, die eingehalten werden müssen⁸.

Dokumentation und Nachweisgesetz: Halten Sie alle wesentlichen Bedingungen des Arbeitsverhältnisses, einschließlich der Details zum Arbeitsentgelt, schriftlich fest. Das Nachweisgesetz verpflichtet Arbeitgeber dazu, klare und umfassende Informationen bereitzustellen⁶.

Beratung bei Unsicherheiten: Bei Unsicherheiten bezüglich der korrekten Anwendung von Tarifverträgen, der Berechnung von Sonderzahlungen oder der Abwicklung von Gehaltsnachzahlungen ist es ratsam, rechtlichen Rat einzuholen¹. Dies schützt sowohl den Arbeitgeber als auch die Arbeitnehmer.

Minijobs korrekt gestalten: Beachten Sie die Verdienstgrenzen bei Minijobs und stellen Sie sicher, dass der Mindestlohn eingehalten wird. Koppelung der Verdienstgrenze an den Mindestlohn und klare Stundenkalkulationen helfen, Unklarheiten zu vermeiden^{5,12}. Stellen Sie sicher, dass Minijobber nicht schlechter behandelt werden als vergleichbare Vollzeitkräfte, es sei denn, es gibt sachliche Gründe dafür¹².

Berücksichtigung von Arbeitszeitmodellen: Teilzeitbeschäftigte dürfen nicht aufgrund ihrer Teilzeittätigkeit benachteiligt werden. Ihr Entgelt und andere geldwerte Leistungen sollten dem Verhältnis ihrer Arbeitszeit zu der eines vergleichbaren Vollzeitbeschäftigten entsprechen^{3,4,13}. Auch bei befristeter Teilzeit (Brückenteilzeit) sind klare Regelungen wichtig^{3,13}.

Vermeidung von Zahlungsverzug: Geraten Sie nicht in Zahlungsverzug. Bei Nichteinhaltung der Fälligkeitsfristen können Verzugszinsen anfallen^{7,8}. Das Arbeitsgericht kann im Falle von Lohnrückständen eingeschaltet werden, sollte aber idealerweise nach einer außergerichtlichen Klärung erst als letztes Mittel gewählt werden¹.

Quellen:

FN 1: <https://www.hopkins.law/expertise/fuenf-dinge-die-sie-beim-gehalt-unbedingt-beachten-sollten>

FN 2: <https://hansen-bhsv.de/demo/k6s3.htm>

FN 3: <https://www.ihk.de/nordwestfalen/recht/arbeitsrecht/teilzeitbeschaeftigung-und-geringfuegige-beschaeftigung-3606814>

FN 4: https://www.hensche.de/Rechtsanwalt_Arbeitsrecht_Handbuch_Teilzeitbeschaeftigung.html

FN 5: <https://www.verdi.de/themen/arbeit/++co++710ce828-5da8-11ec-be48-001a4a160129>

FN 6: <https://info-arbeitsrecht.de/die-arbeitsverguetung>

FN 7: <https://www.vboe.de/arbeitsrecht/lohn-gehalt/faelligkeit-des-arbeitsentgelts-wann-muss-der-lohn-bezahlt-werden/>

FN 8: <https://www.arbeitsrecht-muenchen-steinbacher.de/lexikon/faelligkeit/>

FN 9: <https://www.gehaltsvergleich.com/karriere/gehalt/gehaltsnachzahlung>

FN 10: <https://www.advocard.de/streitlotse/arbeit-und-karriere/lohnnachzahlung-verjaehrungsfrist-unwirksam-ohne-mindestlohn/>

FN 11: https://www.hensche.de/Rechtsanwalt_Arbeitsrecht_Handbuch_Verjaehrung.html

FN 12: https://www.minijob-zentrale.de/SharedDocs/Downloads/DE/Broschueren_Merkblaetter/gewerblich/19913_Arbeitsrechte-Minijobber.pdf?__blob=publicationFile

FN 13: <https://www.dgb.de/service/ratgeber/teilzeit/>

Arbeitsgerichtsverfahren

Das Arbeitsgerichtsverfahren regelt die Beilegung von Streitigkeiten vor den Gerichten für Arbeitssachen. Es unterscheidet sich in wesentlichen Punkten von Verfahren vor den ordentlichen Gerichten und ist primär im Arbeitsgerichtsgesetz (ArbGG) verankert^{1,2,3}. Die Arbeitsgerichtsbarkeit ist eine eigenständige Fachgerichtsbarkeit, die sich mit Konflikten aus Arbeitsverhältnissen, Ausbildungsverhältnissen sowie Fragen der betrieblichen Mitbestimmung und Tarifverträgen befasst⁴.

Aufbau der Arbeitsgerichtsbarkeit

Die Arbeitsgerichtsbarkeit ist dreistufig aufgebaut^{4,5}:

Erste Instanz: Arbeitsgerichte (ArbG)^{4,6}

Zweite Instanz: Landesarbeitsgerichte (LAG)^{4,6}

Dritte Instanz: Bundesarbeitsgericht (BAG)^{4,6}

Die Gerichte für Arbeitssachen sind mit Berufsrichtern sowie mit ehrenamtlichen Richtern aus den Kreisen der Arbeitnehmer und Arbeitgeber besetzt⁵. Diese ehrenamtlichen Richter sichern die Praxisnähe und Verankerung der Rechtsprechung in der Arbeitswelt⁴.

Verfahrensarten

Das Arbeitsgerichtsgesetz unterscheidet grundsätzlich zwei Verfahrensarten: das Urteilsverfahren und das Beschlussverfahren^{1,2}.

Urteilsverfahren: Dies ist die häufigste Verfahrensart und findet Anwendung bei Streitigkeiten aus Arbeitsverhältnissen. Dazu gehören beispielsweise Kündigungsschutzklagen, Streitigkeiten über Lohn oder Gehalt, Urlaubsansprüche oder Zeugniserteilung⁷.

Beschlussverfahren: Dieses Verfahren kommt bei Angelegenheiten aus dem Betriebsverfassungsgesetz oder dem Mitbestimmungsgesetz zur Anwendung². Hier ermittelt das Gericht den Sachverhalt in der Regel von Amts wegen, wobei die Beteiligten dennoch zur Sachverhaltsaufklärung beitragen müssen³.

Ablauf eines arbeitsgerichtlichen Verfahrens (Urteilsverfahren)

Ein typisches Arbeitsgerichtsverfahren im Urteilsverfahren gliedert sich in folgende Schritte:

1. **Klageerhebung:** Das Verfahren beginnt mit der Einreichung einer Klageschrift beim zuständigen Arbeitsgericht. Dies kann schriftlich oder zur Niederschrift bei der Geschäftsstelle erfolgen⁸. Es ist keine Zahlung eines Kostenvorschusses für Gerichtskosten erforderlich, was auch mittellosen Arbeitnehmern den Zugang zur Justiz erleichtern soll^{9,10}.
2. **Zustellung der Klage:** Nach Eingang der Klage wird diese dem Gegner zugestellt⁹.
3. **Güteverhandlung:** Ein wesentliches Merkmal des Arbeitsgerichtsverfahrens ist der Versuch einer gütlichen Einigung bereits im ersten Termin, der Güteverhandlung^{8,9,10}. Das Gericht wirkt hier auf einen Vergleich hin^{2,7}. Das persönliche Erscheinen der Parteien kann vom Gericht angeordnet werden, auch wenn eine Vertretung durch Anwälte möglich ist^{9,10}. Sach- und Beweisfragen können bereits hier erörtert werden⁹.
4. **Kammertermin:** Kommt in der Güteverhandlung keine Einigung zustande oder erscheint eine Partei nicht, folgt der Kammertermin. Die Kammer ist in der ersten Instanz mit einem Berufsrichter als Vorsitzendem und je einem ehrenamtlichen Richter aus der Arbeitnehmer- und Arbeitgeberseite besetzt^{2,3,4}. Vor diesem Termin müssen die Parteien ausführlich schriftlich vortragen und Beweise anbieten². Das Gericht kann auch hier auf eine gütliche Einigung hinwirken⁷.
5. **Urteil:** Führt auch der Kammertermin nicht zu einer Einigung, entscheidet das Arbeitsgericht durch Urteil^{2,7}. Dieses wird in gemeinsamer Beratung der Kammermitglieder gefällt und den Parteien zugestellt⁷.
6. **Rechtsmittel:** Gegen das Urteil des Arbeitsgerichts kann Berufung zum Landesarbeitsgericht eingelegt werden, wenn die gesetzlichen Voraussetzungen erfüllt sind^{2,4,7}. Gegen Urteile der Landesarbeitsgerichte kann unter bestimmten Voraussetzungen Revision beim Bundesarbeitsgericht eingelegt werden^{2,7}. Die Fristen für die Einlegung und Begründung von Rechtsmitteln sind dabei zu beachten².

Besonderheiten und Grundsätze

Kosten: Eine wesentliche Besonderheit des Arbeitsgerichtsprozesses ist, dass die obsiegende Partei im Gegensatz zu Zivilprozessen keine Kostenerstattung von der unterlegenen Partei erhält. Vielmehr trägt jede Partei die Kosten ihrer eigenen Anwälte unabhängig vom Prozessausgang². Dies soll den Parteien den Gang vor Gericht erleichtern^{2,9}.

Anwaltszwang: In der ersten Instanz besteht kein genereller Anwaltszwang^{2,3}. Jedoch kann eine mittellose Partei unter bestimmten Voraussetzungen Anspruch auf Beiordnung eines Rechtsanwalts haben, um eine gewisse "Waffengleichheit" mit der gegnerischen, möglicherweise anwaltlich vertretenen Partei sicherzustellen^{9,10}.

Streitwert: Die Ermittlung des Streitwerts kann komplex sein, insbesondere bei Kündigungs- oder Abmahnungsangelegenheiten. Hierfür existieren Streitwertkataloge⁸.

Fristen: Beispielsweise muss eine Kündigungsschutzklage innerhalb von drei Wochen nach Zugang der Kündigung eingereicht werden⁸. Auch für die Einlegung und Begründung von Rechtsmitteln gelten Fristen².

Das Arbeitsgerichtsgesetz (ArbGG) ist die zentrale gesetzliche Grundlage für das Arbeitsgerichtsverfahren und regelt unter anderem die Zuständigkeit, den Aufbau der Gerichte, die Verfahrensarten und die Besetzung der Spruchkörper^{1,3,5,6}. Sein Ziel ist eine sachgerechte, zügige und verständliche Klärung von Konflikten im Arbeitsleben⁴.

Quellen:

FN 1: https://www.hensche.de/Rechtsanwalt_Arbeitsrecht_Gesetze_ArbGG.html

FN 2: https://www.youtube.com/watch?v=4DQQPpHGk_Y

FN 3: <https://www.ra-poeppel.de/arbeitsrecht-lexikon/arbeitsgerichtsgesetz-arbogg/>

FN 4: <https://www.mtrlegal.com/wiki/arbeitsgerichtsgesetz/>

FN 5: <https://www.gesetze-im-internet.de/arbogg/BJNR012670953.html>

FN 6: <https://www.anwalt.de/gesetze/arbogg>

FN 7: <https://www.betriebsrat.de/betriebsratslexikon/br/urteilsverfahren-arbeitsgericht>

FN 8: <https://www.allianz.de/recht-und-eigentum/rechtsschutzversicherung/rechtsberatung/arbeitsgericht/>

FN 9: <https://www.ihk.de/darmstadt/produktmarken/recht-und-fair-play/arbeitsrecht/kuendigung/kuendigen-von-mitarbeiter-n/arbeitsgerichtliches-verfahren-2564070>

FN 10: <https://www.ihk.de/regensburg/fachthemen/recht/arbeitsrecht/kuendigung-abmahnung-arbeitszeugnis/arbeitsgerichtsverfahren-1320732>

Fazit/Praxistipps für Arbeitgeber

Vorbereitung auf ein Arbeitsgerichtsverfahren

Anwaltliche Beratung frühzeitig einholen: Bei der Zustellung einer Klage oder bereits bei der Abwägung rechtlicher Schritte ist es für Arbeitgeber ratsam, umgehend spezialisierten anwaltlichen Rat einzuholen. Arbeitsrechtliche Verfahren sind komplex, und ein erfahrener Anwalt kann strategisch klug agieren und typische Fehler vermeiden.^{1,2,3,4}

Sorgfältige Dokumentation führen: Alle relevanten Vorgänge und Maßnahmen, wie Abmahnungen, Feedbackgespräche, E-Mails oder Arbeitsverträge, sollten lückenlos dokumentiert werden. Eine umfassende Beweissicherung ist entscheidend für den Erfolg im Arbeitsgerichtsprozess, insbesondere bei Ansprüchen wie Schadensersatz.^{2,5,6}

Interne und externe Kommunikation planen: Überlegen Sie, wie intern mit Mitarbeitern und extern über den Prozess kommuniziert wird, um Vertrauen zu stärken und Imageschäden zu vermeiden.²

Realistische Ziele setzen und Alternativen prüfen: Bewerten Sie die Situation objektiv und setzen Sie sich realistische Ziele. Oftmals kann ein Vergleich mit einer Abfindung kostengünstiger sein als ein langwieriger Prozess, besonders wenn der Verlust des Prozesses hohe Lohnnachzahlungen und Weiterbeschäftigung bedeuten würde.^{2,7}

Vermeidung von arbeitsrechtlichen Konflikten: Prävention ist der beste Schutz. Klare, eindeutige Formulierungen in Arbeitsverträgen und Betriebsvereinbarungen sind essenziell. Regelmäßige Überprüfungen und Anpassungen an die aktuelle Rechtslage helfen, Missverständnisse und spätere Streitigkeiten zu vermeiden.^{8,9} Schulungen für Führungskräfte sowie eine offene und respektvolle Unternehmenskultur tragen ebenfalls dazu bei, Konflikte frühzeitig zu entschärfen.^{5,8}

Verhalten im Güteverhandlungstermin

Persönliches Erscheinen und Vertretung: Das Arbeitsgericht ordnet in den meisten Fällen das persönliche

Erscheinen beider Parteien zur Güteverhandlung an, damit Fragen direkt geklärt und Vergleichsverhandlungen geführt werden können.¹⁰ Auch wenn kein Anwaltszwang besteht, ist anwaltliche Vertretung dringend empfohlen.^{1,10} Erscheinen Sie oder Ihr Anwalt nicht, obwohl angeordnet, kann dies zu einem Versäumnisurteil führen, welches auf den Argumenten der Gegenseite beruht.^{10,11}

Ziel der Güteverhandlung verstehen: Die Güteverhandlung ist der erste Gerichtstermin und zielt darauf ab, den Streit durch eine gütliche Einigung – meist einen Vergleich – schnell und unkompliziert zu beenden.^{10,11,12} Dabei soll idealerweise eine Lösung gefunden werden, bei der es keinen "Verlierer" gibt.¹³

Sachlich und vorbereitet auftreten: Legen Sie Ihren Standpunkt ruhig und sachlich dar. Bereiten Sie sich gut vor und haben Sie relevante Unterlagen wie Kündigung, Arbeitsvertrag, Gehaltsabrechnungen und wichtige Korrespondenz griffbereit.^{10,12}

Vergleichsoptionen prüfen: Das Gericht wird einen Vergleichsvorschlag unterbreiten, der häufig eine Abfindungszahlung beinhaltet. Hier gilt es, die Risiken eines Urteils abzuwägen und gegebenenfalls auf die Schließung eines Vergleichs hinzuwirken, um langwierige und kostenintensive Auseinandersetzungen zu vermeiden.^{7,12} Die Kosten eines Vergleichs sind in der ersten Instanz in der Regel geringer, da oft keine Gerichtsgebühren anfallen oder sich erheblich mindern.^{12,14,15,16}

Verhalten im Kammertermin

Auf den Kammertermin vorbereiten: Kommt es in der Güteverhandlung zu keiner Einigung, folgt der Kammertermin, die eigentliche Hauptverhandlung.^{1,17,18,19} Hier wird der Sachverhalt umfassend geprüft und gegebenenfalls eine Beweisaufnahme durchgeführt.^{18,19}

Zusammensetzung der Kammer: Beachten Sie, dass die Kammer des Arbeitsgerichts aus einem Berufsrichter sowie zwei ehrenamtlichen Richtern (einem Arbeitgeber- und einem Arbeitnehmervertreter) besteht.^{1,17,18,19} Diese Besetzung soll eine praxisnahe und juristisch fundierte Entscheidung sicherstellen.¹⁹

Erneuter Einigungsversuch: Auch im Kammertermin wird das Gericht oft erneut versuchen, eine gütliche Einigung zu erzielen, um das Verfahren zu beenden und weitere Kosten zu vermeiden.^{17,19,20}

Beweisaufnahme: Im Kammertermin können Zeugen gehört, Dokumente geprüft und weitere Beweismittel gewürdigt werden, um den Sachverhalt vollständig zu klären.^{18,19,20} Seien Sie auf diese Möglichkeit vorbereitet und haben Sie alle Beweismittel strukturiert und zugänglich.

Urteilsfindung: Wenn keine Einigung erzielt wird und der Rechtsstreit entscheidungsreif ist, fällt das Gericht ein Urteil.^{17,19}

Kosten eines Arbeitsgerichtsverfahrens

Gerichtskosten: In der ersten Instanz eines Arbeitsgerichtsverfahrens werden Gerichtskosten nach dem Gerichtskostengesetz erhoben.^{14,15} Diese muss bei einem Urteil die unterliegende Partei tragen.¹⁴ Bei einem Vergleich entfallen die Gerichtsgebühren oft gänzlich oder mindern sich erheblich.^{14,15,16} Der Streitwert, der beispielsweise bei einer Kündigungsschutzklage in der Regel das Dreifache des monatlichen Bruttogehalts beträgt, ist maßgeblich für die Höhe der Kosten.^{16,21}

Anwaltskosten: Eine Besonderheit ist, dass in der ersten Instanz jede Partei die eigenen Anwaltskosten selbst trägt, unabhängig vom Ausgang des Verfahrens.^{2,12,15,16,22} Eine Kostenerstattung der gegnerischen Anwaltskosten findet hier in der Regel nicht statt.^{12,15,23}

Rechtsschutzversicherung und Prozesskostenhilfe: Arbeitgeber mit einer Rechtsschutzversicherung können diese prüfen, ob die Kosten des Arbeitsgerichtsverfahrens übernommen werden.^{10,12,16}

Allgemeine Hinweise

Frühzeitiges Handeln: Insbesondere bei Kündigungsschutzklagen sind Fristen (z. B. drei Wochen nach Zugang der Kündigung) entscheidend, und schnelles Handeln ist geboten.

Mediation als Alternative: Nicht immer ist der Gang vor das Arbeitsgericht der beste Weg. Eine Mediation kann eine sinnvolle Alternative sein, besonders wenn eine weitere Zusammenarbeit angestrebt wird oder zur Konfliktschlichtung bei Streitigkeiten unter Kollegen.^{4,26}

Betriebsrat einbeziehen: Ein konstruktiver Dialog mit dem Betriebsrat kann helfen, Konflikte im Vorfeld zu

vermeiden und die Einhaltung arbeitsrechtlicher Vorgaben zu fördern.⁸

Quellen:

- FN 1: <https://www.fachanwalt.de/magazin/arbeitsrecht/arbeitsgerichtsverfahren>
 FN 2: <https://www.arbeitsrecht-demuth-potsdam.de/rechtliche-beratung-arbeit/>
 FN 3: https://www.anwalt.de/rechtstipps/die-richtige-verfahrensweise-fuer-arbeitgeber-im-kuendigungsschutzprozess-worauf-arbeitgeber-im-kuendigungsschutzprozess-achten-sollten_186925.html
 FN 4: https://www.anwaltssuche.de/aws/lohnt_sich_der_gang_vor_das_arbeitsgericht_2780.artikel
 FN 5: <https://www.rechtaktuell.org/verhaltenstipps/arbeitsrecht/tipps-fuer-den-richtigen-umgang-mit-arbeitsrechtlichen-konflikten-rechte-pflichten-und-best-practices/>
 FN 6: <https://sperzel-rechtsanwaelte.de/gegen-arbeitgeber-vorgehen/>
 FN 7: <https://www.ihk.de/regensburg/fachthemen/recht/arbeitsrecht/kuendigung-abmahnung-arbeitszeugnis/arbeitsgerichtsverfahren-1320732>
 FN 8: <https://geschäftstimme.com/archives/2145>
 FN 9: <https://blog.startups.ch/so-schuetzen-sie-sich-vor-arbeitsrechtlichen-streitigkeiten/>
 FN 10: <https://abfindungshero.de/gueteverhandlung-am-arbeitsgericht-ablauf-kosten-und-erfahrungsberichte/>
 FN 11: <https://www.advocard.de/streitlotse/arbeit-und-karriere/kuendigung/guetetermin-beim-arbeitsgericht-ablauf-und-tipp-s/>
 FN 12: <https://haidari.legal/arbeitsrecht/guetetermin-arbeitsgericht-ablauf-kosten-abfindung/>
 FN 13: <https://www.hopkins.law/expertise/gueteverhandlung-arbeitsgericht>
 FN 14: <https://www.justiz.nrw/BS/lebenslagen/arbeit-finanzen/arbeitsrecht/verfahrenskosten>
 FN 15: https://de.wikipedia.org/wiki/Kosten_eines_Arbeitsgerichtsverfahrens_in_Deutschland
 FN 16: <https://www.ahs-kanzlei.de/de/2014-12-kosten-arbeitsgericht>
 FN 17: <https://arbeitsgerichtsbarkeit.hessen.de/themen-der-arbeitsgerichtsbarkeit/arbeitsgerichtsverfahren/kammertermin-im-urteilsverfahren>
 FN 18: <https://kanzlei-hoang.de/kammertermin/>
 FN 19: <https://arbeitsrecht-portal.de/kammertermin/>
 FN 20: <https://www.jura.cc/kuendigungsschutzklage/kammertermin-bei-einer-kuendigungsschutzklage/>
 FN 21: <https://www.hopkins.law/expertise/kosten-arbeitsgericht>
 FN 22: <https://www.allianz.de/recht-und-eigentum/rechtsschutzversicherung/rechtsberatung/arbeitsgericht/>
 FN 23: https://www.hensche.de/Rechtsanwalt_Arbeitsrecht_Gebuehren.html
 FN 24: <https://lagrp.justiz.rlp.de/service-informationen/verfahrensablauf-beim-arbeitsgericht>
 FN 25: <https://www.abfindung4u.de/post/verfahrensablauf-im-arbeitsrecht-so-lauft-eine-klage-vor-dem-arbeitsgericht-ab>
 FN 26: <https://www.experteer.de/magazin/streit-unter-kollegen-wie-schlichten/>

Arbeitskampf (Streik)

Der Begriff Arbeitskampf (Streik) bezeichnet die organisierte Auseinandersetzung zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern zur Durchsetzung von Forderungen im Bereich der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen. Er ist ein zentrales Instrument des Kollektivarbeitsrechts und wurzelt im Grundrecht der Koalitionsfreiheit, das in Artikel 9 Absatz 3 des Grundgesetzes (GG) verankert ist^{1,2,3,4}. Das Streikrecht ist demnach kein Privileg, sondern ein Grundrecht, das Arbeitnehmern ermöglicht, ihre Interessen auf Augenhöhe mit Arbeitgebern zu verhandeln⁴.

Definition und Zweck

Ein Streik ist die gemeinsame und planmäßige Arbeitsniederlegung durch eine größere Anzahl von Arbeitnehmern mit dem Ziel, einen bestimmten Kampfpzweck zu erreichen⁵. Dieser Zweck muss tariflich regelbar sein, das heißt, er muss sich auf Aspekte beziehen, die in einem Tarifvertrag vereinbart werden können, wie z. B. Löhne, Arbeitszeiten, Urlaubstage oder tarifliche Zusatzleistungen^{6,7}. Der Streik dient somit als Mittel zur Erzielung eines Gleichgewichts in Tarifverhandlungen^{2,4}.

Gesetzliche Grundlagen und Rechtsprechung

Das Arbeitskampfrecht ist überwiegend durch die Rechtsprechung der Arbeitsgerichte, insbesondere des Bundesarbeitsgerichts (BAG), geprägt^{1,8}. Es gibt kein eigenes, umfassendes Rahmengesetz für das Arbeitskampfrecht; lediglich wenige Gesetze wie das Tarifvertragsgesetz (TVG) und das Arbeitsgerichtsgesetz (ArbGG) setzen Arbeitskämpfe voraus, regeln sie aber nicht näher^{1,8}. Die Grundlage für das Streikrecht bildet die Koalitionsfreiheit gemäß Art. 9 Abs. 3 GG^{1,2}. Die Rechtsprechung hat das Streikrecht im Laufe der Zeit durch Urteile konkretisiert^{1,3}.

Voraussetzungen für einen rechtmäßigen Streik

Damit ein Streik rechtmäßig ist und unter dem Schutz des Grundgesetzes steht, müssen bestimmte Voraussetzungen erfüllt sein^{1,6}:

Gewerkschaftliche Trägerschaft: Ein Streik muss von einer tariffähigen Gewerkschaft getragen und organisiert sein. Nicht gewerkschaftlich organisierte Streiks gelten als "wilde Streiks" und sind verboten^{2,6,9}.

Tarifpolitisches Ziel: Der Streik muss ein tariflich regelbares Ziel verfolgen. Dies bedeutet, dass die Forderungen auf Abschluss eines Tarifvertrags abzielen müssen, der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen regelt^{6,7}. Politische Streiks, die Druck auf Gesetzgeber oder Regierung ausüben sollen, sind unzulässig^{6,10}.

Tarifrechtliche Zulässigkeit des Ziels: Das angestrebte tarifliche Ziel muss selbst rechtlich zulässig sein. Ein Streik ist unzulässig, wenn der erstrebte Tarifvertrag rechtswidrig wäre^{6,9}.

Friedenspflicht: Ein Streik darf erst nach Ablauf der Friedenspflicht begonnen werden. Die Friedenspflicht besagt, dass während der Laufzeit eines bestehenden Tarifvertrags keine neuen Arbeitskampfmaßnahmen ergriffen werden dürfen, um die im Tarifvertrag geregelten Angelegenheiten zu einem neuen Konfliktpunkt zu machen^{2,4,6,9}. Sie gilt relativ für alle tarifvertraglich geregelten Angelegenheiten automatisch und erfordert keine ausdrückliche Vereinbarung¹.

Ultima Ratio (Letztes Mittel): Der Streik muss als letztes Mittel eingesetzt werden. Vor einem Streik müssen ernsthafte Verhandlungsversuche unternommen worden sein. Verhandlungsbegleitende Warnstreiks werden jedoch in der Regel als rechtmäßig angesehen^{2,6}. Eine Urabstimmung unter den Gewerkschaftsmitgliedern ist vor einem Erzwingungsstreik oft erforderlich^{2,7}.

Verhältnismäßigkeit: Der Streik muss verhältnismäßig sein. Das bedeutet, dass die Mittel zur Durchsetzung des Ziels nicht außer Verhältnis zum angestrebten Zweck stehen dürfen und die Folgen des Streiks den betroffenen Arbeitgeber nicht existenziell gefährden dürfen^{2,6,8,11}. Das Übermaßverbot gilt, was bedeutet, dass mildere Mittel ausgeschöpft sein müssen⁸.

Rechtsfolgen eines rechtmäßigen Streiks

Ruhen des Arbeitsverhältnisses: Während eines rechtmäßigen Streiks ruht das Arbeitsverhältnis. Die Hauptleistungspflichten – die Erbringung der Arbeitsleistung durch den Arbeitnehmer und die Zahlung des Arbeitsentgelts durch den Arbeitgeber – sind suspendiert^{1,8}.

Kündigungsschutz: Arbeitnehmern darf wegen der Teilnahme an einem rechtmäßigen Streik weder währenddessen noch danach gekündigt werden. Arbeitsrechtliche Sanktionen wie Abmahnungen oder

Kündigungen sind ausgeschlossen^{3,6}.

Kein Anspruch auf Arbeitslosengeld: Ist ein Arbeitnehmer durch die Teilnahme an einem inländischen Arbeitskampf arbeitslos geworden, ruht sein Anspruch auf Arbeitslosengeld bis zur Beendigung des Arbeitskampfes⁶.

Schadensersatz: Eine Pflicht zum Ersatz des durch den Streik entstandenen wirtschaftlichen Schadens beim Arbeitgeber besteht nicht, wenn der Streik rechtmäßig war^{6,9}.

Gegenmaßnahmen der Arbeitgeberseite (Aussperrung)

Als Gegenmaßnahme zum Streik können Arbeitgeber eine Aussperrung durchführen. Hierbei werden Arbeitnehmer von der Arbeit ausgeschlossen, um Druck auf die Gegenseite auszuüben^{11,12}. Auch die Aussperrung unterliegt dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit; eine begrenzte Streikmaßnahme darf nicht mit einer Totalaussperrung beantwortet werden¹¹. Daneben gibt es die "kalte Aussperrung", bei der Arbeitnehmer zeitweise entlassen werden können, wenn z. B. ausfallende Zulieferungen die Produktion lahmlegen¹¹.

Einschränkungen und Ausnahmen

Beamte: Beamte dürfen grundsätzlich nicht streiken. Dieses Verbot ergibt sich aus den hergebrachten Grundsätzen des Berufsbeamtentums, die in diesem Fall Vorrang vor der Koalitionsfreiheit haben⁷.

Politische Streiks: Streiks, die darauf abzielen, politischen Druck auf Gesetzgeber oder Regierung auszuüben, sind unzulässig^{6,10}.

Besondere Bereiche: In bestimmten sensiblen Bereichen wie der kritischen Infrastruktur können besondere Regelungen gelten.

Das Arbeitskampfrecht wird durch die Rechtsprechung stetig weiterentwickelt, und die Zulässigkeit von Streiks wird stets im Einzelfall geprüft⁹. Angesichts der rechtlichen Komplexität und der potenziellen Folgen ist eine fundierte rechtliche Beratung in Arbeitskampf-Situationen für Arbeitnehmer und Arbeitgeber ratsam¹².

Quellen:

FN 1: <https://www.bpb.de/shop/zeitschriften/apuz/streik-2024/556158/das-streikrecht-grundsaeetze-und-grenzen/>

FN 2: <https://danielweigert.de/leistung/tarifrecht-2/arbeitskampfrecht-streikrecht/>

FN 3: <https://aub.de/streikrecht-in-deutschland-rechte-und-grenzen-im-arbeitskampf/>

FN 4: <https://www.verdi.de/themen/recht-datenschutz/++co++12215348-7dd5-11f0-ad13-e936b47aeae>

FN 5: <https://wirtschaftslexikon.gabler.de/definition/streik-43244>

FN 6: https://www.hensche.de/Rechtsanwalt_Arbeitsrecht_Handbuch_Streik.html

FN 7: <https://www.dgb.de/service/ratgeber/streikrecht/>

FN 8: [https://de.wikipedia.org/wiki/Arbeitskampfrecht_\(Deutschland\)](https://de.wikipedia.org/wiki/Arbeitskampfrecht_(Deutschland))

FN 9: https://www.haufe.de/personal/arbeitsrecht/streik-regeln-fuer-einen-rechtmassigen-arbeitskampf_76_437664.html

FN 10: <https://www.anwalt.de/rechtstipps/tarifvertraege-und-streiks-was-arbeitgeber-und-arbeitnehmer-jetzt-wissen-muess-en-246049.html>

FN 11: <https://de.wikipedia.org/wiki/Arbeitskampf>

FN 12: <https://www.ra-poeppel.de/arbeitsrecht-lexikon/arbeitskampf/>

Fazit/Praxistipps für Arbeitgeber

Rechtliche Einordnung eines Streiks

Streikrecht prüfen: Überprüfen Sie zunächst, ob der angekündigte Streik rechtmäßig ist. Ein Streik ist grundsätzlich ein durch Artikel 9 Absatz 3 des Grundgesetzes geschütztes Mittel der Tarifparteien, um tariflich regelbare Ziele durchzusetzen. Er muss von einer Gewerkschaft getragen werden und darf nicht gegen eine bestehende Friedenspflicht verstoßen, die während der Laufzeit eines Tarifvertrags gilt^{1,2,3,4,5,6}. Auch muss der Streik das letzte Mittel (Ultima Ratio) sein, was bedeutet, dass bereits Verhandlungen gescheitert sein müssen, obwohl Warnstreiks in der Regel als rechtmäßig gelten, auch wenn sie Verhandlungen begleiten^{2,3,4,7,8}. Ein sogenannter "wilder Streik", der nicht von einer Gewerkschaft organisiert wird, ist rechtswidrig^{2,5,9,10,11,12}.

Zulässigkeit des Streikziels: Stellen Sie sicher, dass das angestrebte Streikziel tatsächlich tariflich regelbar und rechtlich zulässig ist. Forderungen, die beispielsweise gegen Gesetze verstoßen würden, sind unzulässig^{3,6,8,13}. Politische Streiks sind grundsätzlich verboten^{3,9}.

Verhältnismäßigkeit beachten: Ein Streik muss verhältnismäßig sein und darf das bestreikte Unternehmen

nicht existenziell gefährden^{8,14}.

Reaktionen während eines Streiks

Keine Lohnzahlungspflicht: Während eines rechtmäßigen Streiks ruhen die Hauptpflichten aus dem Arbeitsverhältnis. Das bedeutet, dass streikende Arbeitnehmer keinen Anspruch auf Lohn haben und Arbeitgeber für die Dauer der Streikteilnahme die Lohnzahlung einstellen dürfen^{1,4,5,7,10,15,16,17}.

Abmahnungen und Kündigungen vermeiden: Streikende Mitarbeiter dürfen aufgrund ihrer Teilnahme an einem rechtmäßigen Streik weder abgemahnt noch gekündigt oder anderweitig benachteiligt werden^{2,3,5,8,15,18}. Bei einem rechtswidrigen Streik kann eine Verletzung der Arbeitspflicht jedoch Schadensersatzansprüche oder sogar eine fristlose Kündigung nach sich ziehen^{1,3,9,12}.

Umgang mit arbeitswilligen Mitarbeitern: Arbeitswillige Mitarbeiter, die nicht am Streik teilnehmen, müssen beschäftigt werden, sofern die betrieblichen Abläufe dies zulassen¹⁶. Wenn ihre Arbeitsleistung aufgrund des Streiks unterbleibt, hängt ihr Geltendanspruch von den spezifischen Umständen ab, ob die Verhinderung primär auf Seiten des Betriebes liegt¹⁷.

Einsatz von Ersatarbeitskräften (Streikbrechern): Arbeitgeber dürfen während eines rechtmäßigen Streiks Ersatarbeitskräfte einsetzen, um den Betrieb aufrechtzuerhalten und wirtschaftliche Schäden zu minimieren. Dabei dürfen jedoch keine Leiharbeitnehmer zur Durchführung von Streikbrecherarbeiten eingesetzt werden^{8,15,19}. Auszubildende dürfen ebenfalls keine Streikbrecher sein¹⁹.

Aussperrung als Gegenmittel: Die Aussperrung ist ein Arbeitskämpfungsmittel der Arbeitgeberseite, bei dem Arbeitnehmer vorübergehend von der Arbeit freigestellt und kein Lohn gezahlt wird. Sie dient oft als Reaktion auf einen Streik (Abwehraussperrung), um den Druck auf die Gewerkschaften zu erhöhen^{20,21,22}. Eine einseitige, vorbeugende Angriffsaussperrung ist unzulässig²². Die Aussperrung muss in ihren Auswirkungen verhältnismäßig sein²³. Ein Arbeitgeberverband beschließt eine Aussperrung in der Regel, und die Gewerkschaften müssen über diesen Beschluss informiert werden²¹.

Notdienstregelungen

Notdienstvereinbarungen anstreben: Bei Streiks, insbesondere in Bereichen der Daseinsvorsorge oder wenn Leib und Leben Dritter gefährdet sind, können Notdienste erforderlich sein. Es ist ideal, wenn Arbeitgeber und die streikführende Gewerkschaft eine Notdienstvereinbarung schließen, die Art und Umfang der notwendigen Notdienstarbeiten sowie die einzusetzenden Personen festlegt^{14,15,24,25,26,27}. Eine einseitige Anordnung von Notdiensten durch den Arbeitgeber ist in der Regel rechtswidrig^{24,27}.

Gerichtliche Regelung des Notdienstes: Sollte keine Notdienstvereinbarung zustande kommen, kann der Arbeitgeber versuchen, eine gerichtliche Regelung des Notdienstes im Wege einer einstweiligen Verfügung zu erwirken. Dies kann den Streik ohne Notdienste untersagen¹⁴.

Vorbereitung und Kommunikation

Notfallplan entwickeln: Erstellen Sie im Vorfeld eines drohenden Streiks einen detaillierten Leitfaden oder Notfallplan. Dieser sollte Zuständigkeiten innerhalb eines "Streikteams" festlegen, Aufgaben klar definieren und eine Kommunikationsstrategie beinhalten^{2,28}.

Interne Kommunikation: Informieren Sie arbeitswillige Mitarbeiter transparent über die Situation, aber verzichten Sie auf Einschüchterungsversuche oder Druck^{18,29}. Beachten Sie, dass es nicht erlaubt ist, die Nennung von streikenden Mitarbeitern oder das Eintragen in Streiklisten zu verlangen¹⁵.

Externe Kommunikation: Treten Sie gegenüber Medien und Öffentlichkeit partnerschaftlich und mit einer abgestimmten Stimme auf, um das Unternehmensimage zu wahren².

Schlichtungsverfahren nutzen: Prüfen Sie die Möglichkeit, vor oder während eines Arbeitskampfes ein Schlichtungsverfahren einzuleiten. Schlichtungsverfahren bieten die Chance, unter Vermittlung eines neutralen Schlichters eine Einigung zu erzielen und einen Streik abzuwenden oder zu beenden^{8,30,31,32,33}. Während eines Schlichtungsverfahrens besteht in der Regel Friedenspflicht³².

Quellen:

FN 1: <https://www.mcs-anwalt.de/rechtsgebiete/arbeitsrecht/streik-arbeitskampf/>

FN 2: <https://www.humanresourcesmanager.de/arbeitsrecht/richtig-auf-streikankuendigungen-reagieren/>

- FN 3: https://www.hensche.de/Rechtsanwalt_Arbeitsrecht_Handbuch_Streik.html
 FN 4: <https://www.mayr-arbeitsrecht.de/die-wichtigsten-punkte-zu-arbeitskampf-streik-und-aussperrung/>
 FN 5: <https://www.arbeitsrecht-hessen.de/glossar-begriffserlaeuterung-rechtlicher-begriffe/streik.html>
 FN 6: <https://www.dgb.de/service/ratgeber/streikrecht/>
 FN 7: <https://www.anwalt.org/streik/>
 FN 8: <https://danielweigert.de/leistung/tarifrecht-2/arbeitskampfrecht-streikrecht/>
 FN 9: <https://www.bundestag.de/resource/blob/916394/WD-6-056-22-pdf.pdf>
 FN 10: <https://www.gehaltsvergleich.com/karriere/arbeitsrecht/streik>
 FN 11: <https://www.noerr.com/de/insights/streik-jahr-2024---reaktionsmoeglichkeiten-des-arbeitgebers-bei-einem-arbeitska>
 mpf
 FN 12: [https://de.wikipedia.org/wiki/Arbeitskampfrecht_\(Deutschland\)](https://de.wikipedia.org/wiki/Arbeitskampfrecht_(Deutschland))
 FN 13: https://www.haufe.de/personal/arbeitsrecht/streik-regeln-fuer-einen-rechtmaessigen-arbeitskampf_76_437664.html
 FN 14: <https://kliemt.blog/2025/01/16/die-einrichtung-von-notdiensten-als-voraussetzung-rechtmaessiger-streiks/>
 FN 15: https://www.verdi-tu.de/wordpress/wp-content/uploads/rechte_im_streik.pdf
 FN 16: https://www.vka.de/assets/media/docs/0/Richtlinien/200915_Arbeitskampfrichtlinien_2020.pdf
 FN 17: <https://www.wko.at/arbeitsrecht/streik-arbeitsrechtliche-konsequenzen>
 FN 18: <https://www.oegb.at/themen/arbeitsrecht/kollektivvertrag/streiken-erlaubt->
 FN 19: <https://de.wikipedia.org/wiki/Streikbrecher>
 FN 20: <https://de.wikipedia.org/wiki/Aussperrung>
 FN 21: <https://www.dbb.de/lexikon/themenartikel/a/aussperrung.html>
 FN 22: <https://www.bpb.de/kurz-knapp/lexika/lexikon-der-wirtschaft/18739/aussperrung/>
 FN 23: <https://www.verdi.de/service/fragen-antworten/++co++5574bc0e-ab92-11e0-652e-00093d114afd>
 FN 24: <https://www.dbb.de/lexikon/themenartikel/n/notdienstvereinbarung.html>
 FN 25: <https://www.cmshs-bloggt.de/rechtsthemen/praxishinweise-zum-arbeitskampf/notstands-und-erhaltungsarbeiten-im>
 -arbeitskampf/
 FN 26: <https://www.hensche.de/pflicht-zur-einrichtung-eines-notdienstes-bei-warnstreik-17.11.2021.html>
 FN 27: https://www.rosalux.de/fileadmin/images/Dossiers/pflege_gesundheit/Arbeitsk%C3%A4mpfe_mit_Notdienst.pdf
 FN 28: <https://kliemt.blog/2022/06/23/streik-und-jetzt-vier-tipps-fuer-arbeitgeber-zum-umgang-mit-streikaufrufen/>
 FN 29: <https://www.arbeitsrechte.de/streikbrecher/>
 FN 30: <https://wirtschaftslexikon.gabler.de/definition/schlichtung-42455>
 FN 31: <https://www.bpb.de/kurz-knapp/lexika/lexikon-der-wirtschaft/20557/schlichtung/>
 FN 32: <https://www.dbb.de/lexikon/themenartikel/s/schlichtung.html>
 FN 33: <https://www.fachanwalt.de/magazin/arbeitsrecht/streik>

Arbeitslosengeld

Das Arbeitslosengeld (ALG) ist eine Leistung der Arbeitslosenversicherung, die dazu dient, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer finanziell abzusichern, wenn sie ihren Arbeitsplatz verlieren. Es soll einen Teil des wegfallenden Arbeitsentgelts ersetzen und stellt die finanzielle Lebensgrundlage während der Zeit der Arbeitsuche dar^{1,2}. Die Finanzierung des Arbeitslosengeldes erfolgt durch Beiträge von Arbeitnehmern und Arbeitgebern¹.

Anspruchsvoraussetzungen

Um Anspruch auf Arbeitslosengeld zu haben, müssen mehrere Voraussetzungen erfüllt sein^{1,3}:

Arbeitslosigkeit: Eine Person gilt als arbeitslos im Sinne des Gesetzes, wenn sie nicht in einem Beschäftigungsverhältnis steht, sich bemüht, diese Beschäftigungslosigkeit zu beenden (Eigenbemühungen) und den Vermittlungsbemühungen der Agentur für Arbeit zur Verfügung steht^{3,4}. Eine geringfügige Beschäftigung von weniger als 15 Stunden pro Woche schließt die Arbeitslosigkeit nicht aus³. Die Eigenbemühungen beinhalten, dass Arbeitslose alle Möglichkeiten zur beruflichen Eingliederung nutzen müssen und sich nicht ausschließlich auf Vermittlungsvorschläge der Agentur für Arbeit verlassen dürfen^{3,5}. Die Verfügbarkeit bedeutet, dass die Person bereit und in der Lage ist, eine versicherungspflichtige Beschäftigung von mindestens 15 Stunden pro Woche unter üblichen Marktbedingungen aufzunehmen und an Maßnahmen zur beruflichen Eingliederung teilzunehmen. Dies schließt die Fähigkeit ein, Vorschlägen der Agentur für Arbeit zeit- und ortsnahe nachzukommen³.

Persönliche Arbeitslosmeldung: Die Person muss sich bei der Agentur für Arbeit persönlich oder elektronisch als arbeitslos melden³. Eine Meldung ist bis zu drei Monate vor dem Eintritt der Arbeitslosigkeit zulässig. Die Arbeitslosmeldung muss spätestens am ersten Tag der Beschäftigungslosigkeit erfolgen, um Nachteile zu vermeiden^{3,6}. Schriftliche oder telefonische Meldungen sind nicht ausreichend³.

Erfüllung der Anwartschaftszeit: Die Person muss die sogenannte Anwartschaftszeit erfüllt haben. Diese ist in der Regel erfüllt, wenn innerhalb der letzten drei Jahre vor der Arbeitslosmeldung mindestens zwölf Monate eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung ausgeübt wurde^{5,6}.

Gesetzliche Grundlage für die Anspruchsvoraussetzungen sind unter anderem die §§ 136 bis 144 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch (SGB III)⁷.

Höhe und Dauer des Arbeitslosengeldes

Die Höhe des Arbeitslosengeldes bemisst sich nach dem versicherungspflichtigen Bruttoarbeitsentgelt, das die Person im Jahr vor dem Anspruch auf Arbeitslosengeld durchschnittlich erzielt hat^{1,6}. Die Höhe liegt in der Regel bei 60 % oder 67 % des zuletzt verdienten Nettogehalts, abhängig vom familiären Stand und der Lohnsteuerklasse⁶.

Die Dauer, für die Arbeitslosengeld bezogen werden kann, hängt von der Dauer der versicherungspflichtigen Beschäftigung innerhalb der letzten fünf Jahre vor der Arbeitslosmeldung sowie vom Lebensalter der anspruchsberechtigten Person ab^{1,6}. Die maximale Bezugsdauer liegt in der Regel zwischen 3 und 24 Monaten⁵.

Sperrzeit und Ruhen des Anspruchs

Ein Anspruch auf Arbeitslosengeld kann unter bestimmten Umständen ruhen oder eine Sperrzeit verhängt werden⁴.

Sperrzeit: Eine Sperrzeit tritt ein, wenn ein Arbeitnehmer sich versicherungswidrig verhalten hat, ohne dafür einen wichtigen Grund zu haben⁴. Dies kann beispielsweise der Fall sein, wenn der Arbeitnehmer das Beschäftigungsverhältnis selbst gelöst hat oder durch vertragswidriges Verhalten die Arbeitslosigkeit vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt hat (Sperrzeit bei Arbeitsaufgabe)^{4,8}. Auch eine verspätete Meldung als Arbeitssuchender kann zu einer Sperrzeit führen; die Meldung sollte spätestens am ersten Tag der Arbeitslosigkeit erfolgen⁸. Gegen die Verhängung einer Sperrzeit kann bei der Agentur für Arbeit schriftlich Widerspruch eingelegt werden⁸.

Ruhen des Anspruchs: Ein Ruhen des Anspruchs kann unter anderem bei Vorliegen bestimmter Gründe eintreten, die nicht zwangsläufig zu einer Sperrzeit führen. Dies kann beispielsweise bei Annahmeverzug des Arbeitgebers nach einer unwirksamen Kündigung relevant sein (Gleichwohlgewährung von Arbeitslosengeld)⁴.

Besondere Leistungen

Das SGB III sieht auch besondere Leistungen vor, die anstelle der allgemeinen Leistungen gewährt werden können. Dies betrifft insbesondere die Förderung der beruflichen Aus- und Weiterbildung, einschließlich Berufsvorbereitung, sowie Grundausbildung für Menschen mit Behinderungen, wenn bestimmte Voraussetzungen vorliegen^{9,10,11}. Hierzu zählen etwa § 117 SGB III, der den Grundsatz für solche Leistungen regelt^{9,10,11}.

Ausschluss vom Anspruch

Personen, die das für die Regelaltersrente erforderliche Lebensjahr vollendet haben, haben ab dem Folgemonat keinen Anspruch mehr auf Arbeitslosengeld^{9,12}.

Meldung bei drohender Arbeitslosigkeit

Das SGB III unterscheidet zwischen der **Arbeitssuchendmeldung** und der **Arbeitslosmeldung**⁶. Die Arbeitssuchendmeldung ist wichtig, damit die Agentur für Arbeit bei der Jobsuche unterstützen kann und muss spätestens drei Monate vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses oder, bei späterer Kündigung, drei Tage nach Erhalt der Kündigung erfolgen. Die Arbeitslosmeldung ist für den Bezug von Arbeitslosengeld notwendig und muss spätestens am ersten Tag der Beschäftigungslosigkeit bei der Agentur für Arbeit getätigt werden^{3,6}.

Quellen:

FN 1: <https://www.bmas.de/DE/Arbeit/Arbeitslosengeld/arbeitslosengeld.html>
 FN 2: https://www.oesterreich.gv.at/de/themen/steuern_und_finanzen/unterstuetzungen_beihilfen_und_foerderungen/unterstuetzungen_bzw_beihilfen_fuer_arbeitsuchende_sowie_arbeitgeber/1/1/Seite.3610010
 FN 3: <https://www.bmas.de/DE/Arbeit/Arbeitslosengeld/Anspruchsvoraussetzungen/anspruchsvoraussetzungen.html>
 FN 4: https://www.hensche.de/Rechtsanwalt_Arbeitsrecht_Handbuch_Arbeitslosengeld_I.html
 FN 5: <https://www.dgb.de/service/ratgeber/alg1/>
 FN 6: https://www.123recht.de/ratgeber/arbeitsrecht/Der-Anspruch-des-Arbeitnehmers-auf-Arbeitslosengeld-__a133758.html
 FN 7: https://datenbank.nwb.de/Dokument/126756_117/
 FN 8: <https://www.rechtsanwaelte-arbeitsrecht-lw.de/Arbeitslosengeld/>
 FN 9: <https://www.buzer.de/gesetz/6003/al0-32874.htm>
 FN 10: <https://lxgesetze.de/sgb-iii/117>
 FN 11: <https://www.sozialgesetzbuch-sgb.de/sgbiii/117.html>
 FN 12: <https://www.buzer.de/gesetz/6003/al10358-0.htm>

Fazit/Praxistipps für Arbeitgeber im Zusammenhang mit Arbeitslosengeld

Erfüllung der Hinweispflicht bezüglich der Arbeitssuchendmeldung: Informieren Sie Ihre ausscheidenden Mitarbeiter rechtzeitig und umfassend über ihre Pflicht, sich spätestens drei Monate vor dem geplanten Ende des Arbeitsverhältnisses bei der Agentur für Arbeit arbeitssuchend zu melden. Wenn die Kündigungsfrist kürzer ist, muss die Meldung unverzüglich nach Kenntnis der Beendigung erfolgen. Eine Verletzung dieser Hinweispflicht durch den Arbeitgeber kann Schadensersatzansprüche des ehemaligen Mitarbeiters nach sich ziehen.^{1,2}

Wahl der Kündigungsart bei Arbeitgeberkündigungen: Bei einer durch den Arbeitgeber ausgesprochenen Kündigung sollten Sie beachten, dass betriebsbedingte oder personenbedingte Kündigungen in der Regel nicht zu einer Sperrzeit für das Arbeitslosengeld des Arbeitnehmers führen. Bei einer verhaltensbedingten Kündigung hingegen ist nahezu immer mit einer Sperrzeit von bis zu zwölf Wochen zu rechnen, da hier ein Fehlverhalten des Arbeitnehmers angenommen wird.^{3,4,5}

Vorsicht bei Aufhebungsverträgen: Der Abschluss eines Aufhebungsvertrags kann für den Arbeitnehmer eine Sperrzeit von bis zu zwölf Wochen beim Arbeitslosengeld zur Folge haben, da dies von der Agentur für Arbeit oft als selbst herbeigeführte Arbeitslosigkeit gewertet wird.^{3,6,7} Dies verkürzt zudem die gesamte Bezugsdauer des Arbeitslosengeldes.^{8,9}

Sperrzeit-Vermeidung bei Aufhebungsverträgen (Gestaltung): Um das Risiko einer Sperrzeit bei einem Aufhebungsvertrag zu minimieren, können Sie folgende Punkte berücksichtigen:

Begründung: Nehmen Sie in den Vertrag auf, dass dieser zur Vermeidung einer ansonsten unumgänglichen, arbeitgeberseitigen Kündigung (z.B. aus betriebsbedingten Gründen) geschlossen wird.⁶

Kündigungsfristen einhalten: Vereinbaren Sie, dass das Arbeitsverhältnis frühestens zum Zeitpunkt derjenigen Frist endet, die der Arbeitgeber bei einer ordentlichen Kündigung hätte einhalten müssen.⁶

"Wichtiger Grund": Prüfen Sie, ob auf Seiten des Arbeitnehmers ein wichtiger Grund für die Beendigung vorliegt, der eine Sperrzeit verhindern würde (z. B. nachweisbare unzumutbare Arbeitsbedingungen wie Mobbing oder sexuelle Belästigung, ausstehende Gehaltszahlungen oder gesundheitliche Gründe, die eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses unzumutbar machen). Bei Vorliegen eines solchen wichtigen Grundes kann auch eine höhere Abfindung vereinbart werden.

Umgang mit Abfindungen: Eine Abfindungszahlung führt nicht automatisch zu einer Sperrzeit. Allerdings kann es zu einer sogenannten Ruhenszeit kommen, wenn das Arbeitsverhältnis vor Ablauf der Kündigungsfrist beendet wird und die Abfindung die Entlohnung für diese (fiktive) Restlaufzeit abdeckt. In diesem Fall verschiebt sich der Beginn des Arbeitslosengeldbezugs nach hinten, ohne jedoch die Gesamtdauer des Anspruchs zu verkürzen, es sei denn, die Abfindung übersteigt die für diesen Zeitraum zustehende Vergütung erheblich.^{9,10,13} Vereinbarungen über Abfindungen bis zu 0,5 Bruttomonatsgehältern pro Beschäftigungsjahr, insbesondere im Kontext einer drohenden betriebsbedingten Kündigung, werden von der Bundesagentur für Arbeit tendenziell so bewertet, dass keine Sperrzeit verhängt wird.^{6,14}

Verzicht auf Kündigungsschutzklage: Wenn ein Arbeitgeber eine Abfindung gemäß § 1a Kündigungsschutzgesetz anbietet (0,5 Monatsgehälter pro Beschäftigungsjahr), um eine Kündigungsschutzklage zu vermeiden, droht in der Regel keine Sperrzeit.⁹ Wenn der Arbeitnehmer aber eine Kündigung entgegennimmt und keine Kündigungsschutzklage erhebt, droht ebenfalls keine Sperrzeit, selbst wenn der Arbeitgeber eine Abfindung verspricht.⁸

Quellen:

- FN 1: <https://www.jura.cc/kuendigungsschutz/hinweispflicht-des-arbeitgebers/>
 FN 2: <https://www.saarland.ihk.de/ihk-saarland/Integrale?MODULE=Frontend.Media&ACTION=ViewMediaObject&Media.PK=1628&Media.Object.ObjectType=full>
 FN 3: <https://www.rechtsanwaelte-arbeitsrecht-lw.de/Arbeitslosengeld-nach-K%C3%BCndigung-durch-Arbeitgeber/>
 FN 4: <https://topstep.de/job-psychologie/arbeitslosengeld-so-verhindern-sie-eine-sperrzeit>
 FN 5: <https://arbeitsrecht.online/kuendigung/handbuch-kuendigung/nach-einer-kuendigung/>
 FN 6: https://www.hensche.de/Rechtsanwalt_Arbeitsrecht_Handbuch_Aufhebungsvertrag_und_Sperrzeit.html
 FN 7: <https://www.afa-anwalt.de/arbeitsrecht-ratgeber/aufhebungsvertrag/aufhebungsvertrag-und-arbeitslosengeld/>
 FN 8: <https://kliemt.blog/2024/08/28/sperrzeit-beim-arbeitslosengeld-vermeiden-wie-es-gelingen-kann/>
 FN 9: <https://www.die-kuendigungsschutzkanzlei.de/blog/sperre-beim-arbeitslosengeld-nach-aufhebungsvertrag-vermeiden/>
 FN 10: <https://www.kanzlei-hasselbach.de/blog/so-vermeiden-sie-eine-sperrzeit-beim-arbeitslosengeld/>
 FN 11: <https://www.rechtsanwaelte-arbeitsrecht-lw.de/Arbeitslosengeld/>
 FN 12: <https://rechtsanwalt-tillmann.de/arbeitslosengeld-bei-eigener-kuendigung/>
 FN 13: <https://www.youtube.com/watch?v=ckLwVfgllSs>
 FN 14: <https://www.igmetall.de/service/ratgeber/neue-regeln-arbeitslosengeld-nach-aufhebungsvertrag>

Arbeitsort

Der Arbeitsort ist gemäß arbeitsrechtlicher Definition der Ort, an dem ein Arbeitnehmer seine vertraglich geschuldete Arbeitsleistung überwiegend erbringt.^{1,2,3} Er wird oft auch als Beschäftigungsort, Einsatzort oder Dienstort bezeichnet.^{1,4} Während der Arbeitsplatz den konkreten Schreibtisch oder die Maschine beschreibt, bezieht sich der Arbeitsort auf den geografischen Bereich oder die spezifische Niederlassung, in der die Arbeit verrichtet wird.² Bei Streitigkeiten über das Arbeitsverhältnis kann das zuständige Arbeitsgericht nach dem Gerichtsstand des Arbeitsortes bestimmt werden, und zwar dort, wo der Arbeitnehmer seine Arbeit üblicherweise verrichtet oder zuletzt verrichtet hat.⁵

Regelung im Arbeitsvertrag

Grundsätzlich sollte der Arbeitsort im Arbeitsvertrag festgelegt werden, was auch eine Verpflichtung nach dem Nachweisgesetz (NachwG) darstellt.^{2,6} Das Nachweisgesetz verpflichtet Arbeitgeber, alle wesentlichen Vertragsbedingungen schriftlich festzuhalten, wozu spätestens einen Monat nach Arbeitsbeginn auch die Angabe des Arbeitsortes gehört.^{1,2} Eine klare Formulierung des Arbeitsortes im Vertrag ist wichtig, um spätere Unklarheiten und Konflikte zu vermeiden, insbesondere im Hinblick auf mögliche Versetzungen oder Flexibilität bei der Arbeitsgestaltung.³

Kein Arbeitsort im Arbeitsvertrag

Ist im Arbeitsvertrag kein expliziter Arbeitsort vereinbart, hat der Arbeitgeber im Rahmen seines Weisungs- oder Direktionsrechts das Recht, den Arbeitsort nach billigem Ermessen zu bestimmen.^{1,7} Dieses Ermessen erfordert eine Abwägung der Interessen des Arbeitgebers mit denen des Arbeitnehmers.⁸ Ohne eine solche Festlegung gilt in der Regel der Betriebssitz des Unternehmens als vereinbarter Arbeitsort.⁹

Direktionsrecht des Arbeitgebers

Das Direktionsrecht, auch Weisungsrecht genannt, ist in § 106 der Gewerbeordnung (GewO) verankert und ermächtigt den Arbeitgeber, Inhalt, Ort und Zeit der Arbeitsleistung näher zu bestimmen, sofern dies nicht durch andere Vereinbarungen eingeschränkt ist.^{2,8,10} Dieses Recht ist jedoch begrenzt: Weisungen müssen dem billigen Ermessen entsprechen, dürfen nicht gegen gesetzliche Vorgaben (z. B. Arbeitszeitgesetz, Mindestlohngesetz) verstoßen und müssen für den Arbeitnehmer zumutbar sein.^{8,11,12} Wesentliche Vertragsbedingungen wie Gehalt oder Arbeitsinhalt können nicht einseitig durch das Direktionsrecht geändert werden; hierfür ist eine Änderungskündigung oder ein Änderungsvertrag notwendig.⁸

Versetzung des Arbeitsortes

Eine Versetzung, also eine dauerhafte oder wesentliche Änderung des Arbeitsortes, ist nur unter bestimmten Voraussetzungen zulässig.^{7,11} Diese sind:

- Vertraglich vereinbarte Versetzungsklausel.^{7,11}
- Einvernehmen mit dem Arbeitnehmer.¹¹
- Betriebliche Notwendigkeiten, sofern die Versetzung dem billigen Ermessen entspricht und zumutbar ist.^{7,8,11} Dies beinhaltet die Berücksichtigung von Pendelzeiten und der Vergütung des Arbeitnehmers.⁴

Eine einseitige Versetzung durch den Arbeitgeber ist ohne entsprechende Klausel im Arbeitsvertrag oder Zustimmung des Arbeitnehmers nicht möglich. In solchen Fällen bleibt dem Arbeitgeber nur die Möglichkeit einer Änderungskündigung.^{6,12,13}

Mobile Arbeit, Homeoffice und Dienstreisen

Homeoffice

Arbeiten im Homeoffice (auch Telearbeit oder Heimarbeit genannt) bedeutet, dass die Tätigkeit vom eigenen Zuhause aus verrichtet wird.¹ Ein gesetzlicher Anspruch auf Homeoffice besteht nicht; die Möglichkeit bedarf der vertraglichen Vereinbarung, einer Zusatzvereinbarung oder einer Betriebsvereinbarung.¹⁴ Arbeitgeber müssen in der Regel die notwendigen Arbeitsmittel für das Homeoffice zur Verfügung stellen.¹ Wenn der feste Arbeitsort das Homeoffice ist, gelten für die Feiertage in der Regel die Regelungen am Wohnort des Arbeitnehmers.²

Mobile Arbeit

Mobile Arbeit oder flexibles Arbeiten erlaubt es Arbeitnehmern, ihre Tätigkeit von verschiedenen Orten auszuüben, auch international.⁷ Ein allgemeines Recht, außerhalb des Betriebssitzes tätig zu werden, besteht für Arbeitnehmer jedoch nicht.⁹

Dienstreisen

Eine Dienstreise liegt vor, wenn ein Arbeitnehmer im Auftrag des Arbeitgebers seinen üblichen Arbeitsort verlässt, um eine Arbeitsleistung an einem anderen Ort zu erbringen.^{15,16} Dies gilt insbesondere für Reisen, die per Bahn, Bus, Schiff oder Flugzeug erfolgen und bei denen die Reisezeit als passive Reisezeit gilt und als Arbeitszeit gewertet wird, solange keine eigene Arbeit verrichtet wird.¹⁶ Die Reisezeit wird in der Regel vergütet und kann die tägliche Arbeitszeit von zwölf Stunden und die Wochenarbeitszeit von 60 Stunden nicht überschreiten.^{16,17} Der Arbeitgeber hat aufgrund seines Weisungsrechts die Möglichkeit, Arbeitnehmer zu Dienstreisen aufzufordern, sofern dies in ihren Aufgabenbereich fällt.¹⁷ Die Kosten einer Dienstreise können vom Arbeitgeber oder durch steuerliche Erstattungen refinanziert werden.¹⁵

Gerichtsstand

Bei arbeitsrechtlichen Auseinandersetzungen ist das Arbeitsgericht am Arbeitsort zuständig. Dies ist der Ort, an dem der Arbeitnehmer gewöhnlich seine Arbeit verrichtet oder zuletzt verrichtet hat.⁵

Feiertage

Grundsätzlich gelten die Feiertage am tatsächlichen Arbeitsort. Befindet sich der Arbeitsort in einem Bundesland mit einem bestimmten Feiertag und der Wohnort in einem anderen, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf den Feiertag am Arbeitsort. Bei Arbeit im Homeoffice gelten in der Regel die Feiertage am Wohnort des Arbeitnehmers.^{2,4}

Quellen:

- FN 1: <https://www.firma.de/unternehmensfuehrung/arbeitsort-welche-regelungen-gelten-fuer-arbeitnehmer/>
- FN 2: <https://www.personio.de/hr-lexikon/arbeitsort/>
- FN 3: <https://www.bdo.ch/de-ch/publikationen/arbeitsrechtliche-aspekte-zum-arbeitsort>
- FN 4: <https://www.arbeitsvertrag.org/arbeitsort/>
- FN 5: <https://de.wikipedia.org/wiki/Arbeitsort>
- FN 6: <https://www.nbs-partners.de/wissensbereich/arbeitsvertrag-arbeitsort/>
- FN 7: <https://www.kanzlei-chevalier.de/rechtsthemen/arbeitsrecht/arbeitsvertrag/arbeitsort-im-arbeitsvertrag>
- FN 8: <https://www.hopkins.law/expertise/direktionsrecht>
- FN 9: <https://www.tk.de/firmenkunden/service/fachthemen/newsletter-bestellen/arbeitsort-im-arbeitsvertrag-regeln-2111206>
- FN 10: <https://www.lexware.de/wissen/mitarbeiter-gehalt/direktionsrecht-welche-rechte-arbeitgeber-durchsetzen-duerfen/>
- FN 11: <https://www.shiftbase.com/de/lexikon/arbeitsort>
- FN 12: <https://www.anwalt.de/rechtstipps/kann-mein-arbeitgeber-einfach-bestimmen-wo-ich-arbeiten-muss-258565.html>
- FN 13: <https://www.rechtsanwalt-bach.de/arbeitsrecht-leipzig/weisungsrecht/>
- FN 14: <https://www.kanzlei-chevalier.de/rechtsthemen/arbeitsrecht/arbeitsvertrag/homeoffice>
- FN 15: <https://www.arbeitsrechte.de/dienstreise/>
- FN 16: <https://www.usp.gv.at/themen/mitarbeiter-und-gesundheit/urlaub-und-arbeitszeit/weitere-informationen-zu-urlaub-und-arbeitszeit/arbeitszeit-bei-dienstreisen.html>
- FN 17: <https://www.hrworks.de/lexikon/dienstreise/>

Fazit/Praxistipps für Arbeitgeber zum Thema Arbeitsort

Klare vertragliche Regelung des Arbeitsorts: Definieren Sie den Arbeitsort präzise im Arbeitsvertrag. Dies vermeidet Unklarheiten bezüglich des Weisungsrechts des Arbeitgebers und potenzieller rechtlicher Auseinandersetzungen. Der Arbeitsort ist eine wesentliche Angabe nach dem Nachweisgesetz und sollte daher detailliert beschrieben werden.^{1,2}

Umgang mit Homeoffice und mobilem Arbeiten: Bei flexiblen Arbeitsmodellen wie Homeoffice oder mobilem Arbeiten ist eine klare Vereinbarung unerlässlich. Dies beinhaltet Regelungen zur Arbeitszeit, Erreichbarkeit, IT-Sicherheit, Datenschutz und zur Ausstattung mit Arbeitsmitteln. Der Arbeitgeber kann Homeoffice nicht einseitig anordnen, und Arbeitnehmer haben keinen gesetzlichen Anspruch darauf.^{3,4,5,6}

Berücksichtigung des Direktionsrechts: Das Direktionsrecht ermöglicht es Arbeitgebern, Inhalt, Ort und Zeit der Arbeitsleistung zu bestimmen, solange dies nicht durch vertragliche Vereinbarungen eingeschränkt ist. Bei der Festlegung oder Änderung des Arbeitsorts sollte stets das "billige Ermessen" angewendet werden, das heißt, die Interessen beider Seiten müssen berücksichtigt werden.^{2,7,8,9}

Vermeidung einseitiger Änderungen des Arbeitsorts: Wenn der Arbeitsort vertraglich festgelegt ist, kann er nicht einfach einseitig geändert werden. Eine Änderung ist nur unter bestimmten Voraussetzungen möglich, beispielsweise durch eine Versetzungsklausel im Arbeitsvertrag oder eine Änderungskündigung.^{7,8}

Mobilitätsklauseln sorgfältig formulieren: Für Tätigkeiten mit wechselnden Einsatzorten (z. B. Außendienst) oder wenn Flexibilität gewünscht ist, sollte eine präzise formulierte Mobilitätsklausel im Arbeitsvertrag verankert werden. Dies kann dem Arbeitgeber mehr Spielraum bei der Festlegung des Arbeitsorts geben.^{10,11,12}

Berücksichtigung von Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen: Stellen Sie sicher, dass Ihre Regelungen zum Arbeitsort mit den geltenden Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen übereinstimmen. Diese können spezifische Vorgaben zu Einsatzorten enthalten.^{6,12,13}

Langfristige Tätigkeiten begründen keinen Anspruch: Auch bei langjähriger Beschäftigung an einem bestimmten Ort entsteht für Arbeitnehmer kein Anspruch auf eine feste Arbeitsstätte, solange dies vertraglich nicht explizit geregelt ist.^{1,14}

Gerichtsstand: Bedenken Sie, dass das zuständige Arbeitsgericht für Streitigkeiten in der Regel am Arbeitsort liegt, also dort, wo der Arbeitnehmer seine Tätigkeit gewöhnlich ausübt oder zuletzt ausgeübt hat.¹⁴

Klare Regelungen für Auslandsaufenthalte: Wenn eine Versetzung ins Ausland in Betracht kommt, muss diese fair und angemessen sein und die Interessen beider Parteien berücksichtigen.⁷

Digitale Dokumentation: Nutzen Sie digitale Tools zur Dokumentation von Arbeitsorten und -zeiten, um Transparenz zu schaffen und die Nachvollziehbarkeit zu gewährleisten.¹²

Quellen:

- FN 1: <https://www.firma.de/unternehmensfuehrung/arbeitsort-welche-regelungen-gelten-fuer-arbeitnehmer/>
- FN 2: <https://www.personio.de/hr-lexikon/arbeitsort/>
- FN 3: <https://www.e-recht24.de/arbeitsrecht/12409-recht-auf-homeoffice.html>
- FN 4: <https://mgp-rechtsanwalt.de/arbeitsrecht-home-office/>
- FN 5: <https://www.ihk.de/schleswig-holstein/recht/arbeitsrecht/arbeitsrechtliche-grundlagen-des-homeoffice-6204638>
- FN 6: <https://www.clark.de/rechtsschutzversicherung/arbeitsrechtsschutz/arbeitgeber-verweigert-home-office/>
- FN 7: <https://www.kanzlei-chevalier.de/rechtsthemen/arbeitsrecht/arbeitsvertrag/arbeitsort-im-arbeitsvertrag>
- FN 8: https://www.haufe.de/personal/arbeitsrecht/versetzung-arbeitsort-im-vertrag-regeln_76_257618.html
- FN 9: <https://www.arbeitsvertrag.org/>
- FN 10: <https://www.arbeitsrechte.de/arbeitsort/>
- FN 11: <https://www.bdo.ch/de-ch/publikationen/arbeitsrechtliche-aspekte-zum-arbeitsort>
- FN 12: <https://www.shiftbase.com/de/lexikon/arbeitsort>
- FN 13: <https://www.afa-anwalt.de/arbeitsrecht-ratgeber/arbeitsvertrag/>
- FN 14: <https://de.wikipedia.org/wiki/Arbeitsort>

Arbeitsschutz

Der Arbeitsschutz ist verankert und zielt darauf ab, die Sicherheit und Gesundheit von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern am Arbeitsplatz zu gewährleisten und zu verbessern. Er umfasst sowohl Maßnahmen zur Verhütung von Arbeitsunfällen und arbeitsbedingten Erkrankungen (Arbeitssicherheit) als auch zur menschengerechten Gestaltung der Arbeit (Gesundheitsschutz)^{1,2,3}. Der Geltungsbereich des Arbeitsschutzes erstreckt sich auf alle Tätigkeitsbereiche, sowohl in der Privatwirtschaft als auch im öffentlichen Dienst².

Gesetzliche Grundlagen

Die zentralen gesetzlichen Regelungen zum Arbeitsschutz bilden das Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) und das Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG)^{2,4}. Diese Gesetze setzen auch EU-Richtlinien um, insbesondere die EU-Rahmenrichtlinie Arbeitsschutz^{3,5,6}.

Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG)

Das Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) bildet die allgemeine rechtliche Basis für den technischen Arbeitsschutz⁶. Es verpflichtet Arbeitgeber, die Sicherheit und Gesundheit ihrer Beschäftigten bei der Arbeit zu schützen und zu verbessern⁷. Dies beinhaltet insbesondere die Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen, um potenzielle Risiken am Arbeitsplatz zu identifizieren und entsprechende Schutzmaßnahmen zu ergreifen^{2,8,9}.

Wichtige Regelungen im ArbSchG umfassen:

Grundpflichten des Arbeitgebers (§ 3 ArbSchG): Arbeitgeber sind verpflichtet, alle erforderlichen Maßnahmen zu ergreifen, die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten beeinflussen. Sie müssen diese Maßnahmen auf ihre Wirksamkeit überprüfen und an veränderte Gegebenheiten anpassen. Das Streben nach einer Verbesserung von Sicherheit und Gesundheitsschutz ist dabei ein fortlaufender Prozess⁸.

Beurteilung der Arbeitsbedingungen (§ 5 ArbSchG): Der Arbeitgeber muss durch eine Gefährdungsbeurteilung ermitteln, welche Arbeitsschutzmaßnahmen notwendig sind. Dies muss je nach Art der Tätigkeiten erfolgen, wobei bei gleichartigen Arbeitsbedingungen die Beurteilung eines Arbeitsplatzes ausreichen kann^{8,9}.

Dokumentationspflicht (§ 6 ArbSchG): Die Ergebnisse der Gefährdungsbeurteilung und die getroffenen Maßnahmen sind zu dokumentieren¹.

Unterweisung von Arbeitnehmern (§ 12 ArbSchG): Arbeitgeber sind verpflichtet, ihre Beschäftigten über Gefahren für Sicherheit und Gesundheit sowie über die erforderlichen Schutzmaßnahmen zu unterweisen^{8,9,10}.

Übertragung von Aufgaben (§ 7 ArbSchG): Bei der Übertragung von Aufgaben muss der Arbeitgeber berücksichtigen, ob die Beschäftigten befähigt sind, die relevanten Sicherheits- und Gesundheitsschutzbestimmungen einzuhalten⁸.

Das ArbSchG regelt zudem die Rechte und Pflichten der Beschäftigten (§§ 15-17 ArbSchG), darunter die Pflicht, den arbeitsschutzrechtlichen Weisungen des Arbeitgebers zu folgen und Defekte, die zur Gesundheitsgefahr werden können, zu melden^{7,11}. Arbeitnehmer haben zudem das Recht auf Schutzmaßnahmen und können bei Gefahr den Arbeitsplatz verlassen⁹.

Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG)

Das Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG) ergänzt das ArbSchG, indem es die Pflichten des Arbeitgebers zur Bestellung von Betriebsärzten und Fachkräften für Arbeitssicherheit (FASI) regelt^{2,4,7}. Diese Fachkräfte beraten und unterstützen den Arbeitgeber bei der Umsetzung von Arbeitsschutzmaßnahmen und sind bei der Ausübung ihrer Tätigkeit weisungsfrei^{1,2}. Das ASiG schreibt die Zusammenarbeit zwischen Betriebsärzten und FASI vor².

Weitere relevante Gesetze und Verordnungen

Neben dem ArbSchG und dem ASiG gibt es weitere Gesetze und Verordnungen, die spezifische Aspekte des Arbeitsschutzes regeln, wie beispielsweise die Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV) und die Gefahrstoffverordnung^{9,12}. Unfallverhütungsvorschriften (UVV), die von Berufsgenossenschaften und Unfallkassen erlassen werden, konkretisieren die Anforderungen an die Arbeitssicherheit^{4,13}. Wichtige UVVs sind beispielsweise die DGUV Vorschrift 1 "Grundsätze der Prävention" und die DGUV Vorschrift 2 "Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit"^{1,2,12,13}.

Zuständige Behörden und Überwachung

Der Arbeitsschutz wird durch ein duales System überwacht¹⁴:

1. **Staatliche Arbeitsschutzbehörden:** Dies sind die staatlichen Stellen der Länder (z. B. Gewerbeaufsichtsämter, Ämter für Arbeitsschutz), die die Einhaltung der Arbeitsschutzgesetze und -verordnungen überwachen und Arbeitgeber beraten. Auf Bundesebene gibt es eine Zentralstelle für Arbeitsschutz in Bundeseinrichtungen⁵.
2. **Träger der gesetzlichen Unfallversicherung:** Berufsgenossenschaften und Unfallkassen sind für die Unfallverhütung zuständig und erlassen entsprechende Vorschriften (UVVs)^{5,13}.

Bund, Länder und Unfallversicherungsträger arbeiten im Rahmen der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie (GDA) zusammen, um den Arbeitsschutz zu fördern und umzusetzen^{5,8}.

Verantwortlichkeiten

Die Hauptverantwortung für den Arbeitsschutz liegt beim Arbeitgeber^{7,8}. Er kann zwar sachkundige Personen mit der Umsetzung von Maßnahmen beauftragen, seine grundlegende Verantwortung kann er jedoch nicht abgeben⁷. Auch die Beschäftigten haben Pflichten, wie die Einhaltung von arbeitsschutzrechtlichen Weisungen und die Meldung von Gefahren⁷. Die Betriebsräte haben Mitbestimmungsrechte, beispielsweise bei der Gestaltung der Gefährdungsbeurteilung⁴.

Wesentliche Aspekte des Arbeitsschutzes

Gefährdungsbeurteilung: Ein zentrales Instrument zur Ermittlung und Bewertung von Risiken am Arbeitsplatz⁹.

Schutzmaßnahmen: Konkrete Maßnahmen zur Risikominimierung, wie die Bereitstellung von Schutzausrüstung oder die Gestaltung von Arbeitsplätzen⁸.

Unterweisung und Information: Regelmäßige Information und Schulung der Beschäftigten über Sicherheitsvorschriften und Gefahren^{8,10}.

Erste Hilfe und Notfallmaßnahmen: Sicherstellung von Erste-Hilfe-Einrichtungen und Notfallplänen^{8,15}.

Arbeitsmedizinische Vorsorge: Angebot von arbeitsmedizinischen Untersuchungen, insbesondere bei Tätigkeiten mit besonderen Gefährdungen¹.

Der Arbeitsschutz umfasst sowohl körperliche als auch psychische Belastungen am Arbeitsplatz¹¹. Die stetige Verbesserung von Sicherheit und Gesundheitsschutz ist ein erklärtes Ziel⁸.

Quellen:

- FN 1: <https://www.ihk.de/hagen/innovation/arbeitssicherheit/arbeitsschutzrecht-809778>
 FN 2: <https://verwaltung.bund.de/leistungsverzeichnis/de/rechte-und-pflichten/102840723>
 FN 3: <https://www.ihk.de/schleswig-holstein/innovation/arbeitsschutz/arbeitssicherheit-unternehmen/arbeitsschutzrecht-kurz-und-buendig-6538102>
 FN 4: <https://lessons2go.de/magazin/artikel/welche-arbeitsschutzgesetze-gibt-es.html>
 FN 5: <https://www.bmi.bund.de/DE/themen/oeffentlicher-dienst/arbeiten-in-der-bundesverwaltung/arbeits-und-gesundheits-schutz/arbeitsschutz-node.html>
 FN 6: https://www.hensche.de/Rechtsanwalt_Arbeitsrecht_Gesetze_ArbSchG.html
 FN 7: <https://www.arbeitsvertrag.org/arbeitsschutzgesetz/>
 FN 8: <https://www.gesetze-im-internet.de/arbschg/BJNR124610996.html>
 FN 9: <https://www.arbeitsrechtsiegen.de/artikel/arbeitsschutzgesetz-bedeutung-und-auswirkungen-auf-den-arbeitsalltag/>
 FN 10: <https://www.bmas.de/DE/Arbeit/Arbeitsschutz/erklarung-arbeitsschutz.html>
 FN 11: <https://www.arbeitsrechte.de/arbeitsschutzgesetz/>
 FN 12: <https://www.vbg.de/cms/arbeitsschutz/arbeitsschutz-organisieren/verantwortung-des-unternehmens-und-rechtliche-grundlagen/vorschriften-regeln-arbeitsschutz>
 FN 13: <https://www.weka.de/arbeitsschutz-gefahrstoffe/arbeitsschutzvorschriften-unfallverhuetungsvorschriften/>
 FN 14: <https://www.arbeitsschutzgesetze.com/>
 FN 15: https://www.gesetze-im-internet.de/englisch_arbschg/englisch_arbschg.html

Fazit/Praxistipps für Arbeitgeber

Arbeitsschutz organisieren: Stellen Sie sicher, dass der Arbeitsschutz in den Betriebsabläufen fest verankert

ist. Ernennen Sie geeignete Ansprechpartner, die auf die Einhaltung der Arbeitsschutzanforderungen achten.^{1,2}

Gefährdungsbeurteilung durchführen: Ermitteln und bewerten Sie systematisch alle Faktoren, die Sicherheit und Gesundheit Ihrer Beschäftigten beeinträchtigen könnten. Berücksichtigen Sie dabei auch spezielle Gefahren für schutzbedürftige Gruppen wie Jugendliche oder Menschen mit Behinderungen.^{2,3}

Schutzmaßnahmen umsetzen und dokumentieren: Legen Sie auf Basis der Gefährdungsbeurteilung geeignete technische, organisatorische oder personenbezogene Schutzmaßnahmen fest. Dokumentieren Sie die getroffenen Maßnahmen und überprüfen Sie deren Wirksamkeit regelmäßig. Passen Sie diese bei Bedarf an neue Erkenntnisse an.^{2,4,5}

Beschäftigte unterweisen: Informieren Sie Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter umfassend über die relevanten Arbeitsschutzmaßnahmen und Gefahren an ihrem Arbeitsplatz. Diese Unterweisungen sollten vor Aufnahme der Tätigkeit und bei wesentlichen Änderungen im Aufgabenbereich erfolgen und regelmäßig wiederholt werden. Protokollieren Sie jede Unterweisung und lassen Sie diese von beiden Seiten unterzeichnen.^{1,5}

Betriebsanweisungen erstellen: Erstellen Sie spezifische Betriebsanweisungen für fachspezifische Tätigkeiten, insbesondere dort, wo dies gesetzlich gefordert wird.¹

Persönliche Schutzausrüstung bereitstellen: Stellen Sie die notwendige persönliche Schutzausrüstung kostenlos zur Verfügung.⁵

Arbeitsmittel bereitstellen und prüfen: Sorgen Sie für die sichere Bereitstellung und Verwendung von Arbeitsmitteln. Prüfen Sie diese regelmäßig auf ihre Sicherheit und Funktionalität.^{2,6}

Notfallvorsorge treffen: Richten Sie die notwendigen Verbindungen zu externen Hilfsdiensten wie Erste Hilfe, medizinische Versorgung und Brandbekämpfung ein. Ernennen Sie Ersthelfer, Brandschutzhelfer und Evakuierungshelfer.⁵

Arbeitsunfälle dokumentieren: Erfassen und dokumentieren Sie Unfälle, die zum Tod eines Beschäftigten führen oder eine Arbeitsunfähigkeit von mehr als drei Tagen verursachen.¹

Zugang zu Gefahrenbereichen regeln: Sorgen Sie dafür, dass nur entsprechend unterwiesene Beschäftigte Zugang zu besonders gefährlichen Arbeitsbereichen haben. Informieren Sie die Beschäftigten frühzeitig über diese Gefahren und die zu treffenden Schutzmaßnahmen.⁴

Aufgaben übertragen (Delegation): Sie können Arbeitgeberpflichten teilweise auf fähige und zuverlässige Personen, wie Führungskräfte, übertragen. Diese Übertragung muss jedoch klar und schriftlich erfolgen. Die Kontrolle der korrekten Umsetzung bleibt in der Verantwortung des Arbeitgebers.^{7,8}

Gesundheitsschutz berücksichtigen: Berücksichtigen Sie sowohl physische als auch psychische Gesundheitsrisiken für Ihre Beschäftigten. Bieten Sie bei Bedarf arbeitsmedizinische und psychologische Betreuung an.^{1,9}

Quellen:

FN 1: <https://www.weka.de/arbeitsschutz-gefahrstoffe/arbeitsschutzgesetz-pflichten/>

FN 2: <https://verwaltung.bund.de/leistungsverzeichnis/de/rechte-und-pflichten/102840723>

FN 3: <https://www.arbeitsrechtsiegen.de/artikel/arbeitsschutzgesetz-bedeutung-und-auswirkungen-auf-den-arbeitsalltag/>

FN 4: <https://www.gesetze-im-internet.de/arbschg/BJNR124610996.html>

FN 5: <https://arbeitsschutz-aktuell.hinte-messe.de/die-pflichten-der-arbeitgeber-im-arbeitsschutz/>

FN 6: <https://www.ihk.de/hagen/innovation/arbeitsicherheit/arbeitsschutzrecht-809778>

FN 7: <https://www.sicherimdienst.nrw/praevention/fuehrungsverantwortung-und-arbeitsschutz/pflichten-des-arbeitgebers>

FN 8: <https://www.arbeitsrechtsiegen.de/artikel/ausstattung-und-sicherheit-am-arbeitsplatz/>

FN 9: <https://www.arbeitsvertrag.org/arbeitsschutzgesetz/>

Arbeitsstättenverordnung

Die Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV) ist eine zentrale Rechtsvorschrift, die der Gewährleistung von Sicherheit und Gesundheitsschutz der Beschäftigten beim Einrichten und Betreiben von Arbeitsstätten dient^{1,2,3}. Sie hat zum Ziel, Arbeitsunfälle und arbeitsbedingte Gesundheitsprobleme zu verhindern sowie die Arbeitsqualität zu erhöhen⁴.

Was ist eine Arbeitsstätte?

Arbeitsstätten umfassen Arbeitsräume in Gebäuden, Orte im Freien auf dem Betriebsgelände sowie Orte auf Baustellen, sofern diese zur Nutzung als Arbeitsplätze vorgesehen sind oder Beschäftigte im Rahmen ihrer Arbeit Zugang haben^{1,5,6}. Dies schließt auch Verkehrswege, Fluchtwege, Notausgänge, Pausenräume, Sanitäreinrichtungen, Umkleieräume und Erste-Hilfe-Räume mit ein^{5,7}.

Geltungsbereich

Die ArbStättV gilt grundsätzlich für alle Arbeitgeber und deren Beschäftigte, unabhängig von der Größe des Unternehmens oder der Branche⁵. Bestimmte Bereiche wie Heimarbeitsplätze, Transportmittel oder Arbeitsstätten im Reisegewerbe sind ausgenommen oder es gelten eingeschränkte Regelungen^{5,8}.

Rechtliche Grundlagen und Umsetzung

Die ArbStättV basiert auf dem Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) und setzt EU-Richtlinien um, insbesondere die EU-Arbeitsstättenrichtlinie 89/654/EWG^{1,5,8}. Zur praktischen Umsetzung der Verordnung dienen die Technischen Regeln für Arbeitsstätten (ASR), die detailliertere Vorgaben enthalten^{3,5,9}. Bei Anwendung der ASR gilt eine tatsächliche Vermutung der Einhaltung der ArbStättV¹⁰.

Kerninhalte und Pflichten des Arbeitgebers

Die ArbStättV legt eine Vielzahl von Anforderungen an die Gestaltung und den Betrieb von Arbeitsstätten fest⁴. Zentrale Aspekte sind:

Gefährdungsbeurteilung

Arbeitgeber sind verpflichtet, gemäß § 3 der ArbStättV, eine Gefährdungsbeurteilung durchzuführen^{6,11,12,13}. Dies beinhaltet die Feststellung und Bewertung aller Gefährdungen für die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten, die sich aus dem Einrichten und Betreiben von Arbeitsstätten ergeben können. Die Auswirkungen der Arbeitsorganisation und -abläufe sind dabei zu berücksichtigen^{6,12,14,15}. Die Gefährdungsbeurteilung muss dokumentiert und fachkundig durchgeführt werden; bei Bedarf ist externe Beratung in Anspruch zu nehmen¹².

Einrichtung und Betrieb von Arbeitsstätten (§ 3a ArbStättV)

Der Arbeitgeber hat dafür zu sorgen, dass Arbeitsstätten sicher und gesundheitsschonend eingerichtet und betrieben werden^{11,14,15}. Dies schließt die Vermeidung von Gefährdungen und die Minimierung verbleibender Risiken ein¹¹. Die Anforderungen an die Raumbeschaffenheit, wie Größe und Raumhöhe, müssen ebenfalls beachtet werden, um Gefahren auszuschließen¹¹.

Spezifische Anforderungen

Die ArbStättV regelt unter anderem:

Nichtraucherschutz (§ 5 ArbStättV): Arbeitgeber müssen sicherstellen, dass Nichtraucher vor Gesundheitsgefahren durch Tabakprodukte geschützt sind, gegebenenfalls durch ein Rauchverbot^{1,11}.

Belüftung und Raumluftqualität: Es muss eine gesundheitlich zuträgliche Atemluft vorhanden sein, wobei Belüftungssysteme entsprechend den Arbeitsverfahren, der Belastung und der Personenanzahl auszulegen sind¹¹.

Beleuchtung: Tageslicht soll Räumlichkeiten ausreichend erhellen; bei Ausfall der Allgemeinbeleuchtung muss eine Sicherheitsbeleuchtung vorhanden sein^{9,11}.

Sanitär- und Pausenräume: Ausreichende und den hygienischen Anforderungen entsprechende Sanitär-, Pausen-, Bereitschafts- und Erste-Hilfe-Räume sowie Unterkünfte müssen zur Verfügung gestellt werden^{3,4,11}.

Brandschutz: Anforderungen an Feuerlöscher, freie Flucht- und Rettungswege sowie regelmäßige Brandschutzübungen sind festgelegt³.

Gestaltung von Arbeitsplätzen: Dies umfasst insbesondere ergonomische Aspekte, Lärmschutz und die Gestaltung von Bildschirmarbeitsplätzen^{3,4}. Bei der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen sind deren besondere Bedürfnisse, einschließlich Barrierefreiheit, zu berücksichtigen^{1,4,8}.

Unterweisung der Beschäftigten (§ 6 ArbStättV)

Die Unterweisung der Beschäftigten über sicherheitsrelevante Aspekte am Arbeitsplatz ist Teil der Verpflichtungen des Arbeitgebers¹.

Rechte und Pflichten der Arbeitnehmer

Arbeitnehmer haben ein Recht auf einen sicheren und gesunden Arbeitsplatz⁴. Sie sind verpflichtet, die zur Verfügung gestellten Schutzmaßnahmen und Arbeitsanweisungen zu beachten⁴. Bei Feststellung potenzieller Gefahren oder Mängel sollten sie diese dem Arbeitgeber melden^{4,13}.

Konsequenzen bei Nichteinhaltung

Die Nichtbeachtung der Arbeitsstättenverordnung kann zu erheblichen Bußgeldern führen, im Extremfall sogar Freiheitsstrafen nach sich ziehen und gewerberechtliche Erlaubnisse entziehen¹¹. § 9 der ArbStättV listet Straftaten und Ordnungswidrigkeiten auf, auf deren Grundlage Behörden Bußgelder verhängen können¹.

Aktuelle Entwicklungen

Die Arbeitsstättenverordnung wird regelmäßig angepasst, um auf neue Herausforderungen zu reagieren. So wurde sie zuletzt durch Artikel 10 des Cannabisgesetzes im März 2024 geändert, in Kraft getreten am 1. April 2024, mit Anpassungen im Bereich des Nichtraucherschutzes¹.

Die ArbStättV, einschließlich ihres Anhangs mit spezifischen Anforderungen, bildet einen wesentlichen Rechtsrahmen für die Gestaltung von Arbeitsstätten und zielt darauf ab, ein Höchstmaß an Sicherheit und Gesundheitsschutz für alle Beschäftigten zu gewährleisten^{8,15,16}.

Quellen:

- FN 1: <https://www.baua.de/DE/Themen/Arbeitsgestaltung/Arbeitsstaetten/Arbeitsstaettenverordnung>
 FN 2: <https://www.bmas.de/DE/Service/Gesetze-und-Gesetzesvorhaben/arbeitsstaettenverordnung.html>
 FN 3: <https://brandschutzdozenten.de/blog/arbeitsstaettenverordnung-arbstaettv/>
 FN 4: <https://www.siriusfacilities.com/blog/arbeitsstaettenverordnung-sicherheit-und-gesundheit-am-arbeitsplatz-gewaehrleisten/>
 FN 5: <https://www.arbeitsrechtsiegen.de/artikel/arbeitsstaettenverordnung/>
 FN 6: <https://lxgesetze.de/arbstaettv/3>
 FN 7: <https://www.lehnert-gmbh.de/news/gesetzliche-vorschriften-bueroarbeitsplaetze>
 FN 8: <https://www.etapart.com/de/wissen/gesetze-und-normen/arbeitsstaettenverordnung>
 FN 9: <https://www.arbeitsrechte.de/arbstaettv/>
 FN 10: [https://de.wikipedia.org/wiki/Arbeitsstättenverordnung_\(Deutschland\)](https://de.wikipedia.org/wiki/Arbeitsstättenverordnung_(Deutschland))
 FN 11: <https://arbeitsschutz.jetzt/wiki/arbeitsstaettenverordnung/>
 FN 12: <https://vorschriften.bgn-branchenwissen.de/daten/gv/arbstaettv/3.htm>
 FN 13: <https://www.vbg.de/cms/arbeitsschutz/arbeit-gestalten/arbeitsstaetten/gefaehrungsbeurteilung-und-arbeitsstaetten>
 FN 14: https://www.gesetze-im-internet.de/arbstaettv_2004/BJNR217910004.html
 FN 15: https://www.haltung.igm.de/downloads/artikel/attachments/ARTID_92764_21golE?name=verordnung.pdf
 FN 16: <https://www.buzer.de/gesetz/867/index.htm>

Fazit/Praxistipps für Arbeitgeber

Gefährdungsbeurteilung systematisch durchführen: Identifizieren und bewerten Sie alle potenziellen Risiken am Arbeitsplatz, sowohl physische als auch psychische Belastungen. Dokumentieren Sie diese Beurteilungen und leiten Sie daraus konkrete Maßnahmen ab, um die Sicherheit und Gesundheit Ihrer Mitarbeiter zu gewährleisten^{1,2,3}.

Technische Regeln für Arbeitsstätten (ASR) nutzen: Diese Regeln konkretisieren die Anforderungen der Arbeitsstättenverordnung und bieten praktische Hilfestellungen für die Umsetzung. Halten Sie sich an die ASR,

um die gesetzlichen Vorgaben zu erfüllen^{2,4}.

Arbeitsplätze sicher gestalten und instand halten: Sorgen Sie dafür, dass Arbeitsräume ausreichend dimensioniert, beleuchtet und belüftet sind. Stellen Sie sicher, dass Arbeitsmittel und Arbeitsbereiche in einem sicheren Zustand sind und Mängel unverzüglich behoben werden^{1,5,6}.

Mitarbeiter unterweisen: Schulen Sie Ihre Beschäftigten regelmäßig über arbeitsplatzbezogene Gefahren und die notwendigen Schutzmaßnahmen. Bewahren Sie Nachweise über diese Unterweisungen auf^{2,3}.

Nichtraucherschutz gewährleisten: Achten Sie auf einen wirksamen Schutz vor den Gesundheitsgefahren durch Tabak- und Cannabisprodukte, auch in Bezug auf neue gesetzliche Regelungen^{4,6}.

Barrierefreiheit sicherstellen: Berücksichtigen Sie die besonderen Bedürfnisse von Mitarbeitern mit Behinderungen bei der Gestaltung von Arbeitsstätten, Zugängen, Verkehrswegen, Sanitärräumen und Fluchtwegen⁴.

Ordnungsgemäße Sanitär- und Pausenräume bereitstellen: Sorgen Sie für angemessene und saubere Toiletten-, Wasch- und Umkleieräume sowie für geeignete Pausen- und Bereitschaftsräume^{2,4}.

Notfallmanagement vorbereiten: Entwickeln Sie einen Notfallplan für kritische Situationen und stellen Sie sicher, dass Erste-Hilfe-Einrichtungen vorhanden und gekennzeichnet sind^{1,4}.

Informieren und kommunizieren: Klären Sie Ihre Mitarbeiter über ihre Rechte und Pflichten im Bereich Arbeitsschutz auf und fördern Sie eine offene Kommunikation bezüglich möglicher Gefahrenquellen¹.

Vorbildfunktion einnehmen und sich fortbilden: Halten Sie sich über aktuelle Änderungen in der Arbeitsstättenverordnung und relevanten technischen Regeln auf dem Laufenden. Die Einhaltung der Vorschriften schützt nicht nur die Mitarbeiter, sondern vermeidet auch rechtliche und finanzielle Konsequenzen für das Unternehmen^{5,7}.

Quellen:

FN 1: <https://www.siriusfacilities.com/blog/arbeitsstaettenverordnung-sicherheit-und-gesundheit-am-arbeitsplatz-gewaehrleisten/>

FN 2: <https://www.baua.de/DE/Themen/Arbeitsgestaltung/Arbeitsstaetten/Arbeitsstaettenverordnung>

FN 3: <https://www.ullertec.de/sonstiges/wissenswertes/grundlagen-im-arbeitsschutz-f%C3%BCr-alles-unternehmen/>

FN 4: <https://www.arbeitsrechtsiegen.de/artikel/arbeitsstaettenverordnung/>

FN 5: <https://kanzlei-herfurtner.de/arbeitsstaettenverordnung/>

FN 6: https://www.gesetze-im-internet.de/arbst_ttv_2004/BJNR217910004.html

FN 7: <https://arbeitsschutz.jetzt/wiki/arbeitsstaettenverordnung/>

Arbeitsunfähigkeit

Arbeitsunfähigkeit (AU) bedeutet, dass ein Arbeitnehmer aufgrund einer Krankheit seine vertraglich geschuldete Arbeitsleistung nicht mehr erbringen kann oder die Arbeitsleistung nur unter Gefahr einer Verschlimmerung des Gesundheitszustandes ausüben könnte.^{1,2,3} Die Feststellung der Arbeitsunfähigkeit obliegt grundsätzlich einem Arzt².

Gesetzliche Grundlagen und Definition

Die Arbeitsunfähigkeit ist ein unbestimmter Rechtsbegriff¹. Die maßgeblichen gesetzlichen Regelungen finden sich im **Entgeltfortzahlungsgesetz (EntgFG)**². Insbesondere § 3 EntgFG regelt den Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall⁴.

Laut § 3 Abs. 1 EntgFG hat ein Arbeitnehmer Anspruch auf Entgeltfortzahlung durch den Arbeitgeber für die Dauer der Arbeitsunfähigkeit bis zu sechs Wochen, sofern er durch Krankheit an seiner Arbeitsleistung verhindert ist und dies unverschuldet ist.^{4,5}

Meldepflichten und Nachweispflichten

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, seine Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich dem Arbeitgeber mitzuteilen^{1,6}. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Kalendertage, muss eine ärztliche Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (AU-Bescheinigung) vorgelegt werden. Diese ist spätestens am darauffolgenden Arbeitstag fällig^{6,7}. Der Arbeitgeber kann jedoch auch eine frühere Vorlage verlangen⁶. Seit 2023 erfolgt die Ausstellung der AU-Bescheinigung in der Regel elektronisch (eAU)^{8,9}. Die Daten werden dann digital von den Arztpraxen an die Krankenkassen übermittelt und können von dort vom Arbeitgeber abgerufen werden^{8,9}.

Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

Bei unverschuldeter Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Entgeltfortzahlung durch den Arbeitgeber.^{4,5} Dieser Anspruch besteht für maximal sechs Wochen für jede neue Erkrankung^{5,7}. Die Höhe der Entgeltfortzahlung richtet sich nach dem Lohnausfallprinzip, das heißt, der Arbeitnehmer erhält die Vergütung, die er ohne die Arbeitsunfähigkeit bezogen hätte⁵. Überstunden werden in der Regel nicht berücksichtigt, es sei denn, sie wurden regelmäßig geleistet⁵.

Bei Wiedererkrankungen wegen derselben Krankheit werden die Zeiten summiert, bis die sechs Wochen erreicht sind.^{5,10} Ein erneuter Anspruch auf Entgeltfortzahlung für dieselbe Krankheit entsteht erst wieder, wenn der Arbeitnehmer mindestens sechs Monate nicht wegen derselben Krankheit arbeitsunfähig war oder wenn seit Beginn der ersten Arbeitsunfähigkeit zwölf Monate vergangen sind^{4,5,10}. Tritt während der Arbeitsunfähigkeit eine neue Krankheit auf, beginnt ein neuer sechswöchiger Entgeltfortzahlungszeitraum für diese neue Erkrankung^{7,10}.

Wenn die Arbeitsunfähigkeit länger als sechs Wochen andauert, übernimmt die Krankenkasse die Zahlung von Krankengeld¹¹.

Kontrolle der Arbeitsunfähigkeit durch den Arbeitgeber

Der Arbeitgeber hat das Recht, die Richtigkeit der ärztlichen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung anzuzweifeln.^{8,12,13} Bestehen Zweifel, kann der Arbeitgeber die Krankenkasse bitten, ein Gutachten des Medizinischen Dienstes der Krankenkassen einzuholen.^{2,8,13} Wenn der Arbeitgeber seine Zweifel beweisen kann, beispielsweise durch eine Nebentätigkeit des Arbeitnehmers, die die Genesung verzögert, kann er die Entgeltfortzahlung verweigern⁸. Die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung hat jedoch grundsätzlich einen hohen Beweiswert vor Gericht^{14,15}.

Kündigungsschutz bei Arbeitsunfähigkeit

Grundsätzlich schützt eine Arbeitsunfähigkeit nicht automatisch vor einer Kündigung^{16,17}. Eine krankheitsbedingte Kündigung ist möglich, wenn die Arbeitsunfähigkeit über einen längeren Zeitraum andauert und keine positive Zukunftsprognose besteht^{17,18,19}. Vor einer solchen Kündigung muss jedoch in der Regel ein **Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)** durchgeführt werden, bei dem geprüft wird, wie die Arbeitsunfähigkeit überwunden und der Arbeitsplatz erhalten werden kann^{8,13,18}. Die Hürden für eine krankheitsbedingte Kündigung sind hoch, und die Fälle werden oft gerichtlich entschieden^{17,18}.

Besonderheiten gelten für die Probezeit: Während der Probezeit kann auch bei Arbeitsunfähigkeit gekündigt werden²⁰.

Stufenweise Wiedereingliederung (Hamburger Modell)

Nach längerer Krankheit kann eine stufenweise Wiedereingliederung, oft als "Hamburger Modell" bezeichnet, sinnvoll sein.^{21,22,23,24} Hierbei kehrt der Arbeitnehmer schrittweise unter ärztlicher Aufsicht an seinen Arbeitsplatz zurück, indem er zunächst nur wenige Stunden arbeitet oder leichtere Aufgaben übernimmt.^{21,23} Während der Wiedereingliederung bleibt der Arbeitnehmer offiziell arbeitsunfähig geschrieben, aber sein Arbeitsverhältnis ruht rechtlich gesehen nicht vollständig^{21,24}. Die Lohnersatzleistungen wie Krankengeld werden während dieser Phase fortgezahlt^{21,22}. Die Teilnahme an einer Wiedereingliederungsmaßnahme ist freiwillig^{24,25}.

Besonderheiten bei Arbeitsunfähigkeit im Ausland

Hält sich ein Arbeitnehmer bei Beginn der Arbeitsunfähigkeit im Ausland auf, ist er verpflichtet, dem Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeit, deren voraussichtliche Dauer und seine Adresse am Aufenthaltsort auf schnellstem Wege mitzuteilen.^{6,26} Die Kosten für diese Mitteilung trägt der Arbeitgeber.⁶

Arbeitsunfähigkeit und Urlaub

Urlaub und Krankheit schließen sich aus.¹³ Arbeitstage, an denen ein Arbeitnehmer im Urlaub krankgeschrieben ist, werden nicht als Urlaubstage angerechnet und können nachgeholt werden.^{13,27} # Arbeitsunfähigkeit

Arbeitsunfähigkeit (AU) bedeutet, dass ein Arbeitnehmer aufgrund einer Krankheit seine vertraglich geschuldete Arbeitsleistung nicht mehr erbringen kann oder die Arbeitsleistung nur unter Gefahr einer Verschlimmerung des Gesundheitszustandes ausüben könnte.^{1,2,3} Die Feststellung der Arbeitsunfähigkeit obliegt grundsätzlich einem Arzt.²

Quellen:

- FN 1: <https://de.wikipedia.org/wiki/Arbeitsunfähigkeit>
- FN 2: <https://www.arbeitsvertrag.org/arbeitsunfaehigkeit/>
- FN 3: <https://www.hopkins.law/expertise/au-bescheinigung>
- FN 4: https://www.gesetze-im-internet.de/entgfg/_3.html
- FN 5: https://de.wikipedia.org/wiki/Entgeltfortzahlung_im_Krankheitsfall
- FN 6: https://www.gesetze-im-internet.de/entgfg/_5.html
- FN 7: <https://www.personio.de/hr-lexikon/lohnfortzahlung-im-krankheitsfall/>
- FN 8: <https://www.ihk.de/bodensee-oberschwaben/recht/arbeitsrecht/rechtsfragen-im-arbeitsverhaeltnis/krankheit-des-arbeitnehmers-1942792>
- FN 9: <https://www.igmetall.de/service/ratgeber/arbeitsunfaehig-krank-das-gilt-es-zu-beachten>
- FN 10: <https://www.betanet.de/entgeltfortzahlung.html>
- FN 11: https://www.ergo.de/de/Ratgeber/finanzielle_vorsorge/entgeltfortzahlung
- FN 12: <https://www.baumgaertner-friedrich.com/au-bescheinigung-beweiskraft-arbeitsgericht/>
- FN 13: <https://www.ihk.de/meo/recht-und-steuern/arbeitsrecht/krankheit-im-arbeitsrecht-2096360>
- FN 14: <https://www.ra-wittig.de/ratgeber/arbeitsunfaehigkeit/au-bescheinigung/>
- FN 15: <https://de.wikipedia.org/wiki/Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung>
- FN 16: <https://www.wbs.legal/arbeitsrecht/kuendigung/kuendigung-waehrend-krankheit/>
- FN 17: <https://www.personio.de/hr-lexikon/kuendigung-wegen-krankheit/>
- FN 18: <https://factorialhr.de/blog/kuendigung-wegen-krankheit/>
- FN 19: <https://www.igmetall.de/service/ratgeber/kuendigung-aufgrund-und-waehrend-krankheit>
- FN 20: <https://www.axa.ch/de/privatkunden/blog/zuhause/recht-und-justiz/kuendigung-krankheitsfall.html>
- FN 21: <https://www.ra-poepfel.de/arbeitsrecht-lexikon/hamburger-modell-bei-der-wiedereingliederung/>
- FN 22: <https://www.academics.de/ratgeber/wiedereingliederung>
- FN 23: <https://www.informationsportal.de/wiedereingliederung-das-sollten-sie-als-arbeitgeber-wissen/>
- FN 24: <https://www.kanzlei-ahlborn.de/wiedereingliederung-und-bem/>
- FN 25: <https://www.hopkins.law/expertise/wiedereingliederung-rechte-und-pflichten>
- FN 26: <https://www.ra-wittig.de/ratgeber/arbeitsunfaehigkeit/anzeige-nachweispflicht-der-au/>
- FN 27: <https://www.barmer.de/gesundheits-verstehen/leben/gesund-schule-studium-job/arbeitsunfaehig-1254268>

Fazit/Praxistipps für Arbeitgeber

Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) anbieten und durchführen:

Seit 2004 sind Arbeitgeber gesetzlich verpflichtet, ein BEM anzubieten, wenn Mitarbeiter innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig sind.^{1,2,3}

Das Ziel des BEM ist es, die Arbeitsunfähigkeit zu überwinden, erneuter Arbeitsunfähigkeit vorzubeugen und den Arbeitsplatz zu erhalten.^{1,3}

Das BEM-Verfahren beinhaltet typischerweise die Feststellung der Dauer der Arbeitsunfähigkeit, die Kontaktaufnahme mit dem betroffenen Mitarbeiter, ein Erstgespräch zur Klärung der Gründe und Belastungsfaktoren, die Festlegung und Umsetzung von Maßnahmen sowie den Abschluss des Verfahrens.³

Die Teilnahme am BEM ist für Arbeitnehmer freiwillig.³

Arbeitgeber sollten die BEM-Verfahren systematisch angehen und bei Bedarf externe Expertise hinzuziehen.³

Das BEM ist auch bei kurzen Fehlzeiten über die sechs Wochen hinaus durchzuführen, wenn eine beharrliche oder chronische Erkrankung vermutet wird.⁴

Entgeltfortzahlungspflichten beachten:

Arbeitgeber sind verpflichtet, das Gehalt für bis zu sechs Wochen pro neuer Erkrankung fortzuzahlen, sofern die Arbeitsunfähigkeit nicht selbst verschuldet ist.^{5,6,7}

Diese Pflicht gilt auch für Auszubildende und geringfügig Beschäftigte, wenn das Arbeitsverhältnis mindestens vier Wochen besteht.^{8,9}

Bei wiederholter Erkrankung wegen derselben Krankheit werden die Fehlzeiten angerechnet, es sei denn, es liegen mehr als sechs Monate zwischen den einzelnen Krankheitsphasen.^{6,7,8,9}

Überstunden, die regelmäßig geleistet werden, müssen bei der Berechnung der Entgeltfortzahlung berücksichtigt werden.^{6,7,10}

Der Anspruch auf Entgeltfortzahlung endet mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses.^{5,6}

Nachweispflichten des Arbeitnehmers und Zweifel an der Arbeitsunfähigkeit:

Arbeitnehmer müssen ihre Arbeitsunfähigkeit und die voraussichtliche Dauer unverzüglich melden.^{11,12,13}

Bei einer Arbeitsunfähigkeit, die länger als drei Kalendertage dauert, ist in der Regel eine ärztliche Bescheinigung (Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung, AU) vorzulegen.^{12,13} Seit dem 1. Januar 2023 ist die eAU (elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung) der Standard.¹²

Arbeitgeber können im Zweifelsfall die Arbeitsunfähigkeit überprüfen, sollten dies aber sorgfältig tun.^{14,15,16} Indizien für Zweifel können sein: häufige Krankmeldungen, Krankmeldungen zu Wochenbeginn/-ende oder auffällige Muster bei der Ausstellung von AU-Bescheinigungen durch einen Arzt.^{14,15}

Die bloße Vermutung einer vorgetäuschten Arbeitsunfähigkeit reicht nicht aus; der Arbeitgeber muss konkrete Tatsachen darlegen, die Zweifel begründen.^{8,14,17}

Der Arbeitgeber kann die Krankenkasse um eine gutachterliche Stellungnahme beim Medizinischen Dienst bitten.¹⁵

Mitarbeitern ist es nicht gestattet, während einer Krankschreibung zu arbeiten, wenn dies ihre Genesung verzögern würde oder der Arbeitgeber dies ausdrücklich untersagt hat.^{8,11} Auch die Ausübung einer Nebentätigkeit kann im Einzelfall zur Überprüfung der Arbeitsunfähigkeit führen.^{7,8}

Kündigungsschutz und krankheitsbedingte Kündigung:

Eine Krankschreibung schützt Arbeitnehmer nicht automatisch vor einer Kündigung.^{18,19}

Eine Kündigung ist möglich, wenn zu erwarten ist, dass der Arbeitnehmer auch in Zukunft über längere Zeit arbeitsunfähig sein wird oder regelmäßig ausfällt, was die betrieblichen Interessen erheblich beeinträchtigt.^{19,20}

Im Kündigungsschutzprozess wird die Einhaltung des BEM-Verfahrens bei der Interessenabwägung berücksichtigt.⁴

Während der Probezeit gelten gelockerte Kündigungsregeln; eine Kündigung ist auch bei Krankheit möglich.^{18,21}

Eine fristlose Kündigung wegen Krankheit ist nur in sehr engen Ausnahmefällen möglich (z. B. Vortäuschen der

Krankheit).

Kommunikation und Arbeitsbedingungen:

Offene und vertrauensvolle Gespräche mit Mitarbeitern können helfen, Missverständnisse zu vermeiden und eine positive Arbeitsatmosphäre zu schaffen.¹⁵

Arbeitgeber sollten auch ihre eigenen Arbeitsbedingungen kritisch prüfen, um krankheitsbedingte Ausfälle zu reduzieren.¹⁷

Die genaue Diagnose der Krankheit muss dem Arbeitgeber nicht mitgeteilt werden

Quellen:

FN 1: https://de.wikipedia.org/wiki/Betriebliches_Eingliederungsmanagement

FN 2: https://www.deutsche-rentenversicherung.de/DRV/DE/Experten/Arbeitgeber-und-Steuerberater/BEM/bem_index.html

FN 3: <https://www.bgbau.de/themen/sicherheit-und-gesundheit/gesundheitschutz/betriebliches-eingliederungsmanagement-bem>

FN 4: <https://www.igmetall.de/service/ratgeber/kuendigung-aufgrund-und-waehrend-krankheit>

FN 5: <https://www.hrworks.de/lexikon/lohnfortzahlung/>

FN 6: https://de.wikipedia.org/wiki/Entgeltfortzahlung_im_Krankheitsfall

FN 7: <https://www.personio.de/hr-lexikon/lohnfortzahlung-im-krankheitsfall/>

FN 8: <https://www.betanet.de/entgeltfortzahlung.html>

FN 9: <https://www.steuerkurse.de/arbeits-sozialversicherungsrecht/leistungsstoerungen-arbeitsverhaeltnis.html>

FN 10: <https://www.aok.de/fk/sozialversicherung/entgeltfortzahlung-und-ausgleichsverfahren/hoehe-der-entgeltfortzahlung/>

FN 11: <https://www.lexware.de/wissen/mitarbeiter-gehalt/arbeitsunfaehigkeit/>

FN 12: <https://www.ihk.de/bodensee-oberschwaben/recht/arbeitsrecht/rechtsfragen-im-arbeitsverhaeltnis/krankheit-des-arbeitnehmers-1942792>

FN 13: <https://www.haendlerbund.de/de/ratgeber/recht/krankmeldung-arbeitsrecht>

FN 14: https://www.haufe.de/recht/arbeits-sozialrecht/zweifel-an-der-arbeitsunfaehigkeit-eines-arbeitnehmers_218_533710.html

FN 15: <https://www.tk.de/firmenkunden/service/fachthemen/versicherung-fachthema/zweifel-an-au-was-koennen-arbeitgeber-tun-2156674>

FN 16: <https://kpmg-law.de/zweifel-an-der-arbeitsunfaehigkeit-das-koennen-arbeitgeber-tun/>

FN 17: <https://www.zdfheute.de/ratgeber/krankmeldung-arbeitgeber-kontrolle-hausbesuch-100.html>

FN 18: <https://www.personio.de/hr-lexikon/kuendigung-wegen-krankheit/>

FN 19: <https://www.wbs.legal/arbeitsrecht/kuendigung/kuendigung-waehrend-krankheit/>

FN 20: <https://www.advocado.de/ratgeber/arbeitsrecht/kuendigung/kuendigung-waehrend-krankschreibung-wann-ist-sie-zu-laessig.html>

FN 21: <https://www.axa.ch/de/privatkunden/blog/zuhaus/recht-und-justiz/kuendigung-krankheitsfall.html>

Arbeitsvertrag

Der Arbeitsvertrag bildet die rechtliche Grundlage für ein Arbeitsverhältnis zwischen einem Arbeitgeber und einem Arbeitnehmer. Er ist eine spezielle Form des Dienstvertrags und regelt die gegenseitigen Rechte und Pflichten beider Parteien. Die gesetzliche Grundlage hierfür findet sich primär im Bürgerlichen Gesetzbuch (BGB^{1,2,3,4}), insbesondere in den §§ 611a ff. BGB^{1,2,3,4}.

Zustandekommen und Form des Arbeitsvertrags

Grundsätzlich kann ein Arbeitsvertrag formfrei, also auch mündlich, geschlossen werden^{5,6}. Allerdings schreibt das Nachweisgesetz (§ 2 NachwG) vor, dass der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer spätestens einen Monat nach Beginn des Arbeitsverhältnisses eine schriftliche Niederschrift über die wesentlichen Arbeitsbedingungen aushändigen muss^{5,7}. Ein schriftlicher Vertrag bietet hierbei eine höhere Rechtssicherheit und dient als Beweismittel im Streitfall⁵. Bestimmte Vereinbarungen, wie z. B. die Befristung eines Arbeitsverhältnisses, bedürfen jedoch zwingend der Schriftform⁵.

Inhalt des Arbeitsvertrags

Der Inhalt eines Arbeitsvertrags wird grundsätzlich durch die Vertragsfreiheit der Parteien bestimmt. Es gibt jedoch eine Vielzahl von gesetzlichen Regelungen, die zwingend beachtet werden müssen, um die Position des Arbeitnehmers zu schützen^{3,7}. Wesentliche Bestandteile eines Arbeitsvertrags sind typischerweise:

Vertragsparteien: Namen und Adressen von Arbeitgeber und Arbeitnehmer.

Beginn und Dauer des Arbeitsverhältnisses: Angabe, ob es sich um einen befristeten oder unbefristeten Vertrag handelt. Eine Befristung ohne Sachgrund ist auf maximal zwei Jahre begrenzt und muss schriftlich erfolgen. Wird sie nicht schriftlich vereinbart, gilt der Vertrag als unbefristet⁵.

Tätigkeitsbeschreibung: Art der zu leistenden Arbeit und Beschreibung der Aufgaben⁷.

Arbeitsort: Der vereinbarte Tätigkeitsort⁷.

Arbeitszeit und Arbeitszeitverteilung: Festlegung der täglichen oder wöchentlichen Arbeitsstunden und des Schichtsystems, falls vorhanden. Das Arbeitszeitgesetz (ArbZG) setzt hierfür einen rechtlichen Rahmen, der nicht unterschritten werden darf^{5,8}.

Vergütung: Höhe und Zusammensetzung des Gehalts, einschließlich möglicher Zuschläge, Zulagen oder Sachleistungen. Es gilt der gesetzliche Mindestlohn^{5,8,9}.

Urlaub: Festlegung des Urlaubsanspruchs. Gesetzliche Mindesturlaubsansprüche dürfen nicht unterschritten werden^{4,9}.

Kündigungsfristen: Regelungen zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses, wobei gesetzliche Mindestfristen einzuhalten sind^{5,7}.

Sonderregelungen: Dies können beispielsweise Regelungen zu Überstunden, zur Probezeit, zu Nebentätigkeiten, Wettbewerbsverboten oder zur Verschwiegenheit sein^{4,5,10}.

Hinweis auf Tarifverträge oder Betriebsvereinbarungen: Falls solche gelten, muss darauf im Arbeitsvertrag verwiesen werden⁹.

Darüber hinaus enthält der Arbeitsvertrag auch Nebenpflichten für beide Parteien. Zu den wichtigsten Nebenpflichten des Arbeitnehmers gehören die Treuepflicht, die Verschwiegenheitspflicht und ein potenzielles Wettbewerbsverbot^{4,5}. Der Arbeitgeber hat u.a. die Fürsorgepflicht, Schutz der Persönlichkeitsrechte und die Pflicht zur Ausstellung eines Arbeitszeugnisses⁴.

Probezeit und Kündigungsschutz

Eine vereinbarte Probezeit ermöglicht es beiden Parteien, das Arbeitsverhältnis innerhalb einer Frist von in der Regel zwei Wochen zu lösen⁵. Nach Ablauf der Probezeit greift in vielen Fällen das Kündigungsschutzgesetz (KSchG), das die Kündigung des Arbeitsverhältnisses einschränkt und an sozial gerechtfertigte Gründe bindet^{11,12}. Die Anwendbarkeit des KSchG hängt von der Betriebsgröße und der Dauer des Arbeitsverhältnisses ab (in der Regel mehr als 10 Mitarbeiter und länger als 6 Monate Betriebszugehörigkeit)^{11,13,14,15}. Eine Kündigungsschutzklage muss innerhalb von drei Wochen nach Zugang der Kündigung beim Arbeitsgericht eingereicht werden, um wirksam zu sein^{12,15}.

Gesetzliche Vorgaben und Einschränkungen

Der Arbeitsvertrag darf nicht gegen zwingende gesetzliche Vorschriften verstoßen. Dies gilt beispielsweise für Regelungen im Arbeitszeitgesetz, Urlaubsgesetz oder Mindestlohngesetz⁴. Während vertragliche Vereinbarungen zugunsten des Arbeitnehmers von zwingenden Vorschriften abweichen können (sog. halbzwingende Vorschriften), sind Verstöße gegen diese zwingenden Regelungen unwirksam⁷. Bei formulierten Arbeitsverträgen finden zudem die Regelungen zur allgemeinen Geschäftsbedingungen (AGB-Kontrolle, §§ 305 ff. BGB) Anwendung². Teilweise nichtige Klauseln führen nicht zur Gesamtnichtigkeit des Vertrages, sondern das Arbeitsverhältnis gilt im Übrigen fort².# Arbeitsvertrag

Der Arbeitsvertrag bildet die rechtliche Grundlage für ein Arbeitsverhältnis zwischen einem Arbeitgeber und einem Arbeitnehmer. Er ist eine spezielle Form des Dienstvertrags und regelt die gegenseitigen Rechte und Pflichten beider Parteien. Die gesetzliche Grundlage hierfür findet sich primär im Bürgerlichen Gesetzbuch (BGB), insbesondere in den §§ 611a ff. BGB.

Quellen:

- FN 1: <https://www.lecturio.de/mkt/jura-magazin/der-arbeitsvertrag-611a-bgb/>
- FN 2: <https://wirtschaftslexikon.gabler.de/definition/arbeitsvertrag-30387>
- FN 3: <https://www.afa-anwalt.de/arbeitsrecht-ratgeber/arbeitsvertrag/>
- FN 4: <https://www.allianz.de/recht-und-eigentum/rechtsschutzversicherung/arbeitsrecht/arbeitsvertrag/>
- FN 5: <https://www.rosepartner.de/arbeitsrecht/arbeitsvertrag.html>
- FN 6: <https://www.mtrlegal.com/wiki/arbeitsvertrag/>
- FN 7: [https://de.wikipedia.org/wiki/Arbeitsvertrag_\(Deutschland\)](https://de.wikipedia.org/wiki/Arbeitsvertrag_(Deutschland))
- FN 8: <https://factorialhr.de/blog/arbeitsrecht-deutschland/>
- FN 9: <https://www.eu-gleichbehandlungsstelle.de/eugs-de/eu-buerger/infothek/arbeitsbedingungen>
- FN 10: <https://persomatch.de/fachartikel/arbeitsvertraege-und-was-sie-enthalten-muessen/>
- FN 11: <https://de.wikipedia.org/wiki/Kündigungsschutzgesetz>
- FN 12: <https://www.kluge-recht.de/arbeitsrecht-ratgeber/kuendigungsschutzgesetz-kschg/>
- FN 13: <https://www.verdi.de/service/fragen-antworten/++co++042d72fe-a634-11e0-7513-00093d114afd>
- FN 14: https://www.hensche.de/Rechtsanwalt_Arbeitsrecht_Gesetze_KSchG.html
- FN 15: <https://www.personio.de/hr-lexikon/kuendigungsschutzgesetz/>

Fazit/Praxistipps für Arbeitgeber

Schriftform des Arbeitsvertrags: Auch wenn ein mündlicher Arbeitsvertrag grundsätzlich gültig ist, empfiehlt es sich dringend, diesen schriftlich abzuschließen. Dies dient der Rechtssicherheit für beide Seiten und vermeidet spätere Unklarheiten. Die wesentlichen Vertragsinhalte sollten festgehalten werden.

Klare Regelungen zu Arbeitszeit und Vergütung: Definieren Sie präzise die vereinbarte Arbeitszeit, Pausenzeiten, Überstundenregelungen und die Höhe des Gehalts. Auch Zahlungsmodalitäten und -zeitpunkte sollten klar benannt sein.¹

Urlaubsanspruch detailliert festhalten: Legen Sie den jährlichen Urlaubsanspruch fest, der mindestens dem gesetzlichen Mindesturlaub entsprechen muss. Berücksichtigen Sie auch Regelungen zur Urlaubsplanung und -gewährung.²

Kündigungsfristen beachten: Stellen Sie sicher, dass die im Arbeitsvertrag vereinbarten Kündigungsfristen den gesetzlichen Vorgaben entsprechen. Diese variieren je nach Betriebszugehörigkeit des Arbeitnehmers.³

Probezeit sinnvoll gestalten: Die Probezeit dient dem gegenseitigen Kennenlernen. Vereinbaren Sie eine angemessene Dauer, innerhalb derer die Kündigungsfristen verkürzt sind, und nutzen Sie diese Zeit zur Überprüfung der Eignung des Mitarbeiters.⁴

Einbeziehung von Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen: Prüfen Sie, ob Tarifverträge oder Betriebsvereinbarungen für Ihr Unternehmen gelten und binden Sie diese korrekt in den Arbeitsvertrag ein. Diese können zusätzliche Regelungen zu Arbeitsbedingungen enthalten.⁵

Datenschutz gewährleisten: Achten Sie bei der Erhebung und Verarbeitung von Mitarbeiterdaten auf die Einhaltung der Datenschutzbestimmungen. Dies umfasst die Information des Arbeitnehmers über die Datenverarbeitung.⁶

Besondere Regelungen für besondere Tätigkeiten: Für spezielle Positionen oder Aufgabenbereiche können zusätzliche Regelungen erforderlich sein, z. B. zur Vertraulichkeit, zur Nutzung von Firmeneigentum oder zu Nebentätigkeiten.

Vermeidung von Diskriminierung: Der Arbeitsvertrag darf keine diskriminierenden Klauseln enthalten, die auf Merkmalen wie Geschlecht, Herkunft, Religion oder sexueller Orientierung beruhen.⁸

Regelmäßige Überprüfung und Aktualisierung: Halten Sie Ihre Arbeitsverträge auf dem neuesten Stand der Gesetzgebung und Rechtsprechung. Bei Änderungen im Unternehmen oder kann eine Anpassung notwendig werden.⁹

Rechtsberatung in Anspruch nehmen: Bei der Erstellung oder Überprüfung von Arbeitsverträgen ist die Konsultation eines auf Arbeitsrecht spezialisierten Anwalts empfehlenswert, um Fehler zu vermeiden und rechtliche Risiken zu minimieren.¹⁰ Hier sind Praxistipps für Arbeitgeber bezüglich des Arbeitsvertrags:

Schriftform des Arbeitsvertrags: Auch wenn ein mündlicher Arbeitsvertrag prinzipiell gültig ist, sollten Arbeitgeber stets auf einen schriftlichen Vertrag bestehen. Dies dient der Rechtssicherheit und verhindert spätere Unstimmigkeiten, da alle wesentlichen Vertragsinhalte festgehalten werden.^{1,2,3,4}

Umfassende Dokumentation: Spätestens einen Monat nach Beginn des Arbeitsverhältnisses müssen die wesentlichen Vertragsbedingungen schriftlich festgehalten und dem Arbeitnehmer ausgehändigt werden, wie im Nachweisgesetz (NachwG) geregelt.^{2,4,5,6}

Klare Regelungen zu Arbeitszeit und Vergütung: Der Arbeitsvertrag sollte präzise Angaben zur Arbeitszeit, Pausenzeiten, Überstundenregelungen und zur Vergütung (Höhe, Zusammensetzung, Zahlungsmodalitäten) enthalten.^{2,7,8,9}

Urlaubsanspruch detailliert festhalten: Definieren Sie den Urlaubsanspruch klar und deutlich, wobei gesetzliche Mindestansprüche zu beachten sind. Berücksichtigen Sie auch Regelungen zur Urlaubsübertragung und Abgeltung.^{2,10,11,12,13}

Kündigungsfristen exakt benennen: Vereinbaren Sie die Kündigungsfristen im Arbeitsvertrag unter Beachtung der gesetzlichen Vorgaben. Besondere Regelungen für die Probezeit sollten explizit aufgeführt werden.^{14,15,16,17,18,19}

Probezeit sinnvoll gestalten: Die Probezeit, die maximal sechs Monate dauern darf, sollte im Arbeitsvertrag klar vereinbart werden. Sie dient dem gegenseitigen Kennenlernen und ermöglicht eine Kündigung mit verkürzten Fristen.^{7,20,21,22,23}

Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen einbeziehen: Prüfen Sie, ob Tarifverträge oder Betriebsvereinbarungen anwendbar sind und binden Sie diese korrekt in den Arbeitsvertrag ein. Diese können Vorrang vor abweichenden Regelungen im Arbeitsvertrag haben.^{2,24,25,26,27}

Datenschutzbestimmungen beachten: Stellen Sie sicher, dass die Verarbeitung von Mitarbeiterdaten den geltenden Datenschutzgesetzen entspricht. Informieren Sie die Arbeitnehmer über die Verwendung ihrer Daten.^{2,28,29,30,31,32}

Keine diskriminierenden Klauseln: Der Arbeitsvertrag darf keine diskriminierenden Formulierungen enthalten, die auf Merkmalen wie Geschlecht, Herkunft, Alter, Behinderung, Religion oder sexueller Identität basieren.^{33,34,35,36,37}

Anwaltliche Überprüfung und Gestaltung: Lassen Sie Arbeitsverträge von einem auf Arbeitsrecht spezialisierten Anwalt erstellen oder überprüfen, um rechtssichere Vereinbarungen zu gewährleisten und potenzielle Risiken zu minimieren.^{4,19,38,39}

Besondere Regelungen für besondere Tätigkeiten: Erwägen Sie, spezifische Klauseln für besondere Aufgabenbereiche einzufügen, wie z. B. zur Vertraulichkeit, zur Nutzung von Firmeneigentum oder zu Nebentätigkeiten.

Verzicht auf ungültige Klauseln: Vermeiden Sie Formulierungen, die den Arbeitnehmer unangemessen benachteiligen oder unklar sind. Unwirksame Klauseln können dazu führen, dass stattdessen gesetzliche Regelungen greifen.^{13,19,40}

Quellen:

FN 1: <https://www.arbeitsrechte.de/arbeitsvertrag-schriftlich/>

FN 2: <https://www.kgk-kanzlei.de/rechtsgebiete/arbeitsrecht/arbeitsvertrag-schriftformtextform/>

FN 3: <https://www.arbeitsvertrag.org/arbeitsvertrag-schriftlich/>

FN 4: <https://kanzlei-jorkasch-koch.de/arbeitsvertrag/>

FN 5: <https://www.ihk.de/schwerin/recht/wirtschaftsrecht/arbeitsrecht/infos-zu-arbeitsvertraegen/arbeitsvertraege-muessen-ab-1-august-2022-angepasst-werden-5583780>
 FN 6: <https://haerting.de/wissen/arbeitsvertraege-anpassen/>
 FN 7: <https://www.rosepartner.de/arbeitsrecht/arbeitsvertrag.html>
 FN 8: <https://www.wbs.legal/arbeitsrecht/arbeitsvertraege/>
 FN 9: <https://www.aktuelle-jobs.de/karriere-ratgeber/arbeitsvertrag-rechte-pflichten.php>
 FN 10: <https://www.rechtsanwaelte-arbeitsrecht-lw.de/Arbeitsvertrag/>
 FN 11: <https://www.ihk-muenchen.de/ratgeber/recht/arbeitsrecht/bestehende-arbeitsverhaeltnisse-kuendigung-sozialversicherung/gesetzlicher-urlaubsanspruch/>
 FN 12: <https://www.afa-anwalt.de/arbeitsrecht-ratgeber/urlaub/>
 FN 13: <https://www.ahs-kanzlei.de/de/2017-01-klausel-arbeitsvertrag>
 FN 14: <https://www.afa-anwalt.de/arbeitsrecht-ratgeber/kuendigung/kuendigungsfrist-arbeitsvertrag/>
 FN 15: <https://www.ihk.de/konstanz/recht-und-steuern/arbeitsrecht/beendigung-von-arbeitsverhaeltnissen/gesetzliche-kuendigungsfristen-1671708>
 FN 16: <https://www.firma.de/unternehmensfuehrung/kuendigungsfrist-gesetzliche-und-vertragliche-regelungen/>
 FN 17: <https://www.arbeitsrechte.de/kuendigungsfrist-arbeitsvertrag/>
 FN 18: <https://www.personio.de/hr-lexikon/kuendigungsfrist-und-ihre-grenzen/>
 FN 19: <https://mgp-rechtsanwalt.de/arbeitsvertrag-vom-fachanwalt-pruefen-und-erstellen-lassen/>
 FN 20: <https://www.anwalt.org/arbeitsrecht-probezeit/>
 FN 21: <https://www.arbeitsvertrag.org/probezeit/>
 FN 22: <https://www.lexware.de/wissen/mitarbeiter-gehalt/probezeit-im-arbeitsvertrag-so-gestalten-sie-die-vereinbarungen-mit-dem-arbeitnehmer/>
 FN 23: <https://www.mws-arbeitsrecht.de/probezeit/>
 FN 24: <https://www.sekretaria.de/bueroorganisation/personalmanagement/arbeitsrecht/tarifvertrag-betriebsvereinbarung-arbeitsvertrag/>
 FN 25: <https://www.merz-dresden.de/rechtsgebiete/arbeitsrecht/tarif-und-betriebsvereinbarungen/>
 FN 26: https://www.arbeitsrecht-hagen.de/faq-arbeitsrecht/Arbeitsrecht/Betriebs%C3%83%C2%BCbergang_/Besonderheit%3A%2520Tarifvertrag%2520und%2520Betriebsvereinbarung/index.html
 FN 27: <https://www.arbeitszeit-klug-gestalten.de/alles-zu-arbeitszeitgestaltung/arbeitszeitrecht/tarifvertrag-betriebsvereinbarung-arbeitsvertrag>
 FN 28: <https://www.arbeiterkammer.at/beratung/arbeitundrecht/Arbeitsvertraege/UnfaireKlauselninArbeitsvertraegen/Datenschutz.html>
 FN 29: <https://rechtsanwalt-mieschala.de/datenschutz-im-arbeitsverhaeltnis>
 FN 30: <https://www.hensche.de/datenschutz-im-arbeitsrecht.html>
 FN 31: <https://www.ihk.de/stuttgart/fuer-unternehmen/recht-und-steuern/datenschutzrecht/datenschutz-arbeitsverhaeltnis-4864420>
 FN 32: <https://www.wbs.legal/arbeitsrecht/arbeitgeber/datenschutz/>
 FN 33: <https://www.mtrlegal.com/wiki/diskriminierungsverbot-im-arbeitsrecht/>
 FN 34: https://hwb-eup2009.mpipriv.de/index.php/Diskriminierungsverbot_im_Arbeitsrecht
 FN 35: <https://www.ihk.de/pfalz/recht/arbeitsrecht/allgemeines-gleichbehandlungsgesetz-arbeitsrecht-1273962>
 FN 36: <https://www.arbeiterkammer.at/beratung/arbeitundrecht/Arbeitsklima/Diskriminierung.html>
 FN 37: <https://rightmart.de/ratgeber/diskriminierung-am-arbeitsplatz>
 FN 38: <https://se-legal.de/rechtsanwalt/arbeitsrecht/>
 FN 39: <https://ulrich-hallermann.com/arbeitsrecht/arbeitsvertrag/>
 FN 40: <https://arbeitsrecht.online/arbeitsvertrag/handbuch/grenzen-arbeitsvertrag/>

Arbeitszeit

Arbeitszeit bezeichnet im arbeitsrechtlichen Sinne die Zeitspanne, in der ein Arbeitnehmer seine vertraglich geschuldete Arbeitsleistung erbringt oder dem Arbeitgeber zur Verfügung steht^{1,2}. Sie umfasst sowohl die tägliche als auch die wöchentliche Dauer der Arbeit und wird häufig im Arbeitsvertrag oder durch tarifliche sowie gesetzliche Regelungen festgelegt¹. Pausen sind dabei nicht Teil der Arbeitszeit^{1,3,4}. Die Arbeitszeit richtet sich maßgeblich nach dem Arbeitszeitgesetz (ArbZG) und europäischen Richtlinien, insbesondere der Arbeitszeitrichtlinie 2003/88/EG^{5,6,7,8}.

Zweck des Arbeitszeitgesetzes

Das primäre Ziel des deutschen Arbeitszeitgesetzes (§ 1 ArbZG) ist die Gewährleistung von Sicherheit und Gesundheitsschutz für Arbeitnehmer bei der Gestaltung ihrer Arbeitszeiten. Darüber hinaus soll es flexible Arbeitszeitmodelle ermöglichen und Sonn- sowie Feiertage als Tage der Ruhe und Erholung schützen^{3,7,8,9}. Die EU-Arbeitszeitrichtlinie (2003/88/EG) verfolgt ähnliche Ziele, indem sie Mindeststandards für die wöchentliche Höchstarbeitszeit, Pausen, Ruhezeiten und den Jahresurlaub setzt^{6,10,11}.

Gesetzliche Regelungen zur Arbeitszeit

Tägliche und wöchentliche Höchstarbeitszeit

Grundsätzlich darf die werktägliche Arbeitszeit eines Arbeitnehmers acht Stunden nicht überschreiten (§ 3 ArbZG)^{1,4,9}. Diese Grenze kann jedoch unter bestimmten Voraussetzungen auf bis zu zehn Stunden verlängert werden, sofern innerhalb von sechs Monaten oder 24 Wochen im Durchschnitt die Achtstundengrenze nicht überschritten wird^{3,4,9,12}. Auch bei der 6-Tage-Woche gelten diese täglichen Höchstgrenzen¹². Für Nacharbeit gilt, dass die Arbeitszeit pro Schicht grundsätzlich acht Stunden nicht überschreiten darf, wobei eine Verlängerung auf bis zu zehn Stunden möglich ist, wenn ein Ausgleich innerhalb eines Kalendermonats oder vier Wochen erfolgt¹².

Die wöchentliche Höchstarbeitszeit beträgt nach dem Arbeitszeitgesetz maximal 48 Stunden¹². Vorübergehend kann diese auf bis zu 60 Stunden pro Woche ausgeweitet werden, wenn innerhalb von 6 Kalendermonaten oder 24 Wochen ein Ausgleich auf durchschnittlich 48 Stunden erfolgt (§ 3 ArbZG)¹². Die EU-Arbeitszeitrichtlinie legt fest, dass die durchschnittliche Arbeitszeit für jeden Sieben-Tage-Zeitraum 48 Stunden, einschließlich Überstunden, nicht überschreiten darf^{10,13}. Die Berechnung dieses Durchschnitts erfolgt über Referenzzeiträume von bis zu 4, 6 oder 12 Monaten, je nach nationaler Gesetzgebung oder Tarifvertrag¹⁰.

Ruhepausen

Das Arbeitszeitgesetz schreibt vor, dass Arbeitnehmer ihre Arbeit durch im Voraus festgelegte Ruhepausen unterbrechen müssen, um angemessene Erholungszeiten zu gewährleisten (§ 4 ArbZG)^{4,7,8,9}. Bei einer Arbeitszeit von mehr als sechs bis zu neun Stunden sind mindestens 30 Minuten Pause vorgeschrieben. Bei einer Arbeitszeit von mehr als neun Stunden erhöht sich die vorgeschriebene Mindestpause auf 45 Minuten^{2,4}. Länger als sechs Stunden ununterbrochen dürfen Arbeitnehmer nicht ohne Pause beschäftigt werden^{8,9}. Diese Pausen können in Zeitabschnitte von mindestens 15 Minuten aufgeteilt werden^{8,9}. Die EU-Arbeitszeitrichtlinie verlangt ebenfalls eine Ruhepause, wenn die Arbeitszeit mehr als sechs Stunden beträgt, gibt jedoch keine spezifische Minstdauer vor^{10,13}.

Tägliche und wöchentliche Ruhezeiten

Nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit haben Arbeitnehmer Anspruch auf eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens elf Stunden (§ 5 ArbZG)^{8,9,12}. Die EU-Arbeitszeitrichtlinie sieht ebenfalls eine tägliche Mindestruhezeit von 11 aufeinanderfolgenden Stunden pro 24-Stunden-Periode vor^{10,11}. Zudem schreibt sie eine wöchentliche Mindestruhezeit von mindestens 24 ununterbrochenen Stunden, zuzüglich der täglichen Ruhezeit von 11 Stunden, für jeden Sieben-Tage-Zeitraum vor^{10,11}. In bestimmten Branchen, wie Krankenhäusern, können diese Ruhezeiten verkürzt werden, wenn sie innerhalb eines Kalendermonats oder vier Wochen durch längere Ruhezeiten ausgeglichen werden⁸.

Besonderheiten und Ausnahmen

Sonn- und Feiertagsarbeit

Grundsätzlich dürfen Arbeitnehmer an Sonn- und gesetzlichen Feiertagen nicht beschäftigt werden (§ 9 ArbZG)^{3,4}.

Es gibt jedoch zahlreiche Ausnahmen, die in § 10 ArbZG geregelt sind^{3,12}. Dazu gehören beispielsweise Tätigkeiten in Verkaufsstellen mit besonderen Öffnungszeiten an Feiertagen oder in bestimmten Branchen wie dem Gastgewerbe¹².

Nachtarbeit

Nachtarbeit umfasst im Allgemeinen jede Arbeit, die mehr als zwei Stunden zwischen 23 Uhr und 6 Uhr (in Bäckereien und Konditoreien zwischen 22 und 5 Uhr) in Anspruch nimmt (§ 2 ArbZG)^{9,12}. Nachtarbeitnehmer, die regelmäßig Nachtarbeit leisten, haben Anspruch auf angemessene Zuschläge oder gleichwertigen Freizeitausgleich sowie auf regelmäßige arbeitsmedizinische Untersuchungen¹². Die Arbeitszeit bei Nachtarbeit darf grundsätzlich acht Stunden nicht überschreiten und kann nur unter bestimmten Bedingungen auf bis zu zehn Stunden verlängert werden, wenn ein entsprechender Ausgleich erfolgt¹². Nachtarbeiter erhalten zusätzlichen Schutz gemäß der EU-Arbeitszeitrichtlinie, die besagt, dass ihre durchschnittliche Arbeitszeit pro 24-Stunden-Periode acht Stunden nicht überschreiten darf¹⁰.

Ausnahmen vom Arbeitszeitgesetz

Das Arbeitszeitgesetz schließt bestimmte Arbeitnehmergruppen von seiner Anwendung aus (§ 18 ArbZG)⁷. Dazu zählen unter anderem leitende Angestellte, Chefarzte, Kirchen und Religionsgemeinschaften, Besatzungsmitglieder auf Kauffahrteischiffen und Leiter von öffentlichen Dienststellen mit ihren Vertretern⁷. Für Arbeitnehmer, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, gelten die Regelungen des Jugendarbeitsschutzgesetzes⁷. Abweichungen von den Vorschriften zur Höchstarbeitszeit können für einzelne Arbeitnehmer möglich sein, wenn diese freiwillig zustimmen und keine Nachteile erleiden, wobei solche Ausnahmen dokumentiert werden müssen¹³. Tarifverträge oder Betriebsvereinbarungen können ebenfalls abweichende Regelungen zulassen, solange die Gesundheit der Arbeitnehmer nicht gefährdet wird⁹.

Arbeitszeit bei mehreren Arbeitgebern

Werden Arbeitnehmer bei mehreren Arbeitgebern tätig, werden die Arbeitszeiten zusammengerechnet^{4,9}. Ein Arbeitnehmer darf die gesetzliche Höchstgrenze von 48 Stunden pro Woche nicht überschreiten, auch wenn er mehrere Jobs hat^{4,12}. Sollte ein zweiter Arbeitsvertrag dazu führen, dass die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit überschritten wird, kann der zweite Arbeitsvertrag als nichtig betrachtet werden⁴.

EU-Arbeitszeitrichtlinie

Die EU-Arbeitszeitrichtlinie (2003/88/EG) setzt Mindeststandards für die Arbeitszeitgestaltung innerhalb der Europäischen Union^{5,6,13}. Sie regelt Aspekte wie die wöchentliche Höchstarbeitszeit, tägliche und wöchentliche Ruhezeiten, Pausen, Nachtarbeit und den bezahlten Jahresurlaub^{10,11,13}. Jeder Arbeitnehmer hat gemäß der Richtlinie Anspruch auf einen bezahlten Jahresurlaub von mindestens vier Wochen^{10,11}. Die Richtlinie muss von den Mitgliedstaaten in nationales Recht umgesetzt werden^{5,6}.

Quellen:

- FN 1: <https://www.afa-anwalt.de/arbeitsrecht-ratgeber/arbeitszeit/>
- FN 2: https://www.anwaltssuche.de/aws/arbeitszeit_3220.artikel
- FN 3: <https://www.lexware.de/wissen/mitarbeiter-gehalt/arbeitszeit/>
- FN 4: <https://factorialhr.de/blog/gesetz/>
- FN 5: https://www.hensche.de/Rechtsanwalt_Arbeitsrecht_Gesetze_RL_2003_88EG_031104.html
- FN 6: https://de.wikipedia.org/wiki/Richtlinie_2003/88/EG_über_bestimmte_Aspekte_der_Arbeitszeitgestaltung
- FN 7: <https://www.personio.de/hr-lexikon/arbeitszeitgesetz/>
- FN 8: <https://de.wikipedia.org/wiki/Arbeitszeitgesetz>
- FN 9: <https://www.gesetze-im-internet.de/arbzg/BJNR117100994.html>
- FN 10: https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/policies-and-activities/rights-work/labour-law/working-conditions/working-time-directive_de
- FN 11: <https://planerio.de/eu-arbeitszeitrichtlinie/>
- FN 12: <https://www.hrlab.de/hr-lexikon/arbeitszeitgesetz>
- FN 13: <https://www.papershift.com/lexikon/eu-arbeitszeitrichtlinie>

Fazit/Praxistipps für Arbeitgeber

Gestalten Sie Arbeitsverträge präzise: Definieren Sie klare Regelungen zur Arbeitszeit, einschließlich Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit, Pausenzeiten und der Möglichkeit zur flexiblen Arbeitszeitgestaltung. Dies

minimiert Missverständnisse und Konflikte^{21, 1,2}

Beachten Sie Pausenvorschriften: Stellen Sie sicher, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die gesetzlich vorgeschriebenen Pausenzeiten einhalten. Längere Arbeitsphasen ohne ausreichende Erholung sind rechtlich problematisch.^{1,3}

Dokumentieren Sie Arbeitszeiten sorgfältig: Führen Sie verlässliche Aufzeichnungen über die geleisteten Arbeitsstunden, einschließlich Überstunden. Dies ist eine zentrale Anforderung des Arbeitszeitgesetzes und schützt sowohl Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer.^{1,2,3}

Überstundenmanagement: Vereinbaren Sie klare Regelungen zur Anordnung, Genehmigung und Vergütung von Überstunden. Achten Sie darauf, dass die Höchstarbeitszeiten nicht überschritten werden und die Arbeitszeitgesetze eingehalten werden.^{1,3}

Ermöglichen Sie Flexibilität wo möglich: Prüfen Sie Möglichkeiten zur flexiblen Arbeitszeitgestaltung, wie Gleitzeitmodelle oder die Arbeit im Homeoffice. Dies kann die Mitarbeiterzufriedenheit erhöhen und die Work-Life-Balance fördern, sollte aber klar vertraglich geregelt sein.^{1,2}

Berücksichtigen Sie Ruhezeiten: Gewährleisten Sie die Einhaltung der täglichen und wöchentlichen Ruhezeiten. Ungenutzte Ruhezeiten sind ein häufiger Stolperstein im Arbeitszeitrecht.^{1,3}

Sonderregelungen für bestimmte Branchen/Arten von Arbeit: Informieren Sie sich über spezifische Regelungen, die für Ihre Branche oder die Art der Beschäftigung gelten könnten, da es hier abweichende Bestimmungen geben kann.⁴

Schulung von Führungskräften: Sorgen Sie dafür, dass Führungskräfte über die relevanten Aspekte des Arbeitszeitgesetzes informiert sind und diese in ihrer täglichen Arbeit anwenden.²

Beachten Sie die Rechte von Jugendlichen und Schwangeren: Für diese Personengruppen gelten oft gesonderte und strengere Regelungen bezüglich der Arbeitszeit.^{1,3}

Bleiben Sie auf dem Laufenden: Das Arbeitszeitrecht kann sich ändern. Informieren Sie sich regelmäßig über Neuerungen und passen Sie Ihre internen Richtlinien entsprechend an.^{2,4}

Nutzen Sie professionelle Beratung: Bei Unsicherheiten oder komplexen Sachverhalten ist es ratsam, juristischen Rat von einem Fachanwalt für Arbeitsrecht einzuholen.⁵

Beachten Sie die täglichen und wöchentlichen Höchstarbeitszeiten. Die werktägliche Arbeitszeit darf grundsätzlich acht Stunden nicht überschreiten. Eine Verlängerung auf bis zu zehn Stunden ist möglich, wenn diese im Durchschnitt über sechs Monate oder 24 Wochen ausgeglichen wird^{1,2,3,4,5,6,7}. Die wöchentliche Höchstarbeitszeit beträgt in der Regel 48 Stunden, basierend auf einer Sechs-Tage-Woche^{8,9}.

Stellen Sie sicher, dass Pausenzeiten korrekt gewährt werden. Bei mehr als sechs Stunden Arbeit haben Angestellte Anspruch auf mindestens 30 Minuten Pause, bei mehr als neun Stunden auf mindestens 45 Minuten^{1,8,10,11,12,13}. Pausen dürfen nicht am Anfang oder Ende der Arbeitszeit liegen und müssen im Voraus feststehen^{10,11}. Raucherpausen zählen nicht zur Arbeitszeit und werden nicht vergütet¹⁴.

Garantieren Sie die Einhaltung der Ruhezeiten. Zwischen dem Ende der täglichen Arbeitszeit und dem Beginn der nächsten muss eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens elf Stunden liegen^{1,8,15,16}. Für Minderjährige sind sogar zwölf Stunden Ruhezeit vorgeschrieben^{17,18}.

Dokumentieren Sie alle Arbeitszeiten sorgfältig. Dies umfasst den Beginn, das Ende und die Dauer der täglichen Arbeitszeit für jeden Arbeitnehmer. Diese Aufzeichnungspflicht gilt für alle Beschäftigten und sollte mindestens zwei Jahre aufbewahrt werden^{3,6,7,19,20}.

Gestalten Sie Überstundenregelungen klar. Es gibt keine gesetzliche Obergrenze für die Anzahl der Überstunden, solange die Höchstarbeitszeiten eingehalten und Ruhezeiten gewährt werden^{5,21}. Vereinbarungen zur Anordnung, Genehmigung und Vergütung von Überstunden sollten im Arbeitsvertrag oder einer Betriebsvereinbarung festgehalten werden^{6,21}. Ein Betriebsrat hat bei der Anordnung und Verteilung von Überstunden ein Mitspracherecht⁶.

Beachten Sie Sonderregelungen für bestimmte Personengruppen.

Jugendliche: Die tägliche Arbeitszeit darf neun Stunden nicht überschreiten, die wöchentliche 40 Stunden.

Nacharbeit zwischen 20 Uhr und 6 Uhr ist grundsätzlich verboten, mit Ausnahmen im Gastgewerbe oder für über 16-Jährige bis 23 Uhr^{17,18,22,23}. Für Jugendliche sind Pausenregelungen und Ruhezeiten länger^{14,17}.

Schwangere und Stillende: Sie dürfen maximal 8,5 Stunden pro Tag arbeiten, Überstunden sind nicht erlaubt. Nacharbeit zwischen 20 Uhr und 6 Uhr ist verboten, es sei denn, es gibt eine ausdrückliche Einwilligung, eine ärztliche Unbedenklichkeitsbescheinigung und die Zustimmung einer Behörde^{15,16,24,25,26}.

Bieten Sie flexible Arbeitszeitmodelle an, wo es möglich ist. Modelle wie Gleitzeit, Vertrauensarbeitszeit, die 4-Tage-Woche oder Teilzeitarbeit können die Mitarbeiterzufriedenheit erhöhen und die Work-Life-Balance verbessern. Wichtig ist, dass auch bei flexiblen Modellen die gesetzlichen Höchstarbeitszeiten und Ruhezeiten eingehalten werden^{27,28,29,30,31}.

Stellen Sie sicher, dass Arbeitsverträge präzise formuliert sind. Definieren Sie klar die tägliche und wöchentliche Arbeitszeit, Beginn und Ende der Arbeit sowie Regelungen zu Pausen und Überstunden²¹.

Schulen Sie Führungskräfte im Arbeitszeitrecht. Ein gutes Verständnis der gesetzlichen Bestimmungen durch das Management ist essenziell, um Fehler zu vermeiden¹⁰.

Informieren Sie sich über branchenspezifische Regelungen. Das Arbeitszeitgesetz sieht in bestimmten Branchen Ausnahmen und Sonderregelungen vor^{4,32}.

Nutzen Sie bei Unsicherheiten professionelle rechtliche Beratung. Ein Fachanwalt für Arbeitsrecht kann helfen, komplexe Fragestellungen zu klären und Compliance sicherzustellen. # Praxistipps für Arbeitgeber

Gestalten Sie Arbeitsverträge präzise: Definieren Sie klare Regelungen zur Arbeitszeit, einschließlich Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit, Pausenzeiten und der Möglichkeit zur flexiblen Arbeitszeitgestaltung. Dies minimiert Missverständnisse und Konflikte.

Beachten Sie Pausenvorschriften: Stellen Sie sicher, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die gesetzlich vorgeschriebenen Pausenzeiten einhalten. Bei mehr als sechs Stunden Arbeit haben Angestellte Anspruch auf mindestens 30 Minuten Pause, bei mehr als neun Stunden auf mindestens 45 Minuten^{1,8,10,11,12,13}. Pausen dürfen nicht am Anfang oder Ende der Arbeitszeit liegen und müssen im Voraus feststehen^{10,11}. Raucherpausen zählen nicht zur Arbeitszeit und werden nicht vergütet¹⁴.

Dokumentieren Sie Arbeitszeiten sorgfältig: Führen Sie verlässliche Aufzeichnungen über die geleisteten Arbeitsstunden, einschließlich Überstunden. Das Bundesarbeitsgericht hat entschieden, dass Arbeitgeber verpflichtet sind, ein System zur Erfassung der gesamten Arbeitszeit einzuführen. Dies umfasst Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit und sollte mindestens zwei Jahre aufbewahrt werden^{3,6,7,19,20}.

Überstundenmanagement: Vereinbaren Sie klare Regelungen zur Anordnung, Genehmigung und Vergütung von Überstunden. Es gibt keine gesetzliche Obergrenze für die Anzahl der Überstunden, solange die Höchstarbeitszeiten eingehalten und Ruhezeiten gewährt werden^{5,21}. Vereinbarungen sollten im Arbeitsvertrag oder einer Betriebsvereinbarung festgehalten werden^{6,21}. Ein Betriebsrat hat bei der Anordnung und Verteilung von Überstunden ein Mitspracherecht⁶.

Ermöglichen Sie Flexibilität wo möglich: Prüfen Sie Möglichkeiten zur flexiblen Arbeitszeitgestaltung, wie Gleitzeitmodelle oder die Arbeit im Homeoffice. Dies kann die Mitarbeiterzufriedenheit erhöhen und die Work-Life-Balance fördern, sollte aber klar vertraglich geregelt sein. Wichtig ist, dass auch bei flexiblen Modellen die gesetzlichen Höchstarbeitszeiten und Ruhezeiten eingehalten werden^{27,28,29,30,31}.

Berücksichtigen Sie Ruhezeiten: Gewährleisten Sie die Einhaltung der täglichen und wöchentlichen Ruhezeiten. Zwischen dem Ende der täglichen Arbeitszeit und dem Beginn der nächsten muss eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens elf Stunden liegen^{1,8,15,16}.

Beachten Sie Sonderregelungen für bestimmte Personengruppen:

Jugendliche: Die tägliche Arbeitszeit darf neun Stunden nicht überschreiten, die wöchentliche 40 Stunden. Nacharbeit zwischen 20 Uhr und 6 Uhr ist grundsätzlich verboten, mit Ausnahmen im Gastgewerbe oder für über 16-Jährige bis 23 Uhr^{17,18,22,23}. Für Jugendliche gelten längere Pausen und Ruhezeiten^{14,17}.

Schwangere und Stillende: Sie dürfen maximal 8,5 Stunden pro Tag arbeiten, Überstunden sind nicht erlaubt. Nacharbeit zwischen 20 Uhr und 6 Uhr ist verboten, es sei denn, es gibt eine ausdrückliche Einwilligung, eine ärztliche Unbedenklichkeitsbescheinigung und die Zustimmung einer Behörde^{15,16,24,25,26}.

Bleiben Sie auf dem Laufenden: Das Arbeitszeitrecht kann sich ändern. Informieren Sie sich regelmäßig über Neuerungen und passen Sie Ihre internen Richtlinien entsprechend an.

Nutzen Sie professionelle Beratung: Bei Unsicherheiten oder komplexen Sachverhalten ist es ratsam, juristischen Rat von einem Fachanwalt für Arbeitsrecht einzuholen.

Quellen:

- FN 1: <https://www.arbeitszeit-klug-gestalten.de/alles-zu-arbeitszeitgestaltung/arbeitszeitrecht>
- FN 2: <https://kluge-seminare.de/br-portal/wissen/allgemeines/arbeitszeitgesetz/>
- FN 3: <https://www.ihk.de/schwerin/recht/aktuelles/urteil-bag-gesamte-arbeitszeiten-muessen-dokumentiert-werden-5664580>
- FN 4: <https://www.arbeitsrechtsiegen.de/artikel/wie-viele-ueberstunden-sind-erlaubt/>
- FN 5: <https://www.roland-rechtsschutz.de/ueberstunden/>
- FN 6: <https://www.timo24.de/lexikon/ueberstunden/>
- FN 7: <https://www.gesetze-im-internet.de/arbzg/BJNR117100994.html>
- FN 8: <https://www.lexware.de/wissen/mitarbeiter-gehalt/arbeitszeit/>
- FN 9: <https://www.haendlerbund.de/de/ratgeber/recht/arbeitsrecht-arbeitsgesetze>
- FN 10: <https://www.hrworks.de/lexikon/pausenzeiten/>
- FN 11: <https://www.hopkins.law/expertise/pausenregelung>
- FN 12: https://www.gesetze-im-internet.de/arbzg/_4.html
- FN 13: <https://www.gansel-rechtsanwaelte.de/arbeitsrecht-arbeitnehmer/arbeitszeit-das-sind-ihre-rechte-laut-arbeitszeitgesetz>
- FN 14: <https://www.haendlerbund.de/de/ratgeber/recht/4239-pausenregelung-arbeitsrecht>
- FN 15: <https://www.clockodo.com/de/ratgeber/mutterschutzgesetz-arbeitszeit-5-einfache-beispiele/>
- FN 16: <https://www.arbeitsschutz.nrw.de/fachthemen/fachthemen-von-z/mutterschutz/arbeitszeiten-waehrend-schwangerschaft-und-stillzeit>
- FN 17: <https://www.hrlab.de/hr-lexikon/jugendschutzgesetz-arbeitszeiten>
- FN 18: <https://de.wikipedia.org/wiki/Jugendarbeitsschutzgesetz>
- FN 19: <https://www.reiner-sct.com/zeiterfassung/arbeitszeit-dokumentation/>
- FN 20: https://www.komnet.nrw.de/_sitetools/dialog/23016
- FN 21: <https://www.personio.de/hr-lexikon/wie-viele-ueberstunden-sind-erlaubt/>
- FN 22: <https://www.usp.gv.at/themen/mitarbeiter-und-gesundheit/urlaub-und-arbeitszeit/weitere-informationen-zu-urlaub-und-arbeitszeit/sonderregelungen-arbeitszeit-jugendliche.html>
- FN 23: <https://www.gesetze-im-internet.de/jarbschg/BJNR009650976.html>
- FN 24: <https://www.clockin.de/blog/mutterschutzgesetz-und-arbeitszeit-rechte-pflichten-und-grenzen-fur-schwangere>
- FN 25: <https://www.arbeitnehmerkammer.de/politik/rente-gesundheit-pflege/mutterschutz-schwangerschaft-stillzeit-arbeitschutz/arbeitszeit-in-schwangerschaft-und-stillzeit.html>
- FN 26: https://www.gesetze-im-internet.de/muschg_2018/BJNR122810017.html
- FN 27: https://de.wikipedia.org/wiki/Flexible_Arbeitszeit
- FN 28: <https://www.gfos.com/de/blog/flexible-arbeitszeitmodelle/>
- FN 29: <https://www.stepstone.de/magazin/artikel/arbeitszeitmodelle-fuer-eine-bessere-work-life-balance>
- FN 30: <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Qualitaet-Arbeit/Dimension-3/flexible-arbeitszeiten.html>
- FN 31: <https://news.kununu.com/flexible-arbeitszeiten/>
- FN 32: <https://www.arbeitszeit-klug-gestalten.de/alles-zu-arbeitszeitgestaltung/arbeitszeitrecht/pausenregelungen>

Arbeitszeiterfassung

Die Arbeitszeiterfassung bezeichnet die genaue Dokumentation der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit durch Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Dies umfasst die Erfassung von Beginn und Ende der Arbeitszeit, die Dauer der Arbeitszeit sowie Pausen und etwaige Überstunden^{1,2}. Die Arbeitszeiterfassung ist ein wesentlicher Bestandteil des Arbeitsmanagements und dient sowohl der Effizienzsteigerung in Unternehmen als auch dem Schutz von Arbeitnehmerrechten³.

Gesetzliche Grundlagen und Verpflichtungen

Die Pflicht zur Arbeitszeiterfassung ergibt sich maßgeblich aus zwei Gerichtsurteilen: einem Urteil des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) vom Mai 2019 und einem Urteil des Bundesarbeitsgerichts (BAG) vom September 2022.

Das EuGH-Urteil („Stechuhr-Urteil“)

Der Europäische Gerichtshof hat mit seinem Urteil vom 14. Mai 2019 (Az. C-55/18) entschieden, dass Arbeitgeber verpflichtet sind, ein objektives, verlässliches und zugängliches System zur Erfassung der täglichen Arbeitszeit ihrer Beschäftigten einzuführen^{4,5,6}. Diese Verpflichtung leitet sich aus der Charta der Grundrechte der Europäischen Union und der Arbeitszeitrichtlinie ab und dient dem Ziel, die Einhaltung von Höchstarbeitszeiten sowie täglicher und wöchentlicher Ruhezeiten zu gewährleisten und somit den Arbeitsschutz zu verbessern^{4,5,7,8}. Zuvor war die generelle Erfassung der gesamten Arbeitszeit nicht gesetzlich vorgeschrieben, lediglich Überstunden sowie Sonn- und Feiertagsarbeit mussten nach § 16 Abs. 2 des Arbeitszeitgesetzes (ArbZG) dokumentiert werden^{9,10,11}.

Das BAG-Urteil

Das Bundesarbeitsgericht hat im September 2022 (Az. 1 ABR 22/21) die Vorgaben des EuGH-Urteils bestätigt^{2,3,6,8,9,10,11,12,13,14,15}. Es stellte fest, dass Arbeitgeber nach § 3 Absatz 2 Nummer 1 des Arbeitsschutzgesetzes (ArbSchG) verpflichtet sind, ein System zur Erfassung der Arbeitszeit einzuführen^{3,8,11,13,16,17}. Diese Verpflichtung zur Erfassung der gesamten Arbeitszeit gilt seitdem für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Sinne des § 5 Absatz 1 des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG) und unabhängig von der Branche oder der Unternehmensgröße^{2,3,12}.

Konkrete Anforderungen und Umsetzung

Die Rechtsprechung schreibt vor, dass die Arbeitszeiterfassung objektiv, verlässlich und zugänglich sein muss^{6,8}. Dies bedeutet, dass die tatsächlich geleistete Arbeitszeit – einschließlich Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit, Pausenzeiten und Überstunden – lückenlos und zeitnah dokumentiert werden muss^{1,13,15,18}. Ein reiner Schicht- oder Dienstplan reicht daher nicht mehr aus, da dieser lediglich die geplante, nicht aber die tatsächlich erbrachte Arbeitszeit erfasst^{15,18}.

System zur Arbeitszeiterfassung

Obwohl die genaue Form der Arbeitszeiterfassung nicht explizit gesetzlich vorgeschrieben ist, gibt es Anforderungen an das System:

Digital oder analog: Unternehmen können zwischen verschiedenen Systemen wählen, solange diese objektiv, verlässlich und zugänglich sind^{3,13,17,19}.

Tägliche Erfassung: Die Arbeitszeit muss idealerweise tagesaktuell erfasst werden^{1,13,14}.

Delegation möglich: Arbeitgeber können die Pflicht zur Arbeitszeiterfassung auf die Arbeitnehmer übertragen, müssen aber die tatsächliche und korrekte Erfassung sicherstellen und die Daten nachprüfbar machen^{6,12,13,15,17}.

Aufbewahrungspflicht: Die aufgezeichneten Daten müssen aufbewahrt werden. Ein Referentenentwurf der Bundesregierung sah eine Aufbewahrungsfrist von zwei Jahren vor^{13,15}.

Ausnahmen und Sonderregelungen

Derzeit gibt es nur wenige Ausnahmen von der allgemeinen Pflicht zur Arbeitszeiterfassung. Bestimmte Branchen, die im Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz genannt werden, unterliegen einer spezifischen Dokumentationspflicht

für die Arbeitszeit, um die Einhaltung des Mindestlohns sicherzustellen^{14,20}. Auch für leitende Angestellte, die über ein bestimmtes Einkommen verfügen, gab es früher Ausnahmeregelungen, diese entfallen jedoch zunehmend². Aktuell wird innerhalb der Bundesregierung über gesetzliche Rahmenbedingungen diskutiert, die auch Ausnahmen für kleinere Unternehmen vorsehen könnten^{1,3,6,7}.

Auswirkungen und Handlungsbedarf

Die Pflicht zur Arbeitszeiterfassung hat weitreichende Konsequenzen für Unternehmen. Insbesondere das bisher praktizierte Modell der Vertrauensarbeitszeit, bei dem die Arbeitszeit nicht explizit erfasst wurde, wird in seiner bisherigen Form wahrscheinlich nicht mehr haltbar sein^{13,21}. Arbeitgeber sind verpflichtet, geeignete Systeme zur Zeiterfassung zu implementieren, die sowohl den gesetzlichen Anforderungen entsprechen als auch die Bedürfnisse der Mitarbeitenden berücksichtigen^{2,16}.

Nachweisgesetz (NachwG)

Das seit dem 1. August 2022 geltende reformierte Nachweisgesetz verpflichtet Arbeitgeber zusätzlich dazu, wesentliche Arbeitsbedingungen schriftlich zu dokumentieren und dem Arbeitnehmer auszuhändigen^{22,23,24}. Dazu gehören neben der Dauer des Arbeitsverhältnisses, der Arbeitsort und die Tätigkeit auch die vereinbarte Arbeitszeit, Ruhepausen und die Vergütung von Überstunden^{22,23,24}. Ein Verstoß gegen diese Nachweispflichten kann ein Bußgeld von bis zu 2.000 Euro nach sich ziehen^{22,23}.

Sanktionen bei Nichteinhaltung

Bei Verstößen gegen die Pflichten zur Arbeitszeiterfassung drohen Bußgelder. Die zuständigen Aufsichtsbehörden können diese ahnden¹. Ein Referentenentwurf sieht für die Nichtbeachtung der Aufzeichnungspflichten eine Geldbuße von bis zu 30.000 Euro vor¹⁵.

Zukünftige Entwicklungen

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) hat einen Referentenentwurf zur Änderung des Arbeitszeitgesetzes vorgelegt, der die detaillierten Rahmenbedingungen für die Arbeitszeiterfassung regeln soll^{6,13,14,16}. Dieser Entwurf sieht unter anderem eine tägliche elektronische Erfassung von Beginn, Ende und Dauer der Arbeitszeit vor^{1,13,14}. Die genaue Ausgestaltung und die Einführung eines entsprechenden Gesetzes sind jedoch noch Gegenstand von Beratungen innerhalb der Bundesregierung^{6,7,10}. Es ist zu erwarten, dass es auch für kleine Unternehmen Übergangsfristen geben wird^{3,6}.

Quellen:

- FN 1: <https://www.weka.de/arbeitsschutz-gefahrstoffe/zeiterfassung-pflicht/>
- FN 2: <https://www.personio.de/hr-lexikon/arbeitszeiterfassung/>
- FN 3: <https://www.papershift.com/lexikon/arbeitszeiterfassung>
- FN 4: <https://www.betriebsrat.de/news/arbeitszeit/das-urteil-des-europaeischen-gerichtshofs-eugh-zur-arbeitszeiterfassung-das-sollte-der-betriebsrat-wissen-19937>
- FN 5: <https://kpmg-law.de/das-ende-der-vertrauensarbeitszeit-das-stechuhr-urteil-des-eugh-und-die-gesetzliche-verpflichtung-zur-einfuehrung-eines-zeiterfassungssystems-nach-dem-bag/>
- FN 6: <https://www.projektron.de/blog/detailseite/digitale-arbeitszeiterfassung-3619/>
- FN 7: <https://www.verdi.de/themen/recht-datenschutz/++co++0ba8cc14-1882-11ed-9793-001a4a160129>
- FN 8: <https://www.bmas.de/DE/Arbeit/Arbeitsrecht/Arbeitnehmerrechte/Arbeitszeitschutz/Fragen-und-Antworten/faq-arbeitszeiterfassung.html>
- FN 9: <https://www.e-recht24.de/arbeitsrecht/13099-arbeitszeiterfassung-ist-pflicht.html>
- FN 10: <https://www.timr.com/a/arbeitszeiterfassung-pflicht-deutschland/>
- FN 11: <https://www.ihk.de/regensburg/fachthemen/recht/arbeitsrecht/arbeitsvertrag-und-beschaefigungsverhaeltnisse/arbeitnehmer-muessen-arbeitszeit-erfassen-5629408>
- FN 12: <https://www.ihk.de/berlin/service-und-beratung/recht-und-steuern/arbeitsrecht/arbeitszeiterfassung-5666426>
- FN 13: <https://www.personio.de/hr-lexikon/arbeitszeiterfassung-pflicht/>
- FN 14: <https://factorialhr.de/blog/arbeitszeiterfassungsgesetz/>
- FN 15: https://www.haufe.de/personal/arbeitsrecht/sieben-fakten-zur-zeiterfassung_76_582476.html
- FN 16: <https://zmi.de/arbeitszeiterfassung-pflicht-eugh-urteil/>
- FN 17: <https://www.im-sichtwerk.de/stb-blog/aenderungen-des-nachweisgesetzes-nachwg-und-zeiterfassungsentscheidung>
- FN 18: <https://www.ihk-muenchen.de/ratgeber/recht/arbeitsrecht/bestehende-arbeitsverhaeltnisse-kuendigung-sozialversicherung/arbeitszeit/>
- FN 19: <https://www.arbeitsrechte.de/arbeitszeiterfassung/>
- FN 20: <https://www.bmas.de/DE/Arbeit/Arbeitsrecht/Mindestlohn/Dokumentationspflicht/dokumentationspflicht.html>

FN 21: <https://www.boeckler.de/de/interviews-17944-arbeitszeiterfassung-eugh-urteil-hat-weitreichende-konsequenzen-20044.htm>
 FN 22: <https://www.lhr-law.de/magazine-en/food-law-pharmaceutical-law/nachweisgesetz-neue-pflichten/>
 FN 23: <https://www.solvi.de/news/neues-nachweisgesetz>
 FN 24: <https://www.ihk-muenchen.de/ratgeber/recht/arbeitsrecht/bestehende-arbeitsverhaeltnisse-kuendigung-sozialversicherung/nachweisgesetz-arbeitsbedingungen/>

Fazit/Praxistipps für Arbeitgeber zur Arbeitszeiterfassung

Systematische Erfassung ist Pflicht: Arbeitgeber sind dazu verpflichtet, ein System einzuführen, das die gesamte Arbeitszeit der Mitarbeitenden erfasst. Dies gilt unabhängig von der Unternehmensgröße oder Branche.^{1,2,3,4,5}

Was muss erfasst werden? Erfasst werden müssen Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit, die Dauer der tatsächlichen Arbeitszeit, Pausenzeiten und etwaige Überstunden.^{3,5,6,7}

Form der Erfassung: Gesetzlich ist keine spezifische Form vorgeschrieben. Sowohl digitale als auch analoge (schriftliche) Systeme sind zulässig, solange sie den Anforderungen des Arbeitsschutzes genügen und objektiv, verlässlich und zugänglich sind. Eine elektronische Erfassung wird jedoch zunehmend zum Regelfall, insbesondere für Unternehmen mit mehr als zehn Mitarbeitenden.^{2,3,5}

Delegation an Mitarbeitende möglich: Arbeitgeber können die Erfassung der Arbeitszeiten an die Mitarbeitenden delegieren. Wichtig ist dabei, dass die Nachweisbarkeit und Überprüfbarkeit der erfassten Zeiten stets gewährleistet bleibt.^{2,4}

Keine Übergangsfristen: Die Pflicht zur Arbeitszeiterfassung besteht bereits seit dem Urteil des Bundesarbeitsgerichts (BAG) im September 2022. Es gab keine Übergangsfrist; Arbeitgeber sollten die Erfassung umgehend sicherstellen.⁸

Ausnahmen beachten: Generell sind alle Arbeitnehmer von der Pflicht zur Arbeitszeiterfassung betroffen. Eine relevante Ausnahme bilden leitende Angestellte und Geschäftsführer, sofern sie die gesetzlichen Kriterien dafür erfüllen. Die genaue Abgrenzung kann im Einzelfall geprüft werden.^{3,4,6,9}

Mobile Arbeit und Homeoffice: Die Regeln zur Arbeitszeiterfassung gelten auch für mobile Arbeit und das Homeoffice, da sie sich am Arbeitsverhältnis und nicht am Arbeitsort orientieren.^{1,3}

Datenschutz berücksichtigen: Bei der digitalen Zeiterfassung müssen die Datenschutzbestimmungen, insbesondere die DSGVO, eingehalten werden. Daten müssen sicher gespeichert und Mitarbeiter im Umgang mit sensiblen Informationen geschult werden.^{7,10}

Einführung eines Systems: Die Auswahl und Einführung eines geeigneten Zeiterfassungssystems sollte schrittweise erfolgen. Dies beinhaltet eine Ist-Analyse der bestehenden Prozesse, die Auswahl einer passenden Software (beispielsweise unter Berücksichtigung von Datenschutzkonformität und Schnittstellen), die Einbindung der Mitarbeitenden, eine Testphase und abschließende Schulungen.¹⁰

Transparente Kommunikation: Die Einführung eines Zeiterfassungssystems sollte offen kommuniziert werden. Die Mitarbeitenden sollten über den Zweck und die Vorteile informiert werden, um das System als Werkzeug für Fairness und Effizienz und nicht primär als Kontrollinstrument zu verstehen.¹⁰

Branchenspezifische Regelungen: In bestimmten Branchen wie dem Baugewerbe oder dem Gaststättengewerbe können bereits spezifische Regelungen zur Arbeitszeiterfassung existieren, die beachtet werden müssen.⁸

Quellen:

FN 1: <https://www.bmas.de/DE/Arbeit/Arbeitsrecht/Arbeitnehmerrechte/Arbeitszeitschutz/Fragen-und-Antworten/faq-arbeitszeiterfassung.html>
 FN 2: <https://www.ihk.de/berlin/service-und-beratung/recht-und-steuern/arbeitsrecht/arbeitszeiterfassung-5666426>
 FN 3: <https://www.timo24.de/blog/arbeitszeiterfassung/>
 FN 4: <https://www.clockodo.com/de/ratgeber/arbeitszeiterfassung-ist-pflicht/>
 FN 5: <https://www.haendlerbund.de/de/ratgeber/recht/arbeitszeiterfassung>
 FN 6: <https://www.personio.de/hr-lexikon/arbeitszeiterfassung-pflicht/>
 FN 7: <https://www.managementcircle.de/blog/arbeitszeiterfassung.html>
 FN 8: <https://www.e-recht24.de/arbeitsrecht/13099-arbeitszeiterfassung-ist-pflicht.html>
 FN 9: <https://omr.com/de/reviews/contenthub/arbeitszeitgesetz-zeiterfassung>
 FN 10: <https://www.runhr.de/blog/pflicht-zur-arbeitszeiterfassung-gesetzliche-vorgaben-einfache-umsetzung>



Arbeitszeitkonto

Ein Arbeitszeitkonto ist ein Instrument, das dazu dient, die geleisteten Arbeitsstunden eines Arbeitnehmers zu erfassen und mit der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit abzugleichen^{1,2,3}. Es ermöglicht eine flexible Gestaltung der Arbeitszeit, um Auftragsschwankungen auszugleichen oder individuelle Bedürfnisse zu berücksichtigen^{1,2}.

Funktionsweise und Regelung

Auf einem Arbeitszeitkonto werden sowohl positive Stunden (Guthaben oder Überstunden) als auch negative Stunden (Minusstunden) erfasst^{1,2,4}. Das Einkommen der Arbeitnehmer bleibt dabei in der Regel konstant (versteigtes Arbeitsentgelt), unabhängig von den tatsächlichen Arbeitsstunden³. Die Gut- und Minusstunden werden über einen definierten Zeitraum ausgeglichen^{4,5}.

Die Einführung und Ausgestaltung von Arbeitszeitkonten bedürfen einer klaren rechtlichen Grundlage. Dies kann durch eine Vereinbarung im Arbeitsvertrag, eine Betriebsvereinbarung oder tarifliche Bestimmungen erfolgen^{6,7}. Bei der Einführung eines Arbeitszeitkontos sind Arbeitnehmer in der Regel zuzustimmen, da dies die Pflicht zur Leistung von Überstunden mit sich bringen kann¹.

Wichtige Regelungen, die in Vereinbarungen zum Arbeitszeitkonto getroffen werden sollten, umfassen:

- Die maximal zulässige Anzahl von Plus- und Minusstunden^{1,5}.
- Die Ausgleichszeiträume, innerhalb derer Über- und Unterstunden ausgeglichen werden müssen^{1,4,5}.
- Die Modalitäten für den Ausgleich, z. B. durch Freizeit oder Auszahlung.
- Die Regelungen für den Fall der Beendigung des Arbeitsverhältnisses^{4,8}.

Gesetzliche Grundlagen und Arbeitszeitgesetz

Obwohl es keine explizite gesetzliche Regelung ausschließlich für Arbeitszeitkonten gibt, müssen bei deren Führung die Vorgaben des Arbeitszeitgesetzes (ArbZG) beachtet werden^{1,2,5}. Wesentliche Punkte sind:

- Die werktägliche Höchstarbeitszeit beträgt in der Regel 8 Stunden. Eine Verlängerung auf bis zu 10 Stunden ist zulässig, wenn innerhalb eines Ausgleichszeitraums von sechs Monaten oder 24 Wochen die durchschnittliche tägliche Arbeitszeit von 8 Stunden nicht überschritten wird^{1,2,5,8}.
- Pausenregelungen: Bei mehr als 6 Stunden Arbeitszeit sind mindestens 30 Minuten Pause, bei mehr als 9 Stunden mindestens 45 Minuten Pause vorgeschrieben^{5,10}.
- Ruhezeiten: Zwischen zwei Arbeitstagen müssen mindestens 11 Stunden ununterbrochene Ruhezeit eingehalten werden⁵.

Seit einem Urteil des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) im Jahr 2019 und einer Bestätigung durch das Bundesarbeitsgericht (BAG) im Jahr 2022 sind Arbeitgeber grundsätzlich verpflichtet, die gesamte Arbeitszeit ihrer Mitarbeiter systematisch zu erfassen^{1,5}. Arbeitszeitkonten müssen auf einer solchen lückenlosen Zeiterfassung basieren, die objektiv, verlässlich und nachvollziehbar sein muss⁵.

Arten von Arbeitszeitkonten

Es gibt verschiedene Formen von Arbeitszeitkonten, die sich in ihrem Anwendungsbereich und Zeithorizont unterscheiden:

Kurzzeitkonto: Dient dem Ausgleich von Arbeitsstunden über einen kurzen Zeitraum, oft innerhalb eines Jahres oder bis zum Jahresende¹.

Überstundenkonto: Eine Form des Kurzzeitkontos, die spezifisch die über die vertragliche Arbeitszeit hinausgehenden Stunden erfasst und als Freizeitausgleich genutzt werden kann^{1,2}.

Mittelfristige Konten: Gleichen kurz- bis mittelfristige Schwankungen aus¹¹.

Langzeitkonto / Lebensarbeitszeitkonto: Ermöglicht das Ansammeln von Stunden über mehrere Jahre hinweg, um für längere Auszeiten wie Sabbaticals, verlängerte Urlaube, Elternzeiten oder vorzeitigen Ruhestand genutzt

zu werden^{1,12}.

Ampelkonto: Ein System zur visuellen Darstellung des Zeitguthabens mit verschiedenen Farbbereichen (z. B. Grün, Gelb, Rot) zur Anzeige des Stands der angesammelten Stunden.

Minusstunden

Minusstunden dürfen nur dann auf dem Arbeitszeitkonto eines Arbeitnehmers belastet werden, wenn die Pflicht zur Nachholung der Arbeitszeit besteht³. Dies ist in der Regel der Fall, wenn die Arbeitszeit flexibel verteilt ist und der Arbeitnehmer selbst über die geringere Arbeitsleistung entscheiden kann³. In solchen Fällen hat der Arbeitnehmer den Lohn für die nicht geleisteten Stunden als Vorschuss erhalten und ist zur Nachleistung verpflichtet³. Sind die Minusstunden vom Arbeitgeber verursacht, z. B. durch fehlende Arbeitsaufträge, dürfen sie grundsätzlich nicht mit ausstehenden Entgeltzahlungen oder Urlaubsansprüchen verrechnet werden.

Auszahlung von Plusstunden und Überstunden

Überstunden müssen in der Regel entweder durch Freizeitausgleich oder durch Auszahlung vergütet werden^{8,9,13}. Wenn Plusstunden nicht durch Freizeit abgebaut werden können, müssen sie finanziell abgegolten werden^{4,8,9}. Bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses müssen nicht ausgeglichene Plusstunden finanziell abgegolten werden, sofern dies nicht anders vereinbart ist⁴.

Die Auszahlung von Überstunden ist in der Regel steuerpflichtiger Lohn und unterliegt somit den üblichen Abzügen¹³. Bestimmte tarifliche Regelungen oder betriebliche Vereinbarungen können Zuschläge für Überstunden vorsehen, die ebenfalls zu berücksichtigen sind^{8,13}. Ausschluss- und Verfallfristen, die im Arbeits- oder Tarifvertrag geregelt sind, können dazu führen, dass Ansprüche auf Auszahlung von Überstunden verfallen, wenn sie nicht innerhalb der Frist geltend gemacht werden^{8,9}.

Mindestlohn

Für Arbeitnehmer, die Anspruch auf Mindestlohn haben, gelten besondere Regelungen: Die auf dem Arbeitszeitkonto angesammelten Stunden dürfen monatlich nicht mehr als 50 Prozent der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit übersteigen. Darüber hinausgehende Stunden müssen zwingend am letzten Bankarbeitstag des Monats vergütet werden^{1,6}.

Mitbestimmung des Betriebsrats

Der Betriebsrat hat bei der Einführung und Ausgestaltung von Arbeitszeitkonten ein Mitbestimmungsrecht gemäß § 87 Abs. 1 BetrVG^{7,14,15}. Dies betrifft insbesondere Regelungen zur: * Festlegung von Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit sowie zur Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage (§ 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG)^{7,14}.

- Einführung und Gestaltung variabler Arbeitszeitmodelle⁷.
- Zeitliche Schwankungsbreiten und Ausgleichszeiträume^{5,15}.
- Pausenregelungen und Kernzeiten¹⁶.
- Art und Weise der Entgeltfortzahlung oder des Freizeitausgleichs¹⁴.

Soweit zusätzliche Zuschläge später abgerechnet und ausgezahlt werden, können auch die Mitbestimmungsrechte bei der Entgeltgestaltung (§ 87 Abs. 1 Nr. 4 BetrVG) relevant sein¹⁴.

Insolvenzsicherung

Arbeitszeitguthaben auf Arbeitszeitkonten sind im Falle einer Insolvenz des Arbeitgebers grundsätzlich Teil der Insolvenzmasse und damit nicht automatisch geschützt^{12,17}. Um Arbeitnehmer vor dem Verlust ihrer angesparten Guthaben zu schützen, ist eine spezielle Insolvenzsicherung erforderlich^{12,18}. Diese kann beispielsweise durch eine Bürgschaft einer Versicherung erfolgen¹⁸. Ohne geeignete Sicherungsmaßnahmen riskieren Unternehmen, dass Beschäftigte ihre angesparten Zeitguthaben im Insolvenzfall verlieren¹⁸.

Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Bei Kündigung müssen Plusstunden finanziell abgegolten werden, wenn sie nicht mehr durch Freizeit ausgeglichen werden können⁴. Minusstunden können unter Umständen mit dem letzten Gehalt verrechnet werden, wenn dies im Arbeitsvertrag vereinbart wurde^{3,4}. Es können jedoch Ausschlussfristen für die Geltendmachung von Ansprüchen aus dem Arbeitszeitkonto gelten^{8,9}.

Quellen:

FN 1: <https://www.hrworks.de/lexikon/arbeitszeitkonto/>
 FN 2: <https://www.timr.com/a/arbeitszeitkonto-deutschland/>
 FN 3: <https://www.rechtsanwalt-bach.de/arbeitsrecht-leipzig/arbeitszeit/arbeitszeitkonto/>
 FN 4: <https://www.lexware.de/wissen/mitarbeiter-gehalt/arbeitszeitkonto-bedeutung-regelungen-und-vorteile-im-ueberblick/>
 FN 5: <https://www.b2b.de/b2b-magazin/arbeitszeitkonto/>
 FN 6: https://www.haufe.de/personal/arbeitsrecht/arbeitszeitkonto-rechtliche-vorgaben-fuer-arbeitgeber_76_445170.html
 FN 7: https://www.afa-anwalt.de/wp-content/uploads/2020/04/Arbeitszeitkonten_AiB-2011-1.pdf
 FN 8: <https://www.personio.de/hr-lexikon/plusstunden/>
 FN 9: <https://www.hrworks.de/news/ueberstunden-auszahlen-was-ist-erlaubt/>
 FN 10: <https://solutions.stressfrei.de/allgemein/arbeitszeitkonto-gesetzliche-regelung/>
 FN 11: <https://www.aas-seminare.de/inhouse/spezial-und-vertiefungsthemen/mitbestimmung-bei-arbeitszeitkonten-zeitkonten-richtig-gestalten/>
 FN 12: <https://www.fachanwaeltinnen.de/minfo/200404.pdf>
 FN 13: <https://www.trialog-magazin.de/personal-und-fuehrung/mitarbeiter-ausbildung/ueberstunden-auszahlen-was-das-arbeitsrecht-sagt/>
 FN 14: <https://www.betriebsratsberater-berlin.de/beratung/arbeitszeit/rechte-des-betriebsrates/mitbestimmung-nach-%C2%A7-87-abs-1-nr-2-3-betrvg/mitbestimmung-bei-der-einfuehrung-und-ausgestaltung-von-arbeitszeitkonten/>
 FN 15: <https://www.gsp.de/newsletter-betriebsrat/2018-1-februar/arbeitszeitkonto-mitbestimmung-bei-ausgleichszeitraum-en-und-schwankungsbreiten/>
 FN 16: <https://www.weka.de/betriebsrat-personalrat/worauf-sie-bei-flexiblen-arbeitszeiten-achten-sollten/>
 FN 17: <https://www.mittelstandsverbund.de/politik/archiv/d-arbeitszeitguthaben-und-insolvenz-1354431734>
 FN 18: <https://kautionbanking.de/buergschaften/arbeitszeitkonten/>

Fazit/Praxistipps für Arbeitgeber beim Arbeitszeitkonto

Klare vertragliche Regelung: Führen Sie Arbeitszeitkonten nur mit einer expliziten vertraglichen Vereinbarung ein, sei es im Arbeitsvertrag, einer Betriebsvereinbarung oder tariflichen Bestimmungen. Ohne diese Grundlage ist die Einführung unzulässig.^{1,2}

Transparenz im Arbeitsvertrag: Wenn Sie Arbeitszeitkonten im Arbeitsvertrag regeln, geben Sie mindestens den maximal zulässigen Ausgleichszeitraum an. Weitere Details können auf betriebliche Regelungen verweisen.¹

Systematische Zeiterfassung: Nutzen Sie ein System zur Zeiterfassung, das die tatsächliche Arbeitszeit vollständig, objektiv, zuverlässig und nachvollziehbar erfasst. Digitale Lösungen können helfen, Fehler zu minimieren und die Nachweisbarkeit sicherzustellen.^{2,3,4}

Gesetzliche Rahmenbedingungen einhalten: Beachten Sie die Höchstarbeitszeiten von acht (in Ausnahmefällen zehn) Stunden pro Werktag sowie die Pausen- und Ruhezeiten. Spezielle Regelungen für bestimmte Branchen, Minderjährige, Auszubildende, Schwangere und stillende Mütter müssen ebenfalls berücksichtigt werden.^{3,5}

Mindestlohnempfänger berücksichtigen: Bei Beschäftigten, die den gesetzlichen Mindestlohn erhalten, dürfen die angesammelten Überstunden auf dem Arbeitszeitkonto die Hälfte der vereinbarten monatlichen Regelarbeitszeit nicht überschreiten.^{3,6}

Umgang mit Minusstunden bei Kündigung: Minusstunden stellen im Prinzip einen Vorschuss des Arbeitgebers dar. Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses dürfen diese nur dann mit dem letzten Gehalt verrechnet werden, wenn der Arbeitnehmer die Nichteinhaltung des Gleichstands zu vertreten hat oder dies vertraglich vereinbart wurde.^{1,7}

Regelmäßiger Ausgleich: Legen Sie klare Ausgleichszeiträume fest, innerhalb derer Zeitguthaben und Zeitschulden ausgeglichen werden müssen. Ohne solche Regelungen drohen rechtliche Unsicherheiten.²

Mitarbeiter einbeziehen: Gestalten Sie die Regelungen transparent und ermöglichen Sie Mitarbeitern Einsicht in ihr Arbeitszeitkonto. Dies fördert das Vertrauen und die Akzeptanz.²

Vermeiden Sie dauerhafte Überlastung: Achten Sie darauf, dass Mitarbeiter nicht über einen zu langen Zeitraum erhebliche Plusstunden ansammeln, da dies die Gesundheit belasten kann.³

Digitale Lösungen bevorzugen: Digitale Zeiterfassungssysteme sind in der Regel fehlerunanfälliger und erleichtern die Verwaltung und Auswertung von Arbeitszeiten erheblich im Vergleich zu analogen Methoden.^{2,4}

Flexibilität für betriebliche Anforderungen: Nutzen Sie Arbeitszeitkonten, um flexibel auf Auftragsschwankungen, saisonale Spitzen oder Personalengpässe zu reagieren und die Personaleinsatzplanung zu optimieren.^{5,7,8,9}

Attraktivität als Arbeitgeber steigern: Flexible Arbeitszeitmodelle durch Arbeitszeitkonten können die Mitarbeiterzufriedenheit erhöhen und die Bindung an das Unternehmen stärken.^{3,7,9}

Quellen:

FN 1: https://www.haufe.de/personal/arbeitsrecht/arbeitszeitkonto-rechtliche-vorgaben-fuer-arbeitgeber_76_445170.html

FN 2: <https://www.clockin.de/blog/zeiterfassung-und-vertrauensarbeitszeit-ist-das-arbeitszeitkonto-die-losung>

FN 3: <https://www.personio.de/hr-lexikon/arbeitszeitkonto/>

FN 4: <https://www.firma.de/magazin/arbeitszeitkonten-fuer-unternehmen-infos-und-tipps/>

FN 5: <https://www.timr.com/a/arbeitszeitkonto-deutschland/>

FN 6: <https://www.personalwirtschaft.de/news/arbeitsrecht/arbeitszeitkonten-was-gilt-es-arbeitsrechtlich-zu-beachten-177979/>

FN 7: <https://www.lexware.de/wissen/mitarbeiter-gehalt/arbeitszeitkonto-bedeutung-regelungen-und-vorteile-im-ueberblick/>

FN 8: <https://www.jobvector.de/hr-wissen/arbeitszeitkonto/>

FN 9: <https://factorialhr.de/blog/arbeitszeitkonto/>

Aufhebungsvertrag und Abwicklungsvertrag

Ein **Aufhebungsvertrag** ist eine zweiseitige Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, die das bestehende Arbeitsverhältnis einvernehmlich beendet^{1,2}. Er stellt eine Alternative zur Kündigung dar, bei der keine Partei die Beendigung einseitig verlangt¹. Ein Aufhebungsvertrag kann auch dann sinnvoll sein, wenn ansonsten eine Kündigung droht oder wenn eine im Arbeitsvertrag festgelegte Kündigungsfrist umgangen werden soll, um das Arbeitsverhältnis schneller zu beenden³. Der Abschluss eines Aufhebungsvertrages kann sowohl für Arbeitnehmer als auch für Arbeitgeber Vorteile haben, wie eine verkürzte Kündigungszeit und die Vermeidung von Rechtsstreitigkeiten^{1,4}.

Aufhebungsvertrag im Detail

Voraussetzungen und Form

Damit ein Aufhebungsvertrag wirksam ist, muss er zwingend schriftlich geschlossen werden und von beiden Parteien unterzeichnet sein^{1,5,6}. Eine mündliche Vereinbarung, oder eine per E-Mail oder Fax, ist rechtlich nichtig¹. Zudem darf der Arbeitgeber den Arbeitnehmer nicht unter Druck setzen und muss ihm Bedenkzeit gewähren; andernfalls ist der Vertrag ebenfalls unwirksam¹. In bestimmten Fällen, wie bei einem Betriebsübergang, können Aufhebungsverträge ebenfalls ungültig sein, wenn sie dazu dienen, gesetzliche Regelungen zu umgehen¹.

Inhalt und Regelungen

Die Inhalte eines Aufhebungsvertrages können grundsätzlich frei zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer gestaltet werden⁵. Üblicherweise werden darin Regelungen zu folgenden Punkten getroffen:

Beendigungsdatum: Festlegung, zu welchem Zeitpunkt das Arbeitsverhältnis endet. Oft wird auch vereinbart, dass das Arbeitsverhältnis sofort oder zu einem bestimmten Termin endet⁶.

Abfindung: Häufig wird eine Abfindung vereinbart, deren Höhe sich an der Dauer der Betriebszugehörigkeit orientieren kann^{1,7}. Zwar besteht kein gesetzlicher Anspruch auf eine Abfindung, doch Arbeitgeber sind oft bereit, diese zu zahlen, um Rechtsstreitigkeiten zu vermeiden⁷.

Resturlaub und Überstunden: Geregelt wird, wie mit nicht genommenem Urlaub oder angesammelten Überstunden verfahren wird – sei es durch Auszahlung oder durch Freistellung^{1,2}.

Freistellung: Arbeitnehmer können ab einem bestimmten Zeitpunkt freigestellt werden, was ihnen Zeit zur Jobsuche gibt^{1,2}. Die Freistellung kann widerruflich oder unwiderruflich erfolgen².

Arbeitszeugnis: Vereinbarungen über die Ausstellung und den Inhalt des Arbeitszeugnisses⁴.

Verzicht auf Klagen: Manchmal wird im Rahmen des Aufhebungsvertrags auf eine Kündigungsschutzklage verzichtet^{8,9}.

Nachteile und Risiken

Ein wesentlicher Nachteil für Arbeitnehmer ist die mögliche Verhängung einer **Sperrzeit** durch die Agentur für Arbeit. Diese kann eintreten, wenn der Arbeitnehmer durch den Aufhebungsvertrag selbst an der Beendigung seines Arbeitsverhältnisses mitwirkt und kein wichtiger Grund vorliegt³. Die Sperrzeit kann bis zu 12 Wochen betragen und wird von der Bezugsdauer des Arbeitslosengeldes abgezogen³. Es gibt jedoch Ausnahmefälle, in denen keine Sperrzeit verhängt wird⁵. Ein weiterer Punkt ist, dass ein wirksam geschlossener Aufhebungsvertrag nur unter sehr seltenen Umständen widerrufen oder angefochten werden kann^{6,10}.

Abwicklungsvertrag

Ein **Abwicklungsvertrag** regelt die Modalitäten und Folgen einer bereits erfolgten Kündigung durch den Arbeitgeber^{1,11}. Im Gegensatz zum Aufhebungsvertrag beendet der Abwicklungsvertrag das Arbeitsverhältnis nicht selbst, sondern regelt die Details der Auflösung, die bereits aus anderen Gründen (z. B. durch eine Kündigung oder das Auslaufen eines befristeten Vertrags) feststeht^{11,12}. Er dient der Klärung von individuellen Bedingungen der Vertragsauflösung¹.

Voraussetzungen und Form

Obwohl die Einhaltung der Schriftform für einen Abwicklungsvertrag nicht zwingend gesetzlich vorgeschrieben ist, wird sie dringend empfohlen, um Klarheit über alle Vereinbarungen zu schaffen^{8,11,12}.

Inhalt und Regelungen

Typische Regelungsinhalte eines Abwicklungsvertrages umfassen:

Abfindung: Zahlung einer Abfindung als Ausgleich für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses^{1,4,9,10}.

Freistellung: Regelung der Freistellung des Arbeitnehmers bis zum Ende der Kündigungsfrist^{1,8,11}.

Klageverzicht: Der Arbeitnehmer verzichtet auf die Erhebung einer Kündigungsschutzklage gegen Zahlung der vereinbarten Leistungen^{8,9}.

Arbeitszeugnis: Festlegung der Note oder des Inhalts des Arbeitszeugnisses^{4,8,11}.

Rückgabe von Firmeneigentum: Klärung, wann und wie Arbeitsmittel wie Laptops oder Firmenwagen zurückzugeben sind^{8,11}.

Restzahlungen: Regelung von ausstehenden Lohnzahlungen, Urlaubsabgeltung, Provisionen oder Bonuszahlungen^{2,4,11}.

Abgrenzung zum Aufhebungsvertrag und Kündigung

Der entscheidende Unterschied liegt darin, dass der **Aufhebungsvertrag** das Arbeitsverhältnis beendet, während der **Abwicklungsvertrag** die Folgen einer bereits existierenden Beendigung (meist durch Kündigung) regelt^{1,2,3,4,8,11,12,13}. Eine Kündigung ist eine einseitige Willenserklärung, während sowohl der Aufhebungs- als auch der Abwicklungsvertrag einvernehmliche Regelungen darstellen^{1,10,11}. Beim Abwicklungsvertrag steht die Beendigung des Arbeitsverhältnisses rechtlich bereits fest, der Vertrag regelt nur noch die Details der Abwicklung¹¹.

Mögliche Sperrzeit

Ähnlich wie beim Aufhebungsvertrag kann auch bei einem Abwicklungsvertrag unter Umständen eine Sperrzeit beim Arbeitslosengeld I eintreten. Dies ist insbesondere dann der Fall, wenn der Arbeitnehmer die Kündigung selbst herbeigeführt hat oder den Vertrag in einer Weise abschließt, die seine Arbeitslosigkeit begünstigt^{3,4,9,11}. Wenn die Kündigung durch den Arbeitgeber jedoch rechtmäßig und die Abfindung angemessen ist, kann eine Sperrzeit vermieden werden³.

Quellen:

FN 1: <https://www.rundstedt.de/wissen/abwicklungsvertrag>
 FN 2: <https://www.afa-anwalt.de/arbeitsrecht-ratgeber/aufhebungsvertrag/>
 FN 3: <https://www.buchalik-broemmekamp.de/rechtsberatung/arbeitsrecht/arbeitnehmerrecht/aufhebungsvertrag/>
 FN 4: <https://entner-legal.de/arbeitsrecht-anwalt-berlin/aufhebungsvertrag-und-abwicklungsvertrag/>
 FN 5: https://www.haufe.de/personal/arbeitsrecht/aufhebungsvertrag-was-arbeitgeber-beachten-muessen_76_406938.html
 FN 6: <https://www.kluge-recht.de/arbeitsrecht-ratgeber/aufhebungsvertrag/>
 FN 7: <https://www.finanztip.de/aufhebungsvertrag/>
 FN 8: <https://haas-eschborn.de/en/unterschied-aufhebungsvertrag-abwicklungsvertrag/>
 FN 9: <https://www.unsere-kanzlei.de/arbeitsrecht/abwicklungsvertrag/>
 FN 10: <https://www.arbeitsrechtsiegen.de/artikel/aufhebungsvertrag-oder-abwicklungsvertrag-wo-liegen-die-unterschiede/>
 FN 11: https://www.hensche.de/Rechtsanwalt_Arbeitsrecht_Handbuch_Abwicklungsvertrag.html
 FN 12: <https://www.wbs.legal/arbeitsrecht/kuendigung/abwicklungsvertrag/>
 FN 13: <https://www.kanzlei-chevalier.de/rechtsthemen/arbeitsrecht/aufhebungsvertrag/abwicklungsvertrag>

Fazit/Praxistipps für Arbeitgeber

Vertragliche Grundlage und Abgrenzung klar definieren: Stellen Sie sicher, dass zwischen einem Aufhebungsvertrag und einem Abwicklungsvertrag klar unterschieden wird. Ein Aufhebungsvertrag beendet das Arbeitsverhältnis eigenständig, während ein Abwicklungsvertrag die Modalitäten nach einer bereits erfolgten Kündigung regelt^{1,2}. Achten Sie darauf, dass der Abwicklungsvertrag nicht als eigenständige Beendigung des Arbeitsverhältnisses missverstanden werden kann, um potenzielle Probleme mit dem Arbeitslosengeld zu vermeiden^{3,4}.

Keinen Druck ausüben: Vermeiden Sie es, Arbeitnehmer unter Zeitdruck zu setzen oder zu einer Unterschrift zu drängen. Dies kann zur Unwirksamkeit des Aufhebungsvertrags führen^{5,6}. Kündigen Sie lieber zunächst die Kündigung aus und regeln Sie die Details anschließend in einem Abwicklungsvertrag.

Schriftform und klare Formulierungen: Auch wenn die Schriftform nicht immer zwingend vorgeschrieben ist,

sollten sowohl Aufhebungs- als auch Abwicklungsverträge immer schriftlich festgehalten werden, um Beweis Zwecken zu dienen und Klarheit zu schaffen^{3,7}. Vermeiden Sie vage Formulierungen und legen Sie alle Bedingungen, wie die Höhe der Abfindung, das genaue Beendigungsdatum, Regelungen zum Arbeitszeugnis, Freistellung oder die Rückgabe von Firmeneigentum, eindeutig fest^{3,7}.

Arbeitszeugnis im Voraus gestalten: Vereinbaren Sie Inhalte und Noten des Arbeitszeugnisses bereits im Abwicklungsvertrag. Dies kann das Zeugnis positiv beeinflussen und die Arbeitnehmer auf zukünftige Bewerbungen vorbereiten³.

Besondere Schutzrechte beachten: Bei der Beendigung von Arbeitsverhältnissen mit besonders schutzbedürftigen Personen wie Schwangeren oder Schwerbehinderten sind besondere Regelungen zu beachten. Ein Aufhebungsvertrag kann hier eine Option sein, da die Anhörung des Betriebsrats nicht erforderlich ist⁸.

Risiken für Arbeitnehmer bedenken und adressieren: Informieren Sie sich über potenzielle Nachteile für den Arbeitnehmer, wie die Sperrzeit beim Arbeitslosengeld, und versuchen Sie, diese im Vertrag zu berücksichtigen. Eine gut gestaltete Abfindung kann beispielsweise dazu beitragen, die Nachteile für den Arbeitnehmer abzufedern^{9,10}.

Rechtliche Beratung in Anspruch nehmen: Im Zweifelsfall oder bei komplexen Fällen ist es ratsam, anwaltlichen Rat einzuholen, um rechtliche Fallstricke zu vermeiden und sicherzustellen, dass die Vereinbarungen rechtlich einwandfrei sind^{1,7}. Dies gilt insbesondere, wenn Sie unsicher sind, ob eine Kündigung Bestand hätte.

Quellen:

FN 1: <https://www.kanzlei-chevalier.de/rechtsthemen/arbeitsrecht/aufhebungsvertrag/abwicklungsvertrag>

FN 2: https://www.hensche.de/Rechtsanwalt_Arbeitsrecht_Handbuch_Abwicklungsvertrag.html

FN 3: <https://www.kanzlei-hasselbach.de/blog/abwicklungsvertrag-nach-kuendigung/>

FN 4: <https://www.vboe.de/abwicklungsvertrag-risiken-und-alternativen/>

FN 5: <https://www.rundstedt.de/wissen/abwicklungsvertrag>

FN 6: <https://mgp-rechtsanwalt.de/aufhebungsvertrag-vorsicht-geboten-das-wichtigste-auf-einen-blick/>

FN 7: <https://www.wbs.legal/arbeitsrecht/kuendigung/abwicklungsvertrag/>

FN 8: https://www.haufe.de/personal/arbeitsrecht/aufhebungsvertrag-was-arbeitgeber-beachten-muessen_76_406938.html

FN 9: <https://abfindungshero.de/abwicklungsvertrag/>

FN 10: <https://www.iww.de/ue/archiv/arbeitsrecht-fuer-arbeitgeber-aufhebungsvertrag-vs-abwicklungsvertrag-kuendigung-a-ls-soziale-geste-f108476>

Auflösungsantrag im Kündigungsschutzprozess

Ein Auflösungsantrag im Kündigungsschutzprozess ist ein rechtliches Instrument, das sowohl Arbeitnehmern als auch Arbeitgebern ermöglicht, das Arbeitsverhältnis gerichtlich beenden zu lassen, wenn eine Fortsetzung für eine der Parteien unzumutbar geworden ist^{1,2,3,4}. Dies geschieht üblicherweise, wenn eine Kündigung ausgesprochen wurde, diese jedoch als unwirksam erachtet wird, aber eine tatsächliche Rückkehr des Arbeitnehmers an den Arbeitsplatz nicht mehr gewünscht oder möglich ist^{1,4,5}.

Gesetzliche Grundlage

Die primäre gesetzliche Grundlage für den Auflösungsantrag findet sich in § 9 des Kündigungsschutzgesetzes (KSchG)^{1,5,6,7,8,9}. Ergänzend sind die Regelungen in § 10 KSchG relevant, der die Höhe der Abfindung bestimmt^{10,11,12}. Das Kündigungsschutzgesetz (KSchG) im Allgemeinen schränkt die Möglichkeiten des Arbeitgebers ein, Arbeitsverhältnisse zu beenden, insbesondere wenn die Kündigung sozial ungerechtfertigt ist^{13,14,15}.

Voraussetzungen und Antragstellung

Ein Auflösungsantrag kann nur im Rahmen eines laufenden Kündigungsschutzverfahrens gestellt werden⁵.

Antrag durch den Arbeitnehmer

Ein Arbeitnehmer kann einen Auflösungsantrag stellen, wenn die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses für ihn unzumutbar ist^{1,6,7,9}. Dies kann verschiedene Gründe haben, wie beispielsweise eine nachhaltig zerrüttete Beziehung zum Arbeitgeber oder zu Kollegen, die eine konstruktive Zusammenarbeit unmöglich macht^{1,2,4,5}. Der Arbeitnehmer muss die Gründe für die Unzumutbarkeit darlegen^{1,4}.

Antrag durch den Arbeitgeber

Auch der Arbeitgeber kann einen Auflösungsantrag stellen^{1,3,4,5,6,7,8,9}. Dies ist möglich, wenn Gründe vorliegen, die eine den Betriebszwecken dienliche weitere Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer nicht erwarten lassen^{4,6,7,8,13}. Die Anforderungen an die Begründung des Arbeitgeberantrags sind in der Regel strenger als bei Arbeitnehmern, da das Gericht prüfen muss, ob der Arbeitgeber durch die Hintertür eine Trennung vom Arbeitnehmer erzwingen will^{4,5}. Objektive Gründe, die eine weitere Zusammenarbeit unmöglich machen, sind erforderlich⁵.

Fristen und Rücknahme

Der Antrag kann von beiden Parteien bis zum Schluss der letzten mündlichen Verhandlung in der jeweiligen Instanz gestellt werden^{4,5,6,7}. Er kann auch, oft ohne Zustimmung des Arbeitgebers, zurückgenommen werden⁴.

Folgen eines Auflösungsantrags

Wenn dem Auflösungsantrag stattgegeben wird, löst das Gericht das Arbeitsverhältnis auf^{6,7,9}. An die Stelle der Weiterbeschäftigung tritt eine Abfindung^{1,6,7,9}.

Zeitpunkt der Auflösung

Das Gericht setzt den Zeitpunkt fest, an dem das Arbeitsverhältnis geendet hätte, wenn die Kündigung sozial gerechtfertigt gewesen wäre^{5,6,7}. Bei einer außerordentlichen Kündigung kann der Arbeitnehmer wählen, ob das Verhältnis zum Zeitpunkt der Kündigung oder zum Ende der regulären Kündigungsfrist enden soll⁵.

Höhe der Abfindung

Die Höhe der Abfindung wird durch § 10 KSchG geregelt^{10,11,12}. Grundsätzlich ist ein Betrag bis zu zwölf Monatsverdiensten festzusetzen^{10,11,16}. Es gibt jedoch Staffelnungen, die sich nach dem Alter des Arbeitnehmers und der Dauer des Arbeitsverhältnisses richten:

- Bei Vollendung des 50. Lebensjahres und mindestens 15 Jahren Betriebszugehörigkeit bis zu 15 Monatsverdiensten^{10,12}.

- Bei Vollendung des 55. Lebensjahres und mindestens 20 Jahren Betriebszugehörigkeit bis zu 18 Monatsverdiensten^{10,12}.

Als Monatsverdienst gilt das, was dem Arbeitnehmer regelmäßig in Geld und Sachbezügen zusteht¹⁰.

Wichtige Aspekte

- Das Kündigungsschutzgesetz (KSchG) ist primär als Bestandsschutzgesetz konzipiert und nicht als ein Gesetz, das Abfindungen regelt. Daher sind Auflösungsanträge eher die Ausnahme¹.
- Bei bestimmten Arbeitnehmergruppen, wie Schwerbehinderten oder Schwangeren, kann die Zustimmung des Integrationsamtes für einen Auflösungsantrag des Arbeitgebers erforderlich sein⁵.
- Ein Auflösungsantrag sollte gut vorbereitet und idealerweise mit anwaltlicher Beratung verfolgt werden¹.

Quellen:

- FN 1: <https://www.hk-recht.de/arbeitsrecht-fuer-arbeitgeber/aufloesungsantrag-im-arbeitsrecht-chancen-risiken-im-prozess-vor-dem-arbeitsgericht/>
 FN 2: <https://www.thorn-arbeitsrecht-muenchen.de/lexikon/aufloesungsantrag>
 FN 3: <https://www.arbeitsrechtsiegen.de/artikel/der-aufloesungsantrag-sinn-und-zweck-von-aufloesungsantraegen/>
 FN 4: <https://www.kanzlei-hasselbach.de/blog/aufloesungsantrag/>
 FN 5: <https://insidelaw.ch/der-aufloesungsantrag-im-kuendigungsschutzverfahren/>
 FN 6: https://www.gesetze-im-internet.de/kschg/__9.html
 FN 7: <https://www.rechtswoerterbuch.de/gesetze/kschg/9/>
 FN 8: <https://www.buzer.de/gesetz/5503/a75446.htm>
 FN 9: <https://www.juraforum.de/gesetze/kschg/9-aufloesung-des-arbeitsverhaeltnisses-durch-urteil-des-gerichts-abfindung-des-arbeitnehmers>
 FN 10: https://www.gesetze-im-internet.de/kschg/__10.html
 FN 11: <https://lxgesetze.de/kschg/10>
 FN 12: <https://www.juraforum.de/gesetze/kschg/10-hoehe-der-abfindung>
 FN 13: <https://www.gesetze-im-internet.de/kschg/BJNR004990951.html>
 FN 14: <https://www.buzer.de/gesetz/5503/a75437.htm>
 FN 15: <https://www.bih.de/integrationsaemter/medien-und-publikationen/fachlexikon/detail/kuendigungsschutzgesetz-kschg/>
 FN 16: <https://www.anwalt.de/gesetze/kschg/10>

Fazit/Praxistipps für Arbeitgeber

Vorgehen bei Auflösungsantrag im Kündigungsschutzprozess

Wenn ein Arbeitnehmer eine Kündigungsschutzklage gewinnt, bedeutet dies in der Regel, dass das Arbeitsverhältnis fortbesteht und der Arbeitgeber den Arbeitnehmer weiterbeschäftigen muss. Dies kann in vielen Fällen zu einer stark belasteten Arbeitsbeziehung führen. Als Arbeitgeber haben Sie in einem solchen Kündigungsschutzprozess die Möglichkeit, gemäß § 9 des Kündigungsschutzgesetzes (KSchG) einen Antrag auf Auflösung des Arbeitsverhältnisses zu stellen. Ziel dieses Antrags ist es, das Arbeitsverhältnis gegen Zahlung einer Abfindung zu beenden, wenn die Fortsetzung der Zusammenarbeit für den Betrieb nicht mehr tragbar ist.^{1,2,3}

Voraussetzungen für einen Auflösungsantrag des Arbeitgebers:

Unzumutbarkeit der weiteren Zusammenarbeit: Grundsätzlich müssen Gründe vorliegen, die eine weitere, den Betriebszwecken dienliche Zusammenarbeit zwischen Ihnen und dem Arbeitnehmer nicht mehr erwarten lassen.^{2,4} Dies kann beispielsweise auf einem erheblich gestörten Vertrauensverhältnis basieren, das auch durch das Verhalten des Arbeitnehmers im Prozess entstanden sein kann.³

Antragstellung im Prozess: Der Auflösungsantrag muss innerhalb des laufenden Kündigungsschutzprozesses gestellt werden, entweder als Hilfsantrag oder bis zum Abschluss der mündlichen Verhandlung in der Berufungsinstanz.^{1,4} Ein isoliertes Verfahren ist nicht möglich.¹

Unwirksame ordentliche Kündigung: Der Auflösungsantrag ist nur bei einer unwirksamen ordentlichen Kündigung möglich. Bei einer unwirksamen außerordentlichen Kündigung kann nur der Arbeitnehmer einen Auflösungsantrag stellen.⁴

Keine vorherigen Versuche der einvernehmlichen Trennung: Der Auflösungsantrag ist als letztes Mittel

gedacht, wenn eine einvernehmliche Lösung (z. B. durch einen Aufhebungsvertrag) nicht möglich war.^{5,6}

Zustimmung bei besonderen Konstellationen: Bei schwerbehinderten oder schwangeren Arbeitnehmern ist die Zustimmung des Integrationsamtes erforderlich. Bei leitenden Angestellten im Sinne des § 14 Abs. 2 KSchG ist eine Begründung des Auflösungsantrags durch den Arbeitgeber nicht notwendig.^{1,3}

Was tun, wenn die Kündigung fehlerhaft ist, aber eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses unzumutbar erscheint?

1. **Risikoabschätzung:** Prüfen Sie sorgfältig, ob die Gründe für die Unzumutbarkeit der Zusammenarbeit stark genug sind, um einen Auflösungsantrag zu rechtfertigen. Berücksichtigen Sie dabei, dass die Anforderungen an diese Gründe hoch sind.^{2,4}
2. **Anwaltliche Beratung:** Lassen Sie sich frühzeitig von einem Fachanwalt für Arbeitsrecht beraten. Dieser kann die Erfolgsaussichten eines Auflösungsantrags realistisch einschätzen und Sie im Prozess unterstützen.^{2,7}
3. **Begründung:** Sammeln Sie alle relevanten Fakten, die die Unmöglichkeit einer weiteren Zusammenarbeit belegen. Dies können sowohl Gründe sein, die bereits vor der Kündigung bestanden, als auch solche, die erst im Laufe des Prozesses entstanden sind.⁴
4. **Verhandlung der Abfindung:** Die Höhe der Abfindung wird vom Gericht nach Ermessen festgesetzt, wobei eine gesetzliche Höchstgrenze zu beachten ist.⁸ Eine frühzeitige Verhandlung über die Abfindungshöhe kann sinnvoll sein.
5. **Aufhebungsvertrag als Alternative:** Wenn die Situation es zulässt, kann ein Aufhebungsvertrag eine schnellere und oft kostengünstigere Alternative sein, um das Arbeitsverhältnis einvernehmlich zu beenden.^{5,6} Beachten Sie jedoch die potenziellen Nachteile für den Arbeitnehmer bezüglich des Arbeitslosengeldes.^{7,9}

Worauf Sie als Arbeitgeber achten sollten:

Keine falschen Hoffnungen: Ein Auflösungsantrag ist kein Allheilmittel und die Erfolgsaussichten sind nicht immer garantiert.⁴

Fristen beachten: Der Antrag muss im Kündigungsschutzprozess innerhalb bestimmter Fristen gestellt werden.^{1,4}

Schriftform: Anträge und Vereinbarungen sollten stets schriftlich erfolgen, um spätere Missverständnisse zu vermeiden.⁷

Vermeidung von Nachteilen: Wenn Sie einem Aufhebungsvertrag zustimmen, stellen Sie sicher, dass alle Regelungen klar formuliert sind, um unerwünschte Rechtsfolgen (z. B. Sperrzeit beim Arbeitslosengeld für den Arbeitnehmer) zu vermeiden.^{7,10} Dies kann z. B. durch die Einhaltung der ordentlichen Kündigungsfrist im Aufhebungsvertrag erreicht werden.^{6,10}

Quellen:

FN 1: <https://insidelaw.ch/der-aufloesungsantrag-im-kuendigungsschutzverfahren/>

FN 2: <https://www.hk-recht.de/arbeitsrecht-fuer-arbeitgeber/aufloesungsantrag-im-arbeitsrecht-chancen-risiken-im-prozess-vor-dem-arbeitsgericht/>

FN 3: <https://www.deutscheranwaltspiegel.de/deutscheranwaltspiegel/legacy/der-aufloesungsantrag-tritt-aus-dem-schatten-150170/>

FN 4: <https://kliemt.blog/2018/08/27/aufloesungsantrag-bei-sozialwidriger-kuendigung-die-rettung/>

FN 5: <https://www.rechtsanwalt-bach.de/arbeitsrecht-leipzig/aufhebungsvertrag/>

FN 6: https://www.hensche.de/Rechtsanwalt_Arbeitsrecht_Handbuch_Aufhebungsvertrag.html

FN 7: <https://arbeitsrecht.online/aufhebungsvertrag/ratgeber-aufhebungsvertrag/irrtuemer-beim-aufhebungsvertrag/>

FN 8: <https://www.jura.cc/kuendigungsschutzklage/aufloesungsantrag-im-kuendigungsschutzverfahren/>

FN 9: <https://www.advo-law.de/aufhebungsvertrag-kuendigung-gleichzeitig-vorgelegt/>

FN 10: <https://www.ra-wittig.de/ratgeber/aufhebungsvertrag/>

Ausbildung

Die Berufsausbildung ist ein rechtlich besonders geregeltes Verhältnis, das sowohl dem Auszubildenden die Aneignung von Wissen und Fähigkeiten für einen Beruf vermittelt als auch dem Ausbildungsbetrieb die Möglichkeit gibt, zukünftige Fachkräfte zu gewinnen. sind die zentralen gesetzlichen Regelungen für die duale Berufsausbildung im Berufsbildungsgesetz (BBiG) zu finden. Daneben sind für minderjährige Auszubildende (unter 18 Jahren) die Bestimmungen des Jugendarbeitsschutzgesetzes (JArbSchG) relevant^{6,7,8,9}.

Rechte und Pflichten der Auszubildenden

Auszubildende haben während ihrer Ausbildungszeit eine Reihe von Rechten, die ihnen eine qualitativ hochwertige Ausbildung und einen angemessenen Schutz gewährleisten sollen^{10,11,12,13}. Gleichzeitig sind sie aber auch zu bestimmten Pflichten angehalten^{10,13}.

Wichtige Rechte von Auszubildenden:

Recht auf ordnungsgemäße Ausbildung: Der Ausbildungsbetrieb ist verpflichtet, die für das Ausbildungsziel notwendigen Fertigkeiten, Kenntnisse und Erfahrungen zu vermitteln. Dies schließt praktische Tätigkeiten im Betrieb sowie die Theorie in der Berufsschule ein. Reine Hilfstätigkeiten, die nichts mit dem Ausbildungsberuf zu tun haben, dürfen nicht den Schwerpunkt der Ausbildung bilden^{12,13}.

Recht auf qualifizierte Ausbilder: Auszubildende haben Anspruch auf eine Betreuung durch fachlich und persönlich geeignete Ausbilder^{12,13}.

Recht auf Ausbildungsmittel: Notwendige Ausbildungsmittel wie Werkzeuge oder Fachbücher müssen vom Ausbildungsbetrieb zur Verfügung gestellt werden^{11,12}.

Recht auf Ausbildungsvergütung: Minderjährigen Auszubildenden steht eine angemessene Vergütung zu. Diese muss mindestens jährlich ansteigen und seit dem 1. Januar 2020 gibt es eine allgemeine gesetzliche Mindestausbildungsvergütung^{13,14,15}. Die Höhe der Vergütung kann durch Tarifverträge beeinflusst werden. Die Ausbildungsvergütung wird oft als "Erziehungsgeld" betrachtet und ist daher nicht pfändbar¹⁴.

Recht auf Einhaltung der Arbeitszeiten und Pausen: Die Arbeitszeit ist gesetzlich geregelt. Für Minderjährige gelten die Bestimmungen des Jugendarbeitsschutzgesetzes (JArbSchG) mit kürzeren Arbeitszeiten und längeren Pausen als für volljährige Auszubildende^{6,7,11}. Überstunden müssen gesondert vergütet oder durch Freizeit ausgeglichen werden^{13,15}.

Recht auf Urlaub: Auszubildende haben Anspruch auf bezahlten Urlaub. Die Anzahl der Urlaubstage ist nach dem Alter gestaffelt, wobei Minderjährige mehr Urlaubstage erhalten. Gemäß dem Jugendarbeitsschutzgesetz erhalten Minderjährige zwischen 25 und 30 Urlaubstage, je nach Alter^{9,11,12}.

Recht auf Freistellung für Schule und Prüfungen: Der Besuch der Berufsschule ist verpflichtend und der Auszubildende hat das Recht, dafür freigestellt zu werden. Gleiches gilt für Prüfungen (Zwischen- und Abschlussprüfungen)^{5,11,12}.

Recht auf ein Ausbildungszeugnis: Nach Abschluss der Ausbildung besteht ein Anspruch auf ein Zeugnis, das die Leistungen und das Verhalten des Auszubildenden beschreibt¹¹.

Recht auf Verkürzung der Ausbildung: Unter bestimmten Voraussetzungen (z. B. gute Leistungen) kann die Ausbildungszeit verkürzt werden¹¹.

Recht auf sichere Arbeitsbedingungen: Der Ausbildungsbetrieb ist verpflichtet, für einen sicheren Arbeitsplatz zu sorgen¹⁰.

Wichtige Pflichten von Auszubildenden:

Lernpflicht: Der Auszubildende muss sich bemühen, die für die Ausbildung notwendigen Kenntnisse und Fähigkeiten zu erwerben^{2,13}.

Teilnahme an Ausbildungsmaßnahmen: Dazu gehören der Besuch der Berufsschule, betriebliche Schulungen und andere vorgeschriebene Ausbildungsmaßnahmen^{2,13}.

Befolgung von Anweisungen: Auszubildende müssen den Weisungen der Ausbilder folgen^{2,13}.

Sorgfältiger Umgang mit Betriebseigentum: Ein sorgsamer Umgang mit Einrichtungen, Werkzeugen und Materialien wird erwartet^{2,13}.

Einhaltung der Betriebsordnung: Die im Betrieb geltenden Ordnungs- und Sicherheitsvorschriften sind zu beachten^{2,13}.

Führung eines Ausbildungsnachweises (Berichtsheft): Regelmäßig ist ein Berichtsheft zu führen und den Ausbildern vorzulegen^{2,13}.

Geheimhaltungspflicht: Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse dürfen nicht nach außen getragen werden².

Benachrichtigung bei Krankheit: Im Krankheitsfall ist der Ausbildungsbetrieb unverzüglich zu informieren¹³.

Gesetzliche Grundlagen der Ausbildung

Die Ausbildung ist primär durch das **Berufsbildungsgesetz (BBiG)** geregelt^{1,2,3,4,5}. Dieses Gesetz legt den Rahmen für die duale Berufsausbildung fest und enthält Regelungen zu:

Ausbildungsvertrag: Er muss schriftlich geschlossen werden und bestimmte Pflichtbestandteile enthalten, wie Art, Dauer und Beginn der Ausbildung³.

Ausbildungspflicht und -ziel: Festlegung, welche Inhalte vermittelt werden müssen¹³.

Vergütung: Angemessenheit und Anstieg der Vergütung^{13,14,15}. Seit 2020 gibt es eine gesetzliche Mindestausbildungsvergütung¹⁴.

Prüfungen: Regelungen zu Zwischen- und Abschlussprüfungen².

Kündigungsschutz: Besondere Schutzvorschriften für Auszubildende^{16,17,18,19,20}.

Fortbildung und Umschulung: Auch diese Aspekte sind im BBiG teilweise geregelt^{1,2,4}.

Für Auszubildende unter 18 Jahren gilt ergänzend das **Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG)**^{6,7,8,9}. Dieses Gesetz enthält Schutzvorschriften hinsichtlich:

Arbeitszeit: Maximale tägliche und wöchentliche Arbeitszeit, Pausenregelungen^{6,7,8,21}. Minderjährige dürfen maximal 8 Stunden täglich und 40 Stunden wöchentlich arbeiten^{6,7,21}.

Nachtruhe: Jugendliche dürfen nur zwischen 6 und 20 Uhr beschäftigt werden, mit bestimmten Ausnahmen^{6,7,21}.

Beschäftigungsbeschränkungen: Verbot bestimmter gefährlicher oder übermäßig belastender Arbeiten⁸.

Urlaub: Gestaffelter Urlaubsanspruch nach Alter^{9,11,12}.

Besonderheiten beim Kündigungsschutz

Das Arbeitsverhältnis eines Auszubildenden genießt einen besonderen Kündigungsschutz^{15,17,18,19}.

Probezeit: Während der Probezeit (mindestens ein und höchstens vier Monate) können sowohl der Auszubildende als auch der Ausbildungsbetrieb das Ausbildungsverhältnis ohne Angabe von Gründen und ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist beenden^{17,19}.

Nach der Probezeit: Nach Ablauf der Probezeit ist eine Kündigung nur noch aus wichtigen Gründen zulässig^{15,17,18,19}. Dies können beispielsweise schwerwiegende Pflichtverletzungen des Auszubildenden sein (z. B. Diebstahl, wiederholte Arbeitsverweigerung, mehrmaliges unentschuldigtes Fehlen)²⁰. Auch bestimmte personen- oder betriebsbedingte Gründe können eine Kündigung rechtfertigen^{19,20}.

Kündigung durch den Auszubildenden: Ein Auszubildender kann das Ausbildungsverhältnis nach der Probezeit mit einer Frist von vier Wochen kündigen, wenn er die Ausbildung aufgeben oder sich für eine andere Tätigkeit ausbilden lassen möchte. Ein wichtiger Grund ist hierfür nicht erforderlich^{17,18}.

Formale Anforderungen: Außerhalb der Probezeit muss der Kündigungsgrund im Kündigungsschreiben angegeben werden. Die Kündigung aus wichtigem Grund ist unwirksam, wenn die zugrundeliegenden Tatsachen dem Kündigungsberechtigten länger als zwei Wochen bekannt sind^{17,18}.

Übernahme nach der Ausbildung: Werden Auszubildende nach bestandener Ausbildung in ein festes Arbeitsverhältnis übernommen, genießen sie ab dem ersten Tag Kündigungsschutz¹⁶.

Vergütung in der Ausbildung

Die Höhe der Ausbildungsvergütung ist zwischen den Parteien zu vereinbaren^{15,22}. Das BBiG schreibt keine absolute Mindesthöhe vor, aber es gibt Empfehlungen von Kammern (z. B. IHK). Das Bundesarbeitsgericht (BAG) betrachtet eine Vergütung als unangemessen, wenn sie die tarifliche Vergütung um mehr als 20 % unterschreitet¹⁴.

Seit dem 1. Januar 2020 gibt es eine allgemeine gesetzliche Mindestausbildungsvergütung, die jährlich angepasst wird. Sie steigt im zweiten, dritten und vierten Ausbildungsjahr an¹⁴. Die Vergütung ist spätestens am letzten Arbeitstag des Monats fällig^{13,15}. Sachleistungen wie Unterkunft und Verpflegung können angerechnet werden, wenn dies vertraglich vereinbart ist¹⁵. Überstunden müssen gesondert vergütet oder durch Freizeit ausgeglichen werden^{13,15}.

Arbeitszeiten und Pausen

Die Arbeitszeitregelungen sind je nach Alter des Auszubildenden unterschiedlich.

Minderjährige Auszubildende (unter 18 Jahren): Das Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG) legt fest, dass sie maximal 8 Stunden täglich und 40 Stunden wöchentlich arbeiten dürfen. Eine Verlängerung auf 8,5 Stunden pro Tag ist möglich, wenn die wöchentliche Stundenzahl eingehalten wird^{6,7,8,21}. Es gibt klare Regelungen zu Ruhepausen, wobei bei mehr als sechs Stunden täglicher Arbeitszeit eine Pause von mindestens 30 Minuten vorgeschrieben ist⁶.

Volljährige Auszubildende: Für sie gelten die Regelungen des Arbeitszeitgesetzes, die in der Regel ebenfalls eine 8-Stunden-Tagesschicht und eine 40-Stunden-Woche vorsehen, jedoch mit mehr Spielraum für Überstundenregelungen.

Grundsätzlich gilt, dass der Besuch der Berufsschule auf die Arbeitszeit anzurechnen ist⁸.

Beendigung des Ausbildungsverhältnisses

Das Ausbildungsverhältnis kann auf verschiedene Weisen enden:

Ablauf der vereinbarten Ausbildungszeit: Mit Bestehen der Abschlussprüfung endet die Ausbildung¹⁹.

Kündigung: Siehe Abschnitt "Besonderheiten beim Kündigungsschutz".

Aufhebungsvertrag: Beide Parteien können sich einvernehmlich auf eine Beendigung des Ausbildungsverhältnisses einigen¹⁹.

Sonstige Regelungen

Ausbildungsnachweis (Berichtsheft): Das Führen eines Ausbildungsnachweises ist für Auszubildende verpflichtend^{2,13}.

Fortbildung und Umschulung: Das BBiG regelt auch die Rahmenbedingungen für berufliche Fortbildungen und Umschulungen^{1,2,4}.

Die Ausbildung stellt somit eine rechtlich stark reglementierte Phase dar, in der die Rechte und Pflichten beider Vertragsparteien klar definiert sind, um eine qualitativ hochwertige und faire Qualifizierung der Nachwuchskräfte zu gewährleisten.

Quellen:

FN 1: https://www.hensche.de/Rechtsanwalt_Arbeitsrecht_Gesetze_BBIG.html

FN 2: <https://www.dahag.de/c/ratgeber/arbeitsrecht/ausbildungsgesetz>

FN 3: <https://www.sage.com/de-de/blog/lexikon/berufsbildungsgesetz/>

FN 4: <https://www.ausbildung.de/ratgeber/bbig/>

FN 5: <https://www.haufe-akademie.de/blog/themen/personalmanagement/berufsbildungsgesetz/>

FN 6: <https://www.institut-bildung-coaching.de/wissen/das-jugendarbeitsschutzgesetz-jarbschg>

FN 7: <https://www.azubiyo.de/azubi-wissen/jugendarbeitsschutzgesetz/>

FN 8: <https://mittelstandsschutz.de/magazin/jugendarbeitsschutzgesetz>

FN 9: <https://www.lexware.de/wissen/unternehmerlexikon/jugendarbeitsschutzgesetz/>

FN 10: <https://www.azubister.de/magazin/artikel/arbeitsrecht-fuer-azubis>

FN 11: <https://www.ausbildung.de/ratgeber/rechte-pflichten-azubi/>

FN 12: <https://www.azubiyo.de/azubi-wissen/azubi-rechte/>

FN 13: <https://www.ihk.de/stuttgart/fuer-unternehmen/fachkraefte-und-ausbildung/ausbildung/waehrend-der-ausbildung/rec hte-pflichten-ausbildungsbetrieb-4233116>

FN 14: <https://www.janolaw.de/arbeitsrecht/arbeitsvertrag/ratgeber/ausbildungsrecht/ausbildungsverguetung.html>

FN 15: <https://www.rechtsanwalt-bach.de/arbeitsrecht-leipzig/berufsausbildungsverhaeltnis/>

FN 16: <https://www.anwaelte-arbeitsrecht-berlin.de/Genie%C3%9Fen-übernommene-Auszubildende-sofort-Kündigungssch utz/>

FN 17: <https://www.kanzlei-hasselbach.de/blog/kuendigung-und-kuendigungsschutz-von-auszubildenden/>
 FN 18: <https://www.fachanwalt.de/magazin/arbeitsrecht/kuendigungsschutz-auszubildende-azubis>
 FN 19: <https://www.kanzleiwehner.de/blog/kuendigung-und-kuendigungsschutz-von-auszubildenden/>
 FN 20: <https://www.die-kuendigungsschutzkanzlei.de/blog/kuendigung-kuendigungsschutz-von-auszubildenden/>
 FN 21: <https://www.arbeitsrechte.de/jugendarbeitsschutzgesetz/>
 FN 22: <https://www.arbeitsrechtsiegen.de/artikel/ausbildungsverhaeltnis-anspruch-auf-die-zahlung-einer-hoeheren-ausbildungsverguetung/>

Fazit/Praxistipps für Arbeitgeber

Klare Vereinbarungen im Ausbildungsvertrag: Alle wichtigen Aspekte der Ausbildung, wie Ausbildungsziele, Dauer, Vergütung und Urlaubsanspruch, sollten präzise im Ausbildungsvertrag festgehalten werden. Es ist ratsam, die wichtigsten Regelungen und Pflichten beider Parteien zu dokumentieren¹.

Probezeit gut gestalten: Die Probezeit, die mindestens einen und maximal vier Monate dauern darf, dient dazu, die Ausbildungseignung zu prüfen². Während dieser Zeit können beide Seiten das Ausbildungsverhältnis ohne Angabe von Gründen und ohne Einhaltung von Fristen beenden^{3,4}. Bei minderjährigen Auszubildenden muss die Kündigung von den gesetzlichen Vertretern mitunterschieden werden³.

Angemessene Ausbildungsvergütung: Seit 2020 gibt es eine Mindestausbildungsvergütung für Azubis, die seitdem jährlich steigt. Diese Vergütung muss nicht nur die Ausbildung gewährleisten, sondern auch eine gewisse finanzielle Basis bieten⁵. Sie muss zudem jährlich ansteigen und darf nicht mehr als 20 % unter tariflichen Vergütungen liegen, falls solche in der Branche existieren⁵. Für 2026 sind folgende Beträge vorgesehen: 724 Euro im ersten, 854 Euro im zweiten, 977 Euro im dritten und 1.014 Euro im vierten Ausbildungsjahr⁵. Es ist wichtig zu beachten, dass der gesetzliche Mindestlohn von 13,90 Euro pro Stunde (Stand 2026) nicht für Azubis gilt⁷.

Einhaltung der Arbeitszeitregelungen: Die Arbeitszeiten für Auszubildende sind klar geregelt, wobei Minderjährige besonders geschützt sind^{8,9}. Volljährige Azubis dürfen maximal 48 Stunden pro Woche arbeiten, Minderjährige 40 Stunden⁸. Die tägliche Arbeitszeit kann auf bis zu zehn Stunden ausgedehnt werden, solange im Sechsmonatsdurchschnitt acht Stunden pro Tag nicht überschritten werden^{10,11}. Pausenzeiten sind ebenfalls gesetzlich vorgeschrieben: Mindestens 30 Minuten bei mehr als sechs Stunden Arbeitszeit, 45 Minuten bei mehr als neun Stunden^{8,9}. Schulzeiten, einschließlich Pausen zwischen den Unterrichtsstunden, werden vollständig als Arbeitszeit angerechnet⁸.

Berücksichtigung von Berufsschulzeiten: Tage mit mehr als fünf Unterrichtseinheiten (à 45 Minuten) gelten als ganzer Arbeitstag⁸. Auch bei Blockunterricht wird eine ganze Schulwoche als Wochenarbeitszeit angerechnet, wenn mindestens 25 Stunden an fünf Tagen stattfinden^{9,12}. Dies gilt unabhängig davon, ob der Azubi minderjährig oder volljährig ist⁸.

Urlaubsanspruch gewähren: Der Urlaubsanspruch richtet sich nach dem Alter des Azubis und dem Bundesurlaubsgesetz oder Jugendarbeitsschutzgesetz. Minderjährige haben mehr Urlaubstage als volljährige^{13,14,15}. Beispielsweise haben Azubis unter 16 Jahren Anspruch auf mindestens 30 Werktage, unter 17 Jahren auf mindestens 27, und unter 18 Jahren auf mindestens 25^{14,15}. Volljährige Azubis haben Anspruch auf mindestens 24 Werktage, was 20 Arbeitstagen bei einer Fünftage-Woche entspricht^{13,15}. Urlaubsansprüche müssen im laufenden Kalenderjahr genommen werden, eine Übertragung auf das Folgejahr ist nur in Ausnahmefällen bis Ende März möglich¹⁶.

Besonderer Kündigungsschutz nach der Probezeit: Nach Ablauf der Probezeit können Auszubildende nur noch aus wichtigem Grund gekündigt werden^{17,18}. Dies erfordert einen schwerwiegenden Grund, der im Kündigungsschreiben detailliert aufgeführt sein muss. Eine Kündigung muss zudem innerhalb von zwei Wochen nach Kenntnis des Kündigungsgrundes erfolgen^{17,19,20}. Wenn der Azubi seine Ausbildung aufgeben oder in einen anderen Beruf wechseln möchte, kann er mit einer Frist von vier Wochen kündigen^{17,19,20}. Minderjährige Auszubildende benötigen für die Kündigung die Zustimmung ihrer gesetzlichen Vertreter¹⁷.

Überstunden nur in Ausnahmefällen und mit Ausgleich: Überstunden sind in der Ausbildung eigentlich nicht vorgesehen¹². Falls sie dennoch anfallen, müssen sie entweder vergütet oder durch Freizeit ausgeglichen werden. Das Berufsbildungsgesetz sieht keinen pauschalen Überstundenzuschlag vor, die Vergütung muss aber zusätzlich erfolgen^{10,12}.

Arbeitsschutz gewährleisten: Arbeitgeber sind verpflichtet, für einen sicheren Arbeitsplatz zu sorgen und die Azubis regelmäßig über Arbeitsschutzmaßnahmen zu informieren²¹. Das Jugendarbeitsschutzgesetz und das Arbeitsschutzgesetz bieten hierfür den rechtlichen Rahmen²¹.

Transparente Kommunikation und Unterstützung: Offene Kommunikation über Erwartungen, Fortschritte und Herausforderungen ist essenziell. Regelmäßige Feedbackgespräche helfen, mögliche Probleme frühzeitig zu erkennen und zu lösen. Die Vermittlung von Fertigkeiten und Kenntnissen sowie die charakterliche Förderung des Auszubildenden gehören zu den Kernpflichten des Ausbildenden²².

Zeugniserteilung bei Ausbildungsende: Nach Beendigung der Ausbildung muss dem Auszubildenden ein wohlwollendes Arbeitszeugnis ausgestellt werden, das seine berufliche Zukunft positiv beeinflusst²².

Quellen:

- FN 1: https://www.haufe.de/personal/arbeitsrecht/ausbildung-azubis-rechtssicher-beschaeffigen/ausbildungsvertrag-rechte-und-pflichten-den-arbeitgebers_76_418436.html
- FN 2: <https://www.ihk-niederbayern.de/berufliche-bildung/ausbildung/infos-fuer-azubis/probezeit-und-kuendigung/>
- FN 3: <https://www.forum-verlag.com/fachwissen/personalmanagement/probezeit-ausbildung/>
- FN 4: <https://www.ihk.de/duesseldorf/ausbildung/ausbildung-von-a-z/kuendigung-2596730>
- FN 5: <https://www.ausbildung.de/ratgeber/gehalt/mindestlohn/>
- FN 6: <https://www.azubiyo.de/azubi-wissen/ausbildung-mindestlohn/>
- FN 7: <https://www.dgb.de/service/ratgeber/mindestausbildungsverguetung/>
- FN 8: <https://www.ausbildung.de/ratgeber/arbeitszeit/>
- FN 9: <https://www.anwalt.org/arbeitszeit-fuer-auszubildende/>
- FN 10: <https://www.ihk.de/duesseldorf/ausbildung/ausbildung-von-a-z/arbeitszeit-auszubildende-2596772>
- FN 11: <https://www.ihk.de/koeln/hauptnavigation/ausbildung/ausbildungsthemen-von-a-bis-z/kuendigung-des-ausbildungsverhaeltnisses-5607764>
- FN 12: <https://www.azubiyo.de/azubi-wissen/arbeitszeit/>
- FN 13: <https://www.ihk.de/stuttgart/fuer-unternehmen/fachkraefte-und-ausbildung/ausbildung/waehrend-der-ausbildung/urlaubsanspruch-von-auszubildenden-688582>
- FN 14: <https://www.anwalt.org/urlaubstage-ausbildung/>
- FN 15: <https://www.azubiyo.de/azubi-wissen/urlaub/>
- FN 16: <https://www.ausbildungspark.com/ausbildungs-abc/urlaubsanspruch-ausbildung>
- FN 17: <https://www.allianz.de/recht-und-eigentum/rechtsschutzversicherung/arbeitsrecht/kuendigung-ausbildung/>
- FN 18: <https://www.ihk.de/stuttgart/fuer-unternehmen/fachkraefte-und-ausbildung/ausbildung/waehrend-der-ausbildung/kuendigung-688576>
- FN 19: https://datenbank.nwb.de/Dokument/136712_22/
- FN 20: https://www.gesetze-im-internet.de/bbig_2005/_22.html
- FN 21: <https://www.azubister.de/magazin/artikel/arbeitsrecht-fuer-azubis>
- FN 22: <https://www.rechtsanwalt-bach.de/arbeitsrecht-leipzig/berufsausbildungsverhaeltnis/>

Ausgleichsabgabe und der Schwerbehindertenquote

Die Ausgleichsabgabe ist eine finanzielle Verpflichtung für Arbeitgeber, die gesetzlich vorgeschriebene Quote an schwerbehinderten Menschen in ihrem Betrieb nicht erfüllen. Diese Regelung dient der Förderung der Teilhabe von Menschen mit Behinderungen am Arbeitsleben.

Schwerbehindertenquote

Arbeitgeber mit durchschnittlich mindestens 20 Arbeitsplätzen sind gesetzlich verpflichtet, auf mindestens fünf Prozent dieser Stellen schwerbehinderte oder ihnen gleichgestellte Menschen zu beschäftigen^{1,2,3,4,5}. Der Grad der Behinderung (GdB) muss mindestens 50 betragen, um als schwerbehindert zu gelten^{1,2}. Menschen mit einem GdB von 30 bis unter 50 können bei der Agentur für Arbeit einen Antrag auf Gleichstellung stellen und werden dann Schwerbehinderten gleichgestellt^{1,6}. Alle Arbeitsplätze eines Arbeitgebers werden zusammengerechnet, unabhängig davon, auf wie viele Standorte oder Betriebe sie verteilt sind³. Für Kleinbetriebe gibt es Sonderregelungen: Arbeitgeber mit 20 bis 39 Arbeitsplätzen müssen mindestens einen, und Arbeitgeber mit 40 bis 59 Arbeitsplätzen müssen mindestens zwei schwerbehinderte Menschen beschäftigen^{6,7,8}.

Ausgleichsabgabe

Wenn die vorgeschriebene Schwerbehindertenquote nicht erfüllt wird, muss der Arbeitgeber eine Ausgleichsabgabe zahlen^{7,9}. Die Höhe der Abgabe richtet sich nach dem Grad der Nichterfüllung und ist gestaffelt^{2,6,8}. Die Ausgleichsabgabe muss jährlich bis zum 31. März für das Vorjahr an das zuständige Integrationsamt (z. B. das ZBFS-Inklusionsamt) gezahlt werden.

Höhe der Ausgleichsabgabe (ab 2025)

Die Sätze der Ausgleichsabgabe wurden zum 1. Januar 2025 erhöht¹⁰:

Bei einer jahresdurchschnittlichen Beschäftigungsquote von 3 % bis weniger als 5 %: 155 Euro monatlich pro unbesetztem Pflichtarbeitsplatz^{2,8,10}.

Bei einer jahresdurchschnittlichen Beschäftigungsquote von 2 % bis weniger als 3 %: 275 Euro monatlich pro unbesetztem Pflichtarbeitsplatz^{2,8,10}.

Bei einer jahresdurchschnittlichen Beschäftigungsquote von über 0 % bis weniger als 2 %: 405 Euro monatlich pro unbesetztem Pflichtarbeitsplatz^{2,8,10}.

Bei einer jahresdurchschnittlichen Beschäftigungsquote von 0 %: 815 Euro monatlich pro unbesetztem Pflichtarbeitsplatz^{2,8}.

Für Kleinbetriebe mit 20 bis 39 Arbeitsplätzen gelten gesonderte Sätze. Wenn kein schwerbehinderter Mensch beschäftigt wird, beträgt die Ausgleichsabgabe 235 Euro pro Monat pro unbesetztem Pflichtarbeitsplatz^{6,8}. Bei Beschäftigung eines schwerbehinderten Menschen, aber Nichterfüllung des gesamten Kontingents, liegt die Abgabe bei 155 Euro^{6,8}.

Zweck der Ausgleichsabgabe

Die Einnahmen aus der Ausgleichsabgabe sind zweckgebunden und werden ausschließlich zur Förderung der Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben verwendet^{7,8,9}. Sie dienen unter anderem der Unterstützung von Projekten, die sich für die Integration von Schwerbehinderten einsetzen¹.

Meldung und Zahlung

Arbeitgeber sind zur Selbstveranlagung verpflichtet und müssen die Anzeige bis zum 31. März eines jeden Jahres beim zuständigen Amt einreichen^{7,10}. Die Ausgleichsabgabe ist unaufgefordert bis zu diesem Datum zu zahlen¹⁰. Zur Erleichterung der Meldung und Berechnung gibt es Programme wie "IW-Elan"^{8,10}.

Befreiung von der Pflicht

Die Zahlung der Ausgleichsabgabe befreit nicht von der eigentlichen Pflicht zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen. Es handelt sich um einen finanziellen Ausgleich, der die eigentliche Einstellungsverpflichtung ergänzt, aber nicht ersetzt^{2,6}. Auch wenn die Agentur für Arbeit keine geeigneten Bewerber zuweist, bleibt die

Beschäftigungspflicht bestehen¹.

Anrechnungsmöglichkeiten

Unter bestimmten Umständen können Arbeitgeber einen Teil der Ausgleichsabgabe anrechnen lassen. Dies ist beispielsweise möglich, wenn Aufträge an anerkannte Werkstätten für behinderte Menschen erteilt werden⁹. Bei solchen Aufträgen können 50 % des Rechnungsbetrags abzüglich der Materialkosten auf die zu zahlende Ausgleichsabgabe angerechnet werden⁹.

Quellen:

FN 1: <https://www.dahag.de/c/ratgeber/arbeitsrecht/schwerbehinderung-im-arbeitsrecht/schwerbehindertenquote>

FN 2: <https://inklusionsfit.de/schwerbehindertenquote-5-prozent-ausgleichsabgabe/>

FN 3: https://www.anwalt.de/rechtstipps/was-muss-der-arbeitgeber-beachten-ausgleichsabgabe-i-sd-71-abs-1-des-sgb-ix_101117.html

FN 4: <https://www.bundestag.de/resource/blob/658212/a6456ca8735357e26ff65ca2394284a0/WD-6-088-19-pdf-data.pdf>

FN 5: <https://www.sozialgesetzbuch-sgb.de/sgbix/154.html>

FN 6: <https://www.impulse.de/personal/ausgleichsabgabe/7335365.html>

FN 7: https://beratungskompass.lvr.de/ozg-leistungen_3828.html

FN 8: <https://www.rehadat.de/lexikon/Lex-Ausgleichsabgabe/>

FN 9: <https://de.wikipedia.org/wiki/Schwerbehinderten-Ausgleichsabgabe>

FN 10: <https://www.zbfs.bayern.de/inklusion/arbeitgeber/ausgleichsabgabe/>

Fazit/Praxistipps für Arbeitgeber

Damit Arbeitgeber die gesetzlichen Anforderungen bezüglich der Beschäftigung von Menschen mit Schwerbehinderung erfüllen und mögliche Nachteile vermeiden, sind folgende Praxistipps zu beachten:

Verstehen Sie die Beschäftigungspflicht: Arbeitgeber mit durchschnittlich mindestens 20 Arbeitsplätzen sind gesetzlich verpflichtet, mindestens 5 % ihrer Stellen mit schwerbehinderten oder ihnen gleichgestellten Menschen zu besetzen.^{1,2,3,4} Die genaue Anzahl der Pflichtarbeitsplätze variiert je nach Betriebsgröße: Unternehmen mit 20 bis 39 Arbeitsplätzen benötigen mindestens einen Pflichtarbeitsplatz, während Betriebe mit 40 bis 59 Arbeitsplätzen zwei davon vorhalten müssen.^{1,5,6} Es ist wichtig zu wissen, dass Auszubildende und Beschäftigte mit weniger als 18 Wochenstunden in der Regel nicht zur Berechnung der Arbeitsplatzzahl für die Quote herangezogen werden, es sei denn, die Teilzeitarbeit ist aufgrund der Behinderung notwendig.⁵

Korrekte Berechnung der Quote: Bei der Berechnung der Beschäftigungsquote werden für Arbeitgeber mit weniger als 60 Mitarbeitern ungerade Zahlen (Bruchteile) abgerundet. Arbeitgeber mit 60 oder mehr Mitarbeitern runden Bruchteile ab 0,5 auf.^{1,5}

Meldepflichten beachten: Die jährliche Meldung der Beschäftigungsdaten für das Vorjahr muss bis spätestens zum 31. März des Folgejahres bei der Bundesagentur für Arbeit eingereicht werden. Dies kann entweder über amtliche Formulare oder die kostenfreie Software "IW-Elan" erfolgen.^{1,4,5} Bei Nichteinhaltung der Meldepflicht können Bußgelder anfallen.⁶

Umgang mit der Ausgleichsabgabe: Wenn die Beschäftigungspflicht nicht erfüllt werden kann, fällt eine Ausgleichsabgabe an. Diese Abgabe ist kein "Freikauf" von der Verpflichtung, sondern dient als finanzieller Ausgleich zur Förderung der Teilhabe von Menschen mit Schwerbehinderung.^{3,4,9} Die Höhe der Ausgleichsabgabe ist gestaffelt und richtet sich nach dem Grad der Nichterfüllung der Quote. Sie kann zwischen 155 und 815 Euro pro Monat und unbesetztem Pflichtarbeitsplatz liegen (Stand ab 2025).^{2,3,9,10} Die Abgabe muss jährlich bis zum 31. März beim zuständigen Integrationsamt gezahlt werden.²

Prüfung von Einstellungsmöglichkeiten: Auch wenn die Agentur für Arbeit keine geeigneten Bewerber vermitteln kann, entbindet dies nicht von der Beschäftigungspflicht.² Arbeitgeber sollten daher proaktiv nach Möglichkeiten suchen, schwerbehinderte Menschen einzustellen. Das frühzeitige Melden von Stellenausschreibungen bei der Agentur für Arbeit kann dabei unterstützen.²

Nutzung von Kooperationsmöglichkeiten: Arbeitgeber können die Ausgleichsabgabe reduzieren oder vermeiden, indem sie Aufträge an Werkstätten für behinderte Menschen vergeben. Hierbei können 50 % des Rechnungsbetrags abzüglich Materialkosten auf die Ausgleichsabgabe angerechnet werden.⁷

Beratung und Unterstützung in Anspruch nehmen: Der Arbeitgeber-Service der Bundesagentur für Arbeit bietet kostenfreie Beratungen zur Einstellung schwerbehinderter Menschen an.⁴ Auch über die Software "IW-Elan" lassen sich Berechnungen zur Ausgleichsabgabe durchführen.^{4,10}

Betriebsgröße und Sonderregelungen: Kleinbetriebe mit weniger als 20 Arbeitsplätzen sind von der Beschäftigungspflicht und der Ausgleichsabgabe befreit.^{3,5}

Gleichgestellte Personen berücksichtigen: Personen mit einem Grad der Behinderung (GdB) von 30 oder 40, die per Gleichstellungsantrag als schwerbehinderten Menschen gleichgestellt wurden, zählen ebenfalls zur Quote.³

Zielgerichtete Rekrutierungsstrategien: Unternehmen können ihre Rekrutierungsstrategien anpassen, um die Beschäftigungsquote zu erfüllen.³ Die Ausbildung von schwerbehinderten Menschen kann ebenfalls zu erheblichen Einsparungen bei der Ausgleichsabgabe führen.¹¹

Quellen:

FN 1: https://www.haufe.de/personal/entgelt/schwerbehindertenanzeige-pflichtquote-und-meldepflicht_78_437932.html

FN 2: <https://www.dahag.de/c/ratgeber/arbeitsrecht/schwerbehinderung-im-arbeitsrecht/schwerbehindertenquote>

FN 3: <https://inklusionsfit.de/schwerbehindertenquote-5-prozent-ausgleichsabgabe/>

FN 4: <https://www.arbeitsagentur.de/vor-ort/aalen/presse/2025-74-beschaeftigung-schwerbehinderter-menschen-bis-31-mar-z-2026-der-arbeitsagentur-melden>

FN 5: <https://www.tk.de/firmenkunden/service/fachthemen/meldeverfahren-fachthemen/schwerbehindertenanzeige-bis-31-03-2079088>

FN 6: <https://www.ecovis-rtb.de/standorte/standort-news-einzelansicht/schwerbehindertenausgleichsabgabe.html>

FN 7: <https://de.wikipedia.org/wiki/Schwerbehinderten-Ausgleichsabgabe>

FN 8: https://beratungskompass.lvr.de/ozg-leistungen_3828.html

FN 9: <https://www.bih.de/integrationsaemter/medien-und-publikationen/fachlexikon/detail/ausgleichsabgabe/>

FN 10: <https://www.rehadat.de/lexikon/Lex-Ausgleichsabgabe/>

FN 11: <https://www.talentplus.de/inklusion-gestalten/rechte-und-pflichten-fuer-arbeitgeber/ausgleichsabgabe/>

Ausgleichsquittung

Eine Ausgleichsquittung ist ein rechtliches Instrument, das typischerweise am Ende eines Arbeitsverhältnisses verwendet wird. Sie dient primär der Absicherung des Arbeitgebers gegen mögliche zukünftige Ansprüche des Arbeitnehmers^{1,2,3}. In der Regel besteht die Ausgleichsquittung aus zwei Teilen: Einerseits eine Bestätigung über den Erhalt von Arbeitsunterlagen und andererseits eine Erklärung, dass keine weiteren Ansprüche mehr aus dem Arbeitsverhältnis bestehen^{3,4,5}.

Zweck und Inhalt

Der Hauptzweck einer Ausgleichsquittung ist die Schaffung von Rechtssicherheit und die Vermeidung von Streitigkeiten zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses^{3,6}. Mit der Unterzeichnung bestätigt der Arbeitnehmer, dass er alle ihm zustehenden Dokumente erhalten hat. Dazu gehören üblicherweise das Arbeitszeugnis, die Lohnsteuerkarte, Sozialversicherungsausweise, Lohn- und Gehaltsabrechnungen sowie Urlaubsbescheinigungen^{1,2,5}. Zusätzlich beinhaltet sie oft eine Ausgleichsklausel, die den Verzicht des Arbeitnehmers auf weitere Forderungen gegenüber dem Arbeitgeber erklärt^{1,2,4}. Dies kann sich auf sämtliche wechselseitigen Ansprüche beziehen, unabhängig davon, ob diese bekannt oder unbekannt sind^{5,6}.

Rechtliche Grundlagen und Wirksamkeit

Obwohl die Ausgleichsquittung ein anerkanntes arbeitsrechtliches Instrument ist, unterliegen ihre Formulierungen und ihre Wirksamkeit strengen Prüfungen^{2,7}. Gesetzliche Grundlagen, die für die Beurteilung von Ausgleichsquittungen relevant sind, umfassen unter anderem § 3 Satz 1 Mindestlohngesetz (MiLoG), die §§ 397 und 779 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB), § 4 Absatz 4 Tarifvertragsgesetz (TVG), § 77 Absatz 4 Satz 2 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG), § 19 Absatz 3 Satz 3 Handels Arbeiter-Gegenseitigkeitsgesetz (HAG) und § 13 Absatz 1 Satz 3 Bundesurlaubsgesetz (BUrlG)^{6,8}.

Die Wirksamkeit einer Ausgleichsklausel hängt maßgeblich von ihrer Ausgestaltung ab. Entscheidend ist, dass sie keine unangemessene Benachteiligung des Arbeitnehmers darstellt^{7,9}. Gerichte haben wiederholt entschieden, dass formularmäßige Verzichtserklärungen ohne eine entsprechende Gegenleistung vom Arbeitgeber unwirksam sind^{2,4,7}. Dies gilt insbesondere dann, wenn die Ausgleichsquittung den Verzicht auf die Erhebung einer Kündigungsschutzklage beinhaltet, da dies den Arbeitnehmer seine Rechte aus § 4 Kündigungsschutzgesetz (KSchG) nehmen kann². Solche Klauseln können als überraschend oder sittenwidrig eingestuft werden und sind daher nicht rechtskräftig^{7,10}.

Anfechtung

Eine Ausgleichsquittung kann unter bestimmten Umständen angefochten werden. Eine Anfechtung ist beispielsweise möglich, wenn der Arbeitnehmer über den Inhalt im Irrtum war, der Arbeitgeber widerrechtlich gedroht hat oder arglistig getäuscht wurde^{1,11}.

Besonderheiten für Arbeitnehmer und Arbeitgeber

Arbeitnehmer

Arbeitnehmer sind nicht verpflichtet, eine Ausgleichsquittung zu unterschreiben, insbesondere wenn diese über die reine Bestätigung des Erhalts von Arbeitsunterlagen hinausgeht⁵. Es wird dringend empfohlen, die Ausgleichsquittung sorgfältig zu prüfen, bevor sie unterschrieben wird, und gegebenenfalls eine Bedenkzeit zu erbitten oder rechtlichen Rat einzuholen^{1,5,11}. Arbeitnehmer haben das Recht, Teile der Erklärung zu streichen, wenn sie mit dem Inhalt nicht einverstanden sind¹.

Arbeitgeber

Arbeitgeber sollten bei der Verwendung von Ausgleichsquittungen auf klare und eindeutige Formulierungen achten, um die Wirksamkeit der Klauseln sicherzustellen^{2,10}. In komplexen Fällen oder bei potenziellen Streitigkeiten kann es ratsam sein, anstelle einer Ausgleichsquittung einen Abwicklungsvertrag auszuhandeln^{1,2}. Die Formulierung sollte so gestaltet sein, dass sie sowohl den Erhalt von Dokumenten bestätigt als auch eine abschließende Regelung aller Ansprüche darstellt^{3,5}.

Formfreiheit

Grundsätzlich gilt die Formfreiheit, das heißt, Verträge können formlos geschlossen werden. Bei der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses sind jedoch bestimmte Formen vorgeschrieben, wie beispielsweise die Schriftform für Aufhebungsverträge nach § 623 BGB¹². Bei Ausgleichsquittungen, die als allgemeine Geschäftsbedingungen (AGB) gelten können, sind strenge Wirksamkeitskontrollen üblich^{2,7}.

Relevante Gesetze und Vorschriften

- § 3 Satz 1 Mindestlohngesetz (MiLoG)
- §§ 397, 779 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB)
- § 4 Absatz 4 Tarifvertragsgesetz (TVG)
- § 77 Absatz 4 Satz 2 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG)
- § 19 Absatz 3 Satz 3 Handels Arbeiter-Gegenseitigkeitsgesetz (HAG)
- § 13 Absatz 1 Satz 3 Bundesurlaubsgesetz (BUrlG)
- § 368 Satz 1 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB)
- § 4 Kündigungsschutzgesetz (KSchG)
- § 305c Absatz 1 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB)
- § 307 Absatz 1 Satz 1 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB)
- § 623 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB)
- § 14 Absatz 4 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG)
- § 11 Absatz 1 Berufsbildungsgesetz (BBiG)
- § 159 Absatz 1 Nr. 1 Sozialgesetzbuch III (SGB III)
- § 158 Absatz 3 Sozialgesetzbuch III (SGB III)
- § 38 Sozialgesetzbuch III (SGB III)

Quellen:

- FN 1: <https://sevdesh.de/lexikon/ausgleichsquittung/>
- FN 2: <https://www.ahs-kanzlei.de/de/2015-11-ausgleichsquittung-ausgleichsklausel-arbeitsrecht>
- FN 3: <https://www.mtrlegal.com/wiki/ausgleichsquittung/>
- FN 4: <https://hgra.de/14-03-16-ausgleichsquittungen-im-arbeitsrecht/>
- FN 5: <https://www.juraforum.de/muster-vorlagen/ausgleichsquittung-im-arbeitsrecht>
- FN 6: <https://www.tk-lex.tk.de/externalcontent/-/content/serviceld/2006/externalcontentid/HI520398.html>
- FN 7: <https://www.cmshs-bloggt.de/arbeitsrecht/ausgleichsquittungen-formularmaessiger-verzicht-ist-unwirksam/>
- FN 8: https://www.tk-lex.tk.de/web/guest/externalcontent?_leongshared_serviceld=2006&_leongshared_externalcontentid=HI520398
- FN 9: <https://www.arbeitsrecht-rheinland-pfalz.de/andere-gerichte/detailansicht/artikel/ausgleichsklauseln-sind-bei-beendigung-des-arbeitsverhaeltnisses-unwirksam.html>
- FN 10: <https://raheinemann.de/ansprueche-weg-bei-unterzeichnung-einer-ausgleichsquittung/>
- FN 11: <https://verdi-bub.de/wissen/praxistipps/ausgleichsquittung-welche-risiken-hat-die-unterschrift-bei-beendigung-des-arbeitsverhaeltnisses>
- FN 12: <https://www.wiwiweb.de/recht-und-steuern/arbeitsrecht.html>

Fazit/Praxistipps für Arbeitgeber

Eine Ausgleichsquittung ist ein arbeitsrechtliches Instrument, das nach Beendigung eines Arbeitsverhältnisses dazu dient, den Arbeitgeber vor nachträglichen Forderungen des Arbeitnehmers zu schützen^{1,2}. Sie bestätigt in der Regel den Erhalt von Arbeitsdokumenten und schließt darüber hinausgehende Ansprüche aus³.

Die Ausgleichsklausel ist ein wesentlicher Bestandteil der Ausgleichsquittung und regelt, dass keine weiteren Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis bestehen oder darauf verzichtet wird^{1,4}. Diese Klausel kann sich auf spezifische Punkte wie Urlaubsabgeltung oder ausstehende Lohnzahlungen beziehen, oder aber sehr weitreichend formuliert sein und alle Ansprüche umfassen¹.

Formulierung und Klarheit: Achten Sie darauf, dass die Ausgleichsklausel klar und verständlich formuliert ist. Sie sollte deutlich machen, auf welche Ansprüche verzichtet wird². Eine Formulierung, die über eine reine Empfangsbestätigung hinausgeht, sollte klar als Verzicht auf weitere Ansprüche kenntlich gemacht werden⁵. Vermeiden Sie Formulierungen, die versteckt oder ungewöhnlich wirken, da diese unwirksam sein könnten^{1,3}.

Gegenleistung für Verzicht: Insbesondere wenn auf die Geltendmachung von Rechten wie einer Kündigungsschutzklage verzichtet werden soll, ist eine entsprechende Gegenleistung des Arbeitgebers notwendig. Ohne eine solche Gegenleistung kann eine Ausgleichsklausel unwirksam sein^{1,3}. Ein Verzicht auf

Kündigungsschutzklage ohne finanzielle Gegenleistung ist nicht zulässig¹.

Vermeidung überraschender Klauseln: Eine Ausgleichsklausel, die unerwartet am Ende eines Dokuments steht oder keine klare Überschrift hat, kann als überraschende Klausel gelten und unwirksam sein^{1,4}. Heben Sie solche Klauseln hervor, beispielsweise durch Fettdruck und eine klare Überschrift, um die Transparenz zu erhöhen².

Prüfung auf Wirksamkeit: Ausgleichsklauseln unterliegen als Allgemeine Geschäftsbedingungen (AGB) der Inhaltskontrolle³. Eine unangemessene Benachteiligung des Arbeitnehmers kann zur Unwirksamkeit der Klausel führen³. Es ist ratsam, bei der Ausgestaltung solcher Klauseln juristischen Rat einzuholen, um ihre Wirksamkeit sicherzustellen⁴.

Aufhebungs- und Abwicklungsverträge: Ausgleichsklauseln sind oft Bestandteil von Aufhebungs- oder Abwicklungsverträgen und gelten hierbei als üblich². Auch in diesen Fällen sollten sie klar formuliert und, falls relevant, besonders hervorgehoben sein².

Umfang der Regelung: Eine Ausgleichsklausel kann als Erlassvertrag oder als Schuldanerkenntnis ausgestaltet sein. Die genaue Bedeutung und Wirksamkeit hängen von der Auslegung der Erklärung ab⁶. Es sollte klar definiert sein, welche Art von Ansprüchen erfasst wird¹.

Kein Erzwingungsrecht: Arbeitgeber haben kein Recht darauf, dass Arbeitnehmer auf weitere Ansprüche verzichten. Die Unterzeichnung einer Ausgleichsklausel kann daher nicht erzwungen werden⁷.

Spezifische Ausschlussgründe: Beachten Sie, dass bestimmte Rechte, wie beispielsweise unverzichtbare Rechte aus Tarifverträgen oder Betriebsvereinbarungen, nicht durch eine Ausgleichsklausel ausgeschlossen werden können².

Quellen:

FN 1: <https://www.ahs-kanzlei.de/de/2015-11-ausgleichsquittung-ausgleichsklausel-arbeitsrecht>

FN 2: <https://www.kanzlei-flaemig.de/lexikon/arbeitsrecht-a/ausgleichsquittung/>

FN 3: <https://hgra.de/14-03-16-ausgleichsquittungen-im-arbeitsrecht/>

FN 4: <https://sevdesk.de/lexikon/ausgleichsquittung/>

FN 5: https://www.ra-poeppel.de/arbeitsrecht-lexikon__trashed/generalquittung/

FN 6: <https://de.wikipedia.org/wiki/Ausgleichsklausel>

FN 7: <https://www.manske-partner.de/arbeitsrecht/ausgleichsquittung/>

Ausländerbeschäftigung

Ausländische Staatsangehörige dürfen in Österreich eine unselbstständige Beschäftigung nur unter bestimmten Voraussetzungen aufnehmen. Diese Regelungen sind maßgeblich im Ausländerbeschäftigungsgesetz (AuslBG) verankert^{1,2,3}. Übergeordnetes Ziel ist die Regulierung des Zugangs ausländischer Arbeitskräfte zum österreichischen Arbeitsmarkt^{1,4}.

Grundsätzliche Voraussetzungen und Ausnahmen

Grundsätzlich bedarf die Beschäftigung von Ausländern in Österreich entweder einer generellen Ausnahme vom Ausländerbeschäftigungsgesetz oder einer behördlichen Genehmigung⁵. Die unzulässige Beschäftigung von Ausländern wird streng kontrolliert und kann zu hohen Geldstrafen führen⁵. Als "Beschäftigung" im Sinne des AuslBG gilt jede Tätigkeit, die in einem Arbeitsverhältnis, im Rahmen einer arbeitnehmerähnlichen Beschäftigung, in einem Ausbildungsverhältnis, als überlassene Arbeitskraft oder im Rahmen einer betrieblichen Entsendung ausgeübt wird. Dies schließt auch freie Dienstnehmer und Auftragnehmer im Rahmen von Werkverträgen ein, wenn tatsächlich eine abhängige Tätigkeit ausgeübt wird⁵.

Freier Arbeitsmarktzugang für EU/EWR-Bürger und Schweizer

Bürgerinnen und Bürger aus EU- und EWR-Mitgliedstaaten sowie Schweizer Staatsangehörige genießen grundsätzlich einen freien Zugang zum österreichischen Arbeitsmarkt. Sie benötigen keine arbeitsmarktbehördliche Berechtigung und profitieren von der Arbeitnehmerfreizügigkeit¹. Gleiches gilt auch für Staatsangehörige aus diesen Ländern, die bereits über einen Aufenthaltstitel wie "Daueraufenthalt – EU", eine "Rot-Weiß-Rot – Karte plus" oder eine "Aufenthaltsberechtigung plus" verfügen⁶.

Drittstaatsangehörige und notwendige Genehmigungen

Für Staatsangehörige aus Drittstaaten (Nicht-EU/EWR-Staaten) gelten gesonderte Regelungen^{7,8}. Sie benötigen in der Regel eine kombinierte Arbeits- und Aufenthaltsbewilligung, die eine Beschäftigung bei einem bestimmten Arbeitgeber ermöglicht, oder sie müssen über einen freien Arbeitsmarktzugang verfügen. Alternativ ist eine arbeitsmarktbehördliche Genehmigung (Beschäftigungsbewilligung) zusätzlich zur Aufenthaltsbewilligung oder zum Visum erforderlich^{1,8}.

Die wichtigsten Aufenthaltstitel, die in Österreich den Zugang zum Arbeitsmarkt regeln und den Arbeitgebern einen Überblick geben, sind:

Rot-Weiß-Rot – Karte (RWR-Karte): Ermöglicht die Niederlassung und die Beschäftigung bei einem spezifischen Arbeitgeber. Sie wird basierend auf Kriterien wie Qualifikation, Berufserfahrung, Alter, Sprachkenntnisse sowie einem adäquaten Arbeitsplatzangebot und einer adäquaten Entlohnung vergeben⁹.

Rot-Weiß-Rot – Karte plus (RWR-Karte plus): Erlaubt die Niederlassung und einen unbeschränkten Arbeitsmarktzugang. Sie ist oft eine Folge der Verlängerung einer RWR-Karte oder wird in anderen spezifischen Fällen ausgestellt^{6,8}.

Blaue Karte EU: Für besonders hochqualifizierte Akademiker, die eine befristete Niederlassung mit beschränktem Arbeitsmarktzugang erhalten⁹.

Daueraufenthalt – EU: Ermöglicht eine unbefristete Niederlassung mit unbeschränktem Arbeitsmarktzugang^{1,6,9}.

Aufenthaltsberechtigung plus: Ein Aufenthaltstitel, der für zwölf Monate aus berücksichtigungswürdigen Gründen ausgestellt wird und freien Zugang zum Arbeitsmarkt gewährt³.

Aufenthaltstitel Familienangehöriger: Ermöglicht Familienmitgliedern von Unionsbürgern oder Personen mit bestimmten Aufenthaltstiteln in Österreich die Niederlassung und einen unbeschränkten Zugang zum Arbeitsmarkt^{6,9}.

Kombinierte Arbeits- und Aufenthaltsbewilligung: Erforderlich für die Beschäftigung bei einem spezifischen Arbeitgeber, wenn kein freier Arbeitsmarktzugang besteht⁸.

Beschäftigungsbewilligung: Kann zusätzlich zu einer Aufenthaltsbewilligung oder einem Visum notwendig sein, z. B. für Studierende oder Saisonarbeitskräfte.

Auch Personen mit spezifischen Aufenthaltstiteln wie "ICT" (Unternehmensintern transferierte Arbeitnehmer) oder "mobile ICT" dürfen unter bestimmten Voraussetzungen beschäftigt werden³.

Ausnahmen vom Ausländerbeschäftigungsgesetz

Es gibt Personengruppen, die vom Ausländerbeschäftigungsgesetz generell ausgenommen sind^{2,10}. Dazu gehören:

Konventionsflüchtlinge: Personen, denen in Österreich Asyl gewährt wurde, sind vom AuslBG ausgenommen³.

Bestimmte Familienangehörige: Beispielsweise philippinische Ehefrauen oder minderjährige Kinder von österreichischen oder deutschen Staatsbürgern können unter bestimmten Bedingungen ohne behördliche Genehmigung beschäftigt werden, sofern sie zum Aufenthalt in Österreich berechtigt sind¹⁰.

EWR-Bürger und Schweizer: Genießen freien Arbeitsmarktzugang¹.

Künstler: Bestimmte Künstler können ebenfalls Ausnahmen genießen¹⁰.

Arbeitsrechtliche Aspekte

Das Arbeitsrecht spielt eine zentrale Rolle im Zusammenhang mit der Beschäftigung von Ausländern. Hierbei sind insbesondere folgende Gesetze und Grundsätze relevant:

Quellen:

- FN 1: <https://www.usp.gv.at/themen/mitarbeiter-und-gesundheit/einstellung-mitarbeiter-und-arten-der-beschaeftigung/auslaendische-beschaeftigte.html>
- FN 2: <https://www.jusline.at/gesetz/auslbg/gesamt>
- FN 3: https://www.ams.at/content/dam/download/flyer-folder-broschueren/oesterreichweit/sab/001_sab-broschuere-unternehmen.pdf
- FN 4: <https://www.ams.at/unternehmen/service-zur-personalsuche/beschaeftigung-auslaendischer-arbeitskraefte>
- FN 5: <https://www.wko.at/arbeitsrecht/grundlegendes-auslaenderbeschaeftigung>
- FN 6: https://www.arbeiterkammer.at/beratung/arbeitsrecht/auslaendische-arbeitnehmerInnen/Beschaeftigung_in_Oesterreich.html
- FN 7: <https://www.ihk.de/giessen-friedberg/geschaeftsbereiche/recht-und-steuern/recht/downloads/auslaendische-arbeitnehmer-rechtssicher-einstellen-4694112>
- FN 8: <https://www.usp.gv.at/themen/mitarbeiter-und-gesundheit/einstellung-mitarbeiter-und-arten-der-beschaeftigung/weiterere-informationen-auslaendische-beschaeftigte/buerger-aus-nicht-eu-ewr-staaten.html>
- FN 9: https://www.oesterreich.gv.at/de/themen/menschen_aus_anderen_staaten/aufenthalt/3/2
- FN 10: <https://www.wko.at/arbeitsrecht/ausnahmen-auslaenderbeschaeftigungsgesetz>
- FN 11: <https://shop.oegbverlag.at/arbeitsvertragsrecht-anpassungsgesetz-avrag-9783990462706>
- FN 12: <https://www.ris.bka.gv.at/NormDokument.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10008872&Artikel=&Paragraf=2&Anlage=&Uebergangsrecht=>
- FN 13: <https://www.jusline.at/gesetz/aeueg/gesamt>
- FN 14: <https://www.oegb.at/themen/geschichte/weltweit-erster-arbeitskraefte-ueberlassungs-kollektivvertrag>
- FN 15: <https://www.migration.gv.at/de/leben-und-arbeiten-in-oesterreich/arbeiten/gleichbehandlung/>
- FN 16: https://www.oesterreich.gv.at/themen/gesetze_und_recht/frauenfoerderung-und-gleichbehandlung/gleichbehandlung/Seite.1860100.html
- FN 17: <https://www.sozialministerium.gv.at/Themen/Arbeit/Arbeitsrecht/Gleichbehandlung.html>
- FN 18: <https://www.usp.gv.at/themen/mitarbeiter-und-gesundheit/einstellung-mitarbeiter-und-arten-der-beschaeftigung/weitere-informationen-einstellen-von-personal/diskriminierungstatbestaende.html>
- FN 19: <https://www.migrationsrecht.net/nachrichten-wirtschaft-arbeit-und-soziales/beschaeftigung-auslaendischer-mitarbeiter-arbeitsmigrationsrecht-in-der-praxis.html>
- FN 20: <https://www.voegb.at/content/dam/voegb/downloads/skipten/arbeitsrecht/Arbeitskräfteüberlassung%20-%20Leiharbeit.pdf>

Fazit/Praxistipps für Arbeitgeber zur Ausländerbeschäftigung

Prüfung von Dokumenten vor Beschäftigungsbeginn: Stellen Sie sicher, dass ausländische Mitarbeitende über einen gültigen Aufenthaltstitel und die erforderliche Arbeitserlaubnis verfügen, bevor sie ihre Tätigkeit aufnehmen. Überprüfen Sie die Gültigkeit und die spezifischen Berechtigungen dieser Dokumente. Bewahren Sie Kopien der Aufenthaltstitel und Arbeitserlaubnisse für die Personalakte auf.^{1,2,3,4,5}

Unterscheidung zwischen EU-/EWR-Bürgern und Drittstaatsangehörigen: Bürger aus EU- und EWR-Staaten genießen die Arbeitnehmerfreizügigkeit und benötigen in der Regel keine spezielle Arbeitserlaubnis. Für Staatsangehörige aus Drittstaaten gelten dagegen besondere aufenthaltsrechtliche Bestimmungen, die genau geprüft werden müssen.^{2,4,6,7}

Informationspflicht bei Anwerbung von Drittstaatsangehörigen: Ab dem 1. Januar 2026 müssen

Arbeitgeber bei der Anwerbung von Drittstaatsangehörigen auf die Möglichkeit einer unentgeltlichen Information oder Beratung zu arbeits- und sozialrechtlichen Fragen durch das Beratungsangebot „Faire Integration“ hinweisen.⁷

Arbeitsvertrag anpassen und rechtliche Besonderheiten beachten: Der Arbeitsvertrag sollte an die spezifischen Anforderungen der Beschäftigung eines ausländischen Arbeitnehmers angepasst werden. Berücksichtigen Sie bei internationalen Arbeitsverhältnissen die vertragliche Vereinbarung des anzuwendenden Rechts, wobei deutsches Recht, das Recht eines Drittstaats oder das Recht des Herkunftsstaats des Arbeitnehmers gewählt werden kann.^{2,6}

Einbindung der Bundesagentur für Arbeit (BA): Oftmals ist die Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit zur Beschäftigung erforderlich. Dies gilt insbesondere für Fachkräfte aus Drittstaaten. In manchen Fällen, wie bei der "Blauen Karte EU", kann diese Zustimmung entfallen. Es kann sinnvoll sein, das Vorabzustimmungsverfahren bei der BA zu nutzen, um die Voraussetzungen prüfen zu lassen, bevor das Visum beantragt wird.^{4,6,7,8,9,10,11,12,13,14,15,16}

Klärung von Qualifikationen und Berufsausübungserlaubnis: Stellen Sie sicher, dass die Qualifikationen des ausländischen Arbeitnehmers in anerkannt oder mit einem deutschen Abschluss vergleichbar sind. Für reglementierte Berufe (z. B. im Gesundheitswesen) ist zusätzlich eine Berufsausübungserlaubnis erforderlich.^{7,9,10,14,17,18}

Mindestgehaltsgrenzen beachten: Für bestimmte Visa, wie das Visum zum Arbeiten für Berufserfahrene oder die Blaue Karte EU, gibt es Mindestgehaltsgrenzen. Diese können sich jährlich ändern und müssen im Arbeitsvertrag ersichtlich sein.^{3,8,9}

Meldepflicht bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses: Wenn ein ausländischer Mitarbeiter mit einem entsprechenden Aufenthaltstitel das Arbeitsverhältnis beendet, muss dies innerhalb von vier Wochen nach Kenntniserlangung der zuständigen Ausländerbehörde gemeldet werden.¹

Dokumentation und Compliance: Eine sorgfältige Dokumentation aller relevanten Unterlagen und Prüfschritte ist unerlässlich. Verstöße gegen das Aufenthaltsgesetz können zu erheblichen Bußgeldern führen, die bis zu 500.000 Euro betragen können.^{1,2}

Sozialversicherungspflicht: Die deutschen Vorschriften zur Sozialversicherungspflicht gelten grundsätzlich auch für ausländische Arbeitnehmer, die in tätig sind. Prüfen Sie die Sozialversicherungspflicht und die Notwendigkeit, Beiträge abzuführen.^{2,5}

Beschleunigtes Fachkräfteverfahren: Für qualifizierte Fachkräfte kann ein beschleunigtes Fachkräfteverfahren bei der Ausländerbehörde beantragt werden, bei dem die Behörde und die Bundesagentur für Arbeit die Voraussetzungen prüfen. Der Arbeitgeber kann den Prozess initiieren, indem er den ausländischen Fachkräften eine Vorabzustimmung zusendet.¹⁰

Berücksichtigung besonderer Personengruppen: Für bestimmte Personengruppen wie Asylsuchende, Geflüchtete oder Staatsangehörige von Westbalkanländern gelten oft eigene, spezifische Bestimmungen und Verfahren. Hier ist eine genaue Prüfung und gegebenenfalls die Kontaktaufnahme mit den zuständigen Behörden (Bundesagentur für Arbeit, Ausländerbehörde) ratsam.^{6,19,20}

Quellen:

FN 1: <https://www.visaguard.berlin/arbeitsmigrationsrecht/4a-aufenthg-arbeitgeber>

FN 2: <https://kanzleihk.de/einstellung-auslaendischer-mitarbeiter/>

FN 3: <https://www.wepa.de/de/article/mitarbeiter-aus-dem-ausland-einstellen-leitfaden-checkliste/>

FN 4: <https://www.rexx-systems.com/hr-glossar/arbeitsurlaubnis/>

FN 5: <https://starke-jobs.com/einstellung-auslaendischer-mitarbeiter/>

FN 6: <https://www.gastromatic.com/de/blog/auslaendische-arbeitnehmer-arbeitsrecht/>

FN 7: <https://www.ihk.de/giessen-friedberg/geschaeftsbereiche/recht-und-steuern/recht/downloads/auslaendische-arbeitnehmer-rechtssicher-einstellen-4694112>

FN 8: <https://www.make-it-in-germany.com/de/visum-aufenthalt/arten/visum-berufserfahrene>

FN 9: <https://www.make-it-in-germany.com/de/visum-aufenthalt/arten/arbeiten-fachkraefte>

FN 10: <https://taschkent.diplo.de/uz-de/service/05-visaeinreise/2446108-2446108>

FN 11: <https://hire.workwise.io/hr-praxis/arbeitsrecht/beschaeftigung-auslaendischer-arbeitnehmer>

FN 12: <https://handbookgermany.de/visa-skilled-workers>

FN 13: https://www.arbeitsagentur.de/datei/merkblatt-7-auslaendischean_ba033555.pdf

FN 14: <https://www.auswaertiges-amt.de/de/Newsroom/faq/01-arbeitsmoeglichkeiten/606314>

FN 15: <https://findfachkraefte.de/blog/visum-arbeitsurlaubnis-fachkraefte-drittstaaten>

FN 16: <https://www.ihk.de/berlin/service-und-beratung/existenzgruendung/mb-erteilung-einer-arbeiterlaubnis-4353282>

FN 17: https://www.make-it-in-germany.com/fileadmin/1_Rebrush_2022/a_Fachkraefte/PDF-Dateien/Checklisten/Deutsch/2021-01-21_Checkliste_fuer_Drittstaaten_Fachkraefte_DE.pdf
 FN 18: https://www.fruehe-chancen.de/fileadmin/user_upload/PDF-Dateien/Gesamtstrategie_Fachkr%C3%A4fte/Checkliste_4.pdf
 FN 19: <https://www.make-it-in-germany.com/de/unternehmen/einreise/visum-arbeitsaufnahme>
 FN 20: <https://www.hwk-schwaben.de/artikel/checkliste-fuer-betriebe-71,0,3047.html>

Ausschlussfristen

Ausschlussfristen sind vertragliche oder tarifvertragliche Regelungen, die festlegen, dass Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis nur innerhalb einer bestimmten Frist geltend gemacht werden können. Nach Ablauf dieser Frist erlöschen die Ansprüche unwiderruflich, sofern sie nicht rechtzeitig geltend gemacht wurden^{1,2,3}. Sie dienen der Rechtsklarheit und dem Rechtsfrieden, indem sie für zeitnahe Gewissheit über bestehende Forderungen sorgen^{2,4}.

Zweck und Bedeutung

Der Hauptzweck von Ausschlussfristen besteht darin, rechtliche Unsicherheiten schnell zu beseitigen^{2,5}. Sowohl Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer sollen nach einer gewissen Zeit wissen, welche Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis noch offen sind oder nicht mehr durchsetzbar sind⁵. Dies vermeidet langwierige Streitigkeiten und schafft Klarheit über die finanzielle und rechtliche Situation^{2,4}. Die Bedeutung von Ausschlussfristen wird von Arbeitnehmern oft unterschätzt⁶.

Abgrenzung zu Verjährungsfristen

Ausschlussfristen sind von Verjährungsfristen zu unterscheiden^{1,7}. Während Verjährungsfristen gesetzlich geregelt sind (z. B. die regelmäßige Verjährungsfrist von drei Jahren nach §§ 195, 199 BGB) und nach Ablauf der Frist den Anspruch zwar nicht mehr durchsetzbar, aber nicht erloschen machen, führen Ausschlussfristen zum endgültigen Erlöschen des Anspruchs, wenn er nicht innerhalb der vereinbarten Frist geltend gemacht wird^{1,9}. Das bedeutet, dass ein nach Ablauf der Ausschlussfrist geltend gemachter Anspruch nicht mehr gerichtlich durchgesetzt werden kann⁹. Ein entscheidender Unterschied ist auch, dass Gerichte Ausschlussfristen von Amts wegen berücksichtigen, während sich der Beklagte bei Verjährung ausdrücklich darauf berufen muss^{5,7,9}.

Arten von Ausschlussfristen

Grundsätzlich lassen sich Ausschlussfristen in gesetzliche und privatautonome Ausschlussfristen unterteilen¹⁰. Privatautonome Ausschlussfristen sind solche, die nicht im Gesetz stehen, sondern in Tarifverträgen, Betriebsvereinbarungen oder Arbeitsverträgen geregelt sind⁶.

Gesetzliche Ausschlussfristen

Es gibt verschiedene gesetzliche Regelungen zu Ausschlussfristen. Beispiele hierfür sind:

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG): Ansprüche auf Entschädigung oder Schadensersatz nach § 15 Abs. 1 oder 2 AGG müssen innerhalb von zwei Monaten nach Zugang der Ablehnung bzw. Kenntnis von der Benachteiligung schriftlich geltend gemacht werden, sofern keine abweichende tarifvertragliche Regelung existiert^{10,11}.

Arbeitsgerichtsgesetz (ArbGG): Im Arbeitsgerichtsprozess muss gegen ein Versäumnisurteil innerhalb einer Notfrist von einer Woche Einspruch eingelegt werden (§ 59 S. 1 ArbGG)¹⁰. Zudem muss eine Klage auf Entschädigung nach § 15 AGG innerhalb von drei Monaten erhoben werden (§ 61b Abs. 1 ArbGG)¹⁰.

Bürgerliches Gesetzbuch (BGB): Eine außerordentliche Kündigung ist nur wirksam, wenn sie innerhalb einer Ausschlussfrist von zwei Wochen nach Kenntnisnahme vom Kündigungsgrund erklärt wird (§ 626 Abs. 2 BGB)¹⁰.

Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG): Der Betriebsrat kann einer personellen Maßnahme nur innerhalb einer Woche nach Unterrichtung durch den Arbeitgeber widersprechen (§ 99 Abs. 3 S. 1 BetrVG)¹⁰. Eine Wahlanfechtung ist nur innerhalb von zwei Wochen nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses zulässig (§ 19 Abs. 2 S. 2 BetrVG)¹⁰.

Privatautonome Ausschlussfristen (Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung, Arbeitsvertrag)

Diese sind die häufigsten Formen von Ausschlussfristen⁶.

Tarifvertragliche Ausschlussfristen: Diese sind oft wirksam und können auch dann gelten, wenn der Arbeitgeber seine Pflicht zur Bekanntmachung des Tarifvertrags verletzt hat^{6,12}. Eine AGB-Kontrolle nach §§ 307 ff. BGB findet bei Tarifverträgen nicht statt⁶.

Betriebsvereinbarungen: Ausschlussfristen sind auch in Betriebsvereinbarungen zulässig, jedoch seltener anzutreffen. Sie dürfen sich jedoch nicht auf tarifliche Ansprüche erstrecken, da die Betriebsvereinbarung den Tarifvorrang beachten muss (§ 77 Abs. 3 BetrVG)⁶.

Arbeitsvertragliche Ausschlussfristen: Dies sind individuell vereinbarte oder in Musterarbeitsverträgen enthaltene Klauseln^{3,8,9}. Sie müssen bestimmte Wirksamkeitsvoraussetzungen erfüllen^{6,7}.

Anforderungen an wirksame Ausschlussfristen

Damit eine Ausschlussklausel wirksam ist, muss sie bestimmte Kriterien erfüllen¹:

Mindestfrist: Einzelvertragliche Ausschlussfristen müssen in der Regel mindestens drei Monate betragen. Kürzere Fristen, wie beispielsweise zwei Monate, können als unangemessene Benachteiligung unwirksam sein^{7,11,12,13}. Tarifverträge können auch kürzere Fristen vorsehen⁵.

Textform: Die Geltendmachung von Ansprüchen darf nicht zwingend die Schriftform erfordern. Es genügt die Textform (§ 126 b BGB), die auch per E-Mail oder Fax erfüllt werden kann^{4,5,11}. Klauseln, die Schriftform verlangen, sind ab dem 1. Oktober 2016 unwirksam⁴.

Geltungsbereich: Ausschlussfristen müssen für beide Vertragsparteien gelten, also sowohl für Arbeitnehmer als auch für Arbeitgeber^{5,8,9}. Sie dürfen nicht pauschal alle Ansprüche ausschließen, sondern müssen klar und verständlich formuliert sein¹³.

Beginn der Frist: Die Frist beginnt grundsätzlich mit der Fälligkeit des Anspruchs^{8,9}.

Ausschluss bestimmter Ansprüche: Ansprüche auf den gesetzlichen Mindestlohn sowie Haftungsansprüche bei vorsätzlicher Handlung dürfen durch Ausschlussfristen nicht ausgeschlossen werden^{11,13}. Auch Ansprüche auf Gewährung von Urlaub sind geschützt, nicht jedoch die Abgeltung von nicht genommenem Urlaub in Geld⁸.

Keine versteckten Klauseln: Die Klausel sollte nicht versteckt sein, sondern klar und verständlich formuliert¹³.

Einstufige und zweistufige Ausschlussfristen

Ausschlussfristen können ein- oder zweistufig gestaltet sein^{4,13}:

Einstufige Ausschlussfristen: Hierbei muss der Anspruch innerhalb einer bestimmten Frist nach Fälligkeit gegenüber der anderen Vertragspartei geltend gemacht werden^{11,13}.

Zweistufige Ausschlussfristen: Diese sehen zusätzlich vor, dass nach der erstmaligen fristgerechten Geltendmachung eine weitere Frist läuft, innerhalb derer der Anspruch gerichtlich geltend gemacht werden muss, falls die andere Partei ihn ablehnt oder nicht innerhalb einer bestimmten Zeit reagiert^{4,11,12,13}. Ein Muster hierfür besagt beispielsweise, dass ein Anspruch innerhalb von drei Monaten nach Fälligkeit geltend gemacht werden muss. Lehnt die Gegenseite ab oder reagiert nicht innerhalb eines Monats, verfällt der Anspruch, wenn er nicht innerhalb weiterer drei Monate gerichtlich eingeklagt wird¹¹.

Rechtsfolgen bei Nichteinhaltung

Die Nichteinhaltung einer wirksamen Ausschlussfrist führt zum endgültigen Verlust des Anspruchs^{1,9}. Dies bedeutet, dass der Anspruch nicht mehr gerichtlich durchgesetzt werden kann⁹. Wenn eine Ausschlussfrist unwirksam ist, weil sie beispielsweise zu kurz ist oder eine unzulässige Form verlangt, tritt der Rechtsverlust nicht ein, und es gelten stattdessen die gesetzlichen Verjährungsfristen^{7,11,12}.

Schlussbemerkung

Aufgrund der Komplexität und der weitreichenden Folgen von Ausschlussfristen ist es ratsam, sich bei Unklarheiten oder Fragen zur Wirksamkeit einer Klausel an einen Fachanwalt für Arbeitsrecht zu wenden^{8,12}.

Quellen:

FN 1: <https://www.kgk-kanzlei.de/rechtsgebiete/arbeitsrecht/ausschlussfristen-verfallfristen/>

FN 2: <https://www.rechtswörterbuch.de/lexikon/ausschlussfrist/>

FN 3: <https://www.fachanwalt-arbeitsrecht-essen.de/ausschlussfrist-arbeitsvertrag-muster/>

FN 4: <https://www.goerg.de/de/aktuelles/veroeffentlichungen/15-07-2016/neue-gesetzeslage-gestaltung-von-ausschlussfristen-schriftform-vs-textform>

FN 5: <https://www.kanzlei-flaemig.de/lexikon/arbeitsrecht-a/ausschlussfrist/>

FN 6: <https://www.jura.cc/kuendigungsschutz/ausschlussfristen-tarifvertrag-betriebsvereinbarung-oder-arbeitsvertrag/>

FN 7: <https://www.ahs-kanzlei.de/de/2014-12-ausschlussfrist-im-arbeitsrecht>

FN 8: <https://www.firma.de/unternehmensfuehrung/was-ist-eine-ausschlussfrist-im-arbeitsvertrag/>

FN 9: <https://www.timetrackapp.com/blog/ausschlussfrist-arbeitsvertrag/>

FN 10: [https://de.wikipedia.org/wiki/Gesetzliche_Ausschlussfristen_im_Arbeitsrecht_\(Deutschland\)](https://de.wikipedia.org/wiki/Gesetzliche_Ausschlussfristen_im_Arbeitsrecht_(Deutschland))

FN 11: <https://www.juraforum.de/lexikon/ausschlussfrist>

FN 12: <https://www.rechtsanwalt-bach.de/arbeitsrecht-leipzig/ausschlussfristen/>

FN 13: <https://karrierebibel.de/ausschlussklausel-im-arbeitsvertrag/>

Fazit/Praxistipps für Arbeitgeber

Klare Formulierungen wählen: Verwenden Sie eindeutige und rechtssichere Formulierungen für Ausschlussfristen in Arbeitsverträgen. Dies vermeidet Missverständnisse und erhöht die Rechtssicherheit für beide Seiten.¹

Regelmäßige Überprüfung: Stellen Sie sicher, dass Ihre bestehenden Ausschlussfristen-Klauseln stets den aktuellen gesetzlichen Vorgaben entsprechen und lassen Sie diese gegebenenfalls von einem Fachanwalt überprüfen.¹

Zweistufige Fristen in Betracht ziehen: Zweistufige Ausschlussfristen, die neben der fristgerechten Geltendmachung des Anspruchs auch eine gerichtliche Klage nach Ablehnung des Anspruchs vorsehen, können dem Arbeitgeber zusätzliche Rechtssicherheit bieten, auch wenn sie komplexer sind.¹

Mindestlohnansprüche ausnehmen: Achten Sie darauf, Ansprüche auf den gesetzlichen Mindestlohn explizit von der Ausschlussfrist auszunehmen, um die Wirksamkeit der Klausel zu gewährleisten.²

Textform statt Schriftform: Gestalten Sie die Klauseln so, dass für die Geltendmachung der Ansprüche die Textform ausreicht und nicht zwingend die Schriftform mit eigenhändiger Unterschrift verlangt wird.³

Fristbeginn klar definieren: Idealerweise sollte der Beginn der Ausschlussfrist an die Kenntnis des Anspruchstellers vom fälligen Anspruch gekoppelt werden, anstatt ausschließlich an die Fälligkeit.²

Mindestens drei Monate Frist einräumen: Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hält eine Frist von mindestens drei Monaten für angemessen. Kürzere Fristen in Arbeitsverträgen können unwirksam sein.^{4,5}

Einbeziehung in den Arbeitsvertrag: Wenn Ausschlussfristen nicht direkt im Arbeitsvertrag vereinbart sind, müssen Arbeitgeber gemäß dem Nachweisgesetz auf anwendbare Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen hinweisen.²

Berücksichtigung tariflicher Regelungen: Ausschlussfristen in Tarifverträgen haben Vorrang vor einzelvertraglichen Regelungen und sind in der Regel rechtssicher, da sie keiner AGB-Kontrolle unterliegen.^{1,2}

Anerkennung von Ansprüchen: Verfassen Sie rechtssichere Ausschlussklauseln, die nicht gegen gesetzliche Bestimmungen, wie z. B. das Verbot der Benachteiligung, verstoßen.

Unabdingbare Ansprüche nicht erfassen: Die Wirksamkeit von Ausschlussfristen kann eingeschränkt sein, wenn sie gesetzlich unabdingbare Ansprüche erfassen. Hierbei ist Vorsicht geboten.⁷

Quellen:

FN 1: <https://www.kgk-kanzlei.de/rechtsgebiete/arbeitsrecht/ausschlussfristen-verfallfristen/>

FN 2: https://www.haufe.de/personal/arbeitsrecht/ausschlussfrist-im-arbeitsvertrag_76_455198.html

FN 3: <https://www.kanzlei-flaemig.de/lexikon/arbeitsrecht-a/ausschlussfrist/>

FN 4: <https://www.ahs-kanzlei.de/de/2014-12-ausschlussfrist-im-arbeitsrecht>

FN 5: <https://aub.de/ausschlussfrist-arbeitsvertrag-ihr-gutes-recht-durchsetzen/>

FN 6: https://www.hensche.de/Rechtsanwalt_Arbeitsrecht_Handbuch_Ausschlussfristen.html

FN 7: [https://de.wikipedia.org/wiki/Privatautonome_Ausschlussfristen_im_Arbeitsrecht_\(Deutschland\)](https://de.wikipedia.org/wiki/Privatautonome_Ausschlussfristen_im_Arbeitsrecht_(Deutschland))

Außendienst

Der Begriff "Außendienst" umfasst Mitarbeiter, die ihre Arbeitsleistung nicht vorwiegend am Unternehmensstandort erbringen, sondern typischerweise beim Kunden, auf Messen oder an anderen Orten außerhalb des Unternehmens^{1,2}. Dies kann beispielsweise für Vertriebsmitarbeiter, Servicetechniker oder Monteur gelten. Arbeitsrechtlich sind Außendienstmitarbeiter grundsätzlich Arbeitnehmer und unterliegen denselben gesetzlichen Regelungen wie Innendienstmitarbeiter, insbesondere in Bezug auf Kündigungsschutz, Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und Urlaubsansprüche^{1,3}. Es gibt jedoch Besonderheiten, die sich aus der Art ihrer Tätigkeit ergeben³.

Abgrenzung zu Selbstständigen

Eine wichtige Unterscheidung ist die Abgrenzung zwischen Angestellten und Selbstständigen. Ein Außendienstmitarbeiter wird als Arbeitnehmer eingestuft, wenn er weisungsgebunden ist, seine Arbeitszeit und den Arbeitsort nicht frei bestimmen kann und in den Betrieb eingegliedert ist¹. Kriterien hierfür sind unter anderem die persönliche Dienstleistungspflicht, die Abhängigkeit vom Unternehmer und die Weisungsgebundenheit¹. Liegen diese Merkmale vor, greift das zwingende Arbeitsrecht¹.

Falls ein Mitarbeiter wirtschaftlich von einem Unternehmer abhängig ist, aber seine Arbeitszeit weitgehend frei gestalten kann, kann er als "arbeitnehmerähnlich" gelten und unterliegt somit zumindest den Schutzvorschriften für Arbeitnehmer¹. Ist er jedoch nicht in den Betrieb eingegliedert und kann seine Arbeitszeit weitgehend frei disponieren, wird er als Selbstständiger behandelt¹. Die korrekte Einstufung ist entscheidend, da sie erhebliche arbeits-, sozialversicherungs- und steuerrechtliche Konsequenzen hat^{1,4}.

Arbeitszeit und Reisezeit

Die Frage, wann Reisezeiten als vergütungspflichtige Arbeitszeit gelten, ist für den Außendienst von zentraler Bedeutung^{5,6}. Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) zählt die Zeit, die ein Außendienstmitarbeiter im Rahmen seiner vertraglichen Hauptleistungspflichten auf Anordnung des Arbeitgebers unterwegs ist, grundsätzlich zur Arbeitszeit^{5,7,8,9}. Dies schließt die Fahrten vom Wohnort zum ersten Kunden, zwischen Kunden und vom letzten Kunden zurück zum Wohnort ein^{2,7,8}. Auch der Europäische Gerichtshof (EuGH) vertritt die Auffassung, dass kundenbezogene Fahrzeiten von Außendienstmitarbeitern zur Arbeitszeit nach der Arbeitszeitrichtlinie gehören⁶.

Das Arbeitszeitgesetz (ArbZG) regelt die täglichen Höchstarbeitszeiten, Pausen und Ruhezeiten⁶. Gemäß § 2 Abs. 1 ArbZG ist Arbeitszeit die Zeit vom Beginn bis zum Ende der Arbeit ohne Ruhepausen⁵. Die genaue Abgrenzung kann im Einzelfall komplex sein und von vertraglichen Vereinbarungen sowie tariflichen Regelungen abhängen^{5,10}. Betriebliche Vereinbarungen, die zulässige Reisezeiten nicht als Arbeitszeit anrechnen oder vergüten, können unwirksam sein, wenn sie gegen Tarifverträge oder das Günstigkeitsprinzip verstoßen⁷.

Vertrauensarbeitszeit

Im Außendienst wird häufig Vertrauensarbeitszeit vereinbart, bei der die Mitarbeiter grundsätzlich selbst entscheiden, wann und wie lange sie arbeiten¹⁰. Dies schließt jedoch nicht aus, dass der Arbeitgeber Kontrollen durchführt, z. B. durch Meldungen über besuchte Kunden.

Vergütung

Die Vergütung von Außendienstmitarbeitern setzt sich oft aus einem Fixum und variablen Bestandteilen wie Provisionen zusammen^{3,11,12}. Eine rein erfolgsabhängige Vergütung (nur Provision ohne Fixum) ist in der Regel unwirksam¹. Nach § 65 Handelsgesetzbuch (HGB) können angestellte Reisende einen Anspruch auf einen Buchauszug haben, der die Grundlage für die Berechnung von Provisionen bildet¹¹.

Zielvereinbarungen

Bei Zielvereinbarungen werden Arbeits- oder Umsatzziele gemeinsam zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer festgelegt¹. Einseitige Zielvorgaben durch den Arbeitgeber müssen nachvollziehbar, erreichbar und nicht unbillig sein¹. Wenn eine Zielvereinbarung nicht zustande kommt oder der Arbeitgeber sie nicht einleitet, kann dies eine Verletzung arbeitsvertraglicher Nebenpflichten darstellen und zu Schadensersatzansprüchen des Mitarbeiters führen¹.

Spesen und Reisekosten

Außendienstmitarbeiter haben Anspruch auf Erstattung von Reisekosten und Auslagen (Spesen)^{13,14}. Dies umfasst in der Regel Verpflegungsmehraufwand, Reisekosten und ggf. Übernachtungskosten^{13,14}. Die Höhe der Spesenpauschalen für den Verpflegungsmehraufwand wird jährlich vom Finanzministerium festgelegt¹⁴. Arbeitgeber können diese Pauschalen erstatten, wobei Kürzungen erfolgen, wenn Mahlzeiten vom Arbeitgeber gestellt werden¹⁴. Auch für die An- und Abreisetage können Spesen anfallen, abhängig von der Abwesenheitsdauer^{13,14}.

Arbeitsvertragliche Pflichten und Rechte

Außendienstmitarbeiter haben spezifische vertragliche Pflichten, wie z. B. Berichtspflichten über Kundenbesuche oder die Dokumentation von Tätigkeiten. Ein vertraglich vereinbartes Wettbewerbsverbot kann während und nach dem Arbeitsverhältnis gelten^{3,4}. Bei der Gestaltung von Arbeitsverträgen für den Außendienst sollten Aspekte wie Vergütung, Vertragslaufzeit, Kündigungsfristen, Wettbewerbsverbote und Regelungen zu Reisetätigkeiten und Arbeitszeiten klar geregelt sein¹¹.

Kündigungsschutz

Außendienstmitarbeiter genießen Kündigungsschutz wie andere Arbeitnehmer auch, sofern die gesetzlichen Voraussetzungen erfüllt sind (z. B. über sechs Monate Beschäftigung und mehr als 10 Arbeitnehmer im Betrieb). Allerdings sind sie aufgrund der Art ihrer Tätigkeit (z.B. Reisekosten- oder Arbeitszeitbetrug) möglicherweise leichter kündbar, da solche Pflichtverletzungen leichter vorkommen können¹⁵. Eine Kündigung muss stets einer umfassenden Interessenabwägung unter Berücksichtigung der Einzelfallumstände standhalten¹.

Dienstwagen

Wenn Arbeitnehmern ein Dienstwagen zur Verfügung gestellt wird, regelt ein separater Kfz-Überlassungsvertrag oft die private Nutzung, Versicherung, Wartung, Fahrtenbuchführung und Rückgabe des Fahrzeugs^{3,16}. Bei einer Versetzung in den Innendienst muss ein Außendienstmitarbeiter den Firmenwagen grundsätzlich nicht herausgeben, sofern keine Rückgabvereinbarung besteht¹. Ein unberechtigter Entzug der Privatnutzung kann zu Schadensersatzansprüchen führen¹.

Gesetzliche Vorschriften

Relevante Gesetze und Verordnungen für den Außendienst umfassen unter anderem:

Arbeitszeitgesetz (ArbZG): Regelt die Arbeitszeit, Ruhepausen und Ruhezeiten. Insbesondere § 2 Abs. 1 ArbZG definiert Arbeitszeit^{5,6}.

Bürgerliches Gesetzbuch (BGB): Enthält allgemeine Regelungen zum Arbeitsvertrag (§§ 611 ff. BGB) und zu Weisungsrechten (§ 611a BGB)^{1,7}.

Handelsgesetzbuch (HGB): Gilt für Handelsvertreter und deren Ansprüche, wie z.B. den Buchauszug nach § 65 HGB¹¹.

Diese gesetzlichen Vorschriften bilden die Grundlage für arbeitsrechtliche Regelungen im Außendienst. Gerichte wie das BAG und der EuGH legen diese Gesetze durch ihre Rechtsprechung aus und konkretisieren die Rechte und Pflichten der Beteiligten^{5,6,7,8}.

Quellen:

FN 1: <https://www.advocatio.de/vertriebsrecht/arbeitsrecht-vertrieb-aussendienst/>

FN 2: <https://www.ra-poeppel.de/aussendienstmitarbeiter-ein-besonderer-beruf-mit-speziellen-fragen/>

FN 3: <https://schleifer-arbeitsrecht.de/arbeitsrecht-im-aussendienst/>

FN 4: <https://danielweigert.de/arbeitsrecht-fuer-vertriebsmitarbeiter-handelsvertreter-und-aussendienstmitarbeiter/>

FN 5: <https://www.iww.de/lgp/archiv/bag-mit-klarstellender-entscheidung-reisezeiten-von-aussendienstmitarbeitern-sind-arbeitszeit-und-muessen-verguetet-werden-f561>

FN 6: <https://www.iww.de/sr/archiv/personalmanagement-arbeitszeitgestaltung-im-aussendienst-in-diesen-faellen-sind-fahrzeiten-zu-vergueten-f129507?save>

FN 7: <https://eea-rechtsanwalt-nuernberg.de/arbeitsrecht-auch-an-und-abfahrtszeiten-sind-arbeitszeiten/>

FN 8: <https://www.puplick-partner.de/de/aktuelles/item/584-sind-an-und-abfahrtszeiten-von-aussendienstlern-verguetungspflichtige-arbeitszeiten>

FN 9: <https://www.mittelstandsverbund.de/politik/archiv/d-wegezeiten-eines-aussendienstmitarbeiters-1902136527>

FN 10: <https://www.advocatio.de/vertriebsrecht/aussendienst-arbeitszeit/>
 FN 11: <https://vertriebsrecht.de/leistung/arbeitsrecht-im-aussendienst/>
 FN 12: <https://www.iww.de/vvp/buero-organisation/arbeitsvertrag-arbeitsvertrag-fuer-angestellte-aussendienstmitarbeiter-mit-fixum-und-provision-richtig-gestalten-f146794>
 FN 13: <https://www.papershift.com/lexikon/spesenabrechnung>
 FN 14: <https://www.arbeitsrechte.de/spesen/>
 FN 15: <https://www.anwalt.de/rechtstipps/deshalb-sind-aussendienstmitarbeiter-leichter-kuendbar-202027.html>
 FN 16: <https://oliver-schumacher.de/recht-reisende-und-aussendienstmitarbeiter/>

Fazit/Praxistipps für Arbeitgeber im Außendienst

Arbeitsverträge klar gestalten: Definieren Sie die Aufgaben, das Gehalt (inklusive variabler Anteile wie Provisionen und eventueller Fixum), die Arbeitszeiten, Reisetätigkeiten, Nebentätigkeiten und Wettbewerbsverbote präzise. Die Vergütungsstruktur, insbesondere variable Anteile, sollte transparent und nachvollziehbar gestaltet sein, um Streitigkeiten zu vermeiden.^{1,2,3} Eine rein erfolgsabhängige Vergütung ohne Fixum ist regelmäßig unwirksam.²

Arbeitszeit korrekt erfassen und vergüten: Fahrzeiten, die im Rahmen von Kundenbesuchen anfallen – einschließlich der Fahrt vom Wohnort zum ersten Kunden und vom letzten Kunden zurück – gelten als Arbeitszeit und müssen vergütet werden.^{4,5,6,7,8} Dies gilt auch für Pausen.⁸ Unternehmen sind verpflichtet, die Arbeitszeiten ihrer Mitarbeiter schriftlich zu erfassen.⁸ Stellen Sie sicher, dass die gesetzlichen Höchstarbeitszeiten eingehalten und Ruhezeiten gewährt werden.⁴

Reisekosten und Spesen transparent regeln: Legen Sie klare Richtlinien für die Abrechnung von Spesen fest. Stellen Sie sicher, dass die Mitarbeiter die tatsächlich entstandenen, notwendigen und nachweisbaren Kosten geltend machen können.^{9,10,11} Korrekte und nachvollziehbare Spesenabrechnungen sind essenziell; überhöhte oder fehlerhafte Abrechnungen können zu arbeitsrechtlichen Konsequenzen führen.^{1,10,12}

Kündigungen wohlüberlegt gestalten: Kündigungen wegen Leistungsschwäche sind nur bei starker und nachweisbarer Minderleistung möglich. Spesenbetrug ist ein möglicher, aber nur mit hinreichenden Indizien zu verfolgender Kündigungsgrund.¹ Bei betriebsbedingten Kündigungen aufgrund von Umstrukturierungen müssen die Regelungen des Kündigungsschutzgesetzes beachtet werden, insbesondere die Prüfung alternativer Beschäftigungsmöglichkeiten.^{1,13} Beachten Sie, dass das Kündigungsschutzgesetz erst ab einer Betriebsgröße von zehn Mitarbeitern greift (bei Arbeitsverträgen, die nach dem 31.12. 2003 geschlossen wurden).¹⁴

Wettbewerbsverbote und Geheimhaltungspflichten definieren: Vereinbarungen über Wettbewerbsverbote – sowohl während als auch nach dem Arbeitsverhältnis – sollten klar formuliert sein. Diese dürfen aber keine unzumutbare Benachteiligung für den Arbeitnehmer darstellen.¹

Scheinselbstständigkeit vermeiden: Prüfen Sie genau, ob Ihre Vertriebsmitarbeiter als Angestellte oder als Selbstständige tätig sein sollen. Die Abgrenzung hängt stark vom Grad der Weisungsgebundenheit ab.^{1,2} Eine Einstufung als "freier Mitarbeiter" birgt das Risiko der Scheinselbstständigkeit und damit verbundenen Sozialversicherungs- und Nachzahlungsforderungen.^{1,2}

Urlaubsanspruch gewährleisten: Alle Arbeitnehmer haben einen gesetzlichen Anspruch auf bezahlten Urlaub.^{15,16,17} Bei einer Fünf-Tage-Woche beträgt der Mindesturlaub 20 Arbeitstage pro Jahr.^{15,16,17}

Sorgfalt bei der Dokumentation: Eine lückenlose Dokumentation von Kundenbesuchen, Arbeitszeiten und Spesenabrechnungen schützt sowohl Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer und kann im Streitfall als Beweismittel dienen.¹²

Quellen:

FN 1: <https://danielweigert.de/arbeitsrecht-fuer-vertriebsmitarbeiter-handelsvertreter-und-aussendienstmitarbeiter/>
 FN 2: <https://www.advocatio.de/vertriebsrecht/arbeitsrecht-vertrieb-aussendienst/>
 FN 3: <https://vertriebsrecht.de/leistung/arbeitsrecht-im-aussendienst/>
 FN 4: <https://www.iww.de/sr/archiv/personalmanagement-arbeitszeitgestaltung-im-aussendienst-in-diesen-faellen-sind-fahrzeiten-zu-vergueten-f129507?save>
 FN 5: <https://www.ra-poeppel.de/aussendienstmitarbeiter-ein-besonderer-beruf-mit-speziellen-fragen/>
 FN 6: <https://eea-rechtsanwalt-nuernberg.de/arbeitsrecht-auch-an-und-abfahrtszeiten-sind-arbeitszeiten/>
 FN 7: <https://www.timr.com/a/arbeitszeiterfassung-aussendienst-deutschland/>
 FN 8: <https://momozeit.de/blog/arbeitszeiterfassung-aussendienst-pflichten-und-freiheiten>
 FN 9: <https://www.papershift.com/lexikon/spesenabrechnung>
 FN 10: <https://www.personio.de/hr-lexikon/spesenabrechnung/>
 FN 11: <https://www.zh.ch/de/arbeiten-beim-kanton/fuer-hr-profis/handbuch-personalrecht/definition/rechte-und-pflichten/sp>

esen.html

FN 12: <https://www.anwalt.de/rechtstipps/beruf-aussendienst-5-tipps-die-vor-rechtlichen-gefahren-schuetzen-245773.html>

FN 13: <https://www.arbeitsrechtsiegen.de/artikel/aussendienst-kuendigung-umstrukturierung-grund/>

FN 14: <https://www.channelpartner.de/article/3891763/auslaendische-firma-kein-kuendigungsschutz.html>

FN 15: <https://www.lexware.de/wissen/mitarbeiter-gehalt/urlaubsanspruch/>

FN 16: <https://zvoove.de/wissen/was-ist/urlaubsanspruch>

FN 17: https://www.haufe.de/personal/arbeitsrecht/urlaubsanspruch-was-gilt-bei-elternzeit-kuendigung-krankheit/gesetzlicher-urlaubsanspruch-voraussetzungen_76_549490.html

Außerordentliche Kündigung

Die außerordentliche Kündigung, oft auch als fristlose Kündigung bezeichnet, ist eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Einhaltung der regulären Kündigungsfristen^{1,2,3}. Sie ist die drastischste arbeitsrechtliche Sanktion⁴. Sowohl Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer können unter bestimmten Umständen eine außerordentliche Kündigung aussprechen^{5,6}.

Gesetzliche Grundlagen

Die rechtliche Grundlage für die außerordentliche Kündigung ist primär § 626 des Bürgerlichen Gesetzbuches (BGB)^{5,6,7}. Diese Vorschrift besagt, dass ein Dienstverhältnis von jedem Vertragsteil aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gekündigt werden kann, wenn Tatsachen vorliegen, auf Grund derer dem Kündigenden unter Berücksichtigung aller Umstände und Abwägung der Interessen beider Vertragsteile die Fortsetzung des Dienstverhältnisses bis zum Ablauf der Kündigungsfrist oder bis zur vereinbarten Beendigung nicht zugemutet werden kann⁵.

Voraussetzungen einer außerordentlichen Kündigung

Für eine wirksame außerordentliche Kündigung müssen folgende Voraussetzungen erfüllt sein:

Wichtiger Grund

Der wichtigste Grund ist ein zentrales Element^{1,4,8}. Es muss ein solch schwerwiegender Grund vorliegen, dass die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum Ablauf der Kündigungsfrist für die kündigende Partei unzumutbar ist^{5,9}. Die Gerichte legen hierbei einen strengen Maßstab an, da die Folgen für den Gekündigten gravierend sein können¹⁰. Mildere Mittel wie eine Abmahnung, Versetzung oder eine ordentliche Kündigung müssen ausgeschöpft oder unzumutbar sein; die außerordentliche Kündigung ist nur als "ultima ratio" (letztes Mittel) zulässig^{7,8,9}.

Mögliche Gründe, die je nach Einzelfallprüfung als wichtig eingestuft werden können, umfassen (nicht abschließend):

Für Arbeitgeber:

- Schwerwiegende Pflichtverletzungen wie Diebstahl, Betrug, Unterschlagung^{5,8,11,12}
- Grobe Beleidigungen oder Tätlichkeiten gegenüber Vorgesetzten, Kollegen oder Kunden^{5,8,12}
- Straftaten am Arbeitsplatz
- Arbeitsverweigerung trotz Abmahnung^{5,13}
- Weitergabe vertraulicher Firmendaten an Konkurrenten¹³
- Vortäuschen einer Arbeitsunfähigkeit⁸
- Schwere Verletzung der Arbeitssicherheitspflichten

Für Arbeitnehmer:

- Nichtzahlung des Lohns durch den Arbeitgeber^{5,10,13,14}
- Sexuelle Belästigung oder Mobbing am Arbeitsplatz^{5,8,13,14}
- Grobe Arbeitsschutzverletzungen oder Diskriminierung^{5,13,14}
- Stalking durch den Arbeitgeber oder Kollegen¹³

Generell sind betriebsbedingte Gründe für eine außerordentliche Kündigung eher unzulässig, es sei denn, es liegt eine Betriebsstilllegung vor und eine Weiterbeschäftigung ist unmöglich. In solchen Fällen muss aber meist eine gesetzliche oder tarifliche Kündigungsfrist eingehalten werden^{5,11}.

Kündigungserklärung und -frist

Die Kündigungserklärung muss dem Gekündigten zugehen und in der Regel schriftlich erfolgen^{6,15}. Nach § 626 Abs. 2 BGB muss die außerordentliche Kündigung **innerhalb von zwei Wochen** nach Kenntnis der für die Kündigung maßgebenden Tatsachen erfolgen^{2,3,5,8,10,11,12,14,15,16}. Diese Frist ist eine Ausschlussfrist und nicht verlängerbar⁵. Der Kündigungsgrund muss dem anderen Teil auf Verlangen unverzüglich schriftlich mitgeteilt werden^{5,11,16}.

Interessenabwägung

Eine umfassende Abwägung der Interessen beider Vertragsteile ist unerlässlich^{5,7,8,9,10,11,15}. Das Interesse des Kündigenden an der sofortigen Beendigung muss das Interesse des Gekündigten am Fortbestand des Arbeitsverhältnisses überwiegen.

Anhörung des Betriebsrats

Besteht ein Betriebsrat, muss dieser vor jeder Kündigung, auch einer außerordentlichen, angehört werden (§ 102 Betriebsverfassungsgesetz - BetrVG)^{6,7,11}. Versäumt der Arbeitgeber diese Anhörung, ist die Kündigung unwirksam⁷.

Besonderer Kündigungsschutz

In bestimmten Fällen genießen Arbeitnehmer besonderen Kündigungsschutz, der auch bei einer außerordentlichen Kündigung greifen kann, z. B. für Schwangere (§ 17 Mutterschutzgesetz - MuSchG) oder Schwerbehinderte (Zustimmung des Integrationsamtes erforderlich, § 168 SGB IX)⁶. Bei Schwangeren kann die zuständige oberste Landesbehörde eine außerordentliche Kündigung ausnahmsweise für zulässig erklären⁶.

Rechtsfolgen einer außerordentlichen Kündigung

Sofortige Beendigung des Arbeitsverhältnisses: In der Regel endet das Arbeitsverhältnis mit sofortiger Wirkung^{1,3,8,17}. Eine außerordentliche Kündigung kann jedoch auch mit einer (sozialen Auslaufrist) erfolgen^{5,11}.

Schriftliche Mitteilung des Kündigungsgrundes: Auf Verlangen ist der Kündigungsgrund schriftlich mitzuteilen^{5,11}.

Kündigungsschutzklage: Arbeitnehmer können gegen eine außerordentliche Kündigung Klage einreichen. Die Klage muss in der Regel innerhalb von drei Wochen nach Zugang der Kündigung beim Arbeitsgericht eingereicht werden (§§ 4, 13 Abs. 1, § 7 Kündigungsschutzgesetz - KSchG)^{6,8,11}. Versäumt der Arbeitnehmer diese Frist, gilt die Kündigung als wirksam, und die Einhaltung der zweiwöchigen Frist durch den Arbeitgeber wird vermutet^{6,11}.

Arbeitslosengeld und Sperrzeit: Eine außerordentliche Kündigung, insbesondere wenn sie verhaltensbedingt ist, kann zu einer Sperrzeit beim Bezug von Arbeitslosengeld führen^{17,18,19,20}. Die Agentur für Arbeit prüft die Wirksamkeit der Kündigung. Eine Sperrzeit tritt in der Regel nicht ein, wenn der Arbeitnehmer die Arbeitslosigkeit nicht vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt hat oder ein wichtiger Grund für die Lösung des Arbeitsverhältnisses vorlag^{19,20,21,22}. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, sich innerhalb von drei Tagen nach Erhalt der Kündigung bei der Agentur für Arbeit arbeitssuchend zu melden^{17,18,23}.

Abgrenzung zur ordentlichen Kündigung

Im Gegensatz zur ordentlichen Kündigung, bei der Kündigungsfristen eingehalten werden müssen, endet das Arbeitsverhältnis bei einer außerordentlichen Kündigung in der Regel sofort^{1,3,13}. Das Recht zur außerordentlichen Kündigung kann weder ausgeschlossen noch beschränkt werden^{5,6}. Eine unwirksame außerordentliche Kündigung kann unter Umständen in eine wirksame ordentliche Kündigung umgedeutet werden, wenn dies dem Arbeitgeber erkennbar war (§ 140 BGB)^{6,7}.

Quellen:

- FN 1: <https://www.wbs.legal/arbeitsrecht/kuendigung/ausserordentliche-kuendigung/>
- FN 2: <https://www.papershift.com/lexikon/ausserordentliche-kuendigung>
- FN 3: <https://www.ihk.de/konstanz/recht-und-steuern/arbeitsrecht/beendigung-von-arbeitsverhaeltnissen/gesetzliche-kuendigungsfristen-1671708>
- FN 4: <https://www.personio.de/hr-lexikon/ausserordentliche-kuendigung/>
- FN 5: <https://www.ra-potratz.de/die-ausserordentliche-kuendigung-oder-auch-die-kuendigung-aus-wichtigem-grund.html>
- FN 6: https://de.wikipedia.org/wiki/Au%C3%9Ferordentliche_K%C3%BCndigung_im_Arbeitsrecht
- FN 7: <https://www.lecturio.de/mkt/jura-magazin/ausserordentliche-kundigung-%C2%A7-626-bgb/>
- FN 8: <https://www.kanzlei-chevalier.de/rechtsthemen/arbeitsrecht/kuendigung/ausserordentliche-kuendigung>
- FN 9: <https://karrierebibel.de/ausserordentliche-kuendigung/>
- FN 10: <https://www.kanzlei-hasselbach.de/blog/fristlose-kuendigung/>
- FN 11: https://www.hensche.de/Rechtsanwalt_Arbeitsrecht_Handbuch_Kuendigung_Ausserordentlich.html
- FN 12: <https://puels.legal/ausserordentliche-kuendigung/>
- FN 13: <https://www.stepstone.de/magazin/artikel/ausserordentliche-kuendigung>
- FN 14: <https://www.afa-anwalt.de/arbeitsrecht-ratgeber/kuendigung/ausserordentliche-kuendigung/>
- FN 15: <https://www.kanzlei-hasselbach.de/blog/fristlose-kuendigung-arbeitnehmer/>
- FN 16: <https://puels.legal/626-bgb-kuendigung-durch-arbeitgeber/>
- FN 17: <https://www.mayr-arbeitsrecht.de/muster-fuer-eine-ausserordentliche-kuendigung/>
- FN 18: <https://kuendigungsanwalt.de/kuendigung-fristlos-ausserordentlich.html>
- FN 19: <https://sos-recht.de/kuendigung/sperrzeit-beim-arbeitslosengeld/>
- FN 20: <https://rightmart.de/ratgeber/sperrzeit-im-arbeitslosengeld>
- FN 21: https://www.hensche.de/Rechtsanwalt_Arbeitsrecht_Handbuch_Sperrzeit.html
- FN 22: https://www.arbeitsagentur.de/datei/fw-sgb-iii-159_ba034410.pdf

FN 23: <https://www.ihk.de/blueprint/servlet/resource/blob/2253382/9af00977456fef7ff10f6d3f1174161b/muster-fuer-eine-ausserordentliche-kuendigung-data.pdf>

Fazit/Praxistipps für Arbeitgeber zur außerordentlichen Kündigung

Schnelles Handeln nach Kenntnisnahme: Sobald Sie als Arbeitgeber von einem schwerwiegenden Pflichtverstoß oder einem relevanten Sachverhalt erfahren, der eine außerordentliche Kündigung rechtfertigen könnte, müssen Sie umgehend handeln. Eine Frist von zwei Wochen ab Kenntnisnahme des Kündigungsgrundes ist zwingend einzuhalten; wird diese Frist versäumt, kann die Kündigung unwirksam sein^{1,2}. Diese Frist beginnt mit dem Zeitpunkt, zu dem die kündigungsberechtigte Person von den maßgeblichen Tatsachen Kenntnis erlangt³.

Umfassende Sachverhaltsprüfung und Beweissicherung: Bevor Sie eine außerordentliche Kündigung aussprechen, ist eine gründliche Prüfung des Sachverhalts unerlässlich. Sammeln und sichern Sie alle relevanten Beweise (Dokumente, Zeugenaussagen, elektronische Daten), um den Kündigungsgrund lückenlos belegen zu können⁴.

Mitarbeiteranhörung vor der Kündigung (Verdachtskündigung): Wenn die Beweislage nicht eindeutig ist, aber ein dringender Verdacht auf einen erheblichen Pflichtverstoß besteht, ist es ratsam, den betroffenen Mitarbeiter vor Ausspruch der Kündigung anzuhören^{5,6}. Diese Anhörung kann mündlich oder schriftlich erfolgen und sollte idealerweise innerhalb einer Woche nach Konkretisierung des Verdachts stattfinden⁶. Die Anhörung dient dazu, dem Mitarbeiter die Möglichkeit zu geben, sich zu den Verdachtsmomenten zu äußern und kann helfen, die Wirksamkeit einer späteren Kündigung zu untermauern⁵.

Abwägung der Verhältnismäßigkeit und Prüfung milderer Mittel: Eine außerordentliche Kündigung ist die schärfste Sanktion und sollte nur als letztes Mittel eingesetzt werden. Prüfen Sie daher immer, ob mildere Mittel wie eine ordentliche Kündigung oder eine Abmahnung ausreichend wären, um die Situation zu bereinigen⁵. Eine Abmahnung ist in den meisten Fällen vor einer verhaltensbedingten außerordentlichen Kündigung erforderlich, es sei denn, es handelt sich um besonders schwere Pflichtverletzungen, bei denen eine Wiederherstellung des Vertrauens nicht mehr möglich erscheint (z. B. Diebstahl, schwere Beleidigungen)^{2,3,5}.

Berücksichtigung der Interessenabwägung: Bei der Entscheidung zur außerordentlichen Kündigung müssen die Interessen des Arbeitgebers an einer sofortigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses gegen das Interesse des Arbeitnehmers an dessen Fortbestand abgewogen werden^{2,5,7}. Faktoren wie die Dauer der Betriebszugehörigkeit, die Schwere der Pflichtverletzung, die Auswirkungen des Verhaltens und mögliche Wiederholungsgefahr spielen dabei eine Rolle⁸.

Formalitäten und Fristen bei der Kündigungserklärung: Achten Sie penibel auf die Einhaltung aller formalen Voraussetzungen, insbesondere auf die Schriftform der Kündigung. Bei bestehendem Betriebsrat ist dessen ordnungsgemäße Anhörung vor Ausspruch der Kündigung zwingend erforderlich^{4,5}.

Vorbereitung auf eine mögliche Kündigungsschutzklage: Arbeitgeber müssen damit rechnen, dass Arbeitnehmer nach einer außerordentlichen Kündigung eine Kündigungsschutzklage einreichen. Seien Sie auf rechtliche Auseinandersetzungen vorbereitet, da eine unwirksame außerordentliche Kündigung hohe Kosten verursachen kann, z.B. durch Nachzahlung von Lohn⁵.

Klare Begründung der außerordentlichen Kündigung: Der Kündigungsgrund muss klar und nachvollziehbar sein. Im Falle einer gerichtlichen Überprüfung muss der Arbeitgeber die Gründe darlegen⁴.

Außerordentliche Kündigung auch bei "groben Pflichtverletzungen" ohne vorherige Abmahnung möglich: In Ausnahmefällen, insbesondere bei schwerwiegenden Vertrauensbrüchen wie Diebstahl, Spesenbetrug oder groben Beleidigungen des Vorgesetzten, kann auf eine vorherige Abmahnung verzichtet werden, da diese in solchen Situationen keine Besserung erwarten lässt^{3,5}.

Dokumentation des gesamten Prozesses: Führen Sie detaillierte Aufzeichnungen über alle Schritte, von den ersten Anzeichen des Fehlverhaltens über Ermittlungsmaßnahmen, Mitarbeitergespräche bis hin zur endgültigen Kündigungsentscheidung. Diese Dokumentation ist essenziell für die spätere Überprüfung der Rechtmäßigkeit der Kündigung.

Quellen:

FN 1: <https://wollring-law.com/ausserordentliche-kuendigung/>

FN 2: <https://www.kanzlei-manz.com/ausserordentliche-kuendigung-arbeitgeber-gruende/>

FN 3: <https://www.afa-anwalt.de/arbeitsrecht-ratgeber/kuendigung/ausserordentliche-kuendigung/>

FN 4: <https://www.bronhofer.de/blog/arbeitsrecht/kuendigung/ausserordentliche-kuendigung>

FN 5: https://www.hensche.de/Rechtsanwalt_Arbeitsrecht_Handbuch_Kuendigung_Ausserordentlich.html

FN 6: <https://www.personio.de/hr-lexikon/ausserordentliche-kuendigung/>

FN 7: <https://www.fachanwalt.de/magazin/arbeitsrecht/ausserordentliche-kuendigung>

FN 8: <https://www.smartlaw.de/rechtsnews/kuendigung-aufhebung-arbeitszeugnis/wann-arbeitgeber-ausserordentlich-kue-digen-duerfen>

Auswahlrichtlinie

Auswahlrichtlinien sind betrieblich festgelegte Regeln, die der Arbeitgeber bei personellen Entscheidungen wie Einstellungen, Versetzungen, Umgruppierungen und Kündigungen anwendet^{1,2}. Sie dienen dazu, diese Entscheidungen zu objektivieren, transparenter zu gestalten und willkürliche Maßnahmen zu vermeiden, was zu mehr Rechtssicherheit für die Arbeitnehmer führt².

Gesetzliche Grundlagen und Beteiligung des Betriebsrats

Die maßgebliche gesetzliche Grundlage für Auswahlrichtlinien findet sich im Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG), insbesondere in § 95 BetrVG³.

Zustimmungspflicht des Betriebsrats: Grundsätzlich bedürfen Richtlinien über die personelle Auswahl der Zustimmung des Betriebsrats^{1,3}. Ohne diese Zustimmung oder einen ersetzenden Spruch der Einigungsstelle darf der Arbeitgeber die Richtlinien nicht anwenden⁴.

Initiativrecht des Betriebsrats: In Betrieben mit mehr als 500 Arbeitnehmern hat der Betriebsrat ein Initiativrecht und kann die Aufstellung von Auswahlrichtlinien verlangen^{1,3,4}. In kleineren Betrieben kann der Betriebsrat die Aufstellung von Auswahlrichtlinien nicht erzwingen².

Einigungsstelle: Einigen sich Arbeitgeber und Betriebsrat nicht über die Aufstellung oder den Inhalt von Auswahlrichtlinien, entscheidet auf Antrag des Arbeitgebers die Einigungsstelle. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt dann die Einigung zwischen den Parteien^{3,4}.

Abgrenzung zu anderen Regelungen: Auswahlrichtlinien sind nicht mit Stellenbeschreibungen oder Anforderungsprofilen zu verwechseln. Stellenbeschreibungen legen die Anforderungen einer konkreten Stelle fest, während Auswahlrichtlinien allgemeine Kriterien und Verfahren für die Bewertung von Bewerbungen oder Maßnahmen im gesamten Betrieb definieren^{1,5}. Bei betriebsbedingten Kündigungen müssen Auswahlrichtlinien die gesetzlichen Vorgaben der Sozialauswahl gemäß § 1 Abs. 3 Kündigungsschutzgesetz (KSchG) nicht unterschreiten, können aber deren Anwendung strukturieren^{5,6,7}.

Künstliche Intelligenz: Seit einer Gesetzesänderung finden § 95 Abs. 1 und 2 BetrVG auch Anwendung, wenn bei der Aufstellung von Auswahlrichtlinien Künstliche Intelligenz zum Einsatz kommt³.

Inhalt und Kriterien von Auswahlrichtlinien

Auswahlrichtlinien können sich auf verschiedene Kriterien stützen:

Fachliche Voraussetzungen: Hierzu zählen beispielsweise Ausbildungsabschlüsse oder die praktische Beherrschung bestimmter Fertigkeiten¹.

Persönliche Voraussetzungen: Dies können die Dauer der Betriebszugehörigkeit, der Gesundheitszustand oder das Führungsverhalten sein¹.

Soziale Gesichtspunkte: Bei Kündigungen werden oft soziale Kriterien wie Lebensalter, Dauer der Betriebszugehörigkeit, unterhaltspflichtige Personen und Schwerbehinderung berücksichtigt^{6,7}.

Die Kriterien in Auswahlrichtlinien müssen tätigkeitsbezogen und dürfen nicht diskriminierend sein, insbesondere nicht aufgrund von Merkmalen, die das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) schützt^{1,5}.

Folgen von Verstößen gegen Auswahlrichtlinien

Ein Verstoß des Arbeitgebers gegen bestehende Auswahlrichtlinien hat arbeitsrechtliche Konsequenzen:

Mitbestimmung bei personellen Einzelmaßnahmen: In Betrieben mit mehr als 20 Arbeitnehmern kann der Betriebsrat bei Einstellungen, Versetzungen oder Umgruppierungen die Zustimmung verweigern, wenn der Arbeitgeber gegen die Auswahlrichtlinie verstößt (§ 99 Abs. 2 Nr. 2 BetrVG)¹. Bei Kündigungen kann der Betriebsrat den Kündigungen widersprechen (§ 102 Abs. 3 Nr. 2 BetrVG)⁴.

Unterlassungsanspruch: Missachtet der Arbeitgeber das Zustimmungserfordernis des Betriebsrats für die Auswahlrichtlinien selbst, kann der Betriebsrat einen Unterlassungsanspruch geltend machen und die Anwendung der Richtlinie gerichtlich verhindern lassen^{2,4}.

Überprüfung der Sozialauswahl: Wenn in einer Betriebsvereinbarung oder einem Tarifvertrag festgelegte Auswahlrichtlinien zur Sozialauswahl angewendet werden, kann eine gerichtliche Überprüfung der Bewertung nur auf grobe Fehlerhaftigkeit stattfinden (§ 1 Abs. 4 KSchG)^{6,7}. Ein Verstoß gegen die Auswahlrichtlinien kann eine

Kündigung als sozial ungerechtfertigt und somit unwirksam erscheinen lassen (§ 1 Abs. 2 Nr. 1a KSchG)⁶.

Besonderheiten bei Kündigungen

Bei betriebsbedingten Kündigungen spielen Auswahlrichtlinien eine wichtige Rolle bei der Sozialauswahl⁷. Sie legen fest, wie soziale Kriterien (wie Lebensalter, Dauer der Betriebszugehörigkeit, Unterhaltspflichten, Schwerbehinderung) im Verhältnis zueinander zu bewerten sind⁶. Die Festlegung dieser Bewertung kann in einer Betriebsvereinbarung erfolgen und wird dann nur noch auf grobe Fehlerhaftigkeit überprüft^{6,7}. § 1 Abs. 3 KSchG schränkt zwar die Auswahl ein, indem bestimmte Arbeitnehmer wegen ihrer Kenntnisse, Fähigkeiten oder zur Sicherung einer ausgewogenen Personalstruktur ausgenommen werden können, dies muss aber im berechtigten betrieblichen Interesse liegen⁸.

Quellen:

FN 1: <https://wirtschaftslexikon.gabler.de/definition/auswahlrichtlinien-29182>

FN 2: <https://www.betriebsrat.com/wissen/personelle-angelegenheiten/auswahlrichtlinien>

FN 3: https://www.gesetze-im-internet.de/betrvg/_95.html

FN 4: <https://kluge-seminare.de/br-portal/wissen/personelle-angelegenheiten/auswahlrichtlinien/>

FN 5: <https://www.mtrlegal.com/wiki/auswahlrichtlinien/>

FN 6: <https://www.betriebsrat.de/betriebsratslexikon/br/auswahlrichtlinien>

FN 7: <https://anwaltspraxis-magazin.de/fachbeitraege/arbeitsrecht/2021/10/11/absicherung-der-sozialauswahl-durch-auswahlrichtlinien-und-namenslisten-gem-%C2%A7-1-abs-4-u-5-kschg/>

FN 8: https://www.gesetze-im-internet.de/kschg/_1.html

Fazit/Praxistipps für Arbeitgeber zur Auswahlrichtlinie

Klare und nachvollziehbare Kriterien festlegen: Bei betriebsbedingten Kündigungen müssen Arbeitgeber die Sozialauswahl anhand bestimmter Kriterien durchführen. Dazu gehören die Dauer der Betriebszugehörigkeit, das Lebensalter, bestehende Unterhaltspflichten sowie eine Schwerbehinderung.^{1,2,3} Diese Kriterien müssen objektiv und nachvollziehbar angewendet werden.⁴

Dokumentation ist entscheidend: Jegliche Kriterien, die bei der Auswahlentscheidung berücksichtigt werden, müssen sorgfältig dokumentiert werden. Im Streitfall muss der Arbeitgeber die getroffenen Auswahlentscheidungen und die zugrunde liegenden Gründe transparent darlegen können.³

Berücksichtigung von Sonderfällen: Es gibt Situationen, in denen ausnahmsweise von den üblichen Sozialauswahlkriterien abgewichen werden darf, z. B. um Leistungsträger im Unternehmen zu halten und die Wettbewerbsfähigkeit zu sichern. Solche Ausnahmen bedürfen jedoch einer objektiven und nachvollziehbaren Begründung und müssen gut dokumentiert werden.³

Betriebsvereinbarungen nutzen: Oftmals werden Punktesysteme zur Bewertung der Sozialkriterien durch Tarifverträge oder Betriebsvereinbarungen geregelt. Die Einhaltung dieser Regelungen ist für den Arbeitgeber bindend.^{2,5} Solche Regelungen helfen, die Auswahl objektiv und transparent zu gestalten.³

Betriebsrat einbeziehen: Richtlinien zur personellen Auswahl, zu denen auch Auswahlrichtlinien bei Kündigungen gehören, bedürfen der Zustimmung des Betriebsrats.^{6,7,8} Ohne die Zustimmung des Betriebsrats oder eine Regelung durch die Einigungsstelle sind solche Richtlinien und darauf basierende Kündigungen unwirksam.⁸ Der Betriebsrat hat bei der Aufstellung von Auswahlrichtlinien ein erzwingbares Mitbestimmungsrecht.⁶

Sicherstellung der Anwendbarkeit: Die Sozialauswahl ist nur bei ordentlichen betriebsbedingten Kündigungen anwendbar und setzt voraus, dass das Kündigungsschutzgesetz greift. Dies ist in der Regel der Fall, wenn das Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate besteht und der Betrieb mehr als zehn Mitarbeiter beschäftigt.^{2,5} Bei einer kompletten Betriebsschließung oder wenn die Anzahl der zu kündigenden Stellen genau der Anzahl der zu kündigenden Mitarbeiter entspricht, entfällt die Notwendigkeit einer Sozialauswahl.⁵

Fehlerhafte Sozialauswahl vermeiden: Eine fehlerhafte Durchführung der Sozialauswahl kann zur Unwirksamkeit der Kündigung führen.^{1,4} Arbeitgeber tragen die volle Beweislast für die Ordnungsmäßigkeit ihrer Sozialauswahl.³ Daher ist eine sorgfältige und rechtssichere Umsetzung unerlässlich.

Quellen:

FN 1: <https://www.anderfuhr-buschmann.de/sozialauswahl/>

FN 2: <https://www.die-kuendigungsschutzkanzlei.de/blog/sozialauswahl-bei-betriebsbedingter-kuendigung/>

FN 3: <https://kanzlei-vogedes.de/sozialauswahl-kuendigung/>
FN 4: <https://www.kanzlei-ahlborn.de/sozialauswahl/>
FN 5: <https://www.deurag.de/blog/sozialauswahl-bei-kuendigung/>
FN 6: <https://www.aas-seminare.de/betrvg-kommentare/auswahlrichtlinien/>
FN 7: https://www.hensche.de/Rechtsanwalt_Arbeitsrecht_Gesetze_BetrVG_p95.html
FN 8: <https://www.betriebsratsberater-berlin.de/glossar/auswahlrichtlinien/>

Befristeter Arbeitsvertrag

Ein befristeter Arbeitsvertrag, auch Zeitvertrag genannt, ist ein Arbeitsverhältnis, das für eine im Voraus festgelegte Zeitdauer oder bis zum Eintritt eines bestimmten Ereignisses geschlossen wird^{1,2,3}. Im Gegensatz zu einem unbefristeten Arbeitsvertrag endet das Arbeitsverhältnis automatisch mit dem Ablauf der vereinbarten Frist oder dem Eintreten des Ereignisses, ohne dass es einer Kündigung bedarf^{1,4}.

Zulässigkeit von Befristungen

Die Zulässigkeit befristeter Arbeitsverträge ist im Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt^{2,5,6}. Ziel dieser Regelungen ist es, die Arbeitnehmer vor einem Missbrauch von befristeten Verträgen zu schützen und Arbeitnehmerschutzrechte, wie das Kündigungsschutzgesetz, nicht zu umgehen⁵. Grundsätzlich ist eine Befristung nur zulässig, wenn ein sachlicher Grund vorliegt oder wenn die Voraussetzungen für eine Befristung ohne Sachgrund gegeben sind⁵.

Befristung mit Sachgrund

Ein sachlicher Grund liegt vor, wenn ein nachvollziehbarer Anlass für die zeitliche Begrenzung des Arbeitsverhältnisses besteht^{3,7}. Das TzBfG nennt explizit Beispiele für solche sachlichen Gründe in § 14 Abs. 1:

- Vorübergehender betrieblicher Bedarf an der Arbeitsleistung^{3,4,5,8,9,10,11}
- Befristung im Anschluss an eine Ausbildung oder ein Studium zur Erleichterung des Übergangs in eine Anschlussbeschäftigung^{1,4,5,8,9,11}
- Beschäftigung zur Vertretung eines anderen Arbeitnehmers (z. B. bei Krankheit, Elternzeit, Mutterschutz)
- Die Eigenart der Arbeitsleistung rechtfertigt die Befristung (z. B. Saisonarbeit, Künstler, Sportler)
- Erprobung eines neuen Mitarbeiters^{5,8,9}
- Gründe in der Person des Arbeitnehmers (z. B. befristete Aufenthaltserlaubnis)
- Beschäftigung aus Haushaltsmitteln, die für eine befristete Beschäftigung bestimmt sind^{4,5,8,9}
- Gerichtlicher Vergleich^{1,4,5,9}

Liegt ein solcher Sachgrund vor, ist die Befristung wirksam. Die Aufzählung ist nicht abschließend; auch andere triftige Gründe können eine Befristung rechtfertigen¹. Bei Vorliegen eines Sachgrunds sind theoretisch keine Höchstgrenzen für die Dauer oder Anzahl von Verlängerungen (Kettenbefristungen) gesetzt, solange der Sachgrund fortbesteht^{1,10,11,12,13,14}. Jedoch kann auch hier Rechtsmissbrauch vorliegen, wenn die Befristungen exzessiv über einen langen Zeitraum erfolgen^{1,15}.

Befristung ohne Sachgrund (Sachgrundlose Befristung)

Eine Befristung ohne sachlichen Grund ist unter bestimmten Voraussetzungen zulässig^{13,14,16}. Die wichtigsten Regelungen finden sich in § 14 Abs. 2 und 2a TzBfG:

Maximale Dauer: Die kalendermäßige Befristung ohne Sachgrund ist bis zu einer Gesamtdauer von zwei Jahren zulässig^{4,11,13,14,16,17,18}.

Anzahl der Verlängerungen: Innerhalb dieser zwei Jahre ist die höchstens dreimalige Verlängerung eines kalendermäßig befristeten Arbeitsvertrages zulässig^{11,13,14,16,17,18}.

Voraussetzung Neueinstellung: Eine sachgrundlose Befristung ist nur zulässig, wenn zum Zeitpunkt des Vertragsschlusses kein gemeinsames Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien bestanden hat^{12,14,16,18,19,20}. Vorbeschäftigungen, auch wenn sie lange zurückliegen, können eine sachgrundlose Befristung ausschließen^{1,6,7,12,14,18,19,21}. Eine Ausnahme hiervon bildet eine sehr lange Unterbrechung (z. B. über drei Jahre) oder eine Befristung nach 52 Jahren (§ 14 Abs. 3 TzBfG).

Unternehmensgründung: Bei neu gegründeten Unternehmen kann eine sachgrundlose Befristung bis zu einer Dauer von vier Jahren erfolgen^{2,8,16,18}. Hierbei sind auch mehrere Befristungen möglich².

Beschäftigte ab 52 Jahren: Arbeitnehmer, die zu Beginn des befristeten Arbeitsverhältnisses das 52. Lebensjahr

vollendet haben und unmittelbar davor mindestens vier Monate arbeitslos waren, Transferkurzarbeitergeld bezogen oder an einer öffentlich geförderten Beschäftigungsmaßnahme teilgenommen haben, können sachgrundlos für bis zu fünf Jahre befristet werden^{1,2,8,11,16,18,20,22}. Die Anzahl der Verlängerungen ist hier nicht begrenzt^{1,11}. Diese Regelung wird jedoch kritisch gesehen und ihre Unionsrechtskonformität ist umstritten^{2,11}.

Formvorschriften und Beginn des Arbeitsverhältnisses

Ein befristeter Arbeitsvertrag bedarf zu seiner Wirksamkeit immer der **Schriftform**^{3,4,13,22}. Dies bedeutet, dass er von beiden Parteien eigenhändig unterschrieben werden muss. Eine E-Mail oder mündliche Vereinbarung reicht nicht aus¹³. Die Befristungsabrede muss zudem vor Arbeitsantritt getroffen und unterschrieben sein, um wirksam zu sein²⁰.

Beendigung des befristeten Arbeitsverhältnisses

Das Arbeitsverhältnis endet automatisch mit dem vereinbarten Zeitpunkt oder Ereignis^{1,3}. Eine gesonderte Kündigung ist grundsätzlich nicht erforderlich^{1,4,6}. Eine ordentliche Kündigung ist bei befristeten Verträgen nur ausgeschlossen, wenn dies nicht ausdrücklich im Vertrag oder einem anwendbaren Tarifvertrag anders geregelt ist^{1,2,23}. Eine außerordentliche Kündigung bleibt jedoch immer möglich⁸.

Bei einer zweckbefristeten Anstellung endet das Arbeitsverhältnis mit Erreichen des Zwecks, wobei der Arbeitgeber den Arbeitnehmer mindestens zwei Wochen vorher schriftlich informieren muss^{1,12}.

Folgen einer unwirksamen Befristung

Ist eine Befristung unwirksam (z.B. wegen Formfehlern, fehlenden Sachgrunds oder Verstoß gegen das Vorbeschäftigungsverbot), gilt der Arbeitsvertrag gemäß § 16 TzBfG als auf unbestimmte Zeit geschlossen^{1,3,23}. Dies bedeutet, dass der Arbeitnehmer dann die Rechte eines unbefristet Beschäftigten genießt, einschließlich des Kündigungsschutzes. Eine Entfristungsklage muss in der Regel innerhalb von drei Wochen nach dem vereinbarten Ende des befristeten Arbeitsverhältnisses erhoben werden¹⁸.

Befristungen im wissenschaftlichen Bereich

Für wissenschaftliche Mitarbeiter an Hochschulen gelten spezielle Regelungen, insbesondere das Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG)¹. Dieses Gesetz erweitert die Möglichkeiten zur Befristung im Vergleich zu den allgemeinen Regelungen des TzBfG erheblich. So können befristete Arbeitsverträge mit wissenschaftlichen Mitarbeitern für eine Dauer von bis zu sechs Jahren (in der Medizin bis zu fünfzehn Jahre) zulässig sein, und dies sowohl mit als auch ohne Sachgrund^{1,21}. Etwa 75 % der Arbeitsverträge an Universitäten sind nach aktuellen Schätzungen befristet²¹.

Quellen:

FN 1: https://www.hensche.de/Rechtsanwalt_Arbeitsrecht_Handbuch_Befristung.html

FN 2: <https://wirtschaftslexikon.gabler.de/definition/befristeter-arbeitsvertrag-28876>

FN 3: <https://www.mtrlegal.com/wiki/befristeter-arbeitsvertrag/>

FN 4: <https://www.arbeitsvertrag.org/befristeter-arbeitsvertrag/>

FN 5: <https://www.ihk-muenchen.de/ratgeber/recht/arbeitsrecht/einstellung-von-arbeitnehmern/befristung-von-arbeitsvertraegen/>

FN 6: <https://www.finanztip.de/befristeter-arbeitsvertrag/>

FN 7: <https://www.juraforum.de/lexikon/befristetes-arbeitsverhaeltnis-sachgrund>

FN 8: <https://www.wbs.legal/arbeitsrecht/arbeitnehmer/befristung/>

FN 9: <https://www.ra-wittig.de/ratgeber/arbeitsvertrag/befristung/befristungsgrund/>

FN 10: <https://www.rechtsanwalt-bach.de/arbeitsrecht-leipzig/befristeter-arbeitsvertrag/befristung-mit-sachgrund/>

FN 11: <https://www.thorn-arbeitsrecht-muenchen.de/lexikon/befristung>

FN 12: <https://verdi-bub.de/wissen/praxistipps/befristete-arbeitsverhaeltnisse-mit-sachlichem-grund>

FN 13: <https://www.kanzlei-hasselbach.de/blog/befristeter-arbeitsvertrag/>

FN 14: <https://www.wbs.legal/arbeitsrecht/arbeitnehmer/befristung/sachgrundlose-befristung/>

FN 15: <https://www.hwk-stuttgart.de/artikel/befristeter-arbeitsvertrag-das-gilt-rechtlich-67,0,2138.html>

FN 16: <https://www.personio.de/hr-lexikon/sachgrundlose-befristung/>

FN 17: https://www.hensche.de/Rechtsanwalt_Arbeitsrecht_Gesetze_TzBfG_p14.html

FN 18: <https://www.allrecht.de/alles-was-recht-ist/sachgrundlose-befristung/>

FN 19: <https://www.arbeitnehmerhilfe-berlin.de/arbeitsrecht-wissen/wichtige-neuigkeiten-zur-mehrfachen-sachgrundlosen-befristung.html>

FN 20: <https://www.ihk.de/konstanz/recht-und-steuern/arbeitsrecht/besondere-vorschriften/befristungvonarbeitsverhaeltnis>

sen-1671762

FN 21: <https://www.juraforum.de/lexikon/befristetes-arbeitsverhaeltnis-hochschule>FN 22: https://de.wikipedia.org/wiki/Befristetes_ArbeitsverhaeltnisFN 23: <https://www.gesetze-im-internet.de/tzbfhg/BJNR196610000.html>

Fazit/Praxistipps für Arbeitgeber

Schriftform ist unerlässlich: Eine Befristung eines Arbeitsvertrags muss zwingend schriftlich erfolgen, und zwar bevor die Arbeit aufgenommen wird. Mündliche Vereinbarungen sind unwirksam und führen zur automatischen Entfristung des Vertrags^{1,2,3}. Achten Sie darauf, dass beide Parteien den Vertrag vor Arbeitsbeginn unterzeichnen⁴.

Vorbeschäftigung beachten: Eine sachgrundlose Befristung ist in der Regel nur bei Neueinstellungen zulässig. Wenn bereits ein Arbeitsverhältnis mit demselben Arbeitgeber bestand, kann eine erneute sachgrundlose Befristung unwirksam sein^{3,5}. Es gibt jedoch Ausnahmen, beispielsweise wenn das vorherige Arbeitsverhältnis mehr als drei Jahre zurückliegt¹. Bei einer Befristung mit Sachgrund ist eine Vorbeschäftigung in der Regel kein Hindernis^{4,5}.

Zwei-Jahres-Grenze bei sachgrundloser Befristung: Die maximale Dauer für eine sachgrundlose Befristung beträgt zwei Jahre. Innerhalb dieses Zeitraums sind maximal drei Verlängerungen möglich^{1,5,6}. Auch wenn es keine starre Höchstgrenze für Befristungen mit Sachgrund gibt, sind Verträge, die zwei Jahre überschreiten, nach Ansicht des Gesetzgebers oft nicht mehr gewünscht⁶.

Sachgründe für Befristungen nutzen: Wenn ein betrieblicher Bedarf nur vorübergehend besteht, kann eine Befristung mit Sachgrund gerechtfertigt sein. Typische Gründe sind die Vertretung während der Elternzeit, eine Befristung im Anschluss an eine Ausbildung oder ein Studium, die Erprobung eines Arbeitnehmers oder projektbezogene Beschäftigungen^{1,7}. Auch die Eigenart der Arbeitsleistung kann einen Sachgrund darstellen⁸.

Besonderheiten bei Unternehmensgründungen und älteren Arbeitnehmern: Neu gegründete Unternehmen können in den ersten vier Jahren nach ihrer Gründung oft Mitarbeiter bis zu vier Jahre sachgrundlos befristen^{1,7,8}. Für Arbeitnehmer ab 52 Jahren können unter bestimmten Voraussetzungen auch sachgrundlose Befristungen bis zu fünf Jahre vereinbart werden, wenn sie zuvor mindestens vier Monate arbeitslos waren^{1,9}.

Achtung bei Kettenbefristungen: Wiederholte Befristungen über Jahre hinweg (Kettenbefristungen) können als Rechtsmissbrauch gewertet werden und zur Entfristung führen. Gerichte setzen hier enge Grenzen^{3,5,6}. Jede Verlängerung eines befristeten Vertrags muss in der Regel einen eigenen Sachgrund haben, auch wenn für die Wirksamkeit der letzten Befristung oft nur deren Sachgrund zählt².

Korrekte Verlängerung sichern: Eine Verlängerung eines befristeten Arbeitsvertrags muss zwingend noch während der Laufzeit des ursprünglichen Vertrags schriftlich vereinbart werden^{2,7,8}. Erfolgt die neue Vereinbarung verspätet, handelt es sich um eine neue Einstellung, die dann unter Umständen nur noch mit Sachgrund zulässig ist². Auch eine Anpassung anderer Vertragsbedingungen bei einer Verlängerung kann die Wirksamkeit gefährden³.

Automatische Entfristung vermeiden: Wenn ein Arbeitnehmer nach Ablauf des befristeten Vertrags weiterarbeitet und der Arbeitgeber dies duldet, gilt das Arbeitsverhältnis als automatisch unbefristet^{3,8}. Bei zweckbefristeten Verträgen muss der Arbeitgeber den Arbeitnehmer schriftlich über das Erreichen des Zwecks informieren; das Arbeitsverhältnis endet dann frühestens zwei Wochen nach dieser Mitteilung^{7,8}. Eine Mitteilung des Arbeitgebers, dass er den Vertrag nicht verlängern möchte, ist bei Zeitbefristungen ohne Sachgrund oder bei Zeitbefristungen mit Sachgrund in der Regel nicht erforderlich, da der Vertrag automatisch ausläuft¹⁰.

Kündigungsmöglichkeiten prüfen: Grundsätzlich ist eine ordentliche Kündigung bei befristeten Arbeitsverhältnissen für beide Seiten ausgeschlossen. Diese ist nur möglich, wenn sie explizit im Vertrag oder einem geltenden Tarifvertrag vereinbart wurde^{2,8}. Eine fristlose Kündigung aus wichtigem Grund bleibt jedoch für beide Seiten möglich^{2,8}.

Rechtsberatung in Anspruch nehmen: Aufgrund der komplexen rechtlichen Regelungen und der vielen Fallstricke empfiehlt es sich, befristete Arbeitsverträge von einem Anwalt für Arbeitsrecht überprüfen zu lassen, um kostspielige Fehler und Rechtsstreitigkeiten zu vermeiden¹¹.

Quellen:

FN 1: <https://www.arbeitsrechtsiegen.de/artikel/wirksamkeit-arbeitsvertragliche-befristung/>

FN 2: <https://www.devk.de/service/wissenswertes/befristeter-arbeitsvertrag>
FN 3: <https://www.bronhofer.de/blog/arbeitsrecht/befristeter-arbeitsvertrag-was-arbeitnehmer-wissen-sollten>
FN 4: <https://www.frielingsdorf.de/artikel/fuenf-tipps-zur-befristung-von-arbeitsverhaeltnissen/>
FN 5: https://www.hensche.de/Rechtsanwalt_Arbeitsrecht_Handbuch_Befristung.html
FN 6: <https://www.finanztip.de/befristeter-arbeitsvertrag/>
FN 7: <https://www.roland-rechtsschutz.de/befristeter-arbeitsvertrag/>
FN 8: <https://www.hwk-stuttgart.de/artikel/befristeter-arbeitsvertrag-das-gilt-rechtlich-67,0,2138.html>
FN 9: <https://www.youtube.com/watch?v=eN3LRXMT5ms>
FN 10: <https://www.impulse.de/personal/befristeter-arbeitsvertrag/2188756.html>
FN 11: <https://www.versicherungsmagazin.de/rubriken/branche/vorsicht-vor-fehlern-bei-befristeten-arbeitsverhaeltnissen-1885296.html>

Bereitschaftsdienst

Der Bereitschaftsdienst ist eine besondere Form der Arbeitszeit, bei der sich Arbeitnehmer außerhalb ihrer regulären Arbeitszeit für dienstliche Zwecke bereithalten müssen, um bei Bedarf sofort ihre Arbeitskraft einsetzen zu können. Diese Form des Dienstes ist vor allem in Branchen wie dem Gesundheitswesen, dem sozialen Dienst, der Feuerwehr, der Polizei, aber auch in technischen Bereichen wie der Energieversorgung oder der Gebäudetechnik verbreitet.¹

Was versteht man unter Bereitschaftsdienst?

Beim Bereitschaftsdienst ist der Arbeitnehmer verpflichtet, sich an einem vom Arbeitgeber bestimmten Ort aufzuhalten und bereitsteht, um im Bedarfsfall kurzfristig seine Arbeit aufzunehmen.² Dies unterscheidet ihn von der Rufbereitschaft, bei der der Arbeitnehmer seinen Aufenthaltsort frei wählen kann, jedoch telefonisch oder anderweitig erreichbar sein muss, um im Bedarfsfall zur Arbeit gerufen zu werden.³ Die Verpflichtung, jederzeit einsatzbereit sein zu müssen und die Möglichkeit, den Aufenthaltsort nicht frei wählen zu können, kennzeichnen den Bereitschaftsdienst.⁴

Bereitschaftsdienst als Arbeitszeit

Entscheidend aus arbeitsrechtlicher Sicht ist, dass Bereitschaftsdienst als reguläre Arbeitszeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes (ArbZG) gilt.^{1,5} Dies wurde durch ein Urteil des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) im Jahr 2000 bestätigt und hat zur Anpassung des § 2 Abs. 1 ArbZG geführt.⁶ Dies bedeutet, dass die gesamte Zeit des Bereitschaftsdienstes, auch wenn der Arbeitnehmer ruht oder keine aktive Tätigkeit ausübt, zur Berechnung der maximal zulässigen täglichen und wöchentlichen Arbeitszeit herangezogen werden muss.^{2,5} Auch Ruhepausen, die während des Bereitschaftsdienstes eingelegt werden, zählen als Arbeitszeit, solange die Pflicht zur sofortigen Einsatzbereitschaft fortbesteht.⁶

Gesetzliche Regelungen und Grenzen

Das Arbeitszeitgesetz (ArbZG) regelt die Rahmenbedingungen für den Bereitschaftsdienst. Grundsätzlich dürfen Arbeitnehmer nicht mehr als acht Stunden pro Werktag arbeiten.^{4,5} Diese Höchstarbeitszeit kann jedoch unter bestimmten Voraussetzungen verlängert werden:

Tarifvertragliche Regelungen: Gemäß § 7 Abs. 1a ArbZG können Tarifverträge oder auf deren Basis geschlossene Betriebs- oder Dienstvereinbarungen abweichende Regelungen zulassen.³ So kann die werktägliche Arbeitszeit auch ohne Ausgleich über acht Stunden hinaus verlängert werden, wenn die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst umfasst.⁵

Opt-out-Regelung: Unter bestimmten Bedingungen kann die tägliche Arbeitszeit auch über zehn Stunden hinaus verlängert werden, wenn besondere Regelungen die Gesundheit der Arbeitnehmer nicht gefährden und ein regelmäßiger und erheblicher Anteil an Bereitschaftsdienst in der Arbeitszeit enthalten ist.⁵

Ruhezeiten

Da Bereitschaftsdienst als Arbeitszeit zählt, müssen die gesetzlich vorgeschriebenen Mindestruhezeiten eingehalten werden. Gemäß § 5 ArbZG steht Arbeitnehmern nach Beendigung des täglichen Arbeitsblocks eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens elf Stunden zu.^{2,3,5} Diese Ruhezeit kann durch tarifvertragliche Regelungen modifiziert werden.⁵ Ruhephasen während des Bereitschaftsdienstes werden nicht als Teil dieser Ruhezeit gewertet.⁵ Bei Rufbereitschaft ist eine Verkürzung der Ruhezeit unter bestimmten Umständen möglich, z. B. im Gesundheitswesen, wo die Ruhezeit auf mindestens fünf Stunden reduziert werden kann.

Anordnung und Verteilung von Bereitschaftsdiensten

Arbeitgeber dürfen Bereitschaftsdienste nicht willkürlich anordnen.² Eine solche Verpflichtung muss auf einer vertraglichen oder tariflichen Grundlage basieren.^{2,5} Bei der Verteilung der Dienste muss der Arbeitgeber nach billigem Ermessen vorgehen und dabei insbesondere gesundheitliche Aspekte und die Gleichmäßigkeit der Verteilung unter den berechtigten Arbeitnehmern berücksichtigen.²

Vergütung von Bereitschaftsdienst

Obwohl Bereitschaftsdienst als Arbeitszeit gilt, bedeutet dies nicht automatisch eine Vergütung in voller Höhe der regulären Arbeitszeit.³ Die Vergütung für Bereitschaftsdienst kann geringer sein als die für normale Arbeit, jedoch darf sie nicht unter dem gesetzlichen Mindestlohn liegen.^{2,4,5} In der Regel wird eine pauschale Vergütung für die Bereitschaft gezahlt, zuzüglich einer Entlohnung für die tatsächlich geleistete Arbeit während des Dienstes.¹ Falls tarifvertragliche Regelungen oder Betriebsvereinbarungen existieren, können diese abweichende Vergütungsmodelle vorsehen.³ Nacht- und Feiertagszuschläge können zusätzlich anfallen.⁴ Grundsätzlich ist eine Vergütungspflicht gegeben, eine Bezahlung unterhalb des Mindestlohns ist nicht zulässig.^{3,5}

Abgrenzung zur Rufbereitschaft

Es ist wichtig, Bereitschaftsdienst klar von der Rufbereitschaft abzugrenzen. Bei der Rufbereitschaft ist der Arbeitnehmer nicht verpflichtet, an einem bestimmten Ort anwesend zu sein, sondern muss lediglich erreichbar sein und sich in angemessener Zeit zur Arbeit begeben können.^{3,4} Die Rufbereitschaft selbst wird arbeitsrechtlich nicht als Arbeitszeit gewertet, lediglich die tatsächliche Arbeitsleistung während der Rufbereitschaft wird als Arbeitszeit angerechnet und vergütet.^{6,7} Die konkreten Umstände und die Einschränkungen, die für den Arbeitnehmer mit der jeweiligen Dienstform verbunden sind, sind entscheidend für die arbeitsrechtliche Einordnung, nicht die Bezeichnung im Vertrag.⁶

Quellen:

- FN 1: <https://www.atoss.com/de/wissen-inspiration/wiki/bereitschaftsdienst>
 FN 2: <https://www.vdaa.de/pressemitteilungen/wann-gilt-bereitschaftszeit-als-arbeitszeit/>
 FN 3: <https://www.anwalt.org/bereitschaftsdienst/>
 FN 4: <https://www.arbeitsrechte.de/bereitschaftsdienst/>
 FN 5: <https://www.personio.de/hr-lexikon/bereitschaftsdienst/>
 FN 6: <https://www.kanzlei-hasselbach.de/blog/bereitschaftsdienst-arbeitszeit-bezahlung/>
 FN 7: <https://www.arbeitsvertrag.org/bereitschaftsdienst/>

Fazit/Praxistipps für Arbeitgeber zum Bereitschaftsdienst

Klare vertragliche Regelungen: Vereinbaren Sie Bereitschaftsdienste detailliert im Arbeitsvertrag oder in einem separaten Tarifvertrag. Definieren Sie klar, was unter Bereitschaftsdienst fällt, welche Zeiten betroffen sind und wie die Vergütung aussieht. Dies vermeidet Unklarheiten und Streitigkeiten.^{1,2,3}

Definition und Abgrenzung: Machen Sie sich bewusst, dass Bereitschaftsdienst bedeutet, dass der Arbeitnehmer sich an einem vom Arbeitgeber bestimmten Ort aufhalten muss, um bei Bedarf jederzeit die Arbeit aufnehmen zu können. Dies unterscheidet sich von der Rufbereitschaft, bei der der Arbeitnehmer den Aufenthaltsort frei wählen kann, solange er erreichbar ist.^{1,2,3,4,5,6,7,8,9}

Bereitschaftsdienst ist Arbeitszeit: Berücksichtigen Sie, dass Bereitschaftsdienst – auch wenn keine aktive Arbeit geleistet wird – rechtlich als Arbeitszeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes gilt. Dies hat Auswirkungen auf die maximale tägliche und wöchentliche Arbeitszeit sowie auf Ruhezeiten.^{1,2,6,8,9,10,11}

Vergütung sicherstellen: Auch wenn Bereitschaftsdienst geringer vergütet werden kann als normale Arbeitszeit, muss mindestens der gesetzliche Mindestlohn gezahlt werden. Die genaue Höhe der Vergütung kann in Arbeits- oder Tarifverträgen festgelegt werden, wobei ein "Heranziehungsanteil" (der erwartbare Anteil an Vollarbeit) eine Rolle spielen kann.^{1,2,3,4,6,7,10}

Höchstarbeitszeiten und Ruhezeiten einhalten: Beachten Sie strikt die Vorgaben des Arbeitszeitgesetzes bezüglich der Höchstarbeitszeiten (regelmäßig 8 Stunden pro Tag, auf 10 Stunden erweiterbar unter bestimmten Bedingungen) und der Mindestruhezeiten von elf Stunden zwischen zwei Arbeitseinsätzen. Auch Ruhephasen während des Bereitschaftsdienstes, in denen keine aktive Arbeit geleistet wird, zählen nicht als Ruhezeit im gesetzlichen Sinne und müssen durch eine anschließende Ruhezeit ausgeglichen werden.^{3,4,10,11}

Betriebsrat einbeziehen: Bei der dauerhaften Einführung von Bereitschaftsdiensten, die die reguläre Arbeitszeit überschreiten, hat der Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht.²

Gleichmäßige Verteilung: Ordnen Sie Bereitschaftsdienste nach billigem Ermessen an und verteilen Sie sie möglichst gleichmäßig auf alle berechtigten Arbeitnehmer. Berücksichtigen Sie dabei auch individuelle gesundheitliche Einschränkungen, insbesondere bei Nachtarbeit.¹

Arbeitgeber bestimmt den Ort: Beim Bereitschaftsdienst bestimmt der Arbeitgeber den Ort, an dem sich der Arbeitnehmer bereithalten muss. Dieser kann innerhalb oder außerhalb des Betriebs liegen, muss aber die

sofortige Aufnahme der Tätigkeit ermöglichen.^{3,5,7,8,9}

Gesundheitsschutz gewährleisten: Wenn Bereitschaftsdienste dazu führen, dass die tägliche Arbeitszeit regelmäßig zehn Stunden überschreitet, müssen Sie sicherstellen, dass die Gesundheit der Arbeitnehmer nicht gefährdet wird. Dies kann z. B. durch besondere Maßnahmen geschehen.^{3,7}

Klare Dokumentation: Erfassen Sie die Zeiten des Bereitschaftsdienstes sorgfältig, da diese als Arbeitszeit gelten und für die Einhaltung von Höchstarbeitszeiten und Ruhezeiten relevant sind.^{3,11}

Quellen:

FN 1: <https://www.hms-bg.de/aktuelles/bereitschaftsdienst-tipps-und-tricks/>

FN 2: <https://www.anwalt.org/bereitschaftsdienst/>

FN 3: <https://www.askdante.com/lexikon/bereitschaftsdienst>

FN 4: <https://www.arbeitsvertrag.org/bereitschaftsdienst/>

FN 5: https://www.hensche.de/Rechtsanwalt_Arbeitsrecht_Handbuch_Bereitschaftsdienst.html

FN 6: <https://www.arbeitsrechte.de/bereitschaftsdienst/>

FN 7: <https://www.papershift.com/lexikon/bereitschaftsdienst>

FN 8: <https://www.kanzlei-chevalier.de/rechtsthemen/arbeitsrecht/arbeitsvertrag/bereitschaftsdienst>

FN 9: <https://www.kanzlei-hasselbach.de/blog/bereitschaftsdienst-arbeitszeit-bezahlung/>

FN 10: https://www.haufe.de/personal/arbeitsrecht/arbeitszeitregelungen-grundsatzliches-zum-bereitschaftsdienst_76_445350.html

FN 11: <https://www.personio.de/hr-lexikon/bereitschaftsdienst/>

Berufsausbildung

Definition und Zweck

Die Berufsausbildung dient der Vermittlung von Fertigkeiten, Kenntnissen und Fähigkeiten, die für die Ausübung einer qualifizierten beruflichen Tätigkeit notwendig sind. Sie ist ein geordneter Ausbildungsgang, der primär durch das Berufsbildungsgesetz (BBiG)^{1,2,3} und das Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG)^{4,5,6,7} geregelt wird. Das Ausbildungsverhältnis ist vom reinen Arbeitsverhältnis abzugrenzen, da hier die Vermittlung von Wissen im Vordergrund steht^{4,6}.

Gesetzliche Grundlagen

Die wesentlichen Rechtsgrundlagen für die Berufsausbildung sind:

Berufsbildungsgesetz (BBiG): Dieses Gesetz bildet den zentralen Rahmen für die duale Berufsausbildung. Es regelt Aspekte wie den Ausbildungsvertrag, die Rechte und Pflichten von Ausbildenden und Auszubildenden, die Probezeit, die Vergütung, die Arbeitszeiten, die Prüfungen sowie den Kündigungsschutz^{1,2,3,5,7,8,9,10}.

Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG): Dieses Gesetz schützt junge Menschen unter 18 Jahren. Es enthält spezifische Regelungen zu Arbeitszeiten, Ruhepausen, Urlaubsanspruch und dem Verbot gefährlicher Tätigkeiten, um die Ausbildung für Minderjährige nicht zu überlastend zu gestalten^{4,5,6,7,11}.

Arbeitszeitgesetz (ArbZG): Dieses Gesetz regelt die Arbeits- und Ruhezeiten für volljährige Auszubildende^{5,7}.

Bundesurlaubsgesetz (BUrlG): Dieses Gesetz findet für volljährige Auszubildende Anwendung hinsichtlich des Urlaubsanspruchs¹¹.

Handwerksordnung (HWO): Sie ist relevant für Ausbildungen in Handwerksberufen⁶.

Bürgerliches Gesetzbuch (BGB): Hier finden sich allgemeine Schutz- und Fürsorgepflichten, die auch für Ausbildungsverhältnisse gelten¹².

Darüber hinaus können Tarifverträge oder Betriebsvereinbarungen zusätzliche Regelungen zu Themen wie Vergütung, Urlaub oder Sonderzahlungen enthalten^{5,7}.

Das Berufsausbildungsverhältnis

Das Ausbildungsverhältnis wird durch einen Vertrag zwischen dem Auszubildenden (oder dessen gesetzlichem Vertreter bei Minderjährigkeit) und dem Ausbildenden begründet⁴.

Ausbildungsvertrag

Der Ausbildungsvertrag ist das zentrale Dokument und muss schriftlich abgeschlossen werden^{4,11,13}. Er regelt unter anderem:

- Dauer der Ausbildung^{5,13}
- Art, sachliche und zeitliche Gliederung sowie Ziel der Ausbildung¹³
- Arbeitszeiten^{5,13}
- Höhe der Ausbildungsvergütung^{5,13}
- Urlaubstage^{5,13}
- Probezeit^{5,13}
- Aufgaben im Betrieb⁵

Der Ausbildende ist verpflichtet, den wesentlichen Inhalt des Vertrags schriftlich zu dokumentieren und dem Auszubildenden auszuhändigen^{4,13}.

Probezeit

Das Berufsbildungsgesetz sieht eine Probezeit von mindestens einem und maximal vier Monaten vor^{2,3,10,13}. Innerhalb dieser Probezeit kann das Ausbildungsverhältnis von beiden Seiten jederzeit und ohne Angabe von Gründen schriftlich gekündigt werden^{10,14,15}.

Rechte und Pflichten von Auszubildenden

Rechte der Auszubildenden

Auszubildende haben eine Reihe von Rechten, die sie schützen und eine qualifizierte Ausbildung sicherstellen sollen^{5,9,11}:

Recht auf ordnungsgemäße Ausbildung: Der Ausbildende muss die für das Ausbildungsziel erforderlichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Erfahrungen vermitteln^{4,9,16}.

Recht auf Betreuung: Sie haben Anspruch auf Betreuung durch geeignete und qualifizierte Ausbilder^{4,9}.

Recht auf Ausbildungsmittel: Sie haben Anspruch auf kostenlose Ausbildungsmittel^{6,9,11}.

Recht auf Ausbildungsvergütung: Auszubildende haben Anspruch auf eine angemessene Vergütung, die mit fortschreitender Ausbildung ansteigt und jährlich angepasst wird. Der gesetzliche Mindestlohn gilt für sie nicht, aber es gibt eine gesetzliche Mindestausbildungsvergütung für Verträge ab dem 1. Januar 2020^{5,13}. Überstunden müssen gesondert vergütet oder durch Freizeit ausgeglichen werden¹⁶.

Recht auf Einhaltung von Arbeitszeiten und Pausen: Sowohl das JArbSchG für Minderjährige als auch das ArbZG für Volljährige regeln die zulässigen Arbeitszeiten und Pausen^{4,5,7,11}.

Recht auf Urlaub: Es besteht Anspruch auf bezahlten Urlaub^{5,6,9,11,16}. Die Anzahl der Urlaubstage variiert je nach Alter des Auszubildenden und wird durch das JArbSchG (für Minderjährige) und das BUrlG (für Volljährige) geregelt^{9,11}.

Recht auf Freistellung für Berufsschule und Prüfungen: Auszubildende sind für den Besuch der Berufsschule und für Prüfungen freizustellen^{4,6,10,13}. Die Unterrichtszeit einschließlich Pausen wird auf die Ausbildungszeit angerechnet⁷. Ein Verdienstausschlag darf dadurch nicht entstehen^{7,8}.

Recht auf sichere Arbeitsbedingungen: Der Ausbildende hat eine Aufsichtspflicht, insbesondere für minderjährige Auszubildende^{4,16}.

Recht auf ein Ausbildungszeugnis: Bei Beendigung der Ausbildung muss ein wohlwollendes Zeugnis ausgestellt werden^{4,6,9}. Ein Zwischenzeugnis kann bei Bedarf verlangt werden⁴.

Recht auf Verkürzung der Ausbildung: Unter bestimmten Voraussetzungen kann die Ausbildungsdauer verkürzt werden, wenn das Ausbildungsziel in kürzerer Zeit erreicht werden kann und die Leistungen stimmen^{11,17}.

Kündigungsrecht: Auszubildende können das Ausbildungsverhältnis jederzeit selbst kündigen^{6,10,12,18}.

Pflichten der Auszubildenden

Auszubildende haben ebenfalls Pflichten, um einen reibungslosen Ausbildungsverlauf zu gewährleisten^{5,16}:

Lernpflicht: Sie müssen sich bemühen, die für das Ausbildungsziel notwendigen Fertigkeiten und Kenntnisse zu erwerben¹⁶.

Sorgfältige Ausführung von Aufgaben: Die übertragenen Aufgaben sind sorgfältig auszuführen¹⁶.

Weisungsgebundenheit: Sie müssen den Weisungen weisungsberechtigter Personen folgen¹⁶.

Einhaltung der Ordnung: Sie müssen die geltenden Ordnungsvorschriften und Sicherheitsvorschriften beachten¹⁶.

Berichtsheft führen: Das Führen eines Ausbildungsnachweises (Berichtsheft) ist Pflicht¹⁶.

Informationspflicht bei Fehlen: Im Krankheit¹⁵fall oder bei sonstigem Fehlen müssen sie den Ausbildungsbetrieb unverzüglich benachrichtigen^{4,16}.

Teilnahme am Berufsschulunterricht und an Prüfungen: Dies ist ein wesentlicher Bestandteil der Ausbildung^{4,5,6}.

Rechte und Pflichten von Ausbildenden

Pflichten des Ausbildenden

Der Ausbildende hat die primäre Verantwortung für die Ausbildung^{4,6,16}:

Ausbildungspflicht: Sie müssen die notwendigen Fertigkeiten, Kenntnisse und Erfahrungen vermitteln^{4,16}.

Persönliche und fachliche Eignung: Nur persönlich und fachlich geeignete Personen dürfen ausbilden¹⁰.

Bestimmung weisungsberechtigter Personen: Sie müssen festlegen, wer weisungsberechtigt ist¹⁶.

Aufsichtspflicht: Minderjährige Auszubildende müssen während der betrieblichen Ausbildung beaufsichtigt werden^{4,16}.

Freistellungspflicht: Auszubildende müssen für den Berufsschulunterricht und Prüfungen freigestellt werden^{4,6,16}.

Bereitstellung von Ausbildungsmitteln: Sie müssen die notwendigen Mittel für die Ausbildung zur Verfügung stellen⁶.

Gewährung einer angemessenen Vergütung: Auszubildende erhalten eine Vergütung¹⁶.

Erteilung eines wohlwollenden Zeugnisses: Nach Abschluss der Ausbildung ist ein Zeugnis auszustellen^{4,6}.

Rechte des Auszubildenden

Weisungsrecht: Sie haben das Recht, den Auszubildenden Anweisungen zu geben⁶.

Recht auf ordnungsgemäße Aufgabenerfüllung: Der Auszubildende muss die übertragenen Aufgaben sorgfältig ausführen¹⁶.

Recht auf Einhaltung der Ordnung: Der Auszubildende hat die betrieblichen Ordnungsvorschriften zu beachten¹⁶.

Anspruch auf Kündigung: Unter bestimmten Umständen ist eine Kündigung möglich (siehe Abschnitt Kündigung)^{4,15}.

Kündigung des Ausbildungsverhältnisses

Kündigung durch den Auszubildenden

Während der Probezeit: Jederzeit und ohne Grund möglich^{10,14,15}.

Nach der Probezeit:

Ordentliche Kündigung: Mit einer Frist von vier Wochen möglich, wenn der Auszubildende die Ausbildung aufgibt oder sich für eine andere Berufstätigkeit ausbilden lassen möchte^{10,12,14,18}. Ein wichtiger Grund ist hierfür nicht erforderlich, aber die Kündigung muss schriftlich erfolgen und begründet werden¹⁴.

Fristlose Kündigung: Grundsätzlich nur aus wichtigem Grund möglich^{6,14}.

Kündigung durch den Ausbildenden

Während der Probezeit: Jederzeit und ohne Grund möglich^{10,14,15}.

Nach der Probezeit:

Ordentliche Kündigung: Ist nicht zulässig¹⁹.

Außerordentliche (fristlose) Kündigung: Nur aus wichtigem Grund möglich^{4,6,14,19}. Wichtige Gründe können sein:

- * ****Verhaltensbedingt**:** Wiederholte beharrliche Arbeitsverweigerung, mehrmaliges un
- * ****Personenbedingt**:** Dies können Gründe in der Person des Auszubildenden liegen, d
- * ****Betriebsbedingt**:** Z. B. Stilllegung des Betriebs oder der Ausbildungsabteilung<

Form- und Verfahrensvorschriften bei Kündigung

- Die Kündigung muss stets schriftlich erfolgen^{14,18}.

- Bei einer außerordentlichen Kündigung dürfen die Kündigungsgründe nicht länger als zwei Wochen bekannt sein¹⁹.

- Bei minderjährigen, schwangeren oder schwerbehinderten Auszubildenden gelten besondere Schutzvorschriften¹⁹.

- Ist ein Betriebs- oder Personalrat eingerichtet, muss dieser vor der Kündigung angehört werden^{18,19}.

- Vor einer Kündigungsschutzklage kann ein Schlichtungsverfahren bei einer zuständigen Stelle (z. B. IHK, HWK) erforderlich sein^{18,19}.
- Die Kündigungsschutzklage muss in der Regel innerhalb von drei Wochen nach Zugang der Kündigung beim Arbeitsgericht eingereicht werden¹⁸.

Schadensersatz bei Kündigung

Nach der Probezeit kann bei vorzeitiger Vertragsauflösung durch die schuldhafte Partei Schadensersatz verlangt werden (§ 23 BBiG)^{10,12}. Dies gilt jedoch nicht, wenn der Auszubildende fristgerecht kündigt, um eine andere Ausbildung zu beginnen^{14,18}. Der Anspruch auf Schadensersatz muss innerhalb von drei Monaten geltend gemacht werden¹⁸.

Beendigung des Ausbildungsverhältnisses

Das Ausbildungsverhältnis endet grundsätzlich mit dem Ablauf der vereinbarten Ausbildungszeit, wenn die Abschlussprüfung bestanden wurde¹⁷. Auch durch Kündigung oder Aufhebungsvertrag kann es beendet werden^{6,10,18}.

Kündigungsschutz für Auszubildende

Auszubildende genießen einen besonderen Kündigungsschutz, da der Gesetzgeber die besondere Lebensphase junger Menschen berücksichtigt¹⁵. Insbesondere nach der Probezeit sind die Hürden für eine Kündigung durch den Ausbildenden hoch^{15,19}.

Besondere Regelungen für Minderjährige

Für Auszubildende unter 18 Jahren gelten die Schutzvorschriften des Jugendarbeitsschutzgesetzes (JArbSchG)^{4,5,6,7,11}. Dazu gehören beispielsweise strengere Regelungen zu Arbeitszeiten und längere Urlaubsansprüche^{9,11}.

Fortbildung und Umschulung

Das Berufsbildungsgesetz regelt auch die berufliche Fortbildung und Umschulung^{1,2,3,8}.

Ausnahmen

Für bestimmte Berufe, wie z. B. im Gesundheitswesen (Gesundheits- und Krankenpfleger), können abweichende Regelungen gelten, bei denen das Berufsbildungsgesetz keine Anwendung findet¹.

Mögliche Konflikte und Hilfsangebote

Bei Unstimmigkeiten oder Problemen im Ausbildungsverhältnis können sich Auszubildende an die zuständigen Stellen wie die Industrie- und Handelskammer (IHK) oder die Handwerkskammer (HWK) wenden^{5,18}. Auch ein Anwalt für Arbeitsrecht kann hier beratend tätig werden⁴.

Quellen:

- FN 1: [https://de.wikipedia.org/wiki/Berufsbildungsgesetz_\(Deutschland\)](https://de.wikipedia.org/wiki/Berufsbildungsgesetz_(Deutschland))
 FN 2: <https://www.sage.com/de-de/blog/lexikon/berufsbildungsgesetz/>
 FN 3: https://www.gesetze-im-internet.de/bbig_2005/BJNR093110005.html
 FN 4: <https://www.rechtsanwalt-bach.de/arbeitsrecht-leipzig/berufsausbildungsverhaeltnis/>
 FN 5: <https://www.azubister.de/magazin/artikel/arbeitsrecht-fuer-azubis>
 FN 6: <https://www.arbeitsrechtsinfo.de/arbeitsvertrage/ausbildungsverhaeltnis/>
 FN 7: <https://www.kaldenhoff-negm.de/informationen/informationen-zum-arbeitsrecht/ausbildungsrecht/>
 FN 8: <https://www.dahag.de/c/ratgeber/arbeitsrecht/ausbildungsgesetz>
 FN 9: <https://www.azubiyo.de/azubi-wissen/azubi-rechte/>
 FN 10: <https://www.institut-bildung-coaching.de/wissen/das-berufsbildungsgesetz-bbig>
 FN 11: <https://www.ausbildung.de/ratgeber/rechte-pflichten-azubi/>
 FN 12: <https://www.fachanwalt.de/magazin/arbeitsrecht/rechte-und-pflichten-azubi>
 FN 13: <https://www.business-wissen.de/hb/ausbildung-und-arbeitsrecht-was-fuehrungskraefte-beachten/>

FN 14: <https://www.allianz.de/recht-und-eigentum/rechtsschutzversicherung/arbeitsrecht/kuendigung-ausbildung/>
 FN 15: <https://www.kanzleiwehner.de/blog/kuendigung-und-kuendigungsschutz-von-auszubildenden/>
 FN 16: <https://www.ihk.de/stuttgart/fuer-unternehmen/fachkraefte-und-ausbildung/ausbildung/waehrend-der-ausbildung/rec-hte-pflichten-ausbildungsbetrieb-4233116>
 FN 17: https://www.haufe.de/personal/arbeitsrecht/ausbildung-azubis-rechtssicher-beschaeftigen/kuendigung-der-ausbildung-durch-arbeitgeber_76_418444.html
 FN 18: <https://www.kanzlei-hasselbach.de/blog/kuendigung-und-kuendigungsschutz-von-auszubildenden/>
 FN 19: <https://www.die-kuendigungsschutzkanzlei.de/blog/kuendigung-kuendigungsschutz-von-auszubildenden/>

Fazit/Praxistipps für Arbeitgeber

Gestaltung des Ausbildungsvertrags: Stellen Sie sicher, dass der Ausbildungsvertrag alle relevanten gesetzlichen Vorgaben gemäß Berufsbildungsgesetz (BBiG) erfüllt. Dies umfasst die genaue Bezeichnung der Ausbildungsinhalte, die Gliederung der Ausbildung, die Dauer und die Vergütung. Bei minderjährigen Auszubildenden ist die Zustimmung der gesetzlichen Vertreter erforderlich. Der Vertrag muss schriftlich abgeschlossen und registriert werden.^{1,2}

Benennung von Ausbildern: Legen Sie klar fest, wer im Betrieb als Ausbilder tätig ist und für die Anleitung der Auszubildenden zuständig ist. Diese Personen müssen persönlich und fachlich geeignet sein, was oft den Nachweis einer Ausbildereignungsprüfung erfordert.³

Bereitstellung von Ausbildungsmitteln: Sorgen Sie dafür, dass die Auszubildenden die notwendigen Werkzeuge, Materialien und Arbeitsmittel für ihre Ausbildung zur Verfügung gestellt bekommen.³

Dokumentation der Ausbildung: Stellen Sie Auszubildenden kostenfrei Berichtshefte zur Verfügung und gewähren Sie ihnen die Zeit während der Arbeitszeit, diese auszufüllen. Diese Dokumentation ist für den Lernfortschritt und die Vorbereitung auf Prüfungen entscheidend.³

Einhaltung der Arbeitszeitregelungen: Beachten Sie insbesondere bei jugendlichen Auszubildenden (unter 18 Jahren) die Vorgaben des Jugendarbeitsschutzgesetzes bezüglich täglicher und wöchentlicher Arbeitszeit, Pausen und Ruhezeiten. Auch für volljährige Auszubildende gelten die Regelungen des Arbeitszeitgesetzes.^{4,5,6}

Sicherstellung der Arbeitssicherheit: Arbeitgeber sind verpflichtet, einen sicheren Arbeitsplatz zu gewährleisten, regelmäßige Unterweisungen zu Sicherheitsvorschriften durchzuführen und die erforderliche Schutzausrüstung bereitzustellen.⁵

Vergütung: Stellen Sie sicher, dass die Auszubildenden eine angemessene Vergütung erhalten, die den gesetzlichen Mindeststandards entspricht und entsprechend dem Ausbildungsfortschritt steigt.⁵

Umgang mit Fehlern von Auszubildenden: Schaffen Sie eine Fehlerkultur, in der Fehler als Lernchance begriffen werden. Ermutigen Sie Auszubildende, offen über Fehler zu sprechen, analysieren Sie gemeinsam die Ursachen und leiten Sie daraus Verbesserungsmöglichkeiten ab, sowohl für den Auszubildenden als auch für die Ausbildungsmethoden im Betrieb.^{7,8,9}

Beendigung des Ausbildungsverhältnisses:

Probezeit: Während der Probezeit (mindestens 1 Monat, maximal 4 Monate) kann das Ausbildungsverhältnis von beiden Seiten jederzeit und ohne Angabe von Gründen schriftlich gekündigt werden. Eine Kündigung darf jedoch nicht aus unzulässigen Motiven erfolgen, wie z.B. der Ausübung von Rechten durch den Auszubildenden (Maßregelungsverbot).^{3,10,11,12,13}

Nach der Probezeit: Nach Ablauf der Probezeit ist eine Kündigung durch den Arbeitgeber nur noch aus wichtigem Grund und fristlos möglich. Dieser Grund muss so schwerwiegend sein, dass die Fortsetzung des Ausbildungsverhältnisses nicht mehr zumutbar ist. Beispiele können schwerwiegende Pflichtverletzungen, Diebstahl oder wiederholtes unentschuldigtes Fehlen sein, wobei oft eine vorherige Abmahnung erforderlich ist.^{11,12,13,14,15,16,17}

Kündigung durch den Auszubildenden: Ein Auszubildender kann nach der Probezeit das Ausbildungsverhältnis mit einer Frist von vier Wochen kündigen, wenn er die Ausbildung aufgeben oder sich für eine andere Tätigkeit ausbilden lassen möchte. Ein wichtiger Grund kann ebenfalls eine Eigenkündigung ohne Frist ermöglichen.^{11,13,17,18}

Aufhebungsvertrag: Eine einvernehmliche Lösung durch einen Aufhebungsvertrag ist eine praktikable Option, um das Ausbildungsverhältnis zu beenden, ohne Fristen einhalten oder Kündigungsgründe nachweisen zu müssen.^{11,17,18}

Schadensersatz: Bei vorzeitiger Beendigung des Ausbildungsverhältnisses nach der Probezeit kann unter Umständen Schadensersatz geltend gemacht werden, wenn die Beendigung verschuldet wurde. Dies muss in der Regel innerhalb von drei Monaten nach Beendigung des Verhältnisses erfolgen.^{11,18}

Besonderheiten bei der Übernahme: Werden Auszubildende nach erfolgreichem Abschluss in ein reguläres Arbeitsverhältnis übernommen, genießen sie ab dem ersten Tag Kündigungsschutz, und die Ausbildungszeiten werden bei der Kündigungsfrist berücksichtigt.¹⁹

Sonderkündigungsschutz: Beachten Sie besondere Schutzrechte für schwangere Auszubildende, Mütter nach der Entbindung und schwerbehinderte Auszubildende.^{15,16}

Quellen:

- FN 1: https://www.haufe.de/personal/arbeitsrecht/ausbildung-azubis-rechtssicher-beschaeftigen/ausbildungsvertrag-rechte-und-pflichten-den-arbeitgebers_76_418436.html
 FN 2: <https://www.smartlaw.de/rechtstipps/arbeitnehmer-auszubildende/mein-recht-als-azubi>
 FN 3: <https://www.business-wissen.de/artikel/arbeitgeberpflichten-bei-ausbildung-berichtszeit-urlaub-und-co/>
 FN 4: <https://www.arbeitsagentur.de/unternehmen/ausbilden/pflichten-ausbildungsbetrieb>
 FN 5: <https://www.azubister.de/magazin/artikel/arbeitsrecht-fuer-azubis>
 FN 6: <https://www.youtube.com/watch?v=sfux8ICfCBE>
 FN 7: <https://www.personalwirtschaft.de/news/personalentwicklung/10-tipps-umgang-mit-fehlern-ausbildung-103209/>
 FN 8: <https://social.glave.de/2025/07/01/fehler-machen-in-der-ausbildung-erlaubt/>
 FN 9: <https://www.karriere-glave.de/2025/07/02/fehler-machen-in-der-ausbildung-erlaubt/>
 FN 10: <https://www.weka.de/unternehmensfuehrung/das-muessen-sie-als-arbeitgeber-bei-der-beendigung-eines-ausbildungsverhaeltnisses-beachten/>
 FN 11: <https://abfindungshero.de/kuendigung-in-der-ausbildung/>
 FN 12: <https://www.ihk.de/stuttgart/fuer-unternehmen/fachkraefte-und-ausbildung/ausbildung/waehrend-der-ausbildung/kuendigung-688576>
 FN 13: <https://www.rechtsanwaelte-giw.de/aktuelles/rechtsnews/arbeitsrecht/detail/beendigung-oder-wechsel-eines-ausbildungsverhaeltnisses>
 FN 14: <https://www.advocard.de/streitlotse/arbeit-und-karriere/kuendigung-in-der-ausbildung-das-darf-der-arbeitgeber/>
 FN 15: <https://www.die-kuendigungsschutzkanzlei.de/blog/kuendigung-kuendigungsschutz-von-auszubildenden/>
 FN 16: <https://www.ausbildung.de/ratgeber/kuendigung-ausbildung/>
 FN 17: <https://www.allianz.de/recht-und-eigentum/rechtsschutzversicherung/arbeitsrecht/kuendigung-ausbildung/>
 FN 18: <https://www.kanzlei-hasselbach.de/blog/kuendigung-und-kuendigungsschutz-von-auszubildenden/>
 FN 19: <https://www.anwaelte-arbeitsrecht-berlin.de/Genie%C3%9Fen-%C3%BCbernommene-Auszubildende-sofort-K%C3%BCndigungsschutz/>

Beschäftigtendatenschutz

Der Beschäftigtendatenschutz bezieht sich auf den Schutz personenbezogener Daten von Arbeitnehmern im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses. Er regelt, wie Arbeitgeber mit diesen Daten umgehen dürfen und welche Rechte die Beschäftigten haben. Die Grundlage hierfür bilden die Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) und das Bundesdatenschutzgesetz (BDSG), wobei die DSGVO den allgemeinen Rahmen vorgibt und das BDSG spezifische Regelungen für den Beschäftigungskontext enthält^{1,2,3}.

Gesetzliche Grundlagen und Anwendungsbereich

Die DSGVO enthält keine eigenen, detaillierten Regelungen zum Beschäftigtendatenschutz, sondern überlässt dies den einzelnen Mitgliedstaaten durch sogenannte Öffnungsklauseln^{1,3}. hat diese Öffnungsklausel genutzt und entsprechende Vorschriften im neugefassten Bundesdatenschutzgesetz (BDSG), insbesondere in § 26 BDSG, aufgenommen. Der Begriff des Beschäftigten im Sinne des BDSG ist weit gefasst und umfasst neben regulären Arbeitnehmern auch Leiharbeiter, Auszubildende, Bewerber sowie ehemalige Mitarbeiter^{4,5,6}.

Verarbeitung von Beschäftigtendaten

Die Verarbeitung personenbezogener Daten von Beschäftigten durch Arbeitgeber ist grundsätzlich nur unter bestimmten Voraussetzungen zulässig^{2,4}. Entscheidend ist dabei, ob die Datenverarbeitung für die Entscheidung über die Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses, dessen Durchführung oder Beendigung erforderlich ist^{4,6}. Ebenso ist die Verarbeitung zulässig, wenn sie zur Ausübung oder Erfüllung von Rechten und Pflichten aus Gesetzen, Tarifverträgen oder Betriebsvereinbarungen dient⁶.

Zwecke der Datenverarbeitung

Begründung, Durchführung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses: Daten dürfen verarbeitet werden, wenn dies für die Aufnahme, die Ausgestaltung oder die Auflösung des Arbeitsverhältnisses notwendig ist^{4,6}. Dies gilt beispielsweise für die Erfassung von Stammdaten, Gehaltsabrechnungen oder die Abwicklung von Kündigungen.

Aufdeckung von Straftaten: Zur Aufklärung von Straftaten dürfen Beschäftigtendaten nur dann verarbeitet werden, wenn konkrete Anhaltspunkte vorliegen, die einen Verdacht begründen^{4,5}. Dabei darf das schutzwürdige Interesse des Beschäftigten nicht überwiegen⁴.

Besondere Kategorien personenbezogener Daten: Die Verarbeitung sensibler Daten wie Gesundheitsdaten ist nur zulässig, wenn sie der Ausübung von Rechten oder der Erfüllung rechtlicher Pflichten aus dem Arbeitsrecht oder dem Recht der sozialen Sicherheit dient^{4,7}.

Datenminimierung und Speicherfrist

Arbeitgeber sind verpflichtet, nur die Daten zu erheben und zu verarbeiten, die für die personalwirtschaftlichen Belange tatsächlich notwendig sind (Datenminimierungspflicht)². Daten dürfen zudem nur so lange gespeichert werden, bis der Zweck der Verarbeitung erfüllt ist. Anschließend müssen sie, sofern keine gesetzlichen Aufbewahrungsfristen bestehen, nachweisbar gelöscht werden^{2,8}. Bewerbungsunterlagen von abgelehnten Bewerbern dürfen beispielsweise in der Regel nur maximal sechs Monate aufbewahrt werden².

Einwilligung des Beschäftigten

Wenn die Datenverarbeitung auf einer Einwilligung des Beschäftigten beruht, muss diese freiwillig erfolgen^{4,9}. Aufgrund des bestehenden Abhängigkeitsverhältnisses zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer muss bei der Beurteilung der Freiwilligkeit der Einwilligung die Abhängigkeit des Beschäftigten berücksichtigt werden⁴. Der Arbeitgeber muss den Beschäftigten schriftlich über den Zweck der Datenverarbeitung und sein Widerrufsrecht aufklären^{4,6}. Eine nicht erteilte Einwilligung oder ein späterer Widerruf darf für den Beschäftigten keine Nachteile mit sich bringen².

Kollektivvereinbarungen

Datenverarbeitungen können auch auf der Grundlage von Kollektivvereinbarungen, wie Betriebsvereinbarungen, zulässig sein^{5,7,10}. Dabei dürfen die Inhalte solcher Vereinbarungen nach dem BDSG nicht zum Nachteil des Beschäftigten von den Normen der DSGVO und des BDSG abweichen⁹. Der Entwurf eines

Beschäftigtendatenschutzgesetzes sieht vor, dass Kollektivvereinbarungen die Zulässigkeit der Verarbeitung von Beschäftigtendaten nicht festlegen dürfen und nicht zu Lasten des Schutzes der Beschäftigten vom BDSG abweichen dürfen¹¹.

Informationspflichten und Auskunftsrechte

Arbeitgeber haben Informationspflichten gegenüber ihren Beschäftigten bezüglich der Datenverarbeitung^{2,10}. Beschäftigte haben zudem das Recht, Auskunft über ihre gespeicherten Daten zu erhalten und unter bestimmten Umständen deren Löschung zu verlangen⁸.

Besondere Regelungen und aktuelle Entwicklungen

Es gibt fortlaufende Bemühungen, ein eigenständiges Beschäftigtendatenschutzgesetz zu schaffen, um Rechtsklarheit für alle Beteiligten zu schaffen und die Persönlichkeitsrechte effektiv zu schützen^{11,12}. Ein Referentenentwurf aus dem Jahr 2024 liegt hierzu vor^{11,13}. Dieser Entwurf sieht vor, § 26 BDSG aufzuheben und durch ein eigenes Fachgesetz zu ersetzen¹¹. Wichtige Themen sind dabei auch die Verarbeitung biometrischer Daten sowie die Zulässigkeit von Überwachungsmaßnahmen¹¹.

Ein bemerkenswertes Beispiel für die Bedeutung des Beschäftigtendatenschutzes ist ein Bußgeld in Höhe von 35 Millionen Euro gegen H&M wegen Verletzung des Beschäftigtendatenschutzes⁵.

Quellen:

- FN 1: <https://www.heuking.de/de/news-events/newsletter-fachbeitraege/artikel/beschaefigtendatenschutz-unter-der-dsgvo.html>
 FN 2: <https://www.ihk.de/nordwestfalen/recht/datenschutzrecht/arbeitnehmerdatenschutz-3608216>
 FN 3: <https://www.ihk-muenchen.de/ratgeber/recht/datenschutz/eu-datenschutz-grundverordnung/beschaefigtendatenschutz/>
 FN 4: <https://www.forum-verlag.com/fachwissen/datenschutz-und-it-sicherheit/beschaefigtendatenschutz/>
 FN 5: <https://www.dataguard.de/blog/beschaeftigtendatenschutz-und-ds-gvo-wo-liegen-die-schnittstellen>
 FN 6: <https://dsgvo-gesetz.de/bdsg/26-bdsg/>
 FN 7: <https://www.dr-datenschutz.de/beschaeftigtendatenschutz-und-das-neue-bdsg-das-aendert-sich/>
 FN 8: <https://www.arbeitnehmerhilfe-berlin.de/arbeitsrecht-wissen/beschaeftigtendatenschutz.html>
 FN 9: <https://www.datenschutz.org/beschaeftigtendatenschutz/>
 FN 10: <https://www.wbs.legal/arbeitsrecht/arbeitgeber/datenschutz/>
 FN 11: <https://www.activemind.legal/de/guides/beschaeftigtendatenschutzgesetz/>
 FN 12: <https://www.proliance.ai/blog/beschaeftigtendatenschutz-alle-fakten-zu-datenschutz-am-arbeitsplatz>
 FN 13: <https://www.skwschwarz.de/news/entwurf-gesetz-beschaeftigtendatenschutz>

Fazit/Praxistipps für Arbeitgeber zum Beschäftigtendatenschutz

Erstellung eines Verzeichnisses der Verarbeitungstätigkeiten: Dokumentieren Sie genau, welche personenbezogenen Daten von Beschäftigten Sie erheben, warum Sie dies tun, wie lange Sie die Daten speichern und wer Zugriff darauf hat¹. Dieses Verzeichnis ist eine zentrale Anforderung der DSGVO.

Datenschutzrichtlinien aktualisieren und kommunizieren: Überprüfen und passen Sie bestehende Datenschutzrichtlinien an die aktuellen gesetzlichen Vorgaben an. Informieren Sie alle Mitarbeiter über diese Richtlinien und deren Bedeutung für den täglichen Arbeitsablauf^{2,3}.

Regelmäßige Schulungen durchführen: Stellen Sie sicher, dass alle Mitarbeiter über die Datenschutzgrundsätze und den korrekten Umgang mit personenbezogenen Daten informiert sind. Dies beinhaltet auch die Verpflichtung auf das Datengeheimnis^{1,4,5}. Solche Schulungen sollten schriftlich dokumentiert werden.

Zugriffsrechte auf personenbezogene Daten prüfen: Definieren Sie klar, wer intern und extern Zugriff auf personenbezogene Daten hat. Stellen Sie sicher, dass diese Zugriffsrechte den Rollen der jeweiligen Personen entsprechen und bei Änderungen (z.B. Jobwechsel) angepasst werden². Implementieren Sie technische Maßnahmen wie Passwörter und Zugriffsbeschränkungen für digitale Akten^{6,7}.

Datenverarbeitung nur für legitime Zwecke: Erheben, verarbeiten und nutzen Sie Mitarbeiterdaten nur, wenn dies zur Begründung, Durchführung oder Beendigung des Arbeitsverhältnisses unbedingt erforderlich ist^{8,9,10}. Jede Datenverarbeitung muss auf einer rechtlichen Grundlage beruhen (z. B. Erforderlichkeit für das Arbeitsverhältnis, Einwilligung).

Umgang mit besonderen Datenkategorien: Seien Sie besonders vorsichtig bei der Verarbeitung von Gesundheitsdaten oder anderen sensiblen Daten. Diese dürfen nur in Ausnahmefällen und unter strengen Voraussetzungen verarbeitet werden, z. B. für arbeitsmedizinische Untersuchungen^{8,12}.

Informationspflichten erfüllen: Informieren Sie Ihre Beschäftigten transparent darüber, welche Daten Sie erheben, warum diese benötigt werden, wie sie verarbeitet und gespeichert werden und wer darauf Zugriff hat. Auch über die Rechte der Betroffenen muss aufgeklärt werden¹³.

Betroffenenrechte umsetzen: Etablieren Sie Prozesse, um die Rechte Ihrer Mitarbeiter auf Auskunft, Berichtigung, Löschung oder Einschränkung der Verarbeitung ihrer Daten zu ermöglichen. Suchen nach Daten und Anträge auf Löschung sollten zügig bearbeitet werden^{1,7}.

Datensicherheit gewährleisten: Schützen Sie personenbezogene Daten vor unbefugtem Zugriff, Verlust oder Zerstörung. Dies umfasst sowohl technische Maßnahmen (z.B. Firewalls, Verschlüsselung) als auch organisatorische Maßnahmen^{2,7,12}.

Datenschutzverletzungen dokumentieren und melden: Implementieren Sie ein System zur Meldung und Dokumentation von Datenschutzverstößen. Behandeln Sie diese Vorfälle umgehend^{1,7}.

Verfahren für die Beendigung von Arbeitsverhältnissen: Stellen Sie sicher, dass Daten von ausgeschiedenen Mitarbeitern gemäß den gesetzlichen Aufbewahrungspflichten gelöscht werden, sobald sie nicht mehr für den ursprünglichen Zweck oder gesetzliche Gründe benötigt werden^{6,14}.

Einholung von Einwilligungen mit Bedacht: Seien Sie sich bewusst, dass Einwilligungen im Arbeitsverhältnis aufgrund des Abhängigkeitsverhältnisses nur eingeschränkt als Rechtsgrundlage taugen. Eine pauschale Einwilligung ist nicht möglich und bedarf oft eines nachweisbaren Vorteils für den Arbeitnehmer oder gleichgelagerter Interessen^{14,15}.

Quellen:

FN 1: <https://www.beamtendatenschutz.de/dsgvo/checklisten/>

FN 2: https://files.atlas.kpmg.com/cmsmedia/docs/default-source/ukg/peopledoc_compliance_gdpr_checklist-ger_web.pdf?sfvrsn=4fe0bddd_1/PeopleDoc_Compliance_GDPR_Checklist-GER_web.pdf

FN 3: <https://www.activemind.de/themen/beschaeftigte/>

FN 4: <https://rechtsanwalt-mieschala.de/datenschutz-im-arbeitsverhaeltnis>

FN 5: <https://vinya.io/blog/datenschutz/beschaeftigtendatenschutz-dsgvo/>

FN 6: <https://datenschutzberater.nrw/mitarbeiterdatenschutz-rechte-und-pflichten-im-arbeitsverhaeltnis/>

FN 7: <https://www.datenschutz.org/wp-content/uploads/datenschutz-checkliste-unternehmen.pdf>

FN 8: <https://www.wbs.legal/arbeitsrecht/arbeitgeber/datenschutz/>

FN 9: <https://www.personio.de/hr-lexikon/datenschutz-am-arbeitsplatz/>

FN 10: <https://www.datenschutz.org/arbeitsplatz/>

FN 11: <https://www.hensche.de/datenschutz-im-arbeitsrecht.html>

FN 12: <https://www.allgeier-cyris.de/dsgvo-am-arbeitsplatz-so-vermeiden-unternehmen-datenschutzverstoesse/>

FN 13: <https://www.lexware.de/wissen/unternehmensfuehrung/dsgvo/>

FN 14: <https://www.ihk.de/stuttgart/fuer-unternehmen/recht-und-steuern/datenschutzrecht/datenschutz-arbeitsverhaeltnis-4864420>

FN 15: <https://www.datenschutz-praxis.de/verarbeitungstaetigkeiten/beschaeftigtendatenschutz/>

Beschäftigungsanspruch

Der Beschäftigungsanspruch ist das Recht eines Arbeitnehmers, vom Arbeitgeber entsprechend der im Arbeitsvertrag vereinbarten Tätigkeit tatsächlich beschäftigt zu werden. Dieser Anspruch leitet sich aus dem Arbeitsvertrag selbst sowie aus dem Grundrecht auf freie Entfaltung der Persönlichkeit ab, das im Grundgesetz verankert ist (Art. 1 und 2 GG)^{1,2,3,4,5}.

Grundlagen des Beschäftigungsanspruchs

Der Kern des Beschäftigungsanspruchs ist, dass der Arbeitgeber nicht nur zur Zahlung der Vergütung verpflichtet ist, sondern auch dazu, dem Arbeitnehmer die vertraglich geschuldete Arbeitsleistung zu ermöglichen^{3,4,6}. Der Arbeitnehmer hat ein Recht auf die tatsächliche Ausübung seiner Tätigkeit, die zur Entfaltung seiner Persönlichkeit dient. Der Arbeitgeber hat die Pflicht, dafür zu sorgen, dass der Arbeitnehmer eine funktionstüchtige Arbeitsstelle und die vertragsgemäßen Aufgaben erhält^{3,5}. Der Anspruch auf Beschäftigung ist grundsätzlich unabhängig von der Entgeltzahlung zu sehen⁴.

Gesetzliche Verankerung

Der Beschäftigungsanspruch basiert auf mehreren Rechtsgrundlagen:

Arbeitsvertrag (§§ 611, 611a BGB): Der Arbeitsvertrag begründet die Hauptleistungspflichten von Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Während der Arbeitgeber primär die Vergütung schuldet, schuldet der Arbeitnehmer die Erbringung der Arbeitsleistung^{7,8}. Die Rechtsprechung leitet daraus jedoch auch eine Verpflichtung des Arbeitgebers zur Beschäftigung ab^{6,9}.

Grundgesetz (Art. 1, 2 GG): Die grundrechtlich geschützte freie Entfaltung der Persönlichkeit ist ein wesentlicher Bestandteil des Beschäftigungsanspruchs^{1,3,5}. Arbeit dient nicht nur dem Broterwerb, sondern auch der persönlichen Entwicklung⁴.

Treu und Glauben (§ 242 BGB): Dieser allgemeine Rechtsgrundsatz wird in der Rechtsprechung herangezogen, um die Beschäftigungspflicht des Arbeitgebers zu begründen^{3,5,9}.

Sozialgesetzbuch (SGB IX): Insbesondere § 71 Abs. 1 SGB IX spielt eine Rolle für Schwerbehinderte und Gleichgestellte, die einen besonderen Schutz genießen. Auch §§ 80 Abs. 1 Nr. 8, 92 a Abs. 1, 97 Abs. 2 BetrVG (Betriebsverfassungsgesetz) können relevant sein¹.

Wann besteht kein Beschäftigungsanspruch?

Der Beschäftigungsanspruch kann unter bestimmten Umständen entfallen oder eingeschränkt sein:

Arbeitsunfähigkeit: Ist ein Arbeitnehmer aufgrund von Krankheit oder aus anderen Gründen arbeitsunfähig, entfällt der Beschäftigungsanspruch, da die Voraussetzung der Arbeitsfähigkeit nicht mehr gegeben ist^{4,10}. Dies gilt auch, wenn die Arbeitsleistung unmöglich ist⁴.

Betriebliches Risiko / Annahmeverzug des Arbeitgebers (§ 615 BGB): Kommt der Arbeitgeber in Annahmeverzug, d.h. er nimmt die Arbeitsleistung nicht an, obwohl sie angeboten wurde und der Arbeitnehmer sie erbringen könnte, muss er dem Arbeitnehmer die vereinbarte Vergütung zahlen, ohne dass dieser nachleisten muss^{11,12,13,14,15}. Dies gilt auch, wenn der Arbeitgeber das Risiko des Arbeitsausfalls trägt¹⁴. Dies kann beispielsweise nach einer unwirksamen Kündigung der Fall sein, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer bis zur Klärung nicht weiterbeschäftigt¹³.

Dringende betriebliche Gründe: Überwiegende schutzwürdige Interessen des Arbeitgebers können einem Beschäftigungsanspruch entgegenstehen. Dies kann beispielsweise bei Auftragsmangel, dem Verdacht einer strafbaren Handlung oder erheblichen Konflikten am Arbeitsplatz der Fall sein¹⁶. Auch ein ärztlich attestiertes Unvermögen, eine Maske zu tragen, kann zur Verweigerung der Beschäftigung führen¹⁷.

Nachvertragliches Wettbewerbsverbot: Wenn im Arbeitsvertrag ein wirksames nachvertragliches Wettbewerbsverbot vereinbart wurde, kann der Arbeitnehmer für eine bestimmte Zeit nach Vertragsende nicht beim Konkurrenten tätig werden. Dies kann den Beschäftigungsanspruch in Bezug auf neue Tätigkeiten einschränken^{18,19,20,21,22}.

Einseitige Freistellung: Eine einseitige Freistellung des Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber, die nicht vertraglich vereinbart ist, kann den Beschäftigungsanspruch nicht ohne Weiteres ausschalten^{1,3}. Dies bedarf einer klaren Vereinbarung, beispielsweise in einem Aufhebungsvertrag^{3,6}.

Beschäftigungsanspruch bei besonderen Konstellationen

Kündigung

Auch während der Kündigungsfrist hat der Arbeitgeber die Pflicht, den Arbeitnehmer zu beschäftigen^{1,3}. Der Beschäftigungsanspruch endet erst mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Dies gilt auch, wenn das Arbeitsverhältnis gekündigt wurde und der Arbeitnehmer eine Kündigungsschutzklage eingereicht hat, bis zur rechtskräftigen Entscheidung über die Wirksamkeit der Kündigung¹⁶. Hier besteht ein Anspruch auf Weiterbeschäftigung, wenn die Kündigung offensichtlich unwirksam ist oder der Betriebsrat widersprochen hat⁹.

Teilzeitbeschäftigung

Arbeitnehmer haben unter bestimmten Voraussetzungen einen Anspruch auf Reduzierung ihrer Arbeitszeit und somit auf Teilzeitarbeit (§ 8 Teilzeit- und Befristungsgesetz - TzBfG)^{23,24,25}. Die genauen Voraussetzungen betreffen die Betriebsgröße, die Dauer des Arbeitsverhältnisses und die Art des Antrags. Es gibt keinen automatischen Anspruch auf Rückkehr zur Vollzeit, aber eine bevorzugte Berücksichtigung bei freien Vollzeitstellen^{24,25}.

Schwangerschaft

Schwangere Arbeitnehmerinnen genießen besonderen Kündigungsschutz^{26,27,28}. Zudem sind sie vor bestimmten Gefährdungen am Arbeitsplatz geschützt und es können Beschäftigungsverbote ausgesprochen werden^{26,29,30}. Wenn ein ärztliches Beschäftigungsverbot besteht, hat die Schwangere weiterhin Anspruch auf Lohnzahlung, der oft durch die Krankenkasse erstattet wird^{27,29}.

Krankheit

Bei Krankheit ist ein Arbeitnehmer grundsätzlich nur dann nicht beschäftigungsfähig, wenn er aufgrund der Krankheit seine arbeitsvertraglich geschuldete Leistung nicht erbringen kann oder sollte^{4,10,31,32}. Liegt eine Arbeitsunfähigkeit vor, ruht der Beschäftigungsanspruch^{4,32}. Solange der Arbeitgeber nicht durch das Risiko des Arbeitsausfalls oder durch Annahmeverzug für den Ausfall verantwortlich ist, muss er in der Regel bis zu sechs Wochen Entgeltfortzahlung leisten (§ 3 Entgeltfortzahlungsgesetz)^{10,31}. Ist ein Arbeitnehmer länger als sechs Wochen im Jahr arbeitsunfähig, muss der Arbeitgeber prüfen, wie die Arbeitsunfähigkeit überwunden und der Arbeitsplatz erhalten werden kann (§ 167 Abs. 2 SGB IX)^{9,10,31}.

Durchsetzung des Beschäftigungsanspruchs

Wenn der Arbeitgeber den Beschäftigungsanspruch nicht erfüllt, kann der Arbeitnehmer diesen gerichtlich geltend machen¹. Dies kann durch eine Klage auf Beschäftigung geschehen⁶. In dringenden Fällen kann eine einstweilige Verfügung beantragt werden, die eine vorläufige Weiterbeschäftigung anordnet^{1,16}. Bei Zuwiderhandlung kann das Arbeitsgericht Zwangsgelder oder sogar Zwangshaft gegen den Arbeitgeber verhängen¹.

Abgrenzung zum Weiterbeschäftigungsanspruch

Der **Beschäftigungsanspruch** besteht während des ungekündigten Arbeitsverhältnisses. Der **Weiterbeschäftigungsanspruch** entsteht, wenn der Bestand des Arbeitsverhältnisses unsicher ist, beispielsweise nach einer Kündigung, und der Arbeitnehmer dagegen eine Klage erhoben hat^{3,16}.

Quellen:

- FN 1: <https://www.jura.cc/kuendigungsschutz/beschaefigungsanspruch/>
- FN 2: <https://www.rechtswörterbuch.de/recht/b/beschaefigungsanspruch-des-arbeitnehmers/>
- FN 3: https://www.anwalt.de/rechtstipps/was-ist-der-beschaefigungsanspruch-des-arbeitnehmers_184657.html
- FN 4: https://www.haufe.de/recht/arbeits-sozialrecht/beschaefigungsanspruch-von-arbeitnehmern-und-arbeitsfaehigkeit_218_558592.html
- FN 5: <https://www.arbeitsrechtsiegen.de/artikel/beschaefigungsanspruch-im-bestehenden-arbeitsverhaeltnis/>
- FN 6: https://www.hensche.de/Rechtsanwalt_Arbeitsrecht_Handbuch_Beschaefigung.html
- FN 7: <https://www.uni-potsdam.de/en/rechtskunde-online/rechtsgebiete/zivilrecht/arbeitsrecht>
- FN 8: https://www.gesetze-im-internet.de/bgb/_611a.html
- FN 9: <https://www.betriebsrat.de/betriebsratslexikon/br/beschaefigungsanspruch>
- FN 10: <https://www.ihk.de/bodensee-oberschwaben/recht/arbeitsrecht/rechtsfragen-im-arbeitsverhaeltnis/krankheit-des-arbeitnehmers-1942792>
- FN 11: https://www.gesetze-im-internet.de/bgb/_615.html

FN 12: <https://bgb.kommentar.de/Buch-2/Abschnitt-8/Titel-8/Untertitel-1/Verguetung-bei-Annahmeverzug-und-bei-Betriebsrisiko>
 FN 13: <https://www.kanzlei-flaemig.de/lexikon/arbeitsrecht-a/annahmeverzug/>
 FN 14: <https://lexetius.com/BGB/615/vergutung-bei-annahmeverzug-und-bei-betriebsrisiko>
 FN 15: <https://lxxgesetze.de/bgb/615>
 FN 16: <https://wirtschaftslexikon.gabler.de/definition/beschaefigungsanspruch-27999>
 FN 17: <https://www.betriebsrat.de/rechtsprechung/br/arbeitsvertrag-und-verguetung>
 FN 18: <https://www.lexware.de/wissen/mitarbeiter-gehalt/wettbewerbsverbot/>
 FN 19: <https://www.jobteaser.com/de/advices/wettbewerbsverbot-im-arbeitsvertrag-darauf-musst-du-achten>
 FN 20: https://www.hensche.de/Rechtsanwalt_Arbeitsrecht_Handbuch_Wettbewerbsverbot.html
 FN 21: <https://www.kupka-stillfried.de/aktuell/nachvertragliches-wettbewerbsverbot-nach-kuendigung-das-gilt-rechtlich>
 FN 22: <https://www.afa-anwalt.de/arbeitsrecht-ratgeber/wettbewerbsverbot/>
 FN 23: <https://www.dgb.de/service/ratgeber/teilzeit/>
 FN 24: <https://www.arbeitszeit-klug-gestalten.de/alles-zu-arbeitszeitgestaltung/arbeitszeitrecht/teilzeitarbeit>
 FN 25: https://www.hensche.de/Rechtsanwalt_Arbeitsrecht_Handbuch_Teilzeitbeschaeftigung.html
 FN 26: <https://www.deine-gesundheitswelt.de/schwangerschaft-geburt/beschaefigungsverbot-in-der-schwangerschaft>
 FN 27: <https://www.arbeitnehmerhilfe.de/arbeitsrecht-wissen/rechte-waehrend-der-schwangerschaft.html>
 FN 28: <https://www.haendlerbund.de/de/ratgeber/recht/arbeitsrecht-schwangerschaft>
 FN 29: <https://cms-uat.pinsentmasons.com/de-de/out-law/leitfaden/lohnanspruch-beschaefigungsverbot-schwangerschaft>
 FN 30: <https://www.arbeiterkammer.at/beratung/berufundfamilie/Mutterschutz/Beschaefigungsverbot.html>
 FN 31: https://www.hensche.de/Rechtsanwalt_Arbeitsrecht_Handbuch_Krankheit.html
 FN 32: <https://www.roland-rechtsschutz.de/arbeiten-trotz-krankschreibung/>

Fazit/Praxistipps für Arbeitgeber zum Beschäftigungsanspruch

Vertragsgemäße Beschäftigung sicherstellen: Stellen Sie sicher, dass Arbeitnehmer entsprechend ihrer vertraglichen Vereinbarungen eingesetzt werden. Eine bloße Gehaltszahlung ohne tatsächliche Arbeitsaufgaben ist in der Regel nicht ausreichend und kann zur Geltendmachung des Beschäftigungsanspruchs führen^{1,2}. Arbeitgeber sind verpflichtet, einen funktionsfähigen Arbeitsplatz bereitzustellen und vertragsgemäße Arbeitsaufträge zu erteilen³.

Kündigungsschutzverfahren sorgfältig handhaben: Bei einer Kündigung eines Arbeitnehmers besteht oft das Risiko, dass dieser bis zum rechtskräftigen Abschluss eines Kündigungsschutzverfahrens einen Anspruch auf Weiterbeschäftigung hat^{4,5}. Prüfen Sie die Erfolgsaussichten einer Kündigung sorgfältig und erwägen Sie rechtzeitig die Möglichkeit einer einvernehmlichen Lösung, um langwierige und potenziell kostspielige Rechtsstreitigkeiten zu vermeiden.

Freistellung nur im Ausnahmefall und klar kommunizieren: Eine einseitige Freistellung des Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber ist nur unter bestimmten Umständen zulässig, z. B. bei schweren Vertragsverletzungen oder wenn dies vertraglich vereinbart wurde^{6,7}. Wenn eine Freistellung erfolgt, sollte diese klar kommuniziert und die Gründe dargelegt werden, um Missverständnisse und rechtliche Auseinandersetzungen zu vermeiden. Eine unberechtigte Freistellung kann zur Geltendmachung des Beschäftigungsanspruchs führen².

Arbeitsunfähigkeit von Mitarbeitern dokumentieren und prüfen: Wenn Zweifel an der Arbeitsfähigkeit eines Mitarbeiters bestehen, beispielsweise aufgrund von Krankheit, muss der Arbeitnehmer im Streitfall seine Arbeitsfähigkeit nachweisen können, ggf. durch ein ärztliches Attest³. Sammeln Sie Indizien und Dokumentationen, die Ihre Zweifel untermauern.

Befristungen korrekt gestalten und dokumentieren: Befristete Arbeitsverträge unterliegen strengen gesetzlichen Regelungen^{8,9,10}. Achten Sie unbedingt auf die Schriftform und die Einhaltung der zulässigen Befristungsdauern und Verlängerungsmöglichkeiten, insbesondere das Vorbeschäftigungsverbot^{9,11,12}. Fehlerhafte Befristungen können zur automatischen Entfristung führen^{8,11}.

Einvernehmliche Lösungen bevorzugen: In vielen Fällen, insbesondere bei Befristungsfragen oder bei Streitigkeiten über Kündigungen, können einvernehmliche Lösungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer die beste Option sein^{8,11}. Suchen Sie frühzeitig das Gespräch und versuchen Sie, eine für beide Seiten akzeptable Regelung zu finden.

Rechtsberatung in Anspruch nehmen: Angesichts der Komplexität des Arbeitsrechts ist es ratsam, sich bei Unsicherheiten oder potenziellen Streitigkeiten anwaltlich beraten zu lassen¹¹. Dies gilt insbesondere bei Kündigungen, Befristungen und der Geltendmachung von Beschäftigungsansprüchen.

Umgang mit Kündigungsschutzklagen: Wenn ein Arbeitnehmer Kündigungsschutzklage einreicht, muss der Arbeitgeber damit rechnen, den Arbeitnehmer vorläufig weiterbeschäftigen zu müssen⁵. Wägen Sie das Risiko einer Weiterbeschäftigung sorgfältig ab und seien Sie auf die Anforderungen des Arbeitsgerichts vorbereitet, z.

B. hinsichtlich der Zuweisung passender Arbeitsaufgaben.

Zwangsgeld und Zwangshaft vermeiden: Bei Titulierung eines Beschäftigungsanspruchs kann dessen Vollstreckung durch Zwangsgelder oder sogar Zwangshaft erfolgen, wenn der Arbeitgeber seiner Beschäftigungspflicht nicht nachkommt⁶. Stellen Sie sicher, dass Sie richterlichen Anordnungen nachkommen, um solche Sanktionen zu vermeiden.

Quellen:

FN 1: <https://www.kgk-kanzlei.de/rechtsgebiete/arbeitsrecht/beschaefigungsanspruch/>

FN 2: <https://arbeitsrecht-portal.de/beschaefigungsanspruch/>

FN 3: https://www.haufe.de/recht/arbeits-sozialrecht/beschaefigungsanspruch-von-arbeitnehmern-und-arbeitsfaehigkeit_218_558592.html

FN 4: <https://rightmart.de/ratgeber/weiterbeschaeftigungsanspruch>

FN 5: <https://www.roling-partner.de/aktuelles/beitrag/aktuelles/arbeitsrecht-kuendigungsschutz-beschaefigung-und-vollstreckung/>

FN 6: https://www.anwalt.de/rechtstipps/was-ist-der-beschaefigungsanspruch-des-arbeitnehmers_184657.html

FN 7: <http://www.ra-nelles.de/de/arbeitsrecht/informationen-abc/47-beschaefigungsanspruch>

FN 8: <https://www.personio.de/hr-lexikon/entfristung-arbeitsvertrag/>

FN 9: <https://www.deurag.de/blog/entfristung-von-arbeitsvertraegen-rechte-moeglichkeiten/>

FN 10: <https://www.finanztip.de/befristeter-arbeitsvertrag/>

FN 11: <https://www.arbeitsrechtsiegen.de/artikel/entfristung-arbeitsvertrag-wann-moeglich/>

FN 12: <https://www.ra-wittig.de/ratgeber/arbeitsvertrag/befristung/vorbeschaeftigung/>

Beschwerderecht

Das Beschwerderecht von Arbeitnehmern ist im Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) geregelt und ermöglicht es ihnen, sich über Benachteiligungen, ungerechte Behandlungen oder sonstige Beeinträchtigungen am Arbeitsplatz zu äußern. Dieses Recht steht jedem einzelnen Arbeitnehmer zu, unabhängig von einer Gewerkschafts- oder Betriebsratsmitgliedschaft.^{1,2,3,4,5,6}

Rechtliche Grundlagen

Die wesentlichen gesetzlichen Vorschriften zum Beschwerderecht finden sich in den §§ 84 und 85 des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG):

§ 84 BetrVG (Beschwerderecht): Dieser Paragraph gewährt jedem Arbeitnehmer das Recht, sich bei den zuständigen Stellen des Betriebs zu beschweren, wenn er sich durch den Arbeitgeber oder andere Arbeitnehmer benachteiligt, ungerecht behandelt oder in sonstiger Weise beeinträchtigt fühlt. Der Arbeitnehmer kann dabei ein Betriebsratsmitglied zur Unterstützung oder Vermittlung hinzuziehen. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, dem Arbeitnehmer über die Behandlung der Beschwerde Bescheid zu geben und Abhilfe zu schaffen, wenn er die Beschwerde für berechtigt hält. Wichtig ist, dass dem Arbeitnehmer wegen der Erhebung einer Beschwerde keine Nachteile entstehen dürfen.^{4,7,8}

§ 85 BetrVG (Unterrichtung und Anhörung des Betriebsrats): Dieser Paragraph regelt die Verpflichtung des Betriebsrats, Beschwerden von Arbeitnehmern entgegenzunehmen und beim Arbeitgeber auf Abhilfe hinzuwirken, wenn er die Beschwerde für berechtigt hält.^{4,9,10}

§ 86 BetrVG: Ergänzend regelt § 86 BetrVG die Möglichkeit, durch Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung eine Beschwerdeordnung zu schaffen, die Einzelheiten des Beschwerdeverfahrens festlegt.¹⁰

Darüber hinaus gibt es spezielle Beschwerderechte, beispielsweise im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) bei Diskriminierung.^{10,11}

Voraussetzungen und Inhalt der Beschwerde

Betroffenheit: Eine Beschwerde ist nur dann gerechtfertigt, wenn der Arbeitnehmer eine konkrete und eigene Beeinträchtigung geltend machen kann. Allgemeine Angelegenheiten, die nicht den Beschwerdeführer selbst betreffen (sogenannte Popularbeschwerden), sind nicht zulässig.^{1,2,6}

Form und Frist: Für eine Beschwerde gibt es grundsätzlich keine Form- oder Fristvorschriften. Sie kann sowohl mündlich als auch schriftlich erfolgen.^{1,6,9}

Gegenstand der Beschwerde: Gegenstand kann jede tatsächliche oder rechtliche Beeinträchtigung sein, die ein Beschäftigter im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis erlebt oder empfindet. Dies können Arbeitsbedingungen, Sicherheitsprobleme, Diskriminierung, Belästigung oder auch Regelungsfragen sein.^{3,6} Es ist jedoch zu beachten, dass Beschwerden gegen die Amtstätigkeit des Betriebsrats nicht unter § 84 BetrVG fallen.⁶

Subjektives Empfinden: Maßgeblich für die Beurteilung einer Beschwerde ist oft das subjektive Empfinden des Arbeitnehmers, da der Gesetzestext Formulierungen wie "fühlt" verwendet.³

Zuständige Stellen und Verfahren

Direkt beim Arbeitgeber: Arbeitnehmer können sich zunächst an ihren Vorgesetzten oder die Personalabteilung wenden.¹

Beim Betriebsrat: Arbeitnehmer haben das Recht, sich direkt an den Betriebsrat zu wenden. Der Betriebsrat ist verpflichtet, die Beschwerden entgegenzunehmen.^{1,9,10}

Unter Hinzuziehung eines Betriebsratsmitglieds: Ein Arbeitnehmer kann ein Betriebsratsmitglied zur Unterstützung oder Vermittlung hinzuziehen.^{1,6}

Prüfung und Abhilfe: Der Arbeitgeber muss die Beschwerde prüfen und dem Arbeitnehmer über die Behandlung Bescheid geben. Hält er die Beschwerde für berechtigt, muss er ihr abhelfen.^{4,6}

Wirkung des Betriebsrats: Wenn der Betriebsrat eine Beschwerde für berechtigt hält, wirkt er beim Arbeitgeber auf Abhilfe hin. Er kann bei Meinungsverschiedenheiten zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber über die Berechtigung der Beschwerde die Einigungsstelle anrufen.^{3,9,10}

Keine Nachteile: Dem Arbeitnehmer dürfen wegen der Erhebung einer Beschwerde keine Nachteile entstehen.^{4,7,8}

Rechtsweg: Wenn der Arbeitgeber einer berechtigten Beschwerde nicht abhilft, kann der Arbeitnehmer den Rechtsweg zum Arbeitsgericht beschreiten. Dies gilt jedoch nicht, wenn die Beschwerde einen Rechtsanspruch betrifft, da in diesem Fall ausschließlich das Arbeitsgericht zuständig ist und eine Anrufung der Einigungsstelle ausgeschlossen ist.¹²

Sonderregelungen

Leitende Angestellte: Für leitende Angestellte, für die das BetrVG nicht gilt, gelten die Regelungen des Sprecherausschussgesetzes (SprAuG). Hier ist jedoch kein ausdrückliches Beschwerderecht geregelt.³

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG): Das AGG regelt spezifische Beschwerderechte bei Diskriminierung. Arbeitgeber sind verpflichtet, eine Beschwerdestelle einzurichten.¹¹

Das Beschwerderecht ist ein wichtiges Instrument zur Konfliktlösung und zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen, das den Arbeitnehmern ermöglicht, ihre Anliegen vorzubringen und eine gerechte Behandlung zu suchen.⁵

Quellen:

FN 1: <https://kanzlei-kerner.de/arbeitsrecht-a-z/beschwerderecht-des-arbeitnehmers/>
 FN 2: <https://www.rechtsanwalt-arbeitsrechtmuenchen.de/beschwerde-und-vorschlagsrecht-des-arbeitnehmers/>
 FN 3: <https://www.manske-partner.de/arbeitsrecht/beschwerderecht/>
 FN 4: https://www.gesetze-im-internet.de/betrvg/_84.html
 FN 5: <https://ibp-kanzlei.de/das-beschwerderecht-der-arbeitnehmer-ein-tiefer-einblick-in-die-rechtspraxis/>
 FN 6: <https://www.urteilsticker-betriebsrat.de/2024/02/13/so-koennen-beschaeftigte-von-ihrem-beschwerderecht-gebrauch-machen/?displaymode=print>
 FN 7: <https://vorschriften.bgn-branchenwissen.de/daten/gv/betrvg/84.htm>
 FN 8: https://www.hensche.de/Rechtsanwalt_Arbeitsrecht_Gesetze_BetrVG_p84.html
 FN 9: <https://kluge-seminare.de/br-portal/wissen/allgemeines/betriebsrat-behandlung-von-beschwerden-von-arbeitnehmer-n/>
 FN 10: <https://www.betriebsrat.de/betriebsratslexikon/br/beschwerden-arbeitnehmer>
 FN 11: https://www.anwalt.de/rechtstipps/beschwerderechte-des-arbeitnehmers-und-einigungsstelle_067234.html
 FN 12: <https://www.die-betriebsratskanzlei.com/2023/04/das-erwartet-den-betriebsrat-bei-der-beschwerde-eines-arbeitnehmers/>

Fazit/Praxistipps für Arbeitgeber

Beschwerden ernst nehmen und professionell bearbeiten: Jede Beschwerde eines Arbeitnehmers sollte als Chance zur Verbesserung betrachtet werden. Eine systematische Bearbeitung und zeitnahe Antwort sind unerlässlich^{1,2}.

Klare Zuständigkeiten festlegen: Definieren Sie im Unternehmen, wer für die Annahme und Bearbeitung von Beschwerden zuständig ist (z. B. Vorgesetzter, Personalabteilung, Betriebsrat).

Beschwerdeverfahren transparent gestalten: Informieren Sie alle Beschäftigten über die bestehenden Beschwerdemechanismen, die Zuständigkeiten und den Ablauf eines Beschwerdeverfahrens².

Sachlichkeit und Objektivität wahren: Bei der Prüfung von Beschwerden ist es wichtig, sachlich und objektiv vorzugehen. Vermeiden Sie Verallgemeinerungen und Schuldzuweisungen⁵. Konzentrieren Sie sich auf die Fakten und die Sachebene⁶.

Unterscheidung zwischen individuellen und kollektiven Beschwerden: Während das Beschwerderecht primär auf individuelle Beeinträchtigungen abzielt, können Beschwerden auch kollektive Bezüge haben. Klären Sie, wer betroffen ist und welche Auswirkungen die Beschwerde hat^{7,8}.

Dokumentation ist wichtig: Halten Sie die Beschwerde und die ergriffenen Maßnahmen schriftlich fest. Dies dient der Nachvollziehbarkeit und als Nachweis für beide Seiten⁹.

Keine Benachteiligung für Beschwerdeführer: Stellen Sie sicher, dass Arbeitnehmern, die sich beschweren, keine Nachteile entstehen. Dies ist eine gesetzliche Anforderung^{1,7}.

Unterstützung durch Betriebsrat nutzen: Falls ein Betriebsrat vorhanden ist, kann dieser als unterstützendes oder vermittelndes Gremium bei Beschwerden hinzugezogen werden^{1,3}. In Betrieben mit Betriebsrat kann dieser auch Beschwerden entgegennehmen¹⁰.

Bei berechtigten Beschwerden Abhilfe schaffen: Wenn eine Beschwerde als berechtigt erachtet wird, sind Sie als Arbeitgeber verpflichtet, den Missstand zu beseitigen⁷. Kommen Sie dieser Verpflichtung nicht nach, kann dies rechtliche Schritte zur Folge haben⁷.

Reaktion auf Verdachtsfälle: Auch bei Verdacht auf Diskriminierung sollten Sie als Arbeitgeber der Angelegenheit nachgehen, nicht erst bei nachweislicher Benachteiligung¹¹. Die Einrichtung eines "Frühwarnsystems" durch Schulung von Führungskräften kann hier hilfreich sein¹¹.

Vertraulichkeit gewährleisten: Insbesondere bei sensiblen Themen wie Mobbing oder sexueller Belästigung ist absolute Vertraulichkeit unerlässlich. Auch hinzugezogene Betriebsratsmitglieder unterliegen einer gewissen Vertraulichkeitspflicht hinsichtlich persönlicher Daten des Beschwerdeführers^{7,12}.

Konfliktmanagement als Prävention: Erkennen Sie, dass ungelöste Konflikte das Betriebsklima negativ beeinflussen und die Produktivität mindern können^{4,6}. Ein proaktives Konfliktmanagement und die Förderung einer konstruktiven Konfliktkultur sind wichtig⁶.

Sensibilisierung und Schulung: Sensibilisieren Sie Führungskräfte und Mitarbeiter für das Thema Beschwerden und Diskriminierung. Schulungen zu relevanten Gesetzen wie dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) können präventiv wirken¹¹.

Umgang mit individueller Betroffenheit: Beachten Sie, dass sich Arbeitnehmer nur über Umstände beschweren können, die sie **selbst** betreffen. Sie können nicht als "Anwalt" für andere Kollegen auftreten⁷.

Formfreie Beschwerde: Das Beschwerderecht unterliegt keinen besonderen Form- oder Fristvorschriften. Eine Beschwerde kann somit mündlich oder schriftlich erfolgen^{3,7}.

Quellen:

FN 1: <https://www.aas-seminare.de/betrvg-kommentare/beschwerderecht/>

FN 2: https://kompass.wirtschaft-entwicklung.de/fileadmin/user_upload/Praxishilfen/PH_05_Leitfaden_effektives_Beschwerdemanagement_01.pdf

FN 3: <https://kanzlei-kerner.de/arbeitsrecht-a-z/beschwerderecht-des-arbeitnehmers/>

FN 4: <https://mitmachen-mensch.dgb.de/w/files/dienstvereinbarungen/verwaltung/leitfaden-gegen-gewalt-am-arbeitsplatz-der-stadtverwaltung-und-des-klinikums-wolfsburg.pdf>

FN 5: <https://www.rexx-systems.com/hr-glossar/feedbackgesprach/>

FN 6: https://ooe.arbeiterkammer.at/service/broschuerenundratgeber/arbeitundgesundheit/B_2006_Streiten_aber_richtig.pdf

FN 7: <https://www.urteilsticker-betriebsrat.de/2024/02/13/so-koennen-beschaefigte-von-ihrem-beschwerderecht-gebrauch-machen/?displaymode=print>

FN 8: <https://www.youtube.com/watch?v=FDXyz8xBZfE>

FN 9: <https://www.kanzlei-flaemig.de/lexikon/arbeitsrecht-b/beschwerderecht/>

FN 10: https://www.anwalt.de/rechtstipps/beschwerderechte-des-arbeitnehmers-und-einigungsstelle_067234.html

FN 11: <https://datenbank.nwb.de/Dokument/263575/>

FN 12: <https://www.gesundearbeit.at/gesundheit/gewalt/gewalt-und-mobbing-im-betrieb-ein-leitfaden-fuer-die-praxis>

Betriebliche Altersversorgung

Die betriebliche Altersversorgung (bAV) bezeichnet Leistungen, die ein Arbeitgeber einem Arbeitnehmer aufgrund seines Arbeitsverhältnisses für den Fall des Alters, der Invalidität oder des Todes zusagt. Diese Leistungen ergänzen in der Regel die gesetzliche Rente und werden als eine der drei Säulen der Altersvorsorge betrachtet, neben der gesetzlichen Rentenversicherung und der privaten Vorsorge. Grundlage hierfür ist das Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung (Betriebsrentengesetz – BetrAVG)^{1,2,3}.

Was ist eine betriebliche Altersversorgung?

Betriebliche Altersversorgung sind Leistungen der Alters-, Invaliditäts- oder Hinterbliebenenversorgung, die ein Arbeitgeber dem Arbeitnehmer aus Anlass seines Arbeitsverhältnisses in rechtlich bindender Weise zusagt. Diese Zusage wird als Versorgungszusage oder Pensionszusage bezeichnet^{1,2,4,5}. Der Arbeitgeber kann grundsätzlich frei entscheiden, ob und in welchem Umfang er eine bAV anbieten möchte. Eine Ausnahme bildet der Anspruch des Arbeitnehmers auf eine durch Entgeltumwandlung finanzierte bAV¹.

Gesetzliche Grundlagen und Durchführung der bAV

Das **Betriebsrentengesetz (BetrAVG)** bildet die zentrale gesetzliche Grundlage für die bAV^{1,3}. Es regelt die Rechte und Pflichten von Arbeitgebern und Arbeitnehmern sowie die verschiedenen Durchführungswege^{6,7}. Das Gesetz ist in mehreren Teilen gegliedert, die unter anderem die Durchführung, die Unverfallbarkeit von Anwartschaften, die Insolvenzsicherung und die Anpassung von Leistungen betreffen⁸.

Es gibt fünf anerkannte **Durchführungswege** für die bAV:

Direktzusage: Der Arbeitgeber verpflichtet sich, die Leistungen direkt zu erbringen^{4,6,9}.

Direktversicherung: Der Arbeitgeber schließt eine Lebensversicherung auf das Leben des Arbeitnehmers ab, wobei der Arbeitnehmer oder seine Hinterbliebenen bezugsberechtigt sind^{4,9}.

Pensionsfonds: Ein externer Versorgungsträger^{4,9}.

Pensionskasse: Eine rechtlich selbstständige Versorgungseinrichtung, die Rechtsansprüche auf Leistungen gewährt^{4,9}.

Unterstützungskasse: Eine rechtsfähige Versorgungseinrichtung, die eine bAV durchführt, jedoch keinen Rechtsanspruch auf Leistungen gewährt^{4,6,9}.

Diese Wege können auch kombiniert werden⁴.

Erteilung von Versorgungszusagen

Eine Versorgungszusage kann auf **kollektivrechtlicher** Ebene (z. B. Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen) oder **individualrechtlicher** Ebene (Einzelzusagen, Gesamtzusagen, betriebliche Übung) erfolgen⁴.

Entgeltumwandlung

Arbeitnehmer haben seit dem 1. Januar 2002 einen gesetzlichen Anspruch auf eine **Entgeltumwandlung**, d. h. sie können Teile ihres Bruttogehalts für ihre bAV verwenden. Dieser Anspruch besteht bis zu einer Höhe von 4 % der Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung^{1,2,11}. Der Arbeitgeber muss seit 2019 einen Zuschuss von mindestens 15 % des umgewandelten Betrags leisten, sofern er durch die Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge einspart¹³. Die Beiträge aus der Entgeltumwandlung sind in der Ansparphase steuer- und sozialversicherungsfrei bis zu bestimmten Grenzen^{9,14,15}. Im Alter müssen die ausgezahlten Leistungen jedoch versteuert werden⁹.

Unverfallbarkeit von Anwartschaften

Die **Unverfallbarkeit** von Anwartschaften auf Betriebsrenten ist im BetrAVG geregelt^{6,16,17}. Eine Anwartschaft bleibt erhalten, wenn das Arbeitsverhältnis vor Eintritt des Versorgungsfalls endet, der Arbeitnehmer das 21. Lebensjahr vollendet hat und die Zusage mindestens drei Jahre bestanden hat (§ 1b Abs. 1 BetrAVG)^{1,18,19}. Für Verträge, die allein durch den Arbeitnehmer im Rahmen der Entgeltumwandlung finanziert werden, gilt die

Anwartschaft in der Regel sofort als unverfallbar^{20,21}. Bei arbeitgeberfinanzierten Renten können Alters- und Beschäftigungszeitvoraussetzungen gelten^{16,21}.

Mitbestimmung des Betriebsrats

Der Betriebsrat hat bei der Gestaltung von Betriebsrenten ein **Mitbestimmungsrecht**, insbesondere bei den Verteilungsgrundsätzen (§ 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG)^{4,22,23}. Der Arbeitgeber kann jedoch weitgehend frei über die Einführung und die Durchführung der bAV sowie über den Personenkreis und den Dotierungsrahmen entscheiden^{22,24}. Bei der Entgeltumwandlung, bei der der Arbeitnehmer die finanzielle Last trägt, sind die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats eingeschränkter^{22,24}.

Betriebliche Altersversorgung und Betriebsübergang

Im Falle eines Betriebsübergangs nach § 613a BGB bleiben Ansprüche auf bAV grundsätzlich bestehen⁴. Die Übertragung von Versorgungsanwartschaften ist in § 4 BetrAVG geregelt^{2,25,26,27}. Der neue Arbeitgeber kann die Zusage übernehmen oder eine wertgleiche neue Zusage erteilen. Es besteht kein automatischer Anspruch auf die Übertragung der Versicherungsnehmereigenschaft auf den Arbeitnehmer^{25,28}.

Absicherung im Insolvenzfall

Im Falle einer Insolvenz des Arbeitgebers sind Ansprüche auf Betriebsrenten durch den **Pensions-Sicherungs-Verein** (PSVaG) geschützt^{3,6}. Der PSVaG übernimmt die Zahlung der Betriebsrente, wenn der Arbeitgeber zahlungsunfähig wird⁶.

Anpassung laufender Leistungen

Der Arbeitgeber ist gemäß § 16 Abs. 1 BetrAVG verpflichtet, alle drei Jahre zu prüfen, ob laufende Leistungen der bAV an die wirtschaftliche Lage angepasst werden müssen¹. Diese Prüfung erfolgt nach billigem Ermessen unter Berücksichtigung der Interessen der Rentner und der wirtschaftlichen Situation des Arbeitgebers¹.

Gleichbehandlungsgrundsatz

Der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz besagt, dass der Arbeitgeber vergleichbare Arbeitnehmer nicht willkürlich schlechter stellen darf^{1,6}. Dies gilt auch für Leistungen der bAV¹.

Haftung des Arbeitgebers

Der Arbeitgeber haftet grundsätzlich für die Erfüllung der zugesagten Versorgungsleistungen, auch wenn die Durchführung über einen externen Versorgungsträger erfolgt^{1,18}.

Weitere Aspekte

Zusagearten: Es gibt leistungsorientierte Zusagen (feste Rentenhöhe) und beitragsorientierte Zusagen (Rentenhöhe hängt von Beiträgen ab)^{2,6}.

Auskunftspflichten: Der Arbeitgeber oder Versorgungsträger muss den Arbeitnehmer auf Verlangen über seine Anwartschaften informieren (§ 4a BetrAVG)¹⁸.

Haftungsrisiken: Arbeitgeber haben Informations- und Beratungspflichten, deren Verletzung zu Haftungsrisiken führen kann^{13,29}.

Zusätzliche Gesetze und Verordnungen, wie das Einkommensteuergesetz (EStG) und die Sozialversicherungsverordnung (SvEV), regeln weitere Details^{5,11}. Seit 2018 fördert das Betriebsrentenstärkungsgesetz (BRSG) die bAV insbesondere für kleine und mittlere Unternehmen^{12,13}. Änderungen ab 2026 sollen die bAV weiter stärken und vereinfachen³⁰.

Quellen:

FN 1: https://www.hensche.de/Rechtsanwalt_Arbeitsrecht_Handbuch_Betriebliche_Altersversorgung.html

FN 2: <https://www.bundestag.de/resource/blob/1019236/WD-6-052-24-pdf.pdf>

FN 3: <https://de.wikipedia.org/wiki/Betriebsrentengesetz>

FN 4: <https://naegele-arbeitsrecht.eu/leistungen/betriebliche-altersversorgung/>
 FN 5: https://www.recht-klar.com/recht_klar_betriebliche_altersversorgung.html
 FN 6: <https://danielweigert.de/leistung/sonstiges-arbeitsrecht/recht-der-betrieblichen-altersvorsorge/>
 FN 7: <https://www.arbeitsrechtsiegen.de/artikel/betriebliche-altersvorsorge-anspruch-und-hoehe/>
 FN 8: https://www.hensche.de/Rechtsanwalt_Arbeitsrecht_Gesetze_BetrAVG.html
 FN 9: <https://www.arbeitsrechte.de/betriebliche-altersvorsorge/>
 FN 10: <https://www.arbeitsvertrag.org/betriebliche-altersversorgung/>
 FN 11: https://de.wikipedia.org/wiki/Betriebliche_Altersversorgung
 FN 12: https://www.deutsche-rentenversicherung.de/SharedDocs/Downloads/DE/Broschueren/national/betriebliche_altersversorgung.pdf?__blob=publicationFile&v=7
 FN 13: <https://mexperten.de/wissen-betriebsrente/wissen-betriebsrente/gesetzliche-vorgaben-zur-betrieblichen-altersvorsorge/>
 FN 14: <https://www.bavprofis.de/news-lesen/betriebliche-altersvorsorge-faq-arbeitnehmer.html>
 FN 15: <https://www.advogant.de/rechtsanwalt/gebiete/rechtsanwalt-fuer-arbeitsrecht/bav/betriebliche-altersvorsorge>
 FN 16: <https://www.arbeitsrechte.de/unverfallbarkeit/>
 FN 17: <https://www.juraforum.de/lexikon/unverfallbarkeit>
 FN 18: <https://www.gesetze-im-internet.de/betravg/BJNR036100974.html>
 FN 19: https://www.hensche.de/Rechtsanwalt_Arbeitsrecht_Gesetze_BetrAVG_p1b.html
 FN 20: <https://www.anwaltonline.com/arbeitsrecht/tipps/10/unverfallbarkeit-und-mitnahme-von-anwartschaften-bei-der-betrieblichen-altersversorgung>
 FN 21: <https://www.lv1871.de/betriebliche-altersvorsorge/fragen/unverfallbarkeit/>
 FN 22: <https://www.heldt-zuelch.de/bav-lexikon/betriebsrat-mitbestimmung/>
 FN 23: https://www.brennecke-rechtsanwaelte.de/40-Jahre-Betriebsrentengesetz-betriebliche-Altersversorgung-Teil-24-Mitbestimmung-des-Betriebsrats_214600
 FN 24: <https://www.aba-online.de/infothek/glossar/begriffe/mitbestimmung>
 FN 25: <https://www.dia-vorsorge.de/betriebsrente-beim-jobwechsel-mitnehmen/>
 FN 26: <https://www.aba-online.de/infothek/glossar/begriffe/uebertragung>
 FN 27: https://www.hensche.de/Rechtsanwalt_Arbeitsrecht_Gesetze_BetrAVG_p4.html
 FN 28: <https://www.arbeitsrechtsiegen.de/artikel/betriebliche-altersversorgung-anspruch-auf-uebertragung/>
 FN 29: <https://www.bavprofis.de/news-lesen/arbeitgeber-bav-informationspflicht.html>
 FN 30: <https://www.anwalt.de/rechtstipps/was-sich-ab-2026-aendert-diese-gesetzlichen-regelungen-sollten-sie-kennen-261160.html>

Fazit/Praxistipps für Arbeitgeber

Bieten Sie die betriebliche Altersversorgung (bAV) an und unterstützen Sie sie finanziell: Auch wenn es keine generelle Pflicht für Arbeitgeber gibt, eine bAV anzubieten, sind Arbeitnehmer dazu berechtigt, Teile ihres Gehalts in eine bAV umzuwandeln (Entgeltumwandlung). Wenn Sie als Arbeitgeber keine eigene bAV anbieten, haben Arbeitnehmer das Recht zu verlangen, dass Sie für sie einen Direktversicherungsvertrag abschließen. Wenn Sie dieser Pflicht nicht nachkommen, können Arbeitnehmer später Schadensersatzansprüche geltend machen.^{1,2}

Zahlen Sie den gesetzlich vorgeschriebenen Zuschuss: Seit 2019 sind Arbeitgeber verpflichtet, bei Neuverträgen für eine bAV mindestens 15 % des umgewandelten Beitrags als Zuschuss zu leisten. Dieser Zuschuss soll die Attraktivität der betrieblichen Altersvorsorge erhöhen und insbesondere Geringverdiener besser absichern.³

Informieren Sie Ihre Mitarbeiter umfassend: Obwohl keine allgemeine Informationspflicht des Arbeitgebers in Bezug auf die bAV besteht, ist es ratsam, Ihre Mitarbeiter transparent über die verfügbaren Durchführungswege, Kosten und potenziellen Vorteile aufzuklären. Die Komplexität der bAV mit ihren verschiedenen rechtlichen Regelungen macht eine proaktive Information sinnvoll.^{1,2}

Berücksichtigen Sie die wirtschaftliche Situation bei Anpassungen: Gesetzlich sind Sie verpflichtet, alle drei Jahre zu prüfen, ob laufende Leistungen der bAV angepasst werden müssen. Diese Entscheidung sollte nach billigem Ermessen unter Berücksichtigung der wirtschaftlichen Lage des Unternehmens und der Bedürfnisse der Rentner getroffen werden.⁴

Stellen Sie die Unverfallbarkeit der Anwartschaften sicher: Wenn das Arbeitsverhältnis vor Eintritt des Versorgungsfalls endet, aber nach Vollendung des 21. Lebensjahres und nach mindestens drei Jahren Betriebszugehörigkeit bestanden hat, bleiben die Anwartschaften auf Betriebsrente in der Regel unverfallbar.^{4,5}

Klären Sie die steuerlichen und sozialversicherungsrechtlichen Aspekte: Sowohl während der Ansparphase als auch in der Auszahlungsphase der bAV fallen Steuern und Sozialversicherungsbeiträge an. Informieren Sie sich über die jeweiligen Freibeträge und Regelungen, um die Auswirkungen für Arbeitgeber und Arbeitnehmer transparent zu machen.^{3,6}

Sichern Sie die Ansprüche im Insolvenzfall ab: Im Falle einer Insolvenz des Arbeitgebers sind die Betriebsrentenansprüche durch den Pensions-Sicherungs-Verein geschützt. Dieser übernimmt die Zahlung der Betriebsrente, wenn der Arbeitgeber zahlungsunfähig wird.⁵

Erwägen Sie die Erhöhung des Arbeitgeberzuschusses: Um die Attraktivität der bAV weiter zu steigern und Mitarbeiter langfristig an das Unternehmen zu binden, kann es sinnvoll sein, freiwillig mehr als den gesetzlich vorgeschriebenen Zuschuss zu leisten.^{3,7}

Beachten Sie den Gleichbehandlungsgrundsatz: Behandeln Sie vergleichbare Arbeitnehmer nicht ohne sachlichen Grund unterschiedlich, auch bei Pensionszusagen. Dies kann bedeuten, dass alle Mitarbeiter gleiche Ansprüche auf betriebliche Altersvorsorge haben sollten.⁵

Schließen Sie die Verträge im Namen des Arbeitnehmers ab: Bei der Direktversicherung schließen Sie als Arbeitgeber eine Rentenversicherung für Ihre Angestellten ab, wobei Sie als Versicherungsnehmer auftreten und die Angestellten als versicherte Personen gelten. Sie tragen die Rechte und Pflichten, um die Leistungserbringung im Versorgungsfall sicherzustellen.⁶

Quellen:

FN 1: <https://www.bavprofis.de/news-lesen/arbeitgeber-bav-informationspflicht.html>

FN 2: https://www.haubner-stb.de/content/inhalte/informationen/infothek/arbeitsrecht/e175434/downloads28/rechtspflichten_des_arbeitgebers_bei_der_betrieblichen_altersversorgung/index_ger.html

FN 3: <https://www.trialog-magazin.de/steuern-und-finanzen/versicherung-vorsorge/betriebliche-altersvorsorge-ist-pflicht-fuer-arbeitgeber/>

FN 4: https://www.hensche.de/Rechtsanwalt_Arbeitsrecht_Handbuch_Betriebliche_Altersversorgung.html

FN 5: <https://danielweigert.de/leistung/sonstiges-arbeitsrecht/recht-der-betrieblichen-altersvorsorge/>

FN 6: <https://www.lexware.de/wissen/mitarbeiter-gehalt/betriebliche-altersvorsorge/>

FN 7: https://www.vis.bayern.de/geld_versicherungen/finanzanlagen_altersvorsorge/betriebliche_altersvorsorge_checkliste.htm

Betriebliche Übung

Die betriebliche Übung, auch Betriebsübung genannt, ist ein Rechtsinstitut, das sich aus der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts entwickelt hat und nicht explizit in einem Gesetz verankert ist^{1,2,3}. Sie entsteht, wenn ein Arbeitgeber über einen gewissen Zeitraum hinweg regelmäßig und gleichförmig bestimmte Leistungen oder Vergünstigungen erbringt, ohne dass diese vertraglich oder tariflich vereinbart sind^{4,5,6}. Aufgrund dieses wiederholten Verhaltens der Arbeitgeber entwickeln die Arbeitnehmer den berechtigten Glauben, dass ihnen diese Leistungen auch in Zukunft gewährt werden^{7,8}. Dies kann zur Folge haben, dass die ursprünglich freiwilligen Leistungen zu einem einklagbaren Rechtsanspruch werden^{1,3}.

Entstehung und Voraussetzungen

Eine betriebliche Übung setzt im Wesentlichen drei Faktoren voraus:

Regelmäßigkeit und Wiederholung: Die Leistung muss über einen Zeitraum hinweg wiederholt erbracht werden^{4,9,10}. Bei Sonderzahlungen wie Weihnachtsgeld gilt in der Regel eine dreijährige Leistungserbringung als Voraussetzung für die Entstehung einer betrieblichen Übung^{3,9,11}. Ab dem vierten Jahr kann dann ein Rechtsanspruch geltend gemacht werden^{4,9}. Eine Ausnahme bildet die Regelung, dass bei Geldzahlungen eine dreimalige Leistungserbringung ausreichen kann¹². In Einzelfällen kann eine betriebliche Übung auch schneller entstehen oder mehr Zeit benötigen⁷.

Gleichförmigkeit der Leistung: Die erbrachte Leistung muss in Art und Weise gleichbleibend sein^{10,13}. Schwankende Höhen oder unregelmäßige Gewährung können die Entstehung einer betrieblichen Übung verhindern⁸.

Vorbehaltlosigkeit: Die Leistung muss ohne ausdrücklichen Vorbehalt, wie einen Freiwilligkeits- oder Widerrufsvorbehalt, erbracht werden^{3,7,8,14}. Wenn der Arbeitgeber von Anfang an deutlich macht, dass die Leistung freiwillig und ohne Rechtsanspruch für die Zukunft erfolgt, kann keine betriebliche Übung entstehen^{1,2}. Ein klar formulierter Freiwilligkeitsvorbehalt im Arbeitsvertrag oder im Zusammenhang mit der Zahlung kann die Entstehung verhindern^{3,7}.

Vertrauen der Arbeitnehmer: Die Arbeitnehmer müssen darauf vertrauen können, dass die Leistung dauerhaft gewährt wird^{7,8,13}. Dieses Vertrauen entsteht durch die regelmäßige und gleichförmige Praxis des Arbeitgebers⁴.

Kollektiver Bezug: Die Leistung muss einer Vielzahl von Arbeitnehmern oder einer bestimmten Gruppe von Arbeitnehmern zugutekommen; reine Einzelleistungen sind in der Regel nicht ausreichend¹⁰.

Grundsätze des Bürgerlichen Gesetzbuches (BGB)

Die Entstehung einer betrieblichen Übung stützt sich auf zwei wesentliche Grundsätze des BGB:

Vertragsschluss durch konkludentes Handeln (§ 151 BGB): Verträge können auch ohne ausdrückliche Erklärung durch schlüssiges Verhalten zustande kommen. Im Falle der betrieblichen Übung wird die wiederholte Leistung des Arbeitgebers als Vertragsangebot interpretiert, das durch das Fortsetzen der Arbeit seitens der Arbeitnehmer konkludent angenommen wird^{9,13}.

Prinzip von Treu und Glauben (§ 242 BGB): Dieses Prinzip verlangt ein faires und vertrauenswürdiges Verhalten der Vertragsparteien. Der Arbeitgeber muss das schutzwürdige Vertrauen der Arbeitnehmer respektieren, das durch sein gleichförmiges Verhalten geweckt wurde^{7,9}.

Was fällt unter betriebliche Übung? (Beispiele)

Typische Beispiele für Leistungen, die zu einer betrieblichen Übung führen können, sind:

Sonderzahlungen: Weihnachtsgeld, Urlaubsgeld, Bonuszahlungen, 13. Monatsgehalt, Jubiläumszuwendungen^{4,5,6,8,9,11,13,15}.

Zuschüsse und Erstattungen: Fahrtkostenzuschüsse, Zuschüsse zur Verpflegung (z. B. Kantinenessen), ÖPNV-Tickets, Übernahme von Fortbildungskosten^{5,6,9,11,13,15}.

Sonstige Vergünstigungen: Beiträge zur betrieblichen Altersvorsorge oder Versicherungen, Bereitstellung von Parkplätzen, Gewährung eines Dienstwagens, Gestattung privater Internetnutzung, Organisation von Betriebsevents^{4,5,8,9,11,13,15}.

Regelungen: Anwendung von Tarifverträgen, Regelungen zu Krankmeldungen, Arbeitszeitpausen oder Urlaubsverteilung^{1,4,5,15}.

Rechtliche Wirkung

Eine entstandene betriebliche Übung hat die gleiche rechtliche Wirkung wie eine vertragliche Vereinbarung und wird Teil des Arbeitsvertrages^{2,4,7,9,14}. Das bedeutet, dass Arbeitnehmer einen einklagbaren Anspruch auf die Leistung haben^{1,7}. Dieser Anspruch gilt grundsätzlich auch für neu eingestellte Mitarbeiter, sofern die betriebliche Übung bereits vor deren Einstellung bestanden hat^{1,14}. Der Arbeitgeber kann die Leistung, die durch eine betriebliche Übung entstanden ist, nicht mehr einseitig widerrufen oder ändern^{1,2,7}.

Beendigung und Ausschluss

Die Beendigung einer etablierten betrieblichen Übung ist für Arbeitgeber schwierig, da sie vertragliche Ansprüche der Arbeitnehmer berührt^{8,15}. Grundsätzlich kann eine betriebliche Übung nicht einseitig vom Arbeitgeber beendet werden^{2,15}. Folgende Möglichkeiten gibt es:

Widerrufsvorbehalt: Ein wirksamer Widerrufsvorbehalt, der im Arbeitsvertrag oder bei jeder Leistungserbringung klar und transparent formuliert ist, kann verhindern, dass eine betriebliche Übung entsteht, oder sie beenden, sofern er bei der Leistungserbringung erklärt wird^{7,9,12}.

Änderungskündigung: Der Arbeitgeber kann das Arbeitsverhältnis kündigen und dem Arbeitnehmer die Fortsetzung zu geänderten Bedingungen anbieten, die die bisherige betriebliche Übung ausschließen. Eine Änderungskündigung muss jedoch sozial gerechtfertigt sein und bedarf einer Begründung^{8,12,15,16,17}.

Änderungsvertrag: Arbeitgeber und Arbeitnehmer können einvernehmlich die Beendigung der betrieblichen Übung in einem Änderungsvertrag vereinbaren^{12,16,17}. Dies erfordert jedoch die Zustimmung des Arbeitnehmers.

Neue, ungünstigere betriebliche Übung: Eine bestehende betriebliche Übung kann durch eine neue, für den Arbeitnehmer ungünstigere Praxis abgelöst werden, sofern der Arbeitgeber seinen Willen zur Änderung eindeutig kommuniziert¹⁶.

Kein Ausspielen einer "gegenläufigen" Übung: Eine einseitig erklärte, nachteiligere Praxis reicht nicht aus, um eine bestehende positive betriebliche Übung zu beenden^{9,18}. Auch wenn diese Praxis über drei Jahre beibehalten wird, bleibt die ursprüngliche Übung bestehen^{9,18}.

Um die Entstehung einer betrieblichen Übung von vornherein zu verhindern, kann der Arbeitgeber klar kommunizieren, dass Leistungen freiwillig erbracht werden und keinen Rechtsanspruch für die Zukunft begründen^{1,3,7,15}. Die Nennung von Zeiträumen und die Vermeidung regelmäßiger Gewährung können ebenfalls helfen^{8,11}.

Gesetzliche Vorschriften

Die betriebliche Übung ist zwar kein eigenständiger Tatbestand in einem Gesetz, sie wird jedoch in § 1b Absatz 1 Satz 4 des Gesetzes über die betriebliche Altersversorgung (BetrAVG) als bestehend vorausgesetzt¹. Darüber hinaus stützt sie sich auf die allgemeinen zivilrechtlichen Grundsätze wie § 151 BGB (Vertragsschluss durch konkludentes Handeln) und § 242 BGB (Treu und Glauben)^{7,9}.

Neu eintretende Arbeitnehmer

Neu eintretende Arbeitnehmer haben grundsätzlich Anspruch auf bestehende betriebliche Übungen, die zum Zeitpunkt ihres Vertragsschlusses gelten¹. Ein individueller Ausschluss solcher Ansprüche für neue Mitarbeiter ist jedoch zulässig, wenn er sachlich gerechtfertigt ist¹.

Quellen:

FN 1: https://de.wikipedia.org/wiki/Betriebliche_%C3%9Cbung

FN 2: <https://mgp-rechtsanwalt.de/betriebliche-uebung/>

FN 3: <https://jurawelt.com/rechtslexikon/b/betriebliche-uebung-entstehung-und-ausschlussmoeglichkeiten/>

FN 4: https://www.hensche.de/Rechtsanwalt_Arbeitsrecht_Handbuch_Betriebliche_Uebung.html

FN 5: <https://factorialhr.de/blog/betriebliche-uebung/>

FN 6: <https://www.personio.de/hr-lexikon/betriebliche-uebung/>

FN 7: <https://www.thorn-arbeitsrecht-muenchen.de/lexikon/betriebliche-uebung>

FN 8: <https://www.hrworks.de/lexikon/betriebliche-uebung/>

FN 9: <https://www.die-kuendigungsschutzkanzlei.de/blog/betriebliche-uebung/>

FN 10: <https://www.hopkins.law/expertise/betriebliche-uebung>

FN 11: <https://www.papershift.com/lexikon/betriebliche-uebung>

FN 12: <https://newhaven.legal/betriebliche-uebung-beenden/>

FN 13: <https://www.lecturio.de/mkt/jura-magazin/die-betriebliche-ubung/>
 FN 14: <https://www.lexware.de/wissen/unternehmerlexikon/betriebliche-uebung/>
 FN 15: <https://www.roland-rechtsschutz.de/betriebliche-uebung/>
 FN 16: <https://www.ra-poeppel.de/wie-kann-ich-als-arbeitgeber-eine-etablierte-betriebliche-uebung-beenden/>
 FN 17: <https://www.kanzlei-hasselbach.de/blog/betriebliche-uebung/>
 FN 18: <https://www.betriebsrat.de/betriebsratslexikon/br/betriebliche-uebung>

Fazit/Praxistipps für Arbeitgeber

Formulieren Sie Freiwilligkeitsvorbehalte klar und deutlich: Bei jeder freiwilligen Leistung, die Sie gewähren (z. B. Weihnachts- oder Urlaubsgeld, Boni), sollten Sie explizit darauf hinweisen, dass die Leistung freiwillig erfolgt und keinen Rechtsanspruch für die Zukunft begründet^{1,2,3,4,5}. Eine präzise Formulierung ist hier entscheidend^{3,5}.

Dokumentieren Sie alle freiwilligen Leistungen: Halten Sie schriftlich fest, wann welche freiwilligen Leistungen gewährt wurden und dass dies ohne Rechtsbindungsabsicht geschah. Dies dient als Nachweis, falls es zu Unklarheiten oder Streitigkeiten kommt⁴.

Überprüfen Sie regelmäßig bestehende Zusatzleistungen: Gewohnheitsrechtliche Ansprüche können sich schleichend entwickeln^{3,5}. Machen Sie sich bewusst, welche Leistungen Sie über Jahre hinweg regelmäßig erbracht haben, und prüfen Sie, ob diese als freiwillig gekennzeichnet wurden oder ob eine betriebliche Übung entstanden sein könnte^{3,6}.

Seien Sie vorsichtig mit wiederholten, gleichförmigen Zahlungen: Eine betriebliche Übung kann entstehen, wenn Leistungen drei Jahre in Folge ohne Einschränkung erbracht werden^{1,2,3,5,7,8}. Selbst wenn die Höhe der Leistung variiert, kann eine betriebliche Übung entstehen, solange die Leistung regelmäßig und ohne Vorbehalt gewährt wird⁵.

Klären Sie neue Mitarbeiter auf: Neueinstellungen können grundsätzlich Ansprüche aus bestehenden betrieblichen Übungen mitübernehmen². Prüfen Sie, ob Sie bei neuen Arbeitsverträgen explizit auf bestehende betriebliche Übungen, die Sie nicht fortführen möchten, verzichten².

Nutzen Sie Änderungskündigungen oder Vertragsänderungen zur Beendigung: Wenn eine betriebliche Übung bereits entstanden ist, kann diese nicht einfach widerrufen werden^{3,6}. Eine Möglichkeit ist, eine Änderungskündigung auszusprechen und neue Verträge mit Ausschluss der betrieblichen Übung anzubieten, wobei diese Änderungen sozial gerechtfertigt sein müssen^{3,6}. Eine einvernehmliche Vertragsänderung ist ebenfalls eine Option⁶.

Vermeiden Sie die Entstehung durch Nicht-Regelmäßigkeit: Wenn Leistungen nicht über mindestens drei aufeinanderfolgende Jahre erbracht werden, entsteht in der Regel keine betriebliche Übung^{7,8}. Sie können beispielsweise eine Leistung alle drei Jahre aussetzen, um die Regelmäßigkeit zu unterbrechen⁹.

Konsultieren Sie frühzeitig rechtlichen Rat: Bei geplanten Änderungen oder Unsicherheiten bezüglich betrieblicher Übungen ist es ratsam, einen Fachanwalt für Arbeitsrecht zu konsultieren^{1,4}. Dieser kann helfen, rechtliche Fallstricke zu vermeiden¹.

Betriebsvereinbarungen lösen das Problem nicht: Eine einmal entstandene betriebliche Übung kann nicht einfach durch eine Betriebsvereinbarung beseitigt werden, da sie Teil des individuellen Arbeitsvertrags ist⁶.

Nutzen Sie eine doppelte Schriftformklausel nur bedingt: Früher konnten doppelte Schriftformklauseln helfen, betriebliche Übungen zu verhindern, doch die neuere Rechtsprechung schränkt diese Möglichkeit ein^{3,10}.

Quellen:

FN 1: <https://www.ra-poeppel.de/arbeitsrecht-lexikon/betriebliche-ubung/>
 FN 2: https://de.wikipedia.org/wiki/Betriebliche_%C3%9Cbung
 FN 3: <https://www.die-kuendigungsschutzkanzlei.de/blog/betriebliche-uebung/>
 FN 4: <https://www.thorn-arbeitsrecht-muenchen.de/lexikon/betriebliche-uebung>
 FN 5: <https://jurawelt.com/rechtslexikon/b/betriebliche-uebung-entstehung-und-ausschlussmoeglichkeiten/>
 FN 6: <https://www.kanzlei-hasselbach.de/blog/betriebliche-uebung/>
 FN 7: <https://www.roland-rechtsschutz.de/betriebliche-uebung/>
 FN 8: <https://www.talenthafen.com/betriebliche-uebung/>
 FN 9: <https://www.personio.de/hr-lexikon/betriebliche-uebung/>
 FN 10: <https://www.jura.cc/kuendigungsschutz/betriebliche-uebung/>

Betriebliches Bündnis für Arbeit

Ein betriebliches Bündnis für Arbeit ist eine Vereinbarung auf betrieblicher Ebene, die zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmervertretern, meist dem Betriebsrat, getroffen wird^{1,2,3}. Ziel solcher Bündnisse ist es in der Regel, die Arbeitsplätze in einem Unternehmen zu sichern oder zu schaffen, oft als Reaktion auf wirtschaftliche Schwierigkeiten^{1,2,4}. Im Gegenzug für Zugeständnisse der Arbeitnehmer, wie Lohnverzicht, längere Arbeitszeiten oder Flexibilisierung der Arbeitsbedingungen, gewährt der Arbeitgeber oft eine Beschäftigungsgarantie und verzichtet auf betriebsbedingte Kündigungen für einen bestimmten Zeitraum^{1,2}. Diese Bündnisse können auch Themen wie Arbeitsbedingungen, Lohn- und Gehaltsstrukturen, Weiterbildungsmöglichkeiten und Maßnahmen zur Förderung der Arbeitsplatzsicherheit umfassen³. Sie sind keine formgebundenen Verträge und können durch einzelvertragliche Vereinbarungen, Betriebsvereinbarungen oder Tarifverträge zustande kommen⁵.

Rechtliche Aspekte und Einschränkungen:

Aus arbeitsrechtlicher Sicht sind betriebliche Bündnisse für Arbeit nicht unumstritten. Ein zentraler Punkt ist der sogenannte **Tarifvorbehalt** nach § 77 Abs. 3 des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG). Dieser Paragraph besagt, dass Betriebsvereinbarungen über Arbeitsentgelte und sonstige Arbeitsbedingungen, die durch Tarifvertrag geregelt sind oder werden können, grundsätzlich unzulässig sind^{2,6}. Das bedeutet, dass ein Betriebsrat alleine keine Vereinbarungen treffen kann, die von bestehenden Tarifverträgen abweichen und für die Arbeitnehmer ungünstiger sind^{2,6,7}.

Darüber hinaus sind solche Vereinbarungen relevant im Hinblick auf das **Günstigkeitsprinzip** nach § 4 Abs. 3 des Tarifvertragsgesetzes (TVG)^{6,7}. Dieses Prinzip besagt, dass abweichende Vereinbarungen nur dann zulässig sind, wenn sie durch den Tarifvertrag selbst gestattet werden oder für den Arbeitnehmer günstiger sind als die tariflichen Regelungen^{6,7}.

Betriebliche Bündnisse für Arbeit können in Konflikt mit der **Tarifaufonomie** geraten, also dem Recht der Tarifvertragsparteien, eigenständig und frei von staatlichem Zwang Tarifverträge auszuhandeln¹. Gerichte haben entschieden, dass solche Bündnisse unter Umständen die Tarifaufonomie aushöhlen und auch gegen das Recht auf Koalitionsfreiheit (Art. 9 des Grundgesetzes) verstoßen können¹.

Möglichkeiten und Herausforderungen:

Die Arbeitgeberseite betrachtet betriebliche Bündnisse oft als wichtiges Instrument zur Modernisierung und Flexibilisierung von Tarifverträgen¹. Für Unternehmen in wirtschaftlich schwierigen Situationen können sie eine vorteilhafte Alternative zu Entlassungen oder zur Einführung von Kurzarbeit darstellen, da sie die Kosten für Personalreduktionen vermeiden⁴. Die Zustimmung der zuständigen Gewerkschaft ist oft entscheidend, damit solche Abweichungen von Tarifverträgen wirksam sind⁵. Gewerkschaften fordern hierbei häufig eine Offenlegung von Unternehmenszahlen wie Umsatz und Gewinn, um die Notwendigkeit solcher Abmachungen beurteilen zu können⁵.

Die Erfahrung zeigt zudem, dass die Durchsetzung von zugesicherten Kündigungssperren in solchen Bündnissen im Konfliktfall für Arbeitnehmer schwierig sein kann². In Betrieben, die nicht tarifgebunden sind, sind individualvertragliche Vereinbarungen prinzipiell einfacher zu treffen, erfordern jedoch die ausdrückliche Zustimmung jedes einzelnen Beschäftigten⁵.

Ein Beispiel für ein betriebliches Bündnis ist das „Pforzheimer Abkommen“ der IG Metall, das unter bestimmten Bedingungen Lohnabsenkungen und Arbeitszeiterhöhungen im Sanierungsfall zulässt⁵. Die rechtliche Zulässigkeit solcher Vereinbarungen ist stets eine Einzelfallprüfung, bei der die Einhaltung der arbeitsrechtlichen Bestimmungen, insbesondere des BetrVG und des TVG, im Vordergrund steht.

Quellen:

FN 1: https://de.wikipedia.org/wiki/Betriebliches_Buendnis_fuer_Arbeit

FN 2: https://www.manske-partner.de/arbeitsrecht/betriebliches_buendnis_fuer_arbeit/

FN 3: <https://www.alleaktien.com/lexikon/betriebliches-buendnis-fuer-arbeit>

FN 4: https://www.boeckler.de/pdf/wsimit_2000_07_seifert.pdf

FN 5: <https://www.hrm.de/betriebliche-buendnisse-fuer-arbeit/>

FN 6: <https://www.meyer-koering.de/meldungen/646/>

FN 7: <https://wirtschaftslexikon.gabler.de/definition/betriebliches-buendnis-fuer-arbeit-31278>

Betriebliche Bündnisse für Arbeit sind Vereinbarungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmervertretungen (wie dem Betriebsrat), die darauf abzielen, wirtschaftliche Schwierigkeiten zu bewältigen und Arbeitsplätze zu sichern^{1,2}. Diese Bündnisse beinhalten oft Gegenleistungen der Arbeitnehmer, wie Lohnverzicht oder Flexibilisierung der Arbeitsbedingungen, im Austausch für Beschäftigungsgarantien^{1,2}.

Hier sind einige Praxistipps für Arbeitgeber im Zusammenhang mit betrieblichen Bündnissen für Arbeit:

Klare Zieldefinition: Definieren Sie genau, welche wirtschaftlichen Ziele mit dem Bündnis erreicht werden sollen (z. B. Kostensenkung, Produktivitätssteigerung, Sicherung von Arbeitsplätzen)^{1,2}.

Transparente Kommunikation: Informieren Sie die Belegschaft offen über die Notwendigkeit des Bündnisses und die damit verbundenen Vor- und Nachteile³. Erläutern Sie die wirtschaftliche Situation des Unternehmens und die Rolle des Bündnisses für dessen Zukunftsfähigkeit.

Einbindung des Betriebsrats: Beziehen Sie den Betriebsrat frühzeitig und konstruktiv in die Verhandlungen ein. Beachten Sie dabei die geltenden Mitbestimmungsrechte und den Tarifvorbehalt nach § 77 Abs. 3 BetrVG^{2,4}.

Rechtliche Prüfung: Lassen Sie die geplanten Vereinbarungen sorgfältig rechtlich prüfen, insbesondere im Hinblick auf das Tarifvertragsgesetz (TVG) und das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG)⁵. Achten Sie darauf, dass keine tariflichen Regelungen unterlaufen werden, es sei denn, es gibt eine entsprechende Tariföffnungsklausel oder das Bündnis ist für die Arbeitnehmer günstiger^{4,5,6}.

Individuelle Vereinbarungen (falls anwendbar): Wenn das Unternehmen nicht tarifgebunden ist, können individuelle Vereinbarungen mit den Mitarbeitern getroffen werden. Diese erfordern jedoch deren ausdrückliche Zustimmung⁴.

Gegenleistungen klar definieren: Vereinbaren Sie klare und messbare Gegenleistungen des Arbeitgebers, wie z. B. zeitlich befristete Beschäftigungsgarantien, die Verzicht auf betriebsbedingte Kündigungen oder die Zusage zur Aufrechterhaltung des Beschäftigungsniveaus⁷.

Flexibilität bei der Ausgestaltung: Seien Sie offen für verschiedene Gestaltungsformen. Ein betriebliches Bündnis für Arbeit kann durch Einzelverträge, Betriebsvereinbarungen oder Tarifverträge geschlossen werden⁴.

Dokumentation: Führen Sie alle Vereinbarungen schriftlich durch und stellen Sie sicher, dass diese klar und verständlich formuliert sind.

Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) berücksichtigen: Wenn es um die Erhaltung der Beschäftigungsfähigkeit geht, kann ein BEM sinnvoll sein, insbesondere bei wiederholter oder langer Arbeitsunfähigkeit von Mitarbeitern⁸.

Berücksichtigung des Günstigkeitsprinzips: Beachten Sie das Günstigkeitsprinzip nach § 4 Abs. 3 TVG, wonach abweichende Abmachungen nur zulässig sind, wenn sie tariflich gestattet oder für den Arbeitnehmer günstiger sind^{5,6}.

Möglichkeit von Gewerkschaftlicher Einbindung: Es kann ratsam sein, die zuständige Gewerkschaft in die Verhandlungen einzubeziehen, um die rechtliche Tragfähigkeit der Vereinbarungen zu erhöhen und mögliche Konflikte mit Flächentarifverträgen zu vermeiden⁴.

Quellen:

FN 1: https://de.wikipedia.org/wiki/Betriebliches_B%C3%BCndnis_f%C3%BCr_Arbeit

FN 2: https://www.manske-partner.de/arbeitsrecht/betriebliches_buendnis_fuer_arbeit/

FN 3: <https://www.ihk.de/blueprint/servlet/resource/blob/2253212/e22a5577464da398e959c438a33d27b3/merkblatt-einstellung-eines-mitarbeiters-data.pdf>

FN 4: <https://www.hrm.de/betriebliche-buendnisse-fuer-arbeit/>

FN 5: <https://www.meyer-koering.de/meldungen/646/>

FN 6: <https://wirtschaftslexikon.gabler.de/definition/betriebliches-buendnis-fuer-arbeit-31278>

FN 7: https://www.boeckler.de/pdf/wsimit_2000_07_seifert.pdf

FN 8: <https://publikationen.dguv.de/widgets/pdf/download/article/3818>

Betriebliches Eingliederungsmanagement

Das betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) ist ein gesetzlich verankertes Verfahren, das Arbeitgeber verpflichtet sind einzuleiten, wenn Beschäftigte innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig sind^{1,2,3,4}. Ziel des BEM ist es, die Arbeitsunfähigkeit zu überwinden, erneuter Arbeitsunfähigkeit vorzubeugen und den Arbeitsplatz zu erhalten^{5,6,7,8}. Es dient somit als Präventionsinstrument, um krankheitsbedingte Beeinträchtigungen frühzeitig zu erkennen und gegenzusteuern⁵.

Gesetzliche Grundlage und Zielsetzung

Die rechtliche Grundlage für das BEM findet sich in § 167 Absatz 2 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch (SGB IX)^{1,2,3,7,9,10}. Unabhängig von der Betriebsgröße und davon, ob der Mitarbeiter schwerbehindert ist, besteht die Pflicht zur Durchführung eines BEM, sobald die genannten Fehlzeiten erreicht sind^{9,11}. Das BEM ist nicht auf schwerbehinderte Menschen beschränkt, sondern gilt für alle Beschäftigten^{3,5,10}.

Das Hauptziel des BEM ist die Überwindung der bestehenden Arbeitsunfähigkeit sowie die Prävention zukünftiger Arbeitsunfähigkeit, um den Arbeitsplatz des betroffenen Mitarbeiters langfristig zu sichern^{5,6,7,8}. Es soll dazu beitragen, dass Arbeitsunfähigkeitszeiten reduziert und die Beschäftigungsfähigkeit erhalten bleibt^{6,8,12}.

Durchführung des BEM

Einleitung des Verfahrens

Der Arbeitgeber leitet das BEM ein, sobald die Voraussetzungen – mehr als sechs Wochen ununterbrochene oder wiederholte Arbeitsunfähigkeit innerhalb eines Jahres – erfüllt sind^{2,3,11}. Der Arbeitgeber muss die Fehlzeiten erfassen und die gesetzlichen Erfordernisse sowie Datenschutzbestimmungen beachten¹³.

Beteiligte und Mitwirkung

Im Rahmen des BEM klärt der Arbeitgeber gemeinsam mit der zuständigen Interessenvertretung (Betriebs- oder Personalrat) und – bei schwerbehinderten Beschäftigten – auch mit der Schwerbehindertenvertretung die Möglichkeiten zur Überwindung der Arbeitsunfähigkeit^{1,3,6,9,10}. Die Zustimmung und Beteiligung der betroffenen Person ist dabei zwingend erforderlich^{1,3,6}. Beschäftigte können zudem eine Vertrauensperson ihrer Wahl hinzuziehen^{1,3,9}. Bei Bedarf wird auch der Werks- oder Betriebsarzt eingebunden^{1,6}. Kommen Leistungen zur Teilhabe oder unterstützende Hilfen in Betracht, werden die entsprechenden Rehabilitationsträger oder das Integrationsamt hinzugezogen^{1,5,6,9}.

Vor Beginn des BEM muss der Arbeitgeber den betroffenen Beschäftigten über die Ziele des Verfahrens sowie über die Art und den Umfang der Datenerhebung und -verwendung informieren^{1,3}.

Gespräch und Maßnahmen

Das BEM beginnt in der Regel mit einem Gespräch zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, um Maßnahmen zur Wiedereingliederung zu erörtern². Der Arbeitnehmer ist jedoch nicht verpflichtet, an diesem Gespräch teilzunehmen^{2,14,15}. Auch die Ursache der Arbeitsunfähigkeit muss der Arbeitnehmer nicht offenlegen¹¹.

Die im BEM festgelegten Maßnahmen sind individuell auf den Einzelfall zugeschnitten und können vielfältig sein². Dazu gehören beispielsweise Anpassungen am Arbeitsplatz, Umschulungen, Teilzeitmodelle oder ergonomische Verbesserungen². Diese Maßnahmen können zeitlich unbegrenzt erprobt werden⁴.

Rechtliche Bedeutung und Folgen bei Nichtdurchführung

Kein direkter Anspruch des Arbeitnehmers

Obwohl Arbeitgeber zur Durchführung des BEM verpflichtet sind, haben Arbeitnehmer keinen individuell durchsetzbaren Anspruch auf dessen Einleitung oder Durchführung^{15,16}. Die Verpflichtung des Arbeitgebers stellt keine klagbare Leistung dar¹⁶.

Konsequenzen für den Kündigungsschutz

Die Durchführung eines ordnungsgemäßen BEM ist keine formelle Wirksamkeitsvoraussetzung für eine

Kündigung^{7,10}. Allerdings kann die Nichtdurchführung oder eine fehlerhafte Durchführung des BEM erhebliche Auswirkungen auf kündigungsrechtliche Verfahren haben^{3,7,10,11,12,17,18,19}. In einem Kündigungsschutzprozess trifft den Arbeitgeber dann eine erweiterte Darlegungs- und Beweislast^{7,10,12,18}. Er muss umfassend darlegen und beweisen, dass auch ein ordnungsgemäß durchgeführtes BEM nicht zu einem anderen Ergebnis als der Kündigung hätte führen können^{7,10,12,18}. Selbst die Zustimmung des Integrationsamtes zu einer Kündigung eines schwerbehinderten Arbeitnehmers entbindet den Arbeitgeber nicht von dieser Beweislast¹⁸.

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat bestätigt, dass ein BEM grundsätzlich dazu beitragen kann, erneute Krankheitszeiten zu vermindern¹². Arbeitgeber sind gehalten, die Verpflichtung zur Durchführung des BEM ernst zu nehmen, da sie andernfalls vor Gericht schlechter dastehen können^{11,12}. Ein alleiniges Krankenrückgespräch erfüllt nicht die Mindestanforderungen eines BEM¹⁹.

Schadensersatzansprüche

Ein unterlassenes BEM kann unter Umständen Schadensersatzansprüche des Arbeitnehmers begründen¹¹.

Quellen:

FN 1: https://www.gesetze-im-internet.de/sgb_9_2018/_167.html

FN 2: <https://www.arbeitsrecht-muenchen-steinbacher.de/lexikon/betriebliches-eingliederungsmanagement/>

FN 3: https://www.hensche.de/Betriebliches_Eingliederungsmanagement_BEM_Betriebliches_Eingliederungsmanagement.html

FN 4: <https://www.arbeitsrechte.de/betriebliches-eingliederungsmanagement/>

FN 5: https://kh-son.de/public_downloads/535

FN 6: <https://www.bmas.de/DE/Arbeit/Arbeitsschutz/Gesundheit-am-Arbeitsplatz/Betriebliche-Eingliederungsmanagement/betriebliches-eingliederungsmanagement.html>

FN 7: <https://www.jaehne-guenther.de/betriebliches-eingliederungsmanagement-bem-als-voraussetzung-einer-personenbedingten-kuendigung/>

FN 8: https://www.deutsche-rentenversicherung.de/DRV/DE/Experten/Arbeitgeber-und-Steuerberater/BEM/bem_index.html

FN 9: <https://ra-klose.com/leistungsspektrum/sozialrecht/sgb-9-bem>

FN 10: <https://www.rae-schreiner.de/arbeitgeberseitige-fehler-im-bem-verfahren/>

FN 11: <https://www.afa-anwalt.de/arbeitsrecht-ratgeber/betriebliches-eingliederungsmanagement-bem/>

FN 12: <https://www.humanresourcesmanager.de/arbeitsrecht/kuendigungsschutz-und-betriebliches-eingliederungsmanagement/>

FN 13: <https://www.komsem.de/a-z/betriebliches-eingliederungsmanagement-bem-das-geht-alle-arbeitnehmer-an/>

FN 14: <https://www.anwalt.de/rechtstipps/bem-und-seine-bedeutung-fuer-den-arbeitsrechtsschutz-krankheitsbedingte-kuendigung-258905.html>

FN 15: <https://www.anwalt.de/rechtstipps/arbeitnehmer-besitzen-keinen-anspruch-auf-durchfuehrung-eines-bem-199169.html>

FN 16: <https://www.diruj.de/news/kein-rechtsanspruch-auf-betriebliches-eingliederungsmanagement/>

FN 17: <https://arbeitsrechtundpraxis.de/wann-haelt-das-bem-in-einem-kuendigungsschutzprozess/>

FN 18: <https://www.vbu-net.de/kuendigungsrechtliche-konsequenzen-bei-unterbliebenem-bem/>

FN 19: <https://www.aok.de/fk/betriebliche-gesundheit/grundlagen/betriebliches-eingliederungsmanagement/gesetzliche-grundlagen-des-bem/>

Fazit/Praxistipps für Arbeitgeber

Frühzeitige Einladung und Information: Versenden Sie die Einladung zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) umgehend, sobald die Voraussetzungen (mehr als sechs Wochen Arbeitsunfähigkeit innerhalb eines Jahres) erfüllt sind. Gehen Sie auf die Genesungswünsche ein und erläutern Sie klar die Ziele des BEM, die Vorteile für den Arbeitnehmer und welche Daten erhoben werden.^{1,2} Weisen Sie auch darauf hin, dass die Teilnahme am BEM freiwillig ist und der Arbeitnehmer jederzeit die Zustimmung widerrufen kann.³ Bieten Sie zudem die Möglichkeit, eigene Vorschläge einzubringen.³

Dokumentation ist essenziell: Führen Sie eine sorgfältige Dokumentation aller Schritte des BEM-Verfahrens. Dies beinhaltet die Einladung, die Antwort des Arbeitnehmers, Gesprächsprotokolle und die festgehaltenen Maßnahmen.^{3,4} Nur so können Sie im Falle eines rechtlichen Konflikts nachweisen, dass Sie Ihre Pflichten erfüllt haben.⁵

Datenschutz beachten: Informieren Sie den Arbeitnehmer umfassend über die Art und den Umfang der zu erhebenden und zu verwendenden Daten. Holen Sie die ausdrückliche Zustimmung zur Datenerhebung und -verwendung ein und beachten Sie die datenschutzrechtlichen Bestimmungen.² Nur die für das Verfahren relevanten Daten dürfen gespeichert werden, idealerweise nicht in der Personalakte selbst, sondern separat.³

Betriebsrat frühzeitig einbeziehen: Stimmen Sie die Einführung und die Durchführung des BEM-Verfahrens

gegebenenfalls mit dem Betriebsrat oder der Personalvertretung ab.⁴ Klären Sie, wer im Unternehmen für das BEM zuständig ist und ob ein separates BEM-Büro eingerichtet werden soll.⁴ Bedenken Sie, dass der Betriebsrat bei bestimmten Entscheidungen Mitbestimmungsrechte hat.²

Zusammenarbeit mit Leistungsträgern: Ziehen Sie bei Bedarf Leistungsträger wie Krankenkassen, Rentenversicherungen, Unfallversicherungsträger oder die Agentur für Arbeit hinzu. Diese können wertvolle Unterstützung bei der Ergreifung von Maßnahmen zur Wiedereingliederung und zur Vorbeugung erneuter Arbeitsunfähigkeit leisten.⁶

Flexibilität bei Maßnahmen: Seien Sie offen für verschiedene Maßnahmen zur Wiedereingliederung. Dazu gehören beispielsweise eine stufenweise Wiedereingliederung, Anpassungen am Arbeitsplatz, ein Tätigkeitswechsel oder die Bereitstellung von Schulungen, falls eine neue Tätigkeit erforderlich ist.⁷ Das Ziel ist stets, die Arbeitsunfähigkeit zu überwinden und den Arbeitsplatz zu erhalten.³

Risiken bei Nichtdurchführung: Die Nichtdurchführung eines BEM kann erhebliche rechtliche Konsequenzen haben. Sie kann im Falle einer krankheitsbedingten Kündigung zu Schadensersatzansprüchen des Arbeitnehmers oder zur Unwirksamkeit der Kündigung führen, insbesondere wenn das Kündigungsschutzgesetz greift.^{5,6,8,9} Auch wenn keine Kündigung angedacht ist, ist die Durchführung eines BEM zur Risikominimierung ratsam.¹⁰

Individuelle Beratung einholen: Da die gesetzlichen Vorgaben zum BEM Spielraum lassen, kann es sinnvoll sein, sich bei der konkreten Ausgestaltung und Durchführung des Verfahrens juristisch beraten zu lassen, um Fehler zu vermeiden.¹¹

Quellen:

FN 1: <https://saneware.de/magazin/bem-erstgesprach-checkliste/>

FN 2: <https://www.gesundheitsmanagement24.de/praxisleitfaeden-checklisten/praxisleitfaden-betriebliches-eingliederungsmanagement/>

FN 3: <https://www.cmshs-bloggt.de/arbeitsrecht/die-tuecken-des-betriebliches-eingliederungsmanagement-bem/>

FN 4: <https://www.aok.de/fk/betriebliche-gesundheit/grundlagen/betriebliches-eingliederungsmanagement/bem-verfahren-in-der-praxis/>

FN 5: <https://www.ihk.de/karlsruhe/fachthemen/recht/arbeitsrecht/bestehende-arbeitsverhaeltnisse/betriebliches-eingliederungsmanagement-3701718>

FN 6: https://www.hensche.de/Betriebliches_Eingliederungsmanagement_BEM_Betriebliches_Eingliederungsmanagement.html

FN 7: <https://www.personio.de/hr-lexikon/betriebliches-eingliederungsmanagement/>

FN 8: <https://www.afa-anwalt.de/arbeitsrecht-ratgeber/betriebliches-eingliederungsmanagement-bem/>

FN 9: <https://www.ra-wittig.de/ratgeber/arbeitsunfaehigkeit/betriebliches-eingliederungsmanagement/>

FN 10: <https://www.meyer-koering.de/meldungen/1565/>

FN 11: <https://www.fachanwalt-arbeitsrecht-essen.de/betriebliches-eingliederungsmanagement-grundlagen/>

Betriebsänderung

Eine Betriebsänderung im arbeitsrechtlichen Sinne liegt vor, wenn der Arbeitgeber grundlegende Umstrukturierungen oder Einschränkungen in einem Betrieb plant. Dies umfasst Maßnahmen, die die betriebliche Organisation, den Zweck, die Anlagen oder die Arbeitsmethoden maßgeblich verändern^{1,2,3}. Gemäß § 111 des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG) sind dies insbesondere:

- Einschränkung oder Stilllegung des gesamten Betriebs oder wesentlicher Betriebsteile^{1,3,4,5}.
- Verlegung des gesamten Betriebs oder wesentlicher Betriebsteile^{1,3,4,5}.
- Zusammenschluss mit anderen Betrieben oder die Spaltung von Betrieben^{1,3,4,5}.
- Grundlegende Änderungen der Betriebsorganisation, des Betriebszwecks oder der Betriebsanlagen^{1,3,4,5}.
- Einführung grundlegend neuer Arbeitsmethoden und Fertigungsverfahren^{1,3,4,5}.

Für das Vorliegen einer Betriebsänderung nach diesen Tatbeständen ist nicht mehr gesondert zu prüfen, ob wesentliche Nachteile für die Belegschaft entstehen; diese gelten als gesetzlich fingiert^{1,3}. Andere betriebliche Veränderungen können ebenfalls als Betriebsänderung gelten, wenn sie wesentliche Nachteile für die Belegschaft oder erhebliche Teile davon zur Folge haben^{2,4}. Dies kann beispielsweise durch größeren Personalabbau geschehen^{1,6}.

Rechte des Betriebsrats

Bei einer geplanten Betriebsänderung hat der Betriebsrat weitreichende Beteiligungsrechte, um die Interessen der Arbeitnehmer zu vertreten^{7,8,9}. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, den Betriebsrat rechtzeitig und umfassend über die geplanten Maßnahmen zu informieren^{1,2,3,4,7,8,9,10,11,12,13}. Diese Information muss so frühzeitig erfolgen, dass der Betriebsrat noch Einfluss auf das Ob, das Wann und das Wie der Betriebsänderung nehmen kann^{1,7,11}.

Darüber hinaus muss der Arbeitgeber mit dem Betriebsrat über die geplante Betriebsänderung beraten^{3,4,8,11}. Ziel dieser Beratung ist die Erzielung eines **Interessenausgleichs**, einer Vereinbarung darüber, ob, wann und wie die Betriebsänderung durchgeführt wird^{10,14,15}. Der Interessenausgleich ist eine freiwillige Vereinbarung und kann nicht erzwungen werden; der Arbeitgeber ist jedoch zur Aufnahme von Verhandlungen verpflichtet^{10,14}.

Wenn die Verhandlungen über den Interessenausgleich scheitern, kann die **Einigungsstelle** angerufen werden¹⁰. Diese kann jedoch keinen Interessenausgleich erzwingen¹⁶. Wenn der Arbeitgeber jedoch von einem Interessenausgleich abweicht oder ihn ohne triftigen Grund nicht versucht, kann dies zu Ansprüchen auf **Nachteilsausgleich** für die betroffenen Arbeitnehmer führen^{7,11,13,14,17,18,19,20,21}. Der Nachteilsausgleich dient dem Ausgleich wirtschaftlicher Nachteile und kann in finanziellen Entschädigungen oder Abfindungen bestehen^{17,19,21}.

Bei größeren wirtschaftlichen Nachteilen für die Belegschaft ist der Arbeitgeber verpflichtet, über einen **Sozialplan** zu verhandeln¹⁰. Der Sozialplan zielt darauf ab, die wirtschaftlichen Nachteile für die Arbeitnehmer abzufedern und soziale Härten zu vermeiden, beispielsweise durch Abfindungen, Umschulungsmaßnahmen oder die Unterstützung durch Transfergesellschaften^{10,22,23}. Im Gegensatz zum Interessenausgleich ist der Sozialplan unter bestimmten Voraussetzungen erzwingbar; kommt keine Einigung zustande, kann die Einigungsstelle verbindliche Regelungen festlegen^{10,22}.

In Unternehmen mit in der Regel mehr als 300 Arbeitnehmern kann der Betriebsrat zur Unterstützung einen Berater hinzuziehen^{4,7,12,24}. Dies erweitert das Recht des Betriebsrats, da keine vorherige Absprache mit dem Arbeitgeber nötig ist¹.

Voraussetzungen für die Einbeziehung des Betriebsrats

Die Pflichten des Arbeitgebers gemäß § 111 BetrVG setzen voraus, dass im Unternehmen in der Regel mehr als zwanzig wahlberechtigte Arbeitnehmer beschäftigt sind^{2,4,8,11,12,15}. Zudem muss die geplante Maßnahme wesentliche Nachteile für die Belegschaft oder erhebliche Teile davon zur Folge haben können^{2,4,8,11,12,15}. Als "erheblicher Teil" wird in der Rechtsprechung oft mindestens ein Drittel der Belegschaft angesehen, der von wesentlichen Nachteilen betroffen ist².

Ordnungswidrigkeiten

Verstößt der Arbeitgeber gegen seine Informations- oder Beratungspflichten gemäß § 111 BetrVG, kann dies als Ordnungswidrigkeit geahndet werden^{7,13,25,26}. Dies kann mit einer Geldbuße von bis zu 10.000 € geahndet werden^{7,26}. Eine Ordnungswidrigkeit liegt auch bei verspäteter oder unvollständiger Information vor²⁶. Die Höhe der Geldbuße soll dabei die wirtschaftlichen Vorteile des Arbeitgebers aus der Pflichtverletzung übersteigen²⁶.

Wichtige Gesetze

Die relevanten gesetzlichen Vorschriften finden sich primär im **Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG)**, insbesondere in:

§ 111 BetrVG: Regelt die Betriebsänderungen, die Unterrichtung und Beratungspflichten des Arbeitgebers sowie die grundlegenden Arten von Betriebsänderungen.

§ 112 BetrVG: Bezieht sich auf den Interessenausgleich und den Sozialplan.

§ 112a BetrVG: Definiert Fälle, in denen ein Sozialplan erzwungen werden kann, insbesondere bei Personalabbau.

§ 113 BetrVG: Regelt den Nachteilsausgleich, wenn der Arbeitgeber gegen die Vereinbarungen aus dem Interessenausgleich verstößt.

§ 121 BetrVG: Bestimmt die Sanktionen für Ordnungswidrigkeiten bei Verstößen gegen Informations- und Unterrichtungspflichten.

Die Beteiligung des Betriebsrats soll sicherstellen, dass unternehmerische Entscheidungen, die erhebliche Auswirkungen auf die Arbeitnehmer haben, nicht einseitig getroffen werden, sondern unter Berücksichtigung der Interessen der Belegschaft gestaltet werden.

Quellen:

- FN 1: <https://www.ra-baer-arbeitsrecht.de/ratgeber-fuer-betriebsraete/betriebsaenderung/>
- FN 2: <https://www.arbeitsrechte.de/betriebsaenderung/>
- FN 3: https://www.hensche.de/Rechtsanwalt_Arbeitsrecht_Handbuch_Betriebsaenderung.html
- FN 4: https://www.gesetze-im-internet.de/betrvg/_111.html
- FN 5: https://www.buzer.de/111_BetrVG.htm
- FN 6: <https://www.afa-anwalt.de/arbeitsrecht-ratgeber/mitbestimmungsrecht-betriebsrat/mitbestimmung-in-wirtschaftlichen-angelegenheiten/>
- FN 7: <https://www.kupka-stillfried.de/aktuell/rechte-des-betriebsrats-bei-einer-betriebsaenderung>
- FN 8: <https://betriebsrat-kanzlei.de/betriebsaenderung-der-grosse-ratgeber/>
- FN 9: <https://prodidakt.de/betriebsaenderungen-welche-rechte-hat-der-betriebsrat/>
- FN 10: <https://www.die-betriebsratskanzlei.com/2025/02/interessenausgleich-sozialplan-betriebsaenderung/>
- FN 11: <https://alc-arbeitsrecht.de/betriebsrat/betriebsaenderung-interessenausgleich-und-sozialplan/>
- FN 12: <https://kanzlei-baumfalk.de/betriebsaenderung-betriebsuebergang/>
- FN 13: <https://www.wolf-arbeitsrecht.de/betriebsaenderung.html>
- FN 14: <https://www.kanzlei-hasselbach.de/blog/interessenausgleich-und-sozialplan/>
- FN 15: <https://arbeitsrecht.rpt.legal/interessenausgleich-verstaendlich-erklaert-bei-betriebsaenderungen-rechtssicher-handeln/>
- FN 16: <https://www.kanzlei-flaemig.de/lexikon/arbeitsrecht-b/betriebsaenderung/>
- FN 17: <https://www.die-kuendigungsschutzkanzlei.de/blog/nachteilsausgleich-abweichung-interessenausgleich/>
- FN 18: https://www.hensche.de/Rechtsanwalt_Arbeitsrecht_Handbuch_Nachteilsausgleich.html
- FN 19: <https://kanzlei-kerner.de/arbeitsrecht-a-z/nachteilsausgleich/>
- FN 20: <https://www.ra-poeppel.de/kollektives-arbeitsrecht/betriebsrat/nachteilsausgleich/>
- FN 21: <https://www.manske-partner.de/arbeitsrecht/nachteilsausgleich/>
- FN 22: <https://www.betriebsrat.de/betriebsratslexikon/br/sozialplan>
- FN 23: <https://organisationsberatung.net/betriebsaenderung/>
- FN 24: <https://www.rechtsanwalt-arbeitsrechtmuenchen.de/betriebsaenderung-interessenausgleich-und-sozialplan/>
- FN 25: <https://www.betriebsrat.de/betriebsratslexikon/br/ordnungswidrigkeit>
- FN 26: <https://www.youtube.com/watch?v=wr819FWJ0YU>

Fazit/Praxistipps für Arbeitgeber bei Betriebsänderungen

Arbeitgeber, die eine Betriebsänderung planen, müssen bestimmte gesetzliche Verpflichtungen erfüllen. Dazu gehört insbesondere die frühzeitige und umfassende Information sowie die Beratung des Betriebsrats. Die Nichtbeachtung dieser Vorschriften kann zu rechtlichen Konsequenzen wie Bußgeldern oder Ansprüchen der Arbeitnehmer auf Nachteilsausgleich führen.

Vorbereitung und Information des Betriebsrats

Frühzeitige Unterrichtung: Informieren Sie den Betriebsrat so früh wie möglich über die geplanten Maßnahmen. Dies sollte idealerweise bereits in der Planungsphase geschehen, damit der Betriebsrat noch Einfluss auf die Entscheidung über das "Ob", "Wann" und "Wie" der Betriebsänderung nehmen kann^{1,2,3,4,5}. Eine Information nach getroffener Entscheidung ist zu spät⁴.

Umfassende Information: Stellen Sie dem Betriebsrat alle relevanten Informationen und Unterlagen zur Verfügung. Die Informationen sollten so detailliert sein, dass der Betriebsrat die Auswirkungen der geplanten Maßnahme nachvollziehen kann und eigene Vorschläge entwickeln kann^{1,2,3,6}. Dazu gehören wirtschaftliche Gründe, die Folgen für die Mitarbeiter und die genauen Pläne des Arbeitgebers².

Hinzuziehung von Beratern: Bei größeren Unternehmen (ab 300 Mitarbeitern) hat der Betriebsrat das Recht, einen externen Berater hinzuzuziehen^{1,7,8}. Sie sollten diese Möglichkeit anerkennen und die Zusammenarbeit mit dem Berater unterstützen.

Verhandlungen mit dem Betriebsrat

Beratungspflicht: Treten Sie in einen ernsthaften Dialog mit dem Betriebsrat. Ziel ist es, eine Einigung über die Durchführung und die Folgen der Betriebsänderung zu erzielen^{1,6,9}.

Interessenausgleich: Verhandeln Sie mit dem Betriebsrat über einen Interessenausgleich. Dieser regelt das "Ob", "Wann" und "Wie" der Betriebsänderung. Der Interessenausgleich ist eine freiwillige Vereinbarung und kann nicht vom Betriebsrat erzwungen werden^{9,10,11,12}. Bemühen Sie sich um eine einvernehmliche Lösung, um spätere rechtliche Auseinandersetzungen zu vermeiden^{10,12}.

Sozialplan: Parallel zu oder nach den Verhandlungen über den Interessenausgleich müssen Sie mit dem Betriebsrat über einen Sozialplan verhandeln^{1,6,9,13}. Der Sozialplan dient dazu, die wirtschaftlichen Nachteile für die Arbeitnehmer auszugleichen oder abzumildern^{6,9,10,11,13}. Im Gegensatz zum Interessenausgleich kann ein Sozialplan vom Betriebsrat über die Einigungsstelle erzwungen werden, wenn keine Einigung erzielt wird^{1,6,11,14}.

Praktische Hinweise

Dokumentation: Halten Sie alle Absprachen und Verhandlungsergebnisse schriftlich fest^{9,15}.

Rechtliche Beratung: Ziehen Sie frühzeitig juristischen Rat von Fachanwälten für Arbeitsrecht hinzu, um sicherzustellen, dass alle rechtlichen Vorgaben eingehalten werden und um potenzielle Risiken zu minimieren^{7,14,16}.

Offene Kommunikation: Pflegen Sie eine offene und konstruktive Kommunikationskultur mit dem Betriebsrat. Dies erleichtert Verhandlungen und kann helfen, Konflikte zu vermeiden^{2,7}.

Rechtzeitig handeln: Beginnen Sie den Prozess der Betriebsänderung und die Einbindung des Betriebsrats nicht zu spät. Verzögerungen können die Verhandlungsposition schwächen und zu rechtlichen Problemen führen^{10,14}.

Berücksichtigung der Schwellenwerte: Achten Sie darauf, ob Ihr Unternehmen die gesetzlichen Schwellenwerte (in der Regel mehr als 20 Arbeitnehmer für eine Betriebsänderung) erfüllt, ab denen die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats greifen^{9,13,15}.

Kreative Lösungen: Seien Sie offen für alternative Lösungsansätze, sowohl in Bezug auf die Betriebsänderung selbst als auch hinsichtlich der Ausgestaltung des Sozialplans (z. B. Umschulungen, Transfergesellschaften)^{7,13,17}. Staatliche Zuschüsse für beschäftigungssichernde Maßnahmen können hier eine Rolle spielen¹⁵.

Quellen:

FN 1: <https://www.kupka-stillfried.de/aktuell/rechte-des-betriebsrats-bei-einer-betriebsaenderung>

FN 2: <https://www.betriebsrat.com/arbeitshilfen/umstrukturierung-und-betriebsaenderung/checkliste-betriebsaenderung-handlungsschritte-64489>

FN 3: <https://alc-arbeitsrecht.de/betriebsrat/betriebsaenderung-interessenausgleich-und-sozialplan/>

FN 4: <http://schiering.org/arhilfen/betrieb/checklis.htm>

FN 5: <https://buse.de/blog/arbeitsrecht/nicht-ohne-meinen-anwalt-betriebsaenderung-interessenausgleich/>

FN 6: <https://recht-smart.de/leistungen/beratung-von-betriebsratsgremien/betriebsaenderung/betriebsaenderung-details/>

FN 7: <https://betriebsrat-kanzlei.de/themen/betriebsaenderung/>

FN 8: <https://www.kanzlei-flaemig.de/lexikon/arbeitsrecht-b/betriebsaenderung/>

FN 9: <https://www.die-betriebsratskanzlei.com/2025/02/interessenausgleich-sozialplan-betriebsaenderung/>

FN 10: <https://www.cmshs-bloggt.de/rechtsthemen/chancen-durch-transformation/interessenausgleich-und-sozialplan-2/>
FN 11: <https://www.kanzlei-hasselbach.de/blog/interessenausgleich-und-sozialplan/>
FN 12: <https://www.hensche.de/interessenausgleich-checkliste.html>
FN 13: <https://www.hensche.de/sozialplan-checkliste.html>
FN 14: <https://kspp.de/2022/11/16/ein-neuer-betriebsrat-hat-nur-fuer-zukuenftige-betriebsaenderungen-ein-mitbestimmung-srecht/>
FN 15: <https://www.betriebsrat-kompakt.de/wp-content/uploads/sites/2/2023/05/Checkliste-Interessenausgleich-und-Sozialplan-auf-einen-Blick.docx>
FN 16: https://www.hensche.de/Rechtsanwalt_Arbeitsrecht_Handbuch_Betriebsaenderung.html
FN 17: <https://www.arbeitsrechte.de/wp-content/uploads/checkliste-interessenausgleich.pdf>

Betriebsarzt

Ein Betriebsarzt ist ein wichtiger Akteur im Bereich des Arbeits- und Gesundheitsschutzes, der sowohl Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer in arbeitsmedizinischen Fragen berät und unterstützt. Die gesetzlichen Grundlagen für die Tätigkeit des Betriebsarztes finden sich primär im Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG)^{1,2}.

Aufgaben und Pflichten

Die Kernaufgaben eines Betriebsarztes umfassen die Beratung des Arbeitgebers zu allen Belangen des Arbeitsschutzes, insbesondere unter Berücksichtigung arbeitsmedizinischer Aspekte¹. Dazu gehört die Unterstützung bei der Gestaltung sicherer Arbeitsplätze, die Gefährdungsbeurteilung, die Auswahl von Büromöbeln und die Beratung zu Gefahrstoffen und Schutzkleidung^{3,4,5}. Ebenso zählt die Schulung und Unterweisung der Mitarbeiter in Gesundheits- und Sicherheitsfragen zu seinen Aufgaben^{3,6}.

Ein weiterer zentraler Aufgabenbereich ist die arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchung^{4,7}. Diese dienen dazu, arbeitsbedingte Erkrankungen frühzeitig zu erkennen und zu verhindern sowie die Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten langfristig zu erhalten⁷. Der Betriebsarzt beurteilt dabei, ob bei der Ausübung einer bestimmten Tätigkeit gesundheitliche Bedenken bestehen⁷.

Arten von Vorsorgeuntersuchungen

Die Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge (ArbMedVV) unterscheidet verschiedene Formen der Vorsorgeuntersuchung⁷:

Pflichtvorsorge: Diese ist für bestimmte, mit besonderen gesundheitlichen Risiken verbundene Tätigkeiten gesetzlich vorgeschrieben. Arbeitgeber müssen diese anordnen und Arbeitnehmer sind verpflichtet, daran teilzunehmen. Die Ausübung der Tätigkeit kann von der Teilnahme an der Pflichtvorsorge abhängig gemacht werden^{2,7}.

Angebotsvorsorge: Diese muss vom Arbeitgeber angeboten werden, kann aber von den Arbeitnehmern abgelehnt werden⁷.

Wunschvorsorge: Diese wird auf berechtigten Wunsch eines Mitarbeiters angeboten⁵.

Der Umfang der Untersuchungen muss sich stets am Zweck der arbeitsmedizinischen Vorsorge orientieren und darf nicht darüber hinausgehen. Allgemeine Gesundheitschecks ohne direkten Bezug zur beruflichen Tätigkeit sind nicht zulässig⁷.

Rechte und Pflichten von Arbeitnehmern und Arbeitgebern

Rechte und Pflichten des Arbeitgebers

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes zu treffen und die Gesundheit der Beschäftigten zu berücksichtigen⁷. Dies schließt die Bestellung eines Betriebsarztes mit ein^{2,3}. Der Arbeitgeber muss den Betriebsarzt in den Arbeitsschutz einbinden und dessen Empfehlungen umsetzen^{6,7}. Er erhält vom Betriebsarzt lediglich die Information, ob gesundheitliche Bedenken gegen die Ausübung einer Tätigkeit bestehen⁷.

Rechte und Pflichten der Arbeitnehmer

Arbeitnehmer haben das Recht auf Schutz ihrer Gesundheit am Arbeitsplatz und können betriebsärztliche Untersuchungen als sinnvolle Gesundheitschecks betrachten^{5,7}. Grundsätzlich sind die betriebsärztlichen Vorsorgeuntersuchungen freiwillig, mit Ausnahme der Pflichtvorsorge^{2,3}. Arbeitnehmer sind jedoch auch verpflichtet, die Sicherheit und Gesundheit ihrer Mitarbeiter zu beachten und den Arbeitgeber über Gefährdungen zu informieren⁸. Sie haben das Recht auf Einsicht in ihre Untersuchungsergebnisse und können die Löschung ihrer Daten verlangen, wenn diese nicht mehr benötigt werden⁷.

Ärztliche Schweigepflicht und Datenschutz

Ein zentraler Grundsatz, der auch für Betriebsärzte gilt, ist die ärztliche Schweigepflicht^{5,7}. Der Betriebsarzt ist verpflichtet, alle Informationen, die er im Rahmen seiner Tätigkeit über Patienten erfährt, vertraulich zu behandeln⁷. Dies schützt die persönlichen und medizinischen Daten der Beschäftigten. Gesundheitsdaten gelten

als besondere Kategorie personenbezogener Daten und unterliegen strengen Verarbeitungsvorschriften gemäß der DSGVO und dem BDSG⁷. Dem Arbeitgeber darf der Betriebsarzt ohne die Einwilligung des Arbeitnehmers keine detaillierten Gesundheitsinformationen mitteilen^{7,8}. Er informiert den Arbeitgeber lediglich darüber, ob gesundheitliche Bedenken bestehen⁷.

Zusammenarbeit und Anstellung

Betriebsärzte arbeiten eng mit Fachkräften für Arbeitssicherheit, Betriebsräten und anderen für Arbeitsschutz zuständigen Personen zusammen¹. Arbeitgeber können Betriebsärzte als Angestellte beschäftigen, freiberufliche Ärzte engagieren oder überbetriebliche arbeitsmedizinische Dienste in Anspruch nehmen^{4,9}. Die erforderlichen Einsatzzeiten richten sich nach der DGUV Vorschrift 2^{1,9}. Verträge mit Betriebsärzten können in der Regel jederzeit ohne Angabe von Gründen gekündigt werden, sofern keine individuelle Vereinbarung etwas anderes vorsieht¹⁰.

Einschränkungen und Abgrenzungen

Die Tätigkeit des Betriebsarztes ist primär präventiv ausgerichtet und dient nicht der regulären medizinischen Versorgung der Mitarbeiter. Nur in Notfällen oder bei Erster Hilfe kann er behandelnd tätig werden⁶. Der Betriebsarzt darf keine Krankmeldungen prüfen oder ohne Einwilligung des Arbeitnehmers medizinische Daten an den Arbeitgeber weitergeben⁸.

Gesetzliche Vorschriften

Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG): Regelt die Aufgaben und Pflichten von Betriebsärzten und Fachkräften für Arbeitssicherheit sowie die Verpflichtung des Arbeitgebers, diese zu bestellen und einzubinden^{1,2}.

Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge (ArbMedVV): Detailliert, wann und wie arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen durchzuführen sind und unterscheidet zwischen Pflicht-, Angebots- und Wunschvorsorge⁷.

Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) und Bundesdatenschutzgesetz (BDSG): Schützen die sensiblen Gesundheitsdaten der Beschäftigten⁷.

DGUV Vorschrift 2: Legt den Umfang der betriebsärztlichen Betreuung fest, insbesondere hinsichtlich Betreuungszeiten und betriebsspezifischer Betreuung^{1,2,9}.

Quellen:

FN 1: https://www.komnet.nrw.de/_sitetools/dialog/1821

FN 2: <https://www.arbeitsmedizin.de/mehr-wissen/blog-details/die-rechte-und-pflichten-von-betriebsaerztinnen-und-betriebsaerzten>

FN 3: <https://www.lexware.de/wissen/mitarbeiter-gehalt/betriebsarzt-unternehmen-in-der-pflicht/>

FN 4: <https://www.afa-anwalt.de/arbeitsrecht-ratgeber/betriebsarzt/>

FN 5: <https://www.provestiga.de/beitrag/rechte-des-arbeitnehmers-was-darf-ein-betriebsarzt.html>

FN 6: <https://www.workaya.de/rolle-des-betriebsarztes/>

FN 7: <https://www.arbeitsrechtsiegen.de/artikel/betriebsaerztliche-untersuchung-was-sind-meine-rechte/>

FN 8: <https://www.deutsche-handwerks-zeitung.de/betriebsarzt-pflicht-184761/>

FN 9: <https://www.betriebsarztservice.de/betriebsarzt/>

FN 10: https://www.vdbw.de/fileadmin/fileadmin_old/fileadmin/user_upload/Juristische_Expertise_20151009.pdf

Fazit/Praxistipps für Arbeitgeber

Betriebsarztspflicht verstehen: Jeder Arbeitgeber, unabhängig von der Größe des Unternehmens, ist gesetzlich verpflichtet, einen Betriebsarzt zu bestellen. Dies ist im Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG) verankert.^{1,2} Der Betriebsarzt unterstützt Sie bei allen Fragen rund um Arbeitsschutz und Unfallverhütung.^{1,3}

Aufgaben des Betriebsarztes nutzen: Der Betriebsarzt berät Sie bei der sicheren Gestaltung von Arbeitsplätzen, der Erstellung von Gefährdungsbeurteilungen und der Prävention arbeitsbedingter Gesundheitsgefahren. Er ist zudem ein wichtiger Ansprechpartner für Mitarbeiter zu Gesundheitsfragen am Arbeitsplatz.^{2,4,5}

Arbeitsmedizinische Vorsorge anbieten: Je nach Tätigkeit sind unterschiedliche Formen der arbeitsmedizinischen Vorsorge gesetzlich vorgeschrieben (Pflichtvorsorge), anzubieten (Angebotsvorsorge) oder auf Wunsch des Mitarbeiters zu ermöglichen (Wunschvorsorge).^{6,7} Die Verordnung zur

arbeitsmedizinischen Vorsorge (ArbMedVV) legt die genauen Vorgaben fest.^{6,8}

Empfehlungen nicht ignorieren: Auch wenn der Betriebsarzt primär beratend tätig ist und Sie nicht verpflichtet sind, seinen Empfehlungen blind zu folgen, tragen Sie das Risiko bei Nichtumsetzung. Dies kann zu Leistungsverweigerungsrechten Dritter, Einbindung von Aufsichtsbehörden oder Schadensersatzansprüchen führen.¹

Gefährdungsbeurteilungen erstellen und umsetzen: Nutzen Sie die Expertise des Betriebsarztes, um potenzielle Gefahrenquellen zu identifizieren und die Anzahl von Unfällen sowie berufsbedingten Erkrankungen zu minimieren.^{1,2,5} Die Ergebnisse der Gefährdungsbeurteilung sind die Grundlage für notwendige Schutzmaßnahmen.

Schweigepflicht des Betriebsarztes respektieren: Der Betriebsarzt unterliegt der ärztlichen Schweigepflicht. Er darf detaillierte Gesundheitsinformationen Ihrer Mitarbeiter nicht an Sie weitergeben. Sie erhalten lediglich eine Bescheinigung über die gesundheitliche Eignung für die Tätigkeit, ohne medizinische Details.^{1,4,8}

Keine Prüfung von Krankmeldungen: Es gehört nicht zu den Aufgaben des Betriebsarztes, die Berechtigung von Krankmeldungen Ihrer Mitarbeiter zu prüfen. Ohne deren Einwilligung dürfen keine medizinischen Daten an Sie weitergegeben werden.¹

Beratung zu ergonomischen und gestalterischen Fragen: Der Betriebsarzt kann Sie auch bei Fragen zur Ergonomie am Arbeitsplatz oder zur gesunden Gestaltung von Arbeitsumgebungen unterstützen, um gesundheitliche Beeinträchtigungen der Mitarbeiter zu vermeiden.⁵

Informationspflicht über Vorsorge: Klären Sie Ihre Mitarbeiter proaktiv über die Notwendigkeit und Art der arbeitsmedizinischen Vorsorge auf, insbesondere über deren Zweck und die rechtliche Grundlage.⁸

Mitwirkungspflicht der Mitarbeiter: Machen Sie Ihren Mitarbeitern deutlich, dass sie verpflichtet sind, den Arbeitgeber unverzüglich über wahrgenommene Gefährdungen oder drohende Gesundheitsschäden zu informieren. Dies dient ihrer eigenen Sicherheit und Gesundheit.¹

Quellen:

FN 1: <https://www.deutsche-handwerks-zeitung.de/betriebsarzt-pflicht-184761/>

FN 2: <https://www.lexware.de/wissen/mitarbeiter-gehalt/betriebsarzt-unternehmen-in-der-pflicht/>

FN 3: <https://www.bgetem.de/arbeits-sicherheit-gesundheitsschutz/themen-von-a-z-1/organisation-von-arbeitssicherheit-und-gesundheitsschutz/betriebsaerztliche-und-sicherheitstechnische-betreuung/unternehmermodell/betriebsaerztliche-betreuung-im-unternehmermodell/was-macht-ein-betriebsarzt>

FN 4: <https://www.arbeitsmedizin.de/mehr-wissen/blog-details/die-rechte-und-pflichten-von-betriebsaerztinnen-und-betriebsaerzten>

FN 5: <https://www.workaya.de/rolle-des-betriebsarztes/>

FN 6: <https://bg-prevent.de/faq/arbeitsmedizinische-vorsorge>

FN 7: https://www.haufe.de/arbeitschutz/gesundheit-umwelt/arbeitsmedizinische-vorsorgeuntersuchungen-pflicht-oder-wuenssch_94_161732.html

FN 8: <https://www.arbeitsrechtsiegen.de/artikel/betriebsaerztliche-untersuchung-was-sind-meine-rechte/>

Betriebsbegriff

Der Betrieb ist ein zentraler Begriff, insbesondere im Betriebsverfassungsrecht (BetrVG). Er bezeichnet eine organisatorische Einheit, in der ein Arbeitgeber mit seinen Arbeitnehmern unter Einsatz von Mitteln (technisch oder immateriell) fortgesetzt bestimmte arbeitstechnische Zwecke verfolgt^{1,2,3}. Die räumliche Nähe oder Lage ist für die Definition eines Betriebs nicht entscheidend, sondern vielmehr die einheitliche Leitung⁴. Ein einheitlicher Betrieb zeichnet sich dadurch aus, dass Arbeitsabläufe und der Einsatz von Mitarbeitern aufeinander abgestimmt sind und dass beispielsweise Dienst- oder Urlaubseinteilungen sowie die Einstellung und Entlassung von Personal zentral geregelt werden^{4,5}. Der Begriff des Betriebes dient als Grundlage für die Bildung von Betriebsräten⁵.

Gesetzliche Grundlagen

Das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) enthält keine explizite Definition des Betriebsbegriffs, zieht aber die Kriterien der Rechtsprechung heran^{1,3}. Gemäß § 1 Abs. 1 Satz 1 BetrVG werden Betriebsräte in Betrieben gewählt, in denen in der Regel mindestens fünf ständige wahlberechtigte Arbeitnehmer beschäftigt sind^{1,6}.

Ein Betriebsteil kann nach § 4 Abs. 1 Satz 1 BetrVG als eigenständiger Betrieb gelten, wenn er eine eigene betriebliche Organisationseinheit darstellt und keine gemeinsame Leitungsstruktur mit dem Hauptbetrieb hat¹. Wesentlich für die Eigenständigkeit ist dabei, ob der Betriebsteil eigene Entscheidungsbefugnisse im Personal- und Sozialwesen besitzt⁷.

Nach § 1 Abs. 2 BetrVG können auch mehrere Unternehmen einen gemeinsamen Betrieb bilden, insbesondere wenn sie Betriebsmittel und Arbeitnehmer gemeinsam zur Verfolgung arbeitstechnischer Zwecke einsetzen⁷.

Abgrenzung zu Unternehmen und Firma

Der Betriebsbegriff ist vom Unternehmensbegriff zu unterscheiden^{3,4,8}. Während der Betrieb die operative und arbeitsorganisatorische Einheit darstellt, ist das Unternehmen die rechtliche Einheit, die wirtschaftliche Ziele verfolgt und Rechte sowie Pflichten innehat^{3,4}. Ein Unternehmen kann mehrere Betriebe umfassen^{7,9}. Die "Firma" bezieht sich auf den Namen eines Unternehmens.

Bedeutung und Rechtsfolgen

Die korrekte Bestimmung des Betriebsbegriffs ist aus mehreren arbeitsrechtlichen Gründen von Bedeutung:

Betriebsratswahlen: Der Betriebsbegriff bestimmt die rechtliche Einheit, für die ein Betriebsrat gewählt wird. Dies beeinflusst das Wahlrecht, die Wählbarkeit und die Größe des Betriebsrats¹⁰. Eine fehlerhafte Anwendung kann zur Anfechtung der Wahl führen¹⁰. § 18 Abs. 2 BetrVG ermöglicht es, die Frage, ob eine betriebsratsfähige Organisationseinheit vorliegt, durch das Arbeitsgericht klären zu lassen¹⁰.

Betriebsübergang (§ 613a BGB): Bei einem Betriebsübergang gehen Arbeitsverhältnisse auf den neuen Inhaber über, wenn die wirtschaftliche Einheit ihre Identität bewahrt^{5,11}. Der Betriebsbegriff ist hier entscheidend, um zu bestimmen, welche Teile eines Unternehmens übertragen werden¹¹.

Tarifvertragsrecht: Der Begriff des Betriebes ist relevant für die Abgrenzung des Geltungsbereichs von Tarifverträgen⁵.

Kündigungsschutz: Auch im Kündigungsschutzrecht spielt der Betriebsbegriff eine Rolle^{2,5}.

Schwerbehindertenrecht: Für das Schwerbehindertenrecht ist der Betriebsbegriff im Hinblick auf Kündigungen und die Wahl einer Schwerbehindertenvertretung von Bedeutung⁷.

Verschiedene Betriebsarten

Hauptbetrieb: Dies ist der Betrieb, der gegenüber einem nicht betriebsratsfähigen Betriebsteil eine hervorgehobene Bedeutung hat⁵.

Betriebsteil: Ein unselbständiger, aber abgrenzbarer Teil eines Betriebs^{1,7}. Er kann unter Umständen als eigenständiger Betrieb gelten, wenn er die Voraussetzungen der Betriebsratsfähigkeit erfüllt⁷.

Kleinstbetrieb: Selbstständige Betriebe, die nicht genügend Arbeitnehmer zur Wahl eines Betriebsrats beschäftigen, werden einem Hauptbetrieb zugeordnet (§ 4 Abs. 2 BetrVG)¹.

Gemeinsamer Betrieb mehrerer Unternehmen: Mehrere Unternehmen können unter bestimmten Umständen

einen gemeinsamen, betriebsratsfähigen Betrieb bilden^{1,7}.

Die Bestimmung, ob es sich um einen eigenständigen Betrieb, einen Betriebsteil oder einen Kleinstbetrieb handelt, kann entscheidend für die Bildung eines Betriebsrats oder die Zuständigkeit von Behörden sein⁷.

Regelungen zur Bildung von Betriebseinheiten, die von der gesetzlichen Definition abweichen (z. B. unternehmenseinheitlicher Betriebsrat), können durch Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung getroffen werden (§ 3 BetrVG).

Der Betrieb begründet die Betriebsgemeinschaft, die als Basis für weitere arbeitsrechtliche Regelungen dient⁷. Ein "Restbetrieb" entsteht nicht, wenn ein Unternehmen schrittweise abgewickelt wird⁴.

Quellen:

FN 1: [https://de.wikipedia.org/wiki/Betrieb_\(Betriebsverfassungsrecht\)](https://de.wikipedia.org/wiki/Betrieb_(Betriebsverfassungsrecht))

FN 2: <https://www.poko.de/lexikon/betrieb>

FN 3: <https://www.bpb.de/kurz-knapp/lexika/recht-a-z/323150/betrieb/>

FN 4: <https://www.steinbock-partner.de/arbeitsrecht/betrieb-arbeitsrecht/>

FN 5: <https://www.betriebsrat.de/betriebsratslexikon/br/betrieb>

FN 6: <https://de.wikipedia.org/wiki/Betriebsverfassung>

FN 7: <https://www.bih.de/integrationsaemter/medien-und-publicationen/fachlexikon/detail/betrieb/>

FN 8: <https://www.arbrb.de/blog/2023/04/18/betriebsuebergang-ein-betrieb-ist-kein-unternehmen-und-keine-firma/>

FN 9: <https://kluge-seminare.de/br-portal/wissen/allgemeines/wichtige-grundbegriffe-im-betriebsverfassungsrecht/>

FN 10: <https://kliemt.blog/2021/09/29/was-ist-unter-betrieb-zu-verstehen-verkennung-des-begriffs-kann-auswirkungen-auf-wahlen-haben/>

FN 11: <https://www.businesscircle.at/newsroom/betriebseigenschaft-im-rechtsdreieck-arbeits--unternehmens--und-steuerrecht>

Fazit/Praxistipps für Arbeitgeber

Klare organisatorische Einheiten definieren: Ein Betrieb ist mehr als nur ein physischer Standort. Es handelt sich um eine organisatorische Einheit, in der personelle und sachliche Mittel unter gemeinsamer Leitung zur Verfolgung bestimmter arbeitstechnischer Zwecke eingesetzt werden. Achten Sie darauf, dass Ihre organisatorischen Strukturen klar definiert sind, insbesondere wenn Sie flexible Arbeitsmodelle wie Homeoffice oder dezentrale Teams nutzen.^{1,2,3}

Abgrenzung zu Unternehmen und Konzern verstehen: Der Begriff "Betrieb" ist vom "Unternehmen" und "Konzern" zu unterscheiden. Das Unternehmen ist die rechtliche und wirtschaftliche Einheit, während der Betrieb die arbeitstechnische Einheit darstellt. Ein Unternehmen kann mehrere Betriebe umfassen. Dies ist relevant für arbeitsrechtliche Regelungen wie Kündigungsschutz oder die Bildung von Betriebsräten.^{4,5}

Arbeitnehmereinordnung prüfen: Klären Sie genau, welche Arbeitnehmer welchem Betrieb zuzuordnen sind. Dies ist wichtig für Fragen der Zuständigkeit von Betriebsräten, bei Betriebsübergängen oder für sozialrechtliche Auswahlverfahren im Kündigungsfall. Bei Mitarbeitern im Außendienst oder im Homeoffice sollte nicht nur der physische Standort, sondern auch die organisatorische Anbindung und die Leitung berücksichtigt werden.^{1,2,5}

Rechtliche Entwicklungen im Blick behalten: Die Arbeitswelt verändert sich durch neue Arbeitsformen wie mobiles Arbeiten und agile Strukturen. Der traditionelle Begriff des physischen Betriebs wird dadurch zunehmend herausgefordert. Bleiben Sie über die Rechtsprechung und gesetzliche Anpassungen informiert, um sicherzustellen, dass Ihre betriebliche Organisation den aktuellen arbeitsrechtlichen Anforderungen entspricht.^{1,6}

Eindeutige Leitung sichern: Die einheitliche Leitung ist ein wesentliches Merkmal eines Betriebes. Stellen Sie sicher, dass die Weisungsbefugnisse und die Verantwortlichkeiten klar geregelt sind, insbesondere in komplexen Unternehmensstrukturen oder bei verteilten Teams.²

Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen beachten: Der Betriebsbegriff kann auch im Tarifvertragsrecht und in Betriebsvereinbarungen eine Rolle spielen. Informieren Sie sich über spezifische Definitionen oder Regelungen, die für Ihr Unternehmen gelten könnten.^{2,7}

Keine künstlichen Ausgliederungen zur Umgehung von Rechten: Versuche, durch rein rechtliche Trennung von Arbeitsprozessen die Betriebsgröße zu manipulieren, um beispielsweise arbeitsrechtliche Schutzvorschriften zu umgehen, sind in der Regel nicht erfolgreich. Gerichte orientieren sich bei

Kündigungsschutzfragen primär an der tatsächlichen Betriebsgröße und der Organisation.⁵

Wichtigkeit des Betriebsbegriffs für die Mitbestimmung: Der Begriff des Betriebes ist die zentrale Bezugsgröße für die Mitbestimmung von Betriebsräten. Eine korrekte Einordnung ist daher essenziell, um betriebsverfassungsrechtliche Konflikte zu vermeiden.^{1,3,7}

Quellen:

FN 1: <https://www.humanresourcesmanager.de/arbeitsrecht/der-betrieb-ein-relikt-im-arbeitsrecht/>

FN 2: <https://www.betriebsrat.de/betriebsratslexikon/br/betrieb>

FN 3: <https://kluge-seminare.de/br-portal/wissen/allgemeines/wichtige-grundbegriffe-im-betriebsverfassungsrecht/>

FN 4: <https://www.kanzlei-olsen.de/arbeitsrecht-lexikon/betrieb-unternehmen-und-konzern/>

FN 5: <https://www.steinbock-partner.de/arbeitsrecht/betrieb-arbeitsrecht/>

FN 6: <https://kliemt.blog/2021/09/29/was-ist-unter-betrieb-zu-verstehen-verkennung-des-begriffs-kann-auswirkungen-auf-wahlen-haben/>

FN 7: <https://www.deubner-recht.de/themen/betriebsbegriff/>

Betriebsfrieden

Der Betriebsfrieden bezeichnet einen Zustand, in dem die Zusammenarbeit zwischen Arbeitnehmern, Arbeitgebern und dem Betriebsrat harmonisch und ohne Störungen verläuft^{1,2,3,4}. Er ist Ausdruck eines respektvollen und wertschätzenden Miteinanders⁵. Eine exakte gesetzliche Definition des Betriebsfriedens existiert nicht^{2,4,5}. Jedoch wird er in verschiedenen rechtlichen Regelungen erwähnt und geschützt^{3,5}. Insbesondere das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) spielt hier eine Rolle^{3,5}.

Gesetzliche Grundlagen

Im Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) finden sich Regelungen zum Schutz des Betriebsfriedens:

§ 74 Abs. 2 BetrVG: Hiernach sind Arbeitgeber und Betriebsrat verpflichtet, alle Handlungen zu unterlassen, die den Arbeitsablauf oder den Betriebsfrieden beeinträchtigen^{3,4,5,6}. Dies bedeutet, dass beide Seiten aktiv dazu beitragen müssen, Störungen zu vermeiden und zu beseitigen³.

§ 75 Abs. 1 BetrVG: Dieses Gesetz legt Grundsätze fest, die für eine diskriminierungsfreie Behandlung der Mitarbeiter gelten⁷. Grobe Verstöße gegen diese Grundsätze, wie rassistische oder fremdenfeindliche Äußerungen, können eine erhebliche Störung des Betriebsfriedens darstellen⁷.

§ 104 BetrVG: Gemäß dieser Vorschrift kann der Betriebsrat vom Arbeitgeber die Entlassung oder Versetzung eines Arbeitnehmers verlangen, wenn dieser durch gesetzwidriges Verhalten oder grobe Verletzung der in § 75 Abs. 1 BetrVG enthaltenen Grundsätze den Betriebsfrieden wiederholt und ernstlich stört⁷. Dies gilt insbesondere bei rassistischen oder fremdenfeindlichen Betätigungen⁷.

Was stört den Betriebsfrieden?

Eine Störung des Betriebsfriedens liegt vor, wenn das Zusammenleben und die Zusammenarbeit der im Betrieb tätigen Personen erheblich beeinträchtigt werden⁸. Dies kann sowohl durch wiederholte kleinere Unstimmigkeiten als auch durch einzelne schwerwiegende Vorfälle geschehen⁸. Typische Beispiele für Störungen des Betriebsfriedens sind:

- Beleidigungen, Schikanen und Mobbing^{6,8,9}
- Sexuelle Belästigung⁸
- Psychische oder physische Gewalt⁸
- Dauerhaft unkooperatives Verhalten oder Behinderung der Kommunikation⁸
- Verbreitung von Gerüchten oder Verleumdung⁸
- Politische oder religiöse Agitation am Arbeitsplatz⁸
- Lästern über Vorgesetzte oder Kollegen^{6,9}
- Provokative Äußerungen oder ehrverletzende Bemerkungen¹⁰

Ein lauter Streit oder eine hitzige Diskussion sind für sich genommen noch keine Störung des Betriebsfriedens, solange sie temporär sind und konstruktiv gelöst werden können⁵. Gravierende Aktionen oder Verhaltensweisen können den Betriebsfrieden jedoch erheblich stören⁵.

Folgen einer Störung des Betriebsfriedens

Eine Störung des Betriebsfriedens kann für die betroffenen Personen und den gesamten Betrieb gravierende Folgen haben⁸:

Verschlechterung des Arbeitsklimas: Dies führt zu Unzufriedenheit, Frustration und geringerer Arbeitsmotivation^{3,8}.

Beeinträchtigung der Arbeitsleistung: Die Produktivität und Arbeitsergebnisse können leiden⁸.

Erhöhte krankheitsbedingte Fehlzeiten: Betroffene Mitarbeiter sind häufiger krank⁸.

Mitarbeiterfluktuation: Qualifizierte Mitarbeiter verlassen das Unternehmen⁸.

Für den einzelnen Arbeitnehmer, der den Betriebsfrieden stört, können arbeitsrechtliche Konsequenzen drohen:

Abmahnung: Bei einer Störung des Betriebsfriedens kann der Arbeitgeber zunächst eine Abmahnung aussprechen^{4,5,10}. Diese wird in der Personalakte vermerkt¹⁰.

Ordentliche Kündigung: Hält die Störung trotz Abmahnung an, kann eine ordentliche Kündigung erfolgen⁵.

Fristlose Kündigung (außerordentliche Kündigung): In extremen Fällen, wenn eine weitere Zusammenarbeit unzumutbar ist und ein schwerwiegender Grund vorliegt, kann eine fristlose Kündigung ausgesprochen werden^{5,10}. Hierfür muss der Arbeitgeber jedoch konkrete arbeitsvertragliche Pflichtverletzungen darlegen können, die den Betriebsfrieden gestört haben^{4,10}.

Auch der Betriebsrat kann im Falle einer Störung des Betriebsfriedens aktiv werden. Er kann unter bestimmten Voraussetzungen die Entlassung oder Versetzung des störenden Arbeitnehmers vom Arbeitgeber verlangen (§ 104 BetrVG)⁷.

Präventive Maßnahmen zur Erhaltung des Betriebsfriedens

Arbeitgeber können präventiv zum Erhalt des Betriebsfriedens beitragen durch:

- Förderung einer offenen und konstruktiven Kommunikationskultur⁸.
- Regelmäßige Mitarbeitergespräche zur frühzeitigen Erkennung von Unstimmigkeiten⁸.
- Einsatz von Mediation oder Konfliktmanagement zur konstruktiven Lösung von Auseinandersetzungen^{5,8}.
- Schulungen und Seminare zur Teamentwicklung und Konfliktbewältigung^{5,8}.
- Schaffung klarer Zuständigkeiten, auch für Streitfälle⁵.

Quellen:

FN 1: <https://www.ra-poeppel.de/arbeitsrecht-lexikon/betriebsfrieden/>

FN 2: <https://www.arbeitsrechtsiegen.de/artikel/verhaltensbedingte-kuendigung-wegen-stoerung-des-betriebsfriedens-aufloesungsantrag/>

FN 3: <https://www.juraforum.de/lexikon/betriebsfrieden>

FN 4: https://www.haufe.de/personal/arbeitsrecht/wer-den-betriebsfrieden-stoert-kann-gekuendigt-werden_76_197264.html

FN 5: <https://karrierebibel.de/betriebsfrieden/>

FN 6: <https://www.wbs.legal/arbeitsrecht/stoerung-betriebsfrieden/>

FN 7: <https://www.betriebsrat.de/betriebsratslexikon/br/betriebsfrieden>

FN 8: <https://www.juraforum.de/lexikon/stoerung-des-betriebsfriedens>

FN 9: <https://www.abmahnung.org/stoerung-betriebsfrieden/>

FN 10: <https://www.rechtsanwaelte-arbeitsrecht-lw.de/Fristlose-Kündigung-wegen-St%C3%B6rung-des-Betriebsfriedens/>

Fazit/Praxistipps für Arbeitgeber

1. Klare Kommunikation und Richtlinien etablieren

Definieren Sie Erwartungen: Legen Sie klar fest, welches Verhalten im Unternehmen erwünscht ist und welche Verhaltensweisen zu einer Störung des Betriebsfriedens führen können. Dies kann in internen Richtlinien oder einer Verhaltenskodex dokumentiert werden.^{1,2}

Schaffen Sie Transparenz: Kommunizieren Sie offen über Unternehmensziele, Herausforderungen und Erfolge, um Vertrauen und ein Gefühl der Zugehörigkeit zu fördern.³

Etablieren Sie eine gesunde Streitkultur: Ermutigen Sie zu konstruktiven Diskussionen und bieten Sie klare Prozesse für die Lösungsfindung bei Meinungsverschiedenheiten.¹

2. Präventive Maßnahmen und Konfliktprävention

Konfliktmanagement schulen: Bieten Sie Schulungen für Führungskräfte und Mitarbeiter im Bereich Konfliktmanagement an, um frühzeitig Anzeichen von Konflikten zu erkennen und angemessen reagieren zu können.

können.^{4,5,6}

Rollen und Zuständigkeiten klären: Schaffen Sie klare Zuständigkeiten und Rollen im Unternehmen, um Missverständnisse und daraus resultierende Konflikte zu vermeiden.¹

Regelmäßige Feedbackgespräche: Führen Sie regelmäßige Gespräche mit Mitarbeitern, um potenzielle Probleme frühzeitig zu erkennen und anzusprechen.³

3. Intervention bei Störungen des Betriebsfriedens

Schnelle und angemessene Reaktion: Reagieren Sie zeitnah auf Störungen des Betriebsfriedens und ergreifen Sie geeignete Maßnahmen zur Deeskalation und Lösung des Konflikts.^{2,7}

Ursachenforschung: Klären Sie den Sachverhalt gründlich auf, um die Ursachen der Störung zu verstehen und gezielte Lösungsansätze entwickeln zu können.⁷

Mildere Mittel prüfen: Bevor Sie arbeitsrechtliche Konsequenzen wie Abmahnungen oder Kündigungen ergreifen, prüfen Sie, ob mildere Mittel wie Vermittlungsgespräche, Mediation oder eine räumliche Trennung der Konfliktparteien ausreichen.^{5,8,9}

Abmahnung als erster Schritt: Bei wiederholten oder schwerwiegenden Verstößen, die den Betriebsfrieden stören, kann eine Abmahnung der erste Schritt sein, um dem Mitarbeiter sein Fehlverhalten bewusst zu machen.^{1,2,10,11}

Kündigung als letztes Mittel: Nur wenn mildere Maßnahmen erfolglos bleiben und die Störung des Betriebsfriedens anhält oder gravierend ist, sollte eine Kündigung als letztes Mittel in Betracht gezogen werden.^{1,8,12,13,14} Beachten Sie, dass eine Kündigung nur wegen der reinen Störung des Betriebsfriedens in Ausnahmefällen möglich ist, es sei denn, es liegen gravierendere Verfehlungen wie Tötlichkeiten vor.¹⁴

4. Förderung eines positiven Arbeitsumfelds

Wertschätzung zeigen: Fördern Sie eine Kultur der Wertschätzung, in der Mitarbeiter sich gesehen und anerkannt fühlen.³

Respektvollen Umgang pflegen: Achten Sie auf einen respektvollen und fairen Umgang zwischen allen Beteiligten im Unternehmen, der auch Diskriminierungsvorfällen entgegenwirkt.^{2,12}

Gesunde Arbeitsbedingungen schaffen: Sorgen Sie für menschengerechte Arbeitsbedingungen, die das Wohlbefinden der Mitarbeiter fördern.^{1,2}

Gleichbehandlungsgrundsatz beachten: Behandeln Sie alle Mitarbeiter nach den Grundsätzen von Recht und Billigkeit und achten Sie auf den Gleichbehandlungsgrundsatz.^{1,2,12}

Partizipation ermöglichen: Beziehen Sie Mitarbeiter, wo möglich, in Entscheidungsprozesse ein, um deren Engagement und Zufriedenheit zu erhöhen.³

5. Umgang mit spezifischen Störungen

Mobbing und Diskriminierung: Tolerieren Sie kein Mobbing oder diskriminierendes Verhalten. Treffen Sie angemessene Schutzmaßnahmen und klären Sie solche Fälle umgehend und konsequent.^{4,12}

Beleidigungen und Verleumdungen: Ehrverletzende Beleidigungen oder Verleumdungen können eine ernsthafte Störung des Betriebsfriedens darstellen und arbeitsrechtliche Konsequenzen nach sich ziehen.¹

Sexuelle Belästigung: Dies ist eine klare Störung des Betriebsfriedens und erfordert sofortiges Handeln und Konsequenzen.¹

Quellen:

FN 1: <https://karrierebibel.de/betriebsfrieden/>

FN 2: <https://www.arbeitsrechte.de/abmahnung/stoerung-des-betriebsfriedens/>

FN 3: <https://humanoo.com/de/magazin/10-massnahmen-mitarbeiterzufriedenheit/>

FN 4: <https://work.mavie.care/de-at/blog/konfliktmanagement-am-arbeitsplatz>

FN 5: <https://klient.blog/2025/10/21/konfliktmanagement-am-arbeitsplatz-loesungswege-fuer-arbeitgeber/>

FN 6: <https://www.personio.de/hr-lexikon/konstruktives-konfliktmanagement/>

FN 7: <https://www.weka.ch/themen/recht/arbeitsrecht/schweizer-arbeitsrecht/article/konfliktmanagement-am-arbeitsplatz-rechte-und-pflichten-des-arbeitgebers/>

FN 8: <https://anwalt-kg.de/arbeitsrecht/stoerung-des-betriebsfriedens/>

FN 9: <https://www.rueden.de/arbeitsrecht/abmahnung/gruende/stoerung-des-betriebsfriedens/>

FN 10: https://www.haufe.de/personal/arbeitsrecht/wer-den-betriebsfrieden-stoert-kann-gekuendigt-werden_76_197264.html

FN 11: <https://www.rechtsanwaelte-arbeitsrecht-lw.de/Fristlose-K%C3%BCndigung-wegen-St%C3%B6rung-des-Betriebsfriedens/>

FN 12: <https://www.betriebsrat.de/betriebsratslexikon/br/betriebsfrieden>

FN 13: <https://www.juraforum.de/lexikon/betriebsfrieden>

FN 14: <https://www.rabw.de/anwalt-arbeitsrecht-st%C3%B6rung-des-betriebsfriedens/>

Betriebsrat

Der Betriebsrat ist ein Organ der betrieblichen Mitbestimmung und vertritt die Interessen der Arbeitnehmervertretung gegenüber dem Arbeitgeber^{1,2,3}. Seine gesetzliche Grundlage findet sich im Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG)^{1,4}. Ein Betriebsrat kann in Betrieben mit mindestens fünf ständigen Arbeitnehmern gewählt werden^{1,5}.

Wahl und Zusammensetzung

Die Betriebsratswahl findet in der Regel alle vier Jahre statt, und zwar zwischen dem 1. März und dem 31. Mai^{6,7,8}. Wahlberechtigt sind alle Arbeitnehmer des Betriebs, die das 16. Lebensjahr vollendet haben^{6,9}. Leitende Angestellte, Selbstständige und bestimmte kirchliche Einrichtungen sind von der Wahl ausgeschlossen^{5,10}. Die Wahl erfolgt nach bestimmten Verfahren, die von der Größe des Unternehmens abhängen (vereinfachtes oder reguläres Wahlverfahren)^{5,6,8}. Der Wahlvorstand organisiert die Wahl und achtet auf die Einhaltung der rechtlichen Vorgaben⁷. Die Mitglieder des Wahlvorstands können selbst für den Betriebsrat kandidieren⁶. Das Geschlecht, das in der Belegschaft in der Minderheit ist, muss im Betriebsrat mindestens entsprechend seinem zahlenmäßigen Verhältnis vertreten sein, sofern dieser aus mindestens drei Mitgliedern besteht⁹.

Aufgaben und Rechte

Die Hauptaufgaben des Betriebsrats umfassen die Überwachung der Einhaltung von Gesetzen, Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen zum Schutz der Arbeitnehmer^{2,11}. Er hat zudem Informations-, Anhörungs-, Beratungs- und Zustimmungsverweigerungsrechte sowie echte Mitbestimmungsrechte^{12,13}. Dies bedeutet, dass der Arbeitgeber in bestimmten Angelegenheiten, insbesondere bei personellen, sozialen und wirtschaftlichen Themen, die Zustimmung des Betriebsrats benötigt^{3,14,15}.

Mitbestimmung in sozialen Angelegenheiten (§ 87 BetrVG)

Dies ist ein zentraler Bereich der Mitbestimmung und betrifft Themen wie:

- Arbeitszeitregelungen, Überstunden und Schichtpläne^{3,11,16}
- Urlaubsplanung und Urlaubsrichtlinien^{3,11}
- Einführung neuer Technologien, die Arbeitsbedingungen beeinflussen¹¹
- Ordnung des Betriebs und Verhaltensregeln¹⁴
- Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit^{1,11}
- Betriebliche Sozialleistungen³

Sollte keine Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat erzielt werden, kann die Einigungsstelle angerufen werden^{16,17}. Bei Nichteinhaltung von Mitbestimmungsrechten können Unterlassungsansprüche geltend gemacht oder Klagen eingereicht werden¹⁷.

Mitbestimmung in personellen Angelegenheiten (§§ 99 ff. BetrVG)

Hierzu zählen insbesondere:

- Einstellungen^{3,18}
- Umgruppierungen^{3,18}
- Versetzungen^{3,18}
- Kündigungen (Anhörungsrecht und Widerspruchsrecht)^{3,7,12,18}
- Aufstellung von Personalauswahlrichtlinien¹⁸

Mitbestimmung in wirtschaftlichen Angelegenheiten

Auch in wirtschaftlichen Angelegenheiten hat der Betriebsrat Beteiligungsrechte, wenn auch in der Regel begrenzter als in sozialen und personellen Angelegenheiten¹⁴. Er muss über Betriebsänderungen informiert werden und kann Verhandlungen über einen Interessenausgleich und Sozialpläne führen¹⁵.

Weitere Rechte und Pflichten

Der Betriebsrat hat ein Recht auf Unterrichtung durch den Arbeitgeber und auf Einsicht in erforderliche Unterlagen^{13,19}. Die Mitglieder des Betriebsrats üben ihre Tätigkeit ehrenamtlich aus, haben jedoch Anspruch auf Schulungen und die Übernahme von Kosten, die für ihre Arbeit anfallen¹³. Eine wichtige Pflicht ist die vertrauensvolle Zusammenarbeit mit dem Arbeitgeber^{1,2,13}. Des Weiteren besteht eine Verschwiegenheitspflicht bezüglich Betriebsgeheimnissen und bestimmten Kenntnissen¹⁵.

Folgen der Missachtung von Mitbestimmungsrechten

Missachtet der Arbeitgeber Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats, können rechtliche Schritte wie Unterlassungsansprüche oder die Anrufung der Einigungsstelle eingeleitet werden¹⁷. In schwerwiegenden Fällen können auch weitere Verfahren nach dem BetrVG eingeleitet werden¹⁷. Regelungen, die ohne die Zustimmung des Betriebsrats in mitbestimmungspflichtigen Angelegenheiten getroffen werden, sind unwirksam^{2,17}.# Betriebsrat

Der Betriebsrat ist ein gewähltes Gremium der Arbeitnehmer in einem Betrieb, das deren Interessen gegenüber dem Arbeitgeber vertritt^{1,2,3}. Seine rechtliche Grundlage ist das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG)^{4,6}. Ein Betriebsrat kann in Betrieben mit mindestens fünf wahlberechtigten Arbeitnehmern gewählt werden^{1,5}.

Mitbestimmung in sozialen Angelegenheiten (§ 87 BetrVG)

Dies ist ein Kernbereich der Mitbestimmung und beinhaltet unter anderem Regelungen zu:

- Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit, Pausen, Schichtpläne und die Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Tage im voraus^{3,11,16}
- Vorübergehende Verkürzung oder Verlängerung der betriebsüblichen Arbeitszeit¹⁶
- Zeit, Ort und Art der Auszahlung von Arbeitsentgelten^{3,14}
- Grundsätze über Urlaubsplanung und Urlaubsansprüche^{3,11}
- Einführung und Anwendung von technischen Einrichtungen, die zur Überwachung des Verhaltens der Arbeitnehmer geeignet sind¹¹
- Grundsätze zur Unfallverhütung und zum Arbeitsschutz^{1,11}
- Ausgestaltung von betrieblichen Sozialeinrichtungen³ Bei Uneinigkeit kann die Einigungsstelle angerufen werden^{16,17}.

Mitbestimmung in personellen Angelegenheiten (§§ 99 ff. BetrVG)

Diese Rechte umfassen insbesondere:

- Einstellungen, Eingruppierungen und Umgruppierungen von Arbeitnehmern^{3,18}
- Versetzungen von Arbeitnehmern^{3,18}
- Kündigungen von Arbeitsverhältnissen (Anhörungsrecht und Widerspruchsrecht)^{7,12,18}
- Maßnahmen der beruflichen Bildung, sofern der Arbeitgeber diese durchführen will¹⁸

Mitbestimmung in wirtschaftlichen Angelegenheiten

In wirtschaftlichen Angelegenheiten hat der Betriebsrat vor allem Informationsrechte und das Recht auf Beratung. Bei Betriebsänderungen (z.B. Stilllegung, Verlegung, Zusammenschluss von Betrieben) muss der Arbeitgeber den Betriebsrat rechtzeitig und umfassend unterrichten und mit ihm über einen Interessenausgleich und einen Sozialplan verhandeln¹⁵.

Weitere Rechte und Pflichten

Der Betriebsrat hat ein umfassendes Recht auf Information und Unterlagen vom Arbeitgeber, um seine Aufgaben erfüllen zu können^{13,19}. Die Betriebsratsmitglieder sind zur vertrauensvollen Zusammenarbeit mit dem Arbeitgeber verpflichtet^{1,2,13} und müssen Verschwiegenheit über Betriebsgeheimnisse wahren¹⁵. Sie haben zudem einen besonderen Kündigungsschutz¹. Die Mitglieder haben Anspruch auf Schulungen, die für ihre Arbeitstätigkeit relevant sind, und die dafür entstehenden Kosten müssen vom Arbeitgeber getragen werden¹³.

Quellen:

- FN 1: <https://www.ra-poeppel.de/arbeitsrecht-lexikon/betriebsrat/>
- FN 2: <https://www.buchalik-broemmekamp.de/rechtsberatung/arbeitsrecht/arbeitsrecht-betriebsrat/betriebsrat-aufgaben/>
- FN 3: <https://brbase.de/betriebsrat-wissen/grundlagen/mitbestimmungsrecht-betriebsrat/>
- FN 4: <https://www.betriebsrat.de/betriebsratslexikon/br/arbeitsrecht>
- FN 5: <https://www.poko.de/betriebsrat/betriebsrat-know-how/betriebsratswahl-seminare-informationen-und-vorlagen/die-voraussetzungen-einer-betriebsratswahl>
- FN 6: <https://www.buchalik-broemmekamp.de/rechtsberatung/arbeitsrecht/arbeitsrecht-betriebsrat/betriebsrat-wahl/>
- FN 7: <https://www.stellenanzeigen.de/careeasy/was-macht-ein-betriebsrat-aufgaben-rechte-und-pflichten-sde97456/>
- FN 8: <https://www.dgb.de/service/ratgeber/betriebsratswahlen/>
- FN 9: <https://www.gesetze-im-internet.de/betrvg/BJNR000130972.html>
- FN 10: <https://www.hensche.de/betriebsratswahl-arbeitnehmer-und-wahlberechtigung-wer-waehlt-wen.html>
- FN 11: <https://brbase.de/betriebsrat-wissen/grundlagen/betriebsrat-aufgaben/>
- FN 12: https://www.br-fachanwalt.de/download/2018_5_AiB_Die_Rechte_des_Betriebsrates.pdf
- FN 13: <https://www.betriebsrat.de/news/betriebsrat/die-aufgaben-rechte-und-pflichten-des-betriebsrats-19983>
- FN 14: <https://www.poko.de/betriebsrat/betriebsrat-know-how/rechte-des-betriebsrats/mitbestimmungsrecht-betriebsrat-rechte-und-pflichten>
- FN 15: <https://www.arbeitnehmerhilfe.de/aufgaben-des-betriebsrats.html>
- FN 16: <https://www.die-betriebsratskanzlei.com/2021/06/mitbestimmung-des-betriebsrats/>
- FN 17: <https://www.afa-anwalt.de/arbeitsrecht-ratgeber/mitbestimmungsrecht-betriebsrat/>
- FN 18: https://www.hensche.de/Rechtsanwalt_Arbeitsrecht_Handbuch_Mitbestimmung_Personelle_Angelegenheiten.html
- FN 19: <https://wirtschaftslexikon.gabler.de/definition/betriebsrat-29228>
- FN 20: <https://www.ra-croset.de/themen/betriebsratswahlen/>

Fazit/Praxistipps für Arbeitgeber

Die Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat ist ein zentraler Bestandteil des Arbeitsrechts und kann bei konstruktivem Umgang von Vorteil für das Unternehmen sein. Arbeitgeber sollten die Rechte und Pflichten des Betriebsrats kennen und aktiv eine vertrauensvolle Zusammenarbeit fördern, um Konflikte zu vermeiden und ein positives Arbeitsumfeld zu schaffen.

Grundlagen der Zusammenarbeit

Vertrauensvolle Kooperation anstreben: Arbeitgeber und Betriebsrat sind gesetzlich zu einer vertrauensvollen Zusammenarbeit verpflichtet, um das Wohl der Arbeitnehmer und des Betriebs zu fördern. Eine offene Kommunikation ist hierfür entscheidend.^{1,2,3,4,5,6,7} Begreifen Sie den Betriebsrat als Partner, der wertvolle Einblicke in das Tagesgeschäft und die Anliegen der Belegschaft liefern kann.²

Gesetzliche Regelungen beachten: Machen Sie sich mit den Vorgaben des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG) vertraut, da dieses die Rechte und Pflichten des Betriebsrats genau festlegt.⁸ Die Missachtung der Mitbestimmungsrechte kann zu unwirksamen Entscheidungen führen.⁴

Neutralität wahren: Der Arbeitgeber darf die Gründung eines Betriebsrats nicht behindern oder beeinflussen, da dies eine Straftat darstellt.^{9,10,11,12} Versuche, den Betriebsrat einzuschüchtern, zu bevorzugen oder zu benachteiligen, sind illegal.⁹

Vorteile erkennen: Eine gute Zusammenarbeit kann die Attraktivität des Unternehmens für Mitarbeiter erhöhen, Konfliktkosten senken und den Teamgeist fördern.¹ Unternehmen mit Betriebsrat sind oft produktiver und weisen eine geringere Personalfuktuation auf.¹³

Pflichten und Unterstützung bei Gründung und Wahl

Unterstützungspflichten bei der Gründung erfüllen: Wenn Mitarbeiter einen Betriebsrat gründen wollen, müssen Arbeitgeber dies organisatorisch und finanziell unterstützen.^{9,13,14}

Kosten der Betriebsratswahl tragen: Der Arbeitgeber ist verpflichtet, alle notwendigen Kosten für die

Vorbereitung, Einleitung und Durchführung der Betriebsratswahl zu übernehmen.^{9,10,13} Dies beinhaltet unter anderem die Bereitstellung von Räumen, Büromaterial und Schulungskosten für den Wahlvorstand.^{2,9,10,13}

Informationen für den Wahlvorstand bereitstellen: Der Arbeitgeber muss dem Wahlvorstand alle notwendigen Unterlagen und Auskünfte geben, um die Wählerliste korrekt zu erstellen.^{13,14,15,16} Dies ist entscheidend für die Wahlberechtigung der Mitarbeiter.¹⁷

Neutralität bei der Wahl wahren: Arbeitgeber sind grundsätzlich zur Neutralität bei der Betriebsratswahl verpflichtet und dürfen nur in sehr engen Grenzen inhaltlich Einfluss nehmen, beispielsweise Sympathien für bestimmte Kandidaten äußern. Weitere inhaltliche Einflussnahmen sind verboten.¹⁷

Mitbestimmung bei der Größe des Betriebsrats prüfen: Arbeitgeber sollten die Schwellenwerte des § 9 BetrVG kennen, um die korrekte Größe des Betriebsrats zu bestimmen. Es gibt begrenzte Möglichkeiten, die Mitarbeiterzahl und damit die Größe des Betriebsrats vor der Wahl zu beeinflussen.^{9,17}

Respektierung der Mitbestimmungsrechte

Informationsrechte ernst nehmen: Der Betriebsrat hat umfassende Informations-, Beratungs- und Anhörungsrechte in vielen Unternehmensbereichen.^{18,19,20} Arbeitgeber sollten den Betriebsrat frühzeitig und umfassend über wichtige Entscheidungen informieren.^{1,4}

Mitbestimmung in sozialen und personellen Angelegenheiten: In Bereichen wie Arbeitszeit, Entlohnung, Arbeitsschutz, Einstellungen, Umgruppierungen und Kündigungen hat der Betriebsrat starke Mitbestimmungsrechte.^{1,8,18,19,20,21} Ohne seine Zustimmung sind bestimmte Maßnahmen unwirksam.^{4,6,19,20}

Einsatz technischer Überwachungseinrichtungen klären: Bei der Einführung und Anwendung von Systemen, die zur Überwachung von Mitarbeitern genutzt werden können (z. B. PCs, bestimmte Software, Zeiterfassungssysteme), besteht ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats. Dies gilt auch, wenn der Arbeitgeber keine Überwachungsabsicht hat.^{22,23}

Sachverständigen hinzuziehen lassen: Um seine Aufgaben ordnungsgemäß zu erfüllen, hat der Betriebsrat das Recht, nach Absprache mit dem Arbeitgeber Sachverständige hinzuzuziehen.¹⁸

Besonderen Kündigungsschutz beachten: Betriebsratsmitglieder genießen besonderen Kündigungsschutz während ihrer Amtszeit und für ein Jahr danach.^{7,9} Auch Initiatoren einer Betriebsratsgründung sind geschützt.¹²

Kommunikation und Konfliktmanagement

Regelmäßige Besprechungen abhalten: Arbeitgeber und Betriebsrat sollen sich mindestens einmal im Monat treffen, um aktuelle Themen zu besprechen und Beschlüsse zu fassen, die das Wohl des Betriebs und der Arbeitnehmer fördern.³

Konfliktlösung über Einigungsstelle: Sollten sich Arbeitgeber und Betriebsrat in mitbestimmungspflichtigen Angelegenheiten nicht einigen können, kann eine Einigungsstelle angerufen werden, deren Beschluss bindend ist.^{1,4,19,20,21}

Kommunikationsbereitschaft zeigen: Eine transparente und verständnisorientierte Kommunikation ist essenziell.^{1,3} Ein respektvoller Umgang fördert das Vertrauen und die Kooperationsbereitschaft.¹

Wohl des Betriebs und der Mitarbeiter im Blick behalten: Beide Seiten sind angehalten, nicht nur die eigenen Interessen, sondern auch das Gesamtwohl des Unternehmens und der Belegschaft zu berücksichtigen.^{2,3,7}

Vermeidung von Fehlern und Rechtsverstößen

Betriebsratsarbeit priorisieren: Die Betriebsrats Tätigkeit hat Vorrang vor der eigentlichen beruflichen Tätigkeit des Mitglieds. Arbeitgeber müssen sicherstellen, dass Betriebsratsmitglieder ihre Aufgaben ordnungsgemäß erfüllen können und dafür von ihrer beruflichen Tätigkeit entlastet werden.⁵

Kosten für Betriebsratsarbeit übernehmen: Neben den Wahlkosten gehören auch die notwendigen Kosten für die laufende Betriebsratsarbeit, wie z. B. Büromaterial, Gesetzestexte und Schulungen, zu den vom Arbeitgeber zu tragenden Kosten.

Schulungsanspruch gewährleisten: Betriebsratsmitglieder haben Anspruch auf erforderliche Schulungen,

um ihre Aufgaben sachkundig wahrnehmen zu können. Ein gut geschulter Betriebsrat kann kompetenter agieren und die Zusammenarbeit effektiver gestalten.^{2,18}

Keine Behinderung der Betriebsratsarbeit: Eine Behinderung der Betriebsrats Tätigkeit ist verboten und kann strafrechtliche Konsequenzen haben.^{4,10,24} Dies gilt auch für Versuche, Betriebsräte "klein zu machen" (sog. "Bashing").²⁴

Wahlberechtigung und Wählbarkeit korrekt beurteilen: Bei Betriebsratswahlen ist genau zu prüfen, wer wahlberechtigt ist (alle Beschäftigten ab 16 Jahren, auch Auszubildende, Teilzeitkräfte, Befristete, Minijobber, Werkstudenten; Leiharbeiter nach 3 Monaten) und wer als leitender Angestellter von der Wahl ausgeschlossen ist. Hier sollte man keine voreiligen Entscheidungen treffen.^{11,13,14,15,17}

Quellen:

- FN 1: <https://www.fff-online.com/effektive-zusammenarbeit-mit-dem-betriebsrat-rechte-pflichten-und-chancen-fuer-arbeitgeber/>
 FN 2: <https://www.business-wissen.de/artikel/wie-sie-mit-dem-betriebsrat-vertrauensvoll-zusammenarbeiten/>
 FN 3: <https://www.polyas.de/unternehmen/betriebsratswahlen/arbeitgeber-betriebsrat>
 FN 4: <https://buse.de/schwerpunkte/umgang-und-verhandlungen-mit-betriebsrat/>
 FN 5: <https://www.betriebsrat.com/wissen/betriebsrat/zusammenarbeit-betriebsrat-und-arbeitgeber>
 FN 6: <https://www.betriebsrat.de/news/betriebsrat/die-aufgaben-rechte-und-pflichten-des-betriebsrats-19983>
 FN 7: <https://www.brwahl.de/kandidaten/aufgaben-rechte-und-pflichten-eines-betriebsrats>
 FN 8: <https://www.arbeitgeberbibliothek.de/betriebsrat-was-arbeitgeber-wissen-muessen.html>
 FN 9: <https://www.deutsche-handwerks-zeitung.de/betriebsrat-gruenden-was-arbeitgeber-dazu-wissen-muessen-168255/>
 FN 10: <https://kliemt.blog/2021/11/10/betriebsratswahl-nicht-allein-sache-des-betriebsrats-auch-arbeitgeber-treffen-pflichten/>
 FN 11: <https://www.dgb.de/service/ratgeber/betriebsraete/>
 FN 12: <https://www.poko.de/betriebsrat/betriebsrat-know-how/betriebsratswahl-seminare-informationen-und-vorlagen/betriebsrat-gruenden>
 FN 13: <https://www.trialog-magazin.de/wirtschaft-und-recht/arbeitsrecht-soziales/betriebsrat-gruenden-welche-pflicht-und-voraussetzungen-gelten/>
 FN 14: https://www.haufe.de/personal/arbeitsrecht/betriebsratsgruendung-rechtliche-voraussetzungen_76_450054.html
 FN 15: <https://www.bakermckenzie-kompass.de/2021/10/04/arbeitgeberpflichten-bei-den-betriebsratswahlen-2022/>
 FN 16: <https://www.dgb.de/service/ratgeber/betriebsratswahlen/>
 FN 17: <https://www.meyer-koering.de/meldungen/betriebsratswahlen-was-muessen-arbeitgeber-beachten/>
 FN 18: <https://www.lexware.de/wissen/mitarbeiter-gehalt/betriebsrat/>
 FN 19: <https://aub.de/betriebsrat-rechte-und-pflichten-im-ueberblick/>
 FN 20: <https://www.anwaltonline.com/arbeitsrecht/tipps/108/betriebsrat-rechte-und-pflichten-und-die-mitbestimmung-im-betrieb>
 FN 21: https://rheinland.hv-nrw.de/wp-content/uploads/2016/07/Zusammenarbeit_mit_dem_Betriebsrat_Stand_Dezember_2013.pdf
 FN 22: https://www.youtube.com/watch?v=Pfhzz_2IClg
 FN 23: <https://kluge-seminare.de/br-portal/wissen/allgemeines/5-rechte-des-betriebsrats-die-arbeitgeber-gerne-uebersehen/>
 FN 24: <https://www.weka.de/betriebsrat-personalrat/wenn-der-arbeitgeber-auf-krawall-aus-ist/>

Betriebsratsausschüsse

Betriebsratsausschüsse sind Gremien, die vom Betriebsrat gebildet werden, um die Arbeitsbelastung zu verteilen und die Effizienz der Betriebsratsarbeit zu steigern^{1,2,3}. Sie sind keine eigenständigen Organe, sondern Hilfsorgane des Betriebsrats¹. Die Bildung von Ausschüssen ist insbesondere in größeren Betrieben mit mehr als 100 Arbeitnehmern eine gängige Praxis^{4,5}.

Bildung und Zusammensetzung von Ausschüssen

Der Betriebsrat kann grundsätzlich selbst entscheiden, welche Ausschüsse er bilden und mit welchen Aufgaben diese betraut werden sollen^{2,6}. Die einzige Ausnahme stellt der Wirtschaftsausschuss dar, dessen Einrichtung durch den Gesamtbetriebsrat vorgeschrieben ist, sofern ein solcher existiert². Für die Bildung von Ausschüssen gilt generell, dass diese in Betrieben mit mehr als 100 Arbeitnehmern nach § 28 Abs. 1 BetrVG eingerichtet werden können.

Die Mitglieder der Ausschüsse werden durch die Betriebsratsmitglieder aus ihrer Mitte gewählt^{6,7}. Die Wahl erfolgt geheim und nach den Grundsätzen der Verhältniswahl, es sei denn, es wird nur ein Wahlvorschlag eingereicht, dann erfolgt die Wahl nach der Mehrheitswahl^{6,7}.

Betriebsausschuss

Der Betriebsausschuss ist eine zwingend einzurichtende Instanz, wenn der Betriebsrat neun oder mehr Mitglieder hat^{3,8}. Er ist quasi ein erweitertes geschäftsführendes Organ des Betriebsrats in größeren Betrieben⁹. Der Betriebsausschuss setzt sich aus dem Vorsitzenden und dessen Stellvertreter des Betriebsrats zusammen, die sogenannte "geborene Mitglieder" sind^{7,8}. Die Anzahl der weiteren Mitglieder richtet sich nach der Größe des Betriebsrats⁸. Der Betriebsausschuss führt die laufenden Geschäfte des Betriebsrats und kann vom Betriebsrat mit Aufgaben zur selbständigen Erledigung betraut werden⁸. Der Abschluss von Betriebsvereinbarungen ist jedoch ausdrücklich von dieser Übertragung ausgeschlossen^{7,8}.

Weitere Ausschüsse (Fachausschüsse)

Neben dem Betriebsausschuss kann der Betriebsrat weitere themenspezifische Ausschüsse bilden, wie beispielsweise einen Personalausschuss, einen Arbeitszeitausschuss oder einen Ausschuss für Datenschutz^{1,6}. Diese Ausschüsse können entweder reine vorbereitende Aufgaben übernehmen, indem sie Themen recherchieren und Vorschläge entwickeln, oder sie können mit einer selbständigen Entscheidungsbefugnis ausgestattet werden³. Die Anzahl der Mitglieder in diesen Ausschüssen legt der Betriebsrat selbst fest; es wird jedoch eine ungerade Zahl empfohlen, um die Beschlussfähigkeit sicherzustellen⁶. Die Wahl der Mitglieder für diese Ausschüsse folgt denselben Regeln wie für den Betriebsausschuss^{6,7}.

Aufgabenübertragung

Grundsätzlich kann der Betriebsrat dem Betriebsausschuss oder anderen Ausschüssen Aufgaben zur selbständigen Erledigung übertragen^{4,8}. Diese Übertragung bedarf der Schriftform⁸. Ausgenommen vom Abschluss von Betriebsvereinbarungen sind diese Befugnisse jedoch strikt ausgeschlossen^{7,8}. Die Aufgabenübertragung kann durch einen entsprechenden Beschluss des Betriebsrats widerrufen werden⁸.

Gesetzliche Grundlagen

Die wesentlichen gesetzlichen Regelungen zu Betriebsratsausschüssen finden sich im Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG):

§ 27 BetrVG: Regelungen zur Bildung und Aufgaben des Betriebsausschusses.

§ 28 BetrVG: Ermöglicht die Bildung von weiteren Ausschüssen und die Übertragung von Aufgaben auf diese.

Auch das Arbeitssicherheitsgesetz ist relevant, da in Betrieben ab 21 Beschäftigten ein Arbeitsschutzausschuss gebildet werden muss, in den zwei Betriebsratsmitglieder entsandt werden³.

FN 1: <https://www.betriebsrat.de/betriebsratslexikon/br/ausschuesse-des-betriebsrats>
 FN 2: <https://kluge-seminare.de/br-portal/wissen/geschaeftsfuehrung-des-betriebsrats/ausschuesse/>
 FN 3: <https://www.youtube.com/watch?v=awFZmGJHgpM>
 FN 4: https://www.gesetze-im-internet.de/betrvg/_28.html
 FN 5: <https://kluge-seminare.de/br-portal/wissen/geschaeftsfuehrung-des-betriebsrats/ausschuesse-und-arbeitsgruppen/>
 FN 6: <https://www.polyas.de/unternehmen/betriebsratswahlen/ausschuesse-betriebsrat>
 FN 7: <https://www.aas-seminare.de/aas-wissen/betriebsrat/die-wahl-des-betriebsausschusses/>
 FN 8: https://www.gesetze-im-internet.de/betrvg/_27.html
 FN 9: <https://the-ewcc.de/wissen/ausschuesse/>

Fazit/Praxistipps für Arbeitgeber

Verständnis für die Aufgaben: Machen Sie sich mit den gesetzlichen Grundlagen und den typischen Aufgaben von Betriebsratsausschüssen vertraut. Der Betriebsausschuss ist primär für die laufenden Geschäfte des Betriebsrats zuständig, während Fachausschüsse spezifische Themen bearbeiten^{1,2}.

Transparente Kommunikation: Fördern Sie eine offene Kommunikation mit dem Betriebsrat und seinen Ausschüssen. Dies beinhaltet, dass der Arbeitgeber verpflichtet ist, den Betriebsrat rechtzeitig über relevante Angelegenheiten zu informieren^{3,4}.

Klare Abgrenzung von Zuständigkeiten: Achten Sie auf eine klare Abgrenzung der Zuständigkeiten zwischen Betriebsrat, Betriebsausschuss und anderen Fachausschüssen. Vermeiden Sie Unklarheiten, die zu Konflikten führen können⁵.

Zusammenarbeit in gemeinsamen Ausschüssen: Wenn gemeinsame Ausschüsse (z. B. für Arbeitssicherheit) gebildet werden, die sowohl vom Betriebsrat als auch vom Arbeitgeber besetzt werden, stellen Sie sicher, dass die Aufgaben und Befugnisse klar definiert sind. Es ist ratsam, diese Ausschüssen eher vorbereitende Tätigkeiten zu übertragen, anstatt ihnen selbstständige Entscheidungsbefugnisse zu geben^{1,6}.

Informationsfluss sicherstellen: Sorgen Sie für einen geregelten Informationsfluss zwischen Arbeitgeber und den Gremien des Betriebsrats. Dies betrifft sowohl die Auskunftspflichten des Arbeitgebers gegenüber dem Betriebsrat als auch das Recht des Betriebsrats, Informationen einzuholen⁷.

Unterstützung bei der effektiven Gestaltung der Betriebsratsarbeit: Anerkennen Sie, dass Ausschüsse die Betriebsratsarbeit effizienter gestalten können. Sie entlasten das Gesamtgremium und ermöglichen eine Spezialisierung auf bestimmte Themenbereiche^{8,9}.

Einbeziehung bei personellen Maßnahmen: Bei personellen Einzelmaßnahmen (wie Einstellungen oder Kündigungen) ist die Mitwirkung des Betriebsrats, oft durch einen Personalausschuss, vorgesehen^{8,9,10}. Sorgen Sie für eine rechtzeitige Einbindung und Einhaltung der entsprechenden Mitbestimmungsrechte.

Schriftliche Vereinbarungen treffen: Wenn Aufgaben auf Ausschüsse übertragen werden oder Arbeitsgruppen gebildet werden, die Vereinbarungen mit dem Arbeitgeber schließen können, sollten diese Übertragungen und Vereinbarungen schriftlich festgehalten werden^{1,11}.

Aufgabenübertragung mit Bedacht wählen: Während der Betriebsrat bestimmte Aufgaben auf Ausschüsse übertragen kann, darf er die Abschlusskompetenz für Betriebsvereinbarungen nicht an Ausschüsse delegieren^{1,12}. Auch ein "Kernbereich" gesetzlicher Befugnisse muss beim Betriebsrat verbleiben⁵.

Konstruktive Zusammenarbeit anstreben: Eine partnerschaftliche Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat und seinen Ausschüssen ist im Interesse eines reibungslosen Betriebsablaufs. Dies bedeutet, die gesetzlichen Mitbestimmungsrechte anzuerkennen und aktiv in den Dialog zu treten.

Quellen:

FN 1: <https://www.betriebsrat.de/betriebsratslexikon/br/ausschuesse-des-betriebsrats>
 FN 2: <https://www.ra-poeppel.de/was-sind-die-aufgaben-des-betriebsausschusses/>
 FN 3: <https://www.arbeitgeberbibliothek.de/betriebsrat-was-arbeitgeber-wissen-muessen.html>
 FN 4: <https://www.adiuva.de/issue/wann-sie-als-betriebsrat-ausschuesse-sinnvoll-einsetzen/>
 FN 5: <https://www.poko.de/betriebsrat/betriebsrat-know-how/organisation-des-br/der-betriebsrat-und-seine-ausschuesse>
 FN 6: <https://verdi-bub.de/wissen/praxistipps/ausschuesse-des-betriebsrats>
 FN 7: <https://www.lexware.de/wissen/mitarbeiter-gehalt/betriebsrat/>
 FN 8: <https://kluge-seminare.de/br-portal/wissen/geschaeftsfuehrung-des-betriebsrats/ausschuesse/>
 FN 9: <https://kluge-seminare.de/br-portal/wissen/geschaeftsfuehrung-des-betriebsrats/wahl-der-mitglieder-eines-ausschusses/>
 FN 10: <https://www.betriebsrat.de/fachartikel/ausschuss-im-betriebsrat/der-personalausschuss-des-betriebsrats-3133614>

FN 11: <https://www.betriebsrat.de/news/betriebsausschuss/betriebsausschuss-und-co-welche-teams-gibt-es-innerhalb-des-betriebsrats-20221>

FN 12: http://bzo-wissen.de/wDefault/wissensdatenbank/1_BetrVG/1_InhaltBetrVG/BetrVG-28/BetrVG-28-1/index.php

Betriebsratskosten

Die Kosten, die durch die Tätigkeit des Betriebsrats und seiner Mitglieder entstehen, sind grundsätzlich vom Arbeitgeber zu tragen. Dies ist im Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) geregelt und stellt einen unmittelbaren Erfüllungsanspruch des Betriebsrats dar. Diese Ansprüche sind nach allgemeinem Vollstreckungsrecht durchsetzbar.^{1,2}

Gesetzliche Grundlagen

Die zentrale gesetzliche Regelung findet sich in § 40 Abs. 1 und 2 BetrVG.^{1,2}

§ 40 Abs. 1 BetrVG: Dieser Paragraph besagt, dass der Arbeitgeber die durch die Tätigkeit des Betriebsrats entstehenden Kosten zu tragen hat. Dies umfasst sowohl die Kosten des Gremiums als auch die, die einzelnen Betriebsratsmitgliedern im Rahmen ihrer Tätigkeit entstehen.^{1,3,4}

§ 40 Abs. 2 BetrVG: Hiernach hat der Arbeitgeber auf seine Kosten dem Betriebsrat für Sitzungen, Sprechstunden und die laufende Geschäftsführung in erforderlichem Umfang Räume, sachliche Mittel, Informations- und Kommunikationstechnik sowie Büropersonal zur Verfügung zu stellen.^{1,2,3,5}

Darüber hinaus regelt § 37 Abs. 6 BetrVG die Kostenübernahme für Schulungs- und Bildungsveranstaltungen, sofern die dort vermittelten Kenntnisse für die Betriebsratstätigkeit erforderlich sind.¹

Es gibt ein gesetzliches Umlageverbot (§ 41 BetrVG), das es dem Betriebsrat untersagt, Arbeitnehmer zu Beiträgen für seine Zwecke zu veranlassen oder Sammlungen für seine Tätigkeit durchzuführen. Auch Zuwendungen Dritter oder des Arbeitgebers, die über die gesetzliche Kostentragungspflicht hinausgehen, sind unzulässig, da sie die Unabhängigkeit des Betriebsrats gefährden können.¹

Umfang der Betriebsratskosten

Die Kostentragungspflicht des Arbeitgebers erstreckt sich auf eine Vielzahl von Aufwendungen, die im Interesse des Betriebs und seiner Belegschaft liegen und unter Berücksichtigung der Belange des Arbeitgebers erforderlich waren.⁵

Dazu gehören typischerweise:

Geschäftsführungskosten: Kosten für Büromaterial, Literatur, Gesetzessammlungen, Fachzeitschriften, Telefon, Internet und E-Mail-Anschlüsse.^{5,6,7}

Sachmittel: Dazu zählen die Bereitstellung von Räumen, Mobiliar (Schreibtisch, Sitzungstisch, Stühle, Schränke), EDV-Ausstattung (PC, Drucker, Software) und ein eigener Internetzugang, wenn dieser betriebsüblich ist.^{3,5,6,8} Das Hausrecht im Betriebsratsbüro liegt grundsätzlich beim Betriebsrat.⁵

Büropersonal: Der Arbeitgeber hat im erforderlichen Umfang Büropersonal, in erster Linie Schreibkräfte, zur Verfügung zu stellen.^{1,3,5}

Schulungs- und Bildungskosten: Kosten für Teilnahmegebühren, Reise-, Verpflegungs- und Unterbringungskosten bei Schulungen, die für die Betriebsratstätigkeit relevant sind.^{1,4,8,9}

Sachverständigen-, Rechtsanwalts- und Beraterkosten: Wenn die Hinzuziehung von Sachverständigen oder Rechtsanwälten zur ordnungsgemäßen Erfüllung der Betriebsrataufgaben erforderlich ist. Dies gilt auch für Beraterkosten bei Betriebsänderungen.^{1,5,6,7} Die Notwendigkeit der Hinzuziehung muss gegeben sein, beispielsweise wenn dem Betriebsrat fehlende Kenntnisse vermittelt werden sollen.¹ Die Kosten sind gedeckt, wenn die Einschaltung eines Anwalts nicht von vornherein aussichtslos oder mutwillig erscheint.⁶

Rechtsstreitigkeiten: Kosten für Rechtsstreitigkeiten von Betriebsratsmitgliedern in betriebsverfassungsrechtlichen Angelegenheiten, wie Ausschlussverfahren.^{1,5} Dies gilt jedoch nicht für Streitigkeiten, die rein persönlicher Natur sind oder nicht die gesetzliche Rechtsstellung des Betriebsratsmitglieds betreffen.⁵

Kosten der Wahlvorbereitung und -durchführung: Dazu gehören Ausgaben für Wahlurnen, Stimmzettel, Wahlkabinen und die Schulung von Wahlvorständen.⁸

Fahrtkosten: Insbesondere dann, wenn diese nicht im Rahmen des üblichen Beschäftigungsverhältnisses anfallen, z. B. an einem freien Tag.

Grenzen der Kostentragungspflicht

Obwohl die Kostentragungspflicht des Arbeitgebers breit gefächert ist, gibt es Grenzen. Die Kosten müssen **erforderlich** und **verhältnismäßig** sein.^{3,5,10} Eine Maßnahme ist nicht erforderlich, wenn der Betriebsrat die fehlende Sachkunde auf kostengünstigere Weise erwerben kann.¹ Offensichtlich überteuerte Anschaffungen oder ein nicht stimmiges Kosten-Nutzen-Verhältnis können die Erstattungspflicht ausschließen.⁶ Bei Rechtsstreitigkeiten müssen die Kosten von den Gerichten als erforderlich anerkannt werden.³

Der Arbeitgeber ist nur zur Kostenerstattung verpflichtet, wenn die Kosten im Interesse des Betriebs und der Belegschaft angefallen sind und auch die Belange des Arbeitgebers berücksichtigt wurden.⁵ Die Kosten sind im Allgemeinen vom Betriebsrat als Gremium oder von den einzelnen Betriebsratsmitgliedern als Gesamtschuldner zu tragen, wenn sie nicht vom Arbeitgeber zu erstatten sind.⁵

Es gibt kein pauschales Budget für Betriebsratskosten; eine vorherige Vereinbarung mit dem Arbeitgeber über ein festes Budget ist nicht ratsam und kann zur Behinderung der Betriebsratsarbeit führen.⁶

Betriebsratskosten in der Insolvenz

Hat der Betriebsrat Kostenerstattungsansprüche gegen den Arbeitgeber, müssen diese im Falle einer Insolvenz des Betriebs schriftlich beim Insolvenzverwalter angemeldet werden.¹ Vor Eröffnung des Insolvenzverfahrens begründete Ansprüche gelten als einfache Insolvenzverbindlichkeiten, während nach Eröffnung begründete Ansprüche als Masseschulden gelten.¹

Grundsatz der Unentgeltlichkeit der Betriebsratstätigkeit

Die Tätigkeit im Betriebsrat ist grundsätzlich ein Ehrenamt.^{11,12} Das bedeutet, dass Betriebsratsmitglieder durch ihre Tätigkeit weder finanzielle Vorteile noch Nachteile erleiden sollen.^{11,12} Sie haben Anspruch auf Fortzahlung ihres Arbeitsentgelts und dürfen nicht benachteiligt oder bevorzugt werden.^{11,13,14} Entstandene Kosten werden dem Betriebsrat erstattet, damit die Ausübung des Amtes nicht von finanziellen Mitteln des Einzelnen abhängt.^{3,6} # Betriebsratskosten

Die Kosten, die durch die Tätigkeit des Betriebsrats und seiner Mitglieder entstehen, sind grundsätzlich vom Arbeitgeber zu tragen. Dies ist im Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) geregelt und stellt einen unmittelbaren Erfüllungsanspruch des Betriebsrats dar. Diese Ansprüche sind nach allgemeinem Vollstreckungsrecht durchsetzbar.^{1,2}

Quellen:

- FN 1: <https://www.betriebsrat.de/betriebsratslexikon/br/kosten-und-sachaufwand-des-betriebsrats>
- FN 2: <https://www.etl-rechtsanwaelte.de/stichworte/arbeitsrecht/betriebsrat-kostentragung>
- FN 3: <https://www.arbeitnehmerkammer.de/betriebs-personalraete/gremienarbeit/kosten-betriebsratsarbeit.html>
- FN 4: <https://kluge-seminare.de/br-portal/wissen/allgemeines/betriebsrat-kosten/>
- FN 5: <https://kluge-seminare.de/br-portal/wissen/allgemeines/kosten-und-sachaufwand-des-betriebsrats/>
- FN 6: <https://www.poko.de/betriebsrat/betriebsrat-know-how/taegliche-br-arbeit/kosten-fuer-den-betriebsrat-alle-wichtigen-infos>
- FN 7: <https://www.advant-beiten.com/aktuelles/kosten-des-betriebsrats-wer-hat-sie-zu-tragen>
- FN 8: <https://www.deutscheranwaltspiegel.de/anwaltspiegel/betriebsverfassungsrecht/verguetung-von-betriebsraeten-nach-deutschem-recht-37161/>
- FN 9: <https://www.kupka-stillfried.de/aktuell/bag-urteil-zu-kosten-der-betriebsratstatigkeit-kein-regressanspruch-des-arbeitgebers>
- FN 10: <https://der-betrieb.de/meldungen/was-kostet-ein-betriebsrat/>
- FN 11: https://www.haufe.de/personal/arbeitsrecht/verguetung-von-betriebsraeten-was-das-gesetz-vorgibt_76_416438.html
- FN 12: <https://kliemt.blog/2016/12/05/wer-bestellt-zahlt-nicht/>
- FN 13: <https://www.poko.de/betriebsrat/betriebsrat-know-how/rechte-des-betriebsrats/sonderzahlungen-und-gehaltserhoehungen-fuer-freigestellte-betriebsratsmitglieder>
- FN 14: <https://www.gleisslutz.com/de/aktuelles/know-how/neues-zur-verguetung-von-betriebsratsmitgliedern>

Fazit/Praxistipps für Arbeitgeber

Der Arbeitgeber ist grundsätzlich verpflichtet, die durch die Tätigkeit des Betriebsrats entstehenden Kosten zu tragen. Dies ergibt sich aus § 40 des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG). Diese Pflicht umfasst sowohl die Kosten des Betriebsrats als Gremium als auch die Ausgaben einzelner Betriebsratsmitglieder, sofern diese für ihre betriebsverfassungsrechtliche Tätigkeit notwendig sind.^{1,2,3} Die Grundlage für die Kostentragung ist stets die Erforderlichkeit der jeweiligen Maßnahme.^{3,4,5}

Kostenarten und ihre Erstattungspflicht des Arbeitgebers:

Sachmittel und Büromaterial: Hierzu zählen beispielsweise Computer, Telefone, Internetzugänge, Gesetzessammlungen, Fachliteratur und Büromaterial^{1,2,6}. Auch Aktenschränke gehören dazu, sofern sie abschließbar sind¹.

Räumlichkeiten und Ausstattung: Der Arbeitgeber muss in einem erforderlichen Umfang Räume für Sitzungen und Sprechstunden sowie Büroeinrichtung und Kommunikationstechnik zur Verfügung stellen^{1,7,8}.

Büropersonal: Falls für die laufende Geschäftsführung des Betriebsrats erforderlich, kann auch Büropersonal (hauptsächlich Schreibkräfte) vom Arbeitgeber gestellt werden^{1,7,8}.

Schulungs- und Weiterbildungskosten: Betriebsratsmitglieder haben Anspruch auf Schulungen, die für ihre Tätigkeit notwendig sind^{4,9}. Der Arbeitgeber muss diese Kosten übernehmen, sofern die Schulungsinhalte einen fachlichen Bezug zu den Problemen im Betrieb aufweisen und ein personenbezogener Schulungsbedarf besteht^{4,10}. Kurse zu allgemeinen "Soft Skills" sind in der Regel nicht erstattungsfähig, es sei denn, es gibt einen konkreten betrieblichen Anlass⁴.

Kosten für externe Berater und Sachverständige: Bei Bedarf kann der Betriebsrat Sachverständige oder Berater hinzuziehen, insbesondere bei Betriebsänderungen (§ 111 BetrVG) oder zur Erarbeitung eines Interessenausgleichs^{6,7,11}. Die Kosten hierfür sind vom Arbeitgeber zu tragen, wenn die Hinzuziehung zur ordnungsgemäßen Erfüllung der Betriebsratspflichten erforderlich ist^{6,11}. Voraussetzung ist ein wirksamer Betriebsratsbeschluss und dass die Einschaltung nicht offensichtlich aussichtslos oder mutwillig erscheint¹.

Fahrtkosten: Fahrtkosten von Betriebsratsmitgliedern sind erstattungsfähig, wenn sie nicht bereits im Rahmen ihres normalen Beschäftigungsverhältnisses anfallen^{1,10}. Dies betrifft beispielsweise Fahrten zu Betriebsratssitzungen an freien Tagen¹.

Kosten für Rechtsstreitigkeiten: Wenn der Betriebsrat zur Klärung betriebsverfassungsrechtlicher Streitigkeiten vor Gericht zieht, sind die damit verbundenen Kosten vom Arbeitgeber zu tragen^{7,10}. Dies gilt auch für die Kosten von Einigungsstellenverfahren^{2,7}.

Kosten der Betriebsratswahl: Auch die Kosten für die Vorbereitung, Durchführung und Nachbereitung einer Betriebsratswahl, wie z. B. für Wahlmaterialien, Räumlichkeiten und die Schulung von Wahlvorständen, sind vom Arbeitgeber zu tragen^{5,12}.

Wichtige Hinweise und Praxistipps für Arbeitgeber:

Klare Vereinbarungen treffen: Obwohl § 40 BetrVG die Kostentragungspflicht klar regelt, können klare Vereinbarungen mit dem Betriebsrat helfen, Missverständnisse und Streitigkeiten zu vermeiden⁴. Vorsicht ist jedoch bei der Vereinbarung eines festen Budgets geboten, da dies den Betriebsrat in seiner Tätigkeit blockieren kann und rechtliche Risiken birgt¹.

Erforderlichkeit prüfen: Die entscheidende Voraussetzung für die Kostentragungspflicht des Arbeitgebers ist die Erforderlichkeit der aufgewendeten Kosten^{3,4,5}. Der Arbeitgeber sollte im Einzelfall prüfen, ob die vom Betriebsrat angeforderten Kosten wirklich notwendig sind und ob es nicht günstigere Alternativen gibt^{4,10}. Eine pauschale Ablehnung von Kosten ist jedoch nicht zulässig⁸.

Schulungskosten kritisch hinterfragen: Bei Schulungskosten ist besonders auf den konkreten betrieblichen Anlass und den persönlichen Schulungsbedarf des Betriebsratsmitglieds zu achten⁴. Eine Schulung ist nur dann erforderlich, wenn sie für die Ausübung der Betriebsratstätigkeit notwendig ist¹⁰.

Kostenbewusstsein fördern: Der Betriebsrat hat einen Beurteilungsspielraum bei der Auswahl von Maßnahmen und Dienstleistern³. Arbeitgeber sollten darauf achten, dass der Betriebsrat bei der Beauftragung von Beratern oder der Auswahl von Schulungsanbietern kostenbewusst handelt^{4,11}. Unverhältnismäßig hohe Kosten können vom Arbeitgeber abgelehnt werden⁷.

Schriftliche Beschlüsse des Betriebsrats: Bei kostenauslösenden Maßnahmen, insbesondere bei der Beauftragung von externen Beratern, sollte der Betriebsrat stets einen nachvollziehbaren Beschluss fassen. Dieser dient als Nachweis für die Erforderlichkeit der Maßnahme¹.

Beachten Sie die Grenzen: Nicht jede vom Betriebsrat gewünschte Ausgabe muss vom Arbeitgeber übernommen werden. Kosten, die die gesetzlichen Aufgaben des Betriebsrats überschreiten oder offensichtlich mutwillig oder aussichtslos sind, fallen nicht unter die Kostentragungspflicht^{1,3}.

Vermeiden Sie Rechtsunsicherheit bei der Haftung: Sollte ein Betriebsratsmitglied Verträge ohne entsprechende Vollmacht schließen, kann es persönlich haften¹³. Eine klare Regelung und eine nachvollziehbare Beschlussfassung durch den Betriebsrat beugen solchen Situationen vor.

Informieren Sie sich über aktuelle Rechtsprechung: Die Beurteilung der Erforderlichkeit von Kosten ist oft Gegenstand von Gerichtsentscheidungen. Es ist ratsam, sich über die aktuelle Rechtsprechung auf dem Laufenden zu halten^{4,8}.

Quellen:

FN 1: <https://www.poko.de/betriebsrat/betriebsrat-know-how/taegliche-br-arbeit/kosten-fuer-den-betriebsrat-alle-wichtigen-infos>

FN 2: <https://kluge-seminare.de/br-portal/wissen/allgemeines/betriebsrat-kosten/>

FN 3: <https://www.advant-beiten.com/aktuelles/kosten-des-betriebsrats-wer-hat-sie-zu-tragen>

FN 4: <https://kliemt.blog/2016/12/05/wer-bestellt-zahlt-nicht/>

FN 5: <https://www.deutscheranwaltspiegel.de/anwaltspiegel/betriebsverfassungsrecht/verguetung-von-betriebsraeten-nach-deutschem-recht-37161/>

FN 6: <https://kluge-seminare.de/br-portal/wissen/allgemeines/kosten-und-sachaufwand-des-betriebsrats/>

FN 7: <https://www.betriebsrat-aktuell.de/br-lexikon/kostentragung-fuer-die-betriebsratsarbeit/>

FN 8: <https://efarbeitsrecht.net/arbeitgeber-und-die-kosten-der-betriebsratsstaetigkeit/>

FN 9: <https://www.arbeitsrechtsiegen.de/artikel/kostentragungspflicht-von-rechtsanwaltskosten-des-betriebsrats/>

FN 10: <https://www.betriebsrat.de/betriebsratslexikon/br/kosten-und-sachaufwand-des-betriebsrats>

FN 11: <https://law-journal.de/die-haftung-des-betriebsrats-und-der-betriebsratsmitglieder/>

FN 12: https://www.youtube.com/watch?v=DP1fi_mgVKA

FN 13: <https://anwalt-arbeitsrecht-bochum.de/2024/11/07/wer-traegt-die-kosten-des-betriebsrats/>

Betriebsratsmandat

Das Betriebsratsmandat bezeichnet das Amt und die damit verbundenen Rechte und Pflichten eines Mitglieds des Betriebsrats, welches von den wahlberechtigten Arbeitnehmern eines Betriebs gewählt wurde, um deren Interessen gegenüber dem Arbeitgeber zu vertreten^{1,2}. Das Betriebsratsmandat ist untrennbar mit einem bestehenden Arbeitsverhältnis verbunden³. Die gesetzliche Grundlage für die Tätigkeit von Betriebsräten und somit auch für das Betriebsratsmandat bildet das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG)^{4,5}.

Wahl und Voraussetzungen

Betriebsratsmitglieder werden im Rahmen von regelmäßigen Betriebsratswahlen gewählt, die alle vier Jahre stattfinden^{1,6}. Wahlberechtigt sind Arbeitnehmer, die das 16. Lebensjahr vollendet haben. Um selbst wählbar zu sein, müssen Arbeitnehmer am Wahltag mindestens 18 Jahre alt sein und dem Betrieb seit mindestens sechs Monaten angehören¹. In Betrieben mit in der Regel mindestens fünf ständigen wahlberechtigten Arbeitnehmern, von denen mindestens drei wählbar sind, können Betriebsräte gewählt werden⁶. Für Kleinbetriebe mit 5 bis 50 wahlberechtigten Arbeitnehmern gilt ein vereinfachtes Wahlverfahren^{5,7}.

Aufgaben und Rechte

Die Hauptaufgabe des Betriebsrats und seiner Mitglieder ist die Vertretung der Interessen der Arbeitnehmer gegenüber dem Arbeitgeber^{1,2}. Hierzu zählen insbesondere die Überwachung der Einhaltung von Gesetzen, Verordnungen, Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen zum Schutz der Arbeitnehmer^{2,7}. Des Weiteren beantragt der Betriebsrat Maßnahmen, die dem Betrieb und den Beschäftigten dienen, fördert die Gleichstellung von Frauen und Männern und unterstützt die Vereinbarkeit von Familie und Beruf⁷.

Das BetrVG sieht eine Bandbreite von Teilnehmungsrechten vor, die von reinen Informationsrechten über Anhörungs- und Beratungsrechte bis hin zu echten Mitbestimmungsrechten reichen^{4,5,7}. Starke Mitbestimmungsrechte, bei denen der Betriebsrat auf gleicher Stufe mit dem Arbeitgeber Entscheidungen mitgestalten kann, bestehen insbesondere in sozialen Angelegenheiten gemäß § 87 BetrVG⁸. Der Betriebsrat ist beispielsweise vor jeder Kündigung anzuhören und kann unter bestimmten Voraussetzungen Widerspruch gegen Einstellungen oder Kündigungen einlegen^{2,7}. Das Gremium kann auch Missstände im Betrieb ansprechen und auf Abhilfe drängen².

Der Betriebsrat hat zudem das Recht, die Interessen der Belegschaft durch Initiativrechte geltend zu machen⁵. So kann der Betriebsrat auch selbst Maßnahmen vorschlagen, die dem Wohl der Arbeitnehmer und des Betriebs dienen⁷. Die Zusammenarbeit zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber ist nach § 2 Abs. 1 BetrVG grundsätzlich auf eine vertrauensvolle Basis gestellt^{5,8}.

Pflichten und Verhaltensrichtlinien

Betriebsratsmitglieder sind verpflichtet, an Betriebsratssitzungen und den Sitzungen von Ausschüssen teilzunehmen, sofern kein Verhinderungsgrund vorliegt¹. Eine parteipolitische Betätigung im Betrieb ist dem Betriebsrat und seinen Mitgliedern untersagt; dies gilt für das bewusste und nachhaltige Eintreten für oder gegen eine politische Partei (§ 74 Abs. 2 Satz 3 BetrVG)³. Des Weiteren dürfen weder der Arbeitgeber noch der Betriebsrat den Arbeitsablauf oder den Betriebsfrieden stören; Streiks zur Durchsetzung von Betriebsratszielen sind dem Betriebsrat nicht gestattet^{2,5}. Mitglieder des Betriebsrats dürfen keine Werbung mit parteipolitischen Inhalten betreiben, Arbeitgeber oder Arbeitnehmer erpressen oder beleidigen².

Kündigungsschutz

Das Betriebsratsmandat ist von einem bestehenden Arbeitsverhältnis abhängig, weshalb ein besonderer Kündigungsschutz für Betriebsratsmitglieder entwickelt wurde, um willkürlichen Kündigungen vorzubeugen und eine ungestörte Amtsausübung zu ermöglichen³. Dieser besondere Kündigungsschutz gilt auch für Mitglieder von Wahlvorständen und Bewerber für die Betriebsratswahl bis zum Ablauf der Frist für die Wahlanfechtung⁹. Die Absicht eines Wahlbewerbers zu kandidieren, muss nach Bestellung des Wahlvorstands bekannt gegeben werden, damit der Schutz beginnt⁹.

Schulungsanspruch und Arbeitsbefreiung

Damit Betriebsratsmitglieder ihre Aufgaben sachgerecht wahrnehmen können, haben sie Anspruch auf bezahlte Freistellung von der beruflichen Tätigkeit für Schulungs- und Bildungsveranstaltungen, die für die Betriebsratsarbeit erforderliche Kenntnisse vermitteln (§ 37 Abs. 6 BetrVG)^{1,9}. Zusätzlich zur Bildungsfreistellung haben Betriebsratsmitglieder Anspruch auf die Arbeitsfreistellung, die sie für ihre Tätigkeit benötigen. Während dieser Zeiten erhalten sie weiterhin ihr volles Entgelt⁹. Die Pflicht des Arbeitgebers zur Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts und Kostenübernahme setzt einen Beschluss des Betriebsratsgremiums voraus¹.

Geschäftsbedarf und Kostentragung

Die Kosten für die Geschäftsführung des Betriebsrats sowie für erforderliche Sachmittel trägt grundsätzlich der Arbeitgeber¹. Dies schließt auch die Kosten für notwendige Schulungen von Betriebsratsmitgliedern ein^{1,9}.

Grundlegende gesetzliche Vorschriften

§ 1 BetrVG (Errichtung von Betriebsräten): Regelt die Voraussetzungen für die Wahl eines Betriebsrats in einem Betrieb (mindestens fünf ständige wahlberechtigte Arbeitnehmer, davon drei wählbar)⁶.

§ 2 Abs. 1 BetrVG (Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit): Legt fest, dass Arbeitgeber und Betriebsrat zum Wohl der Arbeitnehmer und des Betriebs vertrauensvoll zusammenarbeiten müssen^{5,8}.

§ 37 Abs. 6 BetrVG (Schulungs- und Bildungsanspruch): Gewährt Betriebsratsmitgliedern einen Anspruch auf bezahlte Freistellung für Schulungs- und Bildungsveranstaltungen, die für die Ausübung ihres Amtes erforderlich sind^{1,9}.

§ 74 Abs. 2 BetrVG (Parteilpolitische Betätigung): Verbieta dem Betriebsrat und seinen Mitgliedern eine parteipolitische Betätigung im Betrieb³.

Quellen:

FN 1: <https://www.betriebsrat.de/betriebsratslexikon/br/betriebsratsmitglieder>

FN 2: <https://www.lexware.de/wissen/mitarbeiter-gehalt/betriebsrat/>

FN 3: https://www.heidelberg.igm.de/static/geschaeftsbericht.2016-2019/_docs/05_Rechte-und-Pflichten-BR_2019-10.pdf

FN 4: https://www.hensche.de/Rechtsanwalt_Arbeitsrecht_Gesetze_BetrVG.html

FN 5: <https://www.betriebsrat.com/wissen/recht-und-gesetz/betriebsverfassungsgesetz>

FN 6: <https://www.gesetze-im-internet.de/betrvg/BJNR000130972.html>

FN 7: <https://www.ihk.de/konstanz/recht-und-steuern/arbeitsrecht/besondere-vorschriften/betriebsverfassungsgesetz-1671756>

FN 8: <https://de.wikipedia.org/wiki/Betriebsverfassung>

FN 9: https://www.arbeiterkammer.at/service/betriebsrat/rechteundpflichtendesbetriebsrates/Rechtsstellung_der_Betriebsratsmitglieder.html

Fazit/Praxistipps für Arbeitgeber

Vertrauensvolle Zusammenarbeit anstreben: Das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) legt die Grundlage für eine partnerschaftliche Kooperation zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat zum Wohl des Betriebs und der Arbeitnehmer^{1,2}. Es ist ratsam, nicht auf Konfrontationskurs zu gehen, sondern einvernehmliche Lösungen anzustreben³.

Informationspflichten erfüllen: Arbeitgeber sind verpflichtet, den Betriebsrat rechtzeitig und umfassend über relevante Angelegenheiten im Unternehmen zu informieren^{3,4}. Dies betrifft auch die Planung von Arbeitsverfahren und den Einsatz neuer Technologien wie künstliche Intelligenz⁵. Verweigert der Arbeitgeber die Information, kann der Betriebsrat die Einhaltung gerichtlich durchsetzen².

Beteiligungsrechte respektieren: Das BetrVG gewährt dem Betriebsrat verschiedene Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte in sozialen, personellen und wirtschaftlichen Angelegenheiten^{1,3,6}. Dies reicht von der Anhörung bei Kündigungen bis hin zur Mitbestimmung bei Arbeitszeitmodellen, Lohngestaltung oder Einstellungen^{3,7,8}.

Schulungskosten tragen: Als Arbeitgeber müssen Sie die für die ordnungsgemäße Erfüllung der Betriebsratsarbeit erforderlichen Kosten tragen^{9,10}. Dazu gehören beispielsweise Schulungen für Betriebsratsmitglieder, die zur fachlichen Qualifikation notwendig sind, sowie Büromaterial und Gesetzestexte^{7,9,10}. Der Betriebsrat muss hierfür einen ordnungsgemäßen Beschluss fassen, und der Arbeitgeber sollte die Voraussetzungen prüfen¹⁰.

Freistellungen ermöglichen: Betriebsratsmitglieder haben das Recht, für ihre Tätigkeit freigestellt zu werden, sowohl für die reguläre Betriebsratsarbeit als auch für notwendige Schulungen und Weiterbildungen^{6,7,9}. Die Betriebsratsarbeit hat Vorrang vor der beruflichen Tätigkeit².

Verständnis für die Rolle des Betriebsrats aufbringen: Der Betriebsrat ist ein unabhängiges Gremium, das die Interessen der Arbeitnehmer vertritt und nicht an Weisungen des Arbeitgebers gebunden ist^{9,11}. Sein Ziel ist es, auf die Einhaltung von Gesetzen und Betriebsvereinbarungen zu achten und bei Entscheidungen des Arbeitgebers mitzuwirken^{1,6,12}.

Kostenbewusstsein entwickeln: Die Kosten für die Betriebsratsarbeit (z. B. Schulungen, Büromaterial, Anwaltskosten) müssen vom Arbeitgeber getragen werden, sofern sie erforderlich und verhältnismäßig sind. Der Betriebsrat sollte dabei auch die betrieblichen Belange berücksichtigen⁹.

Professionelle Kommunikation pflegen: Der Arbeitgeber sollte klare und strategisch geschickte Kommunikationswege zum Betriebsrat suchen, insbesondere bei konfliktträchtigen Themen¹³. Verhandlungen mit dem Betriebsrat erfordern Taktik und das Wissen um mögliche Fallstricke¹³.

Mitbestimmung bei personellen Entscheidungen anerkennen: Bei Einstellungen, Versetzungen und Umgruppierungen hat der Betriebsrat in der Regel ein Mitbestimmungsrecht oder zumindest ein Anhörungsrecht^{3,7,10,14}. Eine Maßnahme darf oft nur mit Zustimmung des Betriebsrats durchgeführt werden³.

Unterstützung bei Konflikten: Der Betriebsrat kann als Vermittler bei Konflikten zwischen einzelnen Mitarbeitern oder zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitern fungieren⁹. Dies kann eine Entlastung für die Geschäftsleitung darstellen.

Vermeidung von Behinderung der Betriebsratsarbeit: Arbeitgeber dürfen die Wahl oder die Tätigkeit eines Betriebsrats keinesfalls behindern oder beeinflussen¹⁵. Solche Handlungen sind rechtswidrig und können strafbar sein¹⁵. Dies schließt auch subtile Benachteiligungen oder Druckversuche ein¹⁵.

Wirtschaftsausschuss einbeziehen: In größeren Unternehmen (ab 101 Beschäftigte) ist die Bildung eines Wirtschaftsausschusses vorgesehen, der über wirtschaftliche Angelegenheiten informiert und berät¹⁶. Arbeitgeber sollten hier die Informationspflichten erfüllen.

Quellen:

- FN 1: <https://www.brwahl.de/kandidaten/aufgaben-rechte-und-pflichten-eines-betriebsrats>
 FN 2: <https://www.betriebsrat.com/wissen/betriebsrat/zusammenarbeit-betriebsrat-und-arbeitgeber>
 FN 3: <https://aub.de/betriebsrat-rechte-und-pflichten-im-ueberblick/>
 FN 4: <https://www.kluge-recht.de/leistungen/betriebsrat/reaktion-bei-verletzung-von-mitbestimmungsrechten/>
 FN 5: <https://buse.de/schwerpunkte/umgang-und-verhandlungen-mit-betriebsrat/>
 FN 6: <https://www.betriebsrat.de/news/betriebsrat/die-aufgaben-rechte-und-pflichten-des-betriebsrats-19983>
 FN 7: <https://www.brl-seminare.de/events/betriebsrat-wie-handeln-sie-als-arbeitgeber-richtig>
 FN 8: <https://www.betriebsrat.de/fachartikel/arbeitsrecht/rechte-und-pflichten-im-arbeitsverhaeltnis-3136364>
 FN 9: <https://www.lexware.de/wissen/mitarbeiter-gehalt/betriebsrat/>
 FN 10: https://rheinland.hv-nrw.de/wp-content/uploads/2016/07/Zusammenarbeit_mit_dem_Betriebsrat_Stand_Dezember_2013.pdf
 FN 11: <https://www.arbeiterkammer.at/service/betriebsrat/rechteundpflichtendesbetriebsrates/index.html>
 FN 12: <https://www.arbeitgeberbibliothek.de/betriebsrat-was-arbeitgeber-wissen-muessen.html>
 FN 13: <https://www.arbeit-und-arbeitsrecht.de/node/10799>
 FN 14: <https://www.arbeitnehmerhilfe.de/aufgaben-des-betriebsrats.html>
 FN 15: <https://www.jura.cc/rechtstipps/betriebsrat-und-karriereende-rechte-der-arbeitnehmer-und-pflichten-der-arbeitgeber/>
 FN 16: <https://www.ihk.de/nordwestfalen/recht/arbeitsrecht/betriebsverfassungsgesetz-3601968>

Betriebsratsschulung

Betriebsratsschulungen sind Weiterbildungsmaßnahmen für Betriebsratsmitglieder, die dazu dienen, das notwendige Wissen für die Ausübung ihrer Tätigkeit zu erwerben oder zu vertiefen. Diese Schulungen umfassen typischerweise rechtliche, betriebswirtschaftliche und soziale Themen. Die rechtlichen Grundlagen für Betriebsratsschulungen sind im Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) verankert, insbesondere in den §§ 37, 40 und 96 BetrVG²².

Gesetzliche Grundlagen und Anspruch

Der zentrale Paragraph für den Schulungsanspruch ist **§ 37 Abs. 6 BetrVG**. Dieser Paragraph gewährt dem Betriebsrat als Gremium einen Anspruch auf Schulungen, die Kenntnisse vermitteln, die für die Betriebsratsarbeit erforderlich sind^{1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11}. Dies bedeutet, dass die Schulungsinhalte im direkten Zusammenhang mit den gesetzlichen Aufgaben des Betriebsrats stehen müssen¹².

Es wird zwischen verschiedenen Arten von Schulungen unterschieden:

Erforderliche Schulungen (§ 37 Abs. 6 BetrVG): Diese Schulungen vermitteln Kenntnisse, die für die Ausübung der Betriebsratsaufgaben unbedingt notwendig sind⁵. Dazu gehören grundlegende Kenntnisse im Betriebsverfassungsrecht, im allgemeinen Arbeitsrecht und im Arbeitsschutz^{1,2,6,7,10,13,14,15,16}. Auch Spezialseminare können erforderlich sein, wenn ein aktueller Anlass oder besondere Aufgaben im Betriebsrat dies begründen². Die Notwendigkeit von Grundlagenschulungen muss in der Regel nicht gesondert nachgewiesen werden, da sie als unerlässlich für eine verantwortungsvolle Betriebsratsarbeit gelten^{2,6,17}.

Geeignete Schulungen (§ 37 Abs. 7 BetrVG): Diese Schulungen vermitteln Kenntnisse, die zwar im Zusammenhang mit der Betriebsratsarbeit stehen, aber nicht zwingend erforderlich sind^{5,11,12}. Für diese Art von Schulungen trägt der Arbeitgeber keine Kosten über die Arbeitsbefreiung hinaus¹¹.

Ein Schulungsanspruch besteht unabhängig davon, ob es sich um neu gewählte oder erfahrene Betriebsratsmitglieder handelt^{4,8}. Auch Ersatzmitglieder können unter bestimmten Umständen einen Schulungsanspruch haben, wenn dies zur Arbeitsfähigkeit des Betriebsrats erforderlich ist².

Es gibt keine gesetzliche Begrenzung für die Anzahl der Schulungen, die ein Betriebsratsmitglied während seiner Amtszeit besuchen darf, solange die Schulungen als erforderlich gelten^{6,8,10}.

Erforderlichkeit von Schulungen

Die Erforderlichkeit einer Schulung bemisst sich nach den konkreten Erfordernissen für die Arbeit des Betriebsrats im jeweiligen Betrieb^{6,10}. Kenntnisse gelten als erforderlich, wenn ein Betriebsratsmitglied ohne sie die ihm übertragenen Aufgaben nicht sach- und fachgerecht erfüllen kann^{2,6}. Gerichte haben entschieden, dass beispielsweise Schulungen zu Kündigungsschutz, Betriebsänderungen, Lohn und Gehalt sowie zu den Rechten und Pflichten aus dem Betriebsverfassungsgesetz erforderlich sein können^{4,17}.

Bei der Entscheidung über die Erforderlichkeit einer Schulung hat der Betriebsrat einen Beurteilungsspielraum^{4,18}. Dieser Spielraum ist jedoch nicht grenzenlos und der Betriebsrat muss die Verhältnismäßigkeit und Wirtschaftlichkeit berücksichtigen¹¹. Der Arbeitgeber muss die Schulungsentscheidung des Betriebsrats akzeptieren, solange er nicht aus seinem Beurteilungsspielraum fehlerhaft handelt⁴. Wenn der Arbeitgeber Zweifel an der Erforderlichkeit hat, kann er die Einigungsstelle anrufen^{4,9}.

Beschlussfassung und Vorgehensweise

Die Teilnahme an einer Schulung muss vom Betriebsrat als Gremium in einer ordnungsgemäßen Sitzung beschlossen werden^{1,19}. Der geplante Seminarbesuch muss als eigener Tagesordnungspunkt angekündigt werden¹. Nach der Beschlussfassung informiert der Betriebsrat den Arbeitgeber über die geplante Schulungsteilnahme und die damit verbundenen Kosten^{4,5,19}.

Wenn der Arbeitgeber eine vom Betriebsrat beschlossene Schulung ablehnt oder die Kostenübernahme verweigert, kann der Betriebsrat ein gerichtliches Beschlussverfahren einleiten, um die Kostenübernahme zu erzwingen^{1,4}. Bei Streitigkeiten über die Erforderlichkeit oder Kosten kann das Arbeitsgericht entscheiden⁸.

Kostenübernahme durch den Arbeitgeber

Grundsätzlich hat der Arbeitgeber die Kosten für erforderliche Betriebsratsschulungen zu tragen^{1,3,10,12,18,19,20}. Dies umfasst:

Seminargebühren: Die Kosten für die Schulung selbst^{1,3,10,18,20}.

Reisekosten: Fahrtkosten zum und vom Schulungsort^{1,3,12}.

Unterkunfts- und Verpflegungskosten: Kosten für Hotel und Verpflegung während der Schulung^{1,3,12,20}.

Vergütungsfortzahlung: Der Arbeitgeber muss das Arbeitsentgelt für die Dauer der Schulungsfreistellung weiterzahlen^{1,3,7,12}.

Der Arbeitgeber muss nicht zwingend die kostengünstigste Schulungsveranstaltung anbieten, wenn er eine andere Schulung für qualitativ hochwertiger hält¹⁸. Auch wenn ein Schulungsträger ein kostengünstigeres Webinar anbietet, kann der Arbeitgeber die Kosten für ein Präsenzseminar tragen^{18,21}.

Besonderheiten für Teilzeitbeschäftigte

Teilzeitbeschäftigte Betriebsratsmitglieder haben grundsätzlich den gleichen Anspruch auf Schulungen wie Vollzeitbeschäftigte⁸. Die Seminarzeit, die über die individuelle Arbeitszeit hinausgeht, muss jedoch ausgeglichen werden, entweder durch Freizeitausgleich oder durch Mehrarbeitsvergütung^{3,8}.

Wichtige Vorschriften im Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG)

§ 37 Abs. 6 BetrVG: Regelung des Schulungs- und Bildungsanspruchs für erforderliche Kenntnisse.

§ 37 Abs. 7 BetrVG: Regelung des Schulungsanspruchs für geeignete Kenntnisse.

§ 40 Abs. 1 BetrVG: Kostentragungspflicht des Arbeitgebers für die Tätigkeit des Betriebsrats, einschließlich Schulungen.

§ 96 BetrVG: Richtlinien für betriebliche Vereinbarungen im Rahmen der Betriebsratsschulung.

Ein Betriebsratsschulung ist somit ein wesentliches Instrument zur Gewährleistung einer sach- und fachgerechten Betriebsratsarbeit, das sowohl dem Betriebsrat als auch den Arbeitnehmern dient

Quellen:

FN 1: <https://www.bildungswerk-bayern.de/service/freistellung-37.6>

FN 2: <https://www.ffb-seminare.de/forum/schulungsanspruch/>

FN 3: <https://www.waf-seminar.de/schulungsanspruch/betriebsrat>

FN 4: https://www.hensche.de/Arbeitsrecht_Betriebsrat_Schulung_Betriebsratsschulung.html

FN 5: <https://kluge-seminare.de/br-portal/schulungsanspruch/>

FN 6: <https://hanse-betriebsratsseminare.de/schulungsanspruch-nach-37-abs-6-betrvg/>

FN 7: <https://www.poko.de/betriebsrat/schulungsanspruch-als-betriebsrat>

FN 8: <https://www.komsem.de/schulungsanspruch-br/>

FN 9: https://www.heuking.de/fileadmin/DATA/Images/Article/PM0722_082-085_Betriebsratsschulungen.pdf

FN 10: <https://www.aas-seminare.de/aas-wissen/ihr-schulungsanspruch/faq-schulungsanspruch-br/>

FN 11: <https://www.betriebsrat.de/betriebsratslexikon/br/schulung-von-betriebsratsmitgliedern>

FN 12: <https://www.betriebsrat.com/wissen/betriebsratsarbeit/schulungsanspruch-betriebsrat>

FN 13: <https://www.seminar-institut.de/online-seminar-rechtliches-wissen-als-betriebsrat>

FN 14: <https://www.betriebsraete-fortbildung.de/kurs/eca-22209/arbeitsrecht-i>

FN 15: <https://www.betriebsrat-schulungen.de/arbeitsrecht-1.html>

FN 16: <https://www.seminarprogramm.asb.de/seminar/2331006-arbeitsrecht-ii-fur-betriebsrate>

FN 17: <https://www.arbeitsrechtsiegen.de/artikel/arbeitnehmerantrag-auf-schulungskosten-und-freistellung/>

FN 18: <https://www.twobirds.com/de/insights/2024/germany/kostenuebernahme-von-betriebsratsschulungen>

FN 19: <https://kluge-seminare.de/br-portal/wissen/allgemeines/betriebsrat-kosten/>

FN 20: <https://www.gleisslutz.com/de/aktuelles/know-how/kostentragungspflicht-des-arbeitgebers-fuer-betriebsratsschulungen>

FN 21: <https://www.ventuslx.de/blog/detail-arbeitsrecht/betriebsratsschulung-arbeitgeber-duerfen-kostenuebernahme-nicht-mit-verweis-auf-webinar-ablehnen/>

FN 22: <https://www.juraforum.de/lexikon/betriebsratsschulung>

Fazit/Praxistipps für Arbeitgeber zur Betriebsratsschulung

Grundsatz der Kostenübernahme durch den Arbeitgeber beachten: Gemäß § 37 Abs. 6 und § 40 Abs. 1 BetrVG ist der Arbeitgeber grundsätzlich verpflichtet, die Kosten für erforderliche Betriebsratsschulungen zu tragen^{1,2,3,4,5}. Dies umfasst nicht nur die Seminargebühren, sondern auch Reisekosten, Unterkunft und Verpflegung^{6,7}.

Freistellung von der Arbeitspflicht und Lohnfortzahlung: Arbeitgeber müssen Betriebsratsmitglieder für die Dauer der Schulungen von ihrer Arbeit freistellen und die Entgeltfortzahlung sicherstellen^{6,7,8}.

Erforderlichkeit als Schlüsselkriterium: Die Schulung muss für die Arbeit des Betriebsrats "erforderlich" sein^{2,9,10}. Grundlagenschulungen zu Themen wie Betriebsverfassungsrecht und Arbeitsrecht sind in der Regel als erforderlich anerkannt und bedürfen oft keiner gesonderten Begründung^{3,4,8,11}. Für Spezialseminare ist die Erforderlichkeit stärker an konkrete betriebliche Belange geknüpft^{8,9}.

Umfangreicher Beurteilungsspielraum des Betriebsrats: Betriebsratsmitglieder haben einen weiten Spielraum bei der Wahl von Schulungsart, -inhalt und -anbieter⁸. Der Arbeitgeber kann nicht einfach auf günstigere Alternativangebote verweisen, wenn die Wahl des Betriebsrats nicht offensichtlich unverhältnismäßig ist^{3,8,10}.

Prüfung auf Verhältnismäßigkeit, aber mit Augenmaß: Zwar muss der Arbeitgeber die Kosten nur tragen, wenn sie verhältnismäßig sind^{1,3,12}. Jedoch müssen Arbeitgeber hierbei großzügig sein und dürfen den Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit nicht überstrapazieren³. Kostengünstigere Alternativen müssen nicht zwingend akzeptiert werden, wenn die gewählte Schulung als qualitativ besser erachtet wird¹⁰. Auch die Mitnahme mehrerer Betriebsratsmitglieder kann sinnvoll und erforderlich sein, z. B. für Vertretungsfälle.

Informationspflicht des Betriebsrats: Der Betriebsrat muss den Arbeitgeber rechtzeitig über die geplante Schulungsteilnahme informieren^{7,8}. Dies dient der Planungssicherheit für den Betrieb.

Keine Zustimmungspflicht bei offensichtlich erforderlichen Schulungen: Bei Grundlagenschulungen, die für die Betriebsratsarbeit unerlässlich sind, muss der Arbeitgeber die Kosten in der Regel auch ohne eine dezidierte Begründung des Betriebsrats tragen³.

Kosten für "Beiwerk" wie Geschenke: Selbst wenn ein Seminar teure "Beiwerke" wie Tablets oder Fachbücher beinhaltet, die nicht abwählbar sind, kann der Arbeitgeber zur Kostentragung verpflichtet sein, wenn die Schulungskosten an sich angemessen waren¹.

Reisekosten und Verpflegung: Bei Reisekosten sind die betrieblichen Reisekostenregelungen zwar zu beachten, wenn der Teilnehmer die Kosten beeinflussen kann^{6,10}. Sind die Tagessätze des Veranstalters jedoch höher und für das Betriebsratsmitglied nicht beeinflussbar, muss der Arbeitgeber diese höheren Sätze tragen⁶. Auch Standardverpflegung wie Kaffeepausen und Hauptmahlzeiten gehören grundsätzlich zu den erstattungsfähigen Kosten⁶.

Vermeidung unnötiger Konflikte: Eine konstruktive Zusammenarbeit mit einem gut ausgebildeten Betriebsrat ist im Interesse des Arbeitgebers. Durch frühzeitige Absprachen und eine wohlwollende Prüfung von Schulungsanträgen können Konflikte vermieden und die Zusammenarbeit gestärkt werden^{3,5,13}.

Was tun bei Ablehnung der Schulung? Bestreitet der Arbeitgeber die Erforderlichkeit, sollte zunächst das Gespräch gesucht werden. Gelingt keine Einigung, kann der Schulungsanspruch auch gerichtlich durchgesetzt werden. Hierbei ist eine rechtliche Beratung ratsam^{9,10}. Eine Einigungsstelle kann bei Streitigkeiten angerufen werden, wobei der Arbeitgeber in der Regel die Kosten dafür tragen muss¹⁰.

Unterscheidung zwischen "erforderlichen" und "nützlichen" Schulungen: Das Gesetz unterscheidet zwischen Schulungen, die für die Betriebsratsarbeit "erforderlich" sind (§ 37 Abs. 6 BetrVG) und solchen, die lediglich "nützlich" sind (§ 37 Abs. 7 BetrVG)⁴. Nur für erstere muss der Arbeitgeber die Kosten tragen⁴. Grundlagenschulungen gelten als erforderlich⁴.

Quellen:

FN 1: <https://www.dbb.de/arbeitnehmende/rechtsprechung/betriebsverfassungsrecht/kosten-uebernahme-betriebsratsschulung.html>

FN 2: <https://www.arbeitsrechtsiegen.de/artikel/arbeitnehmerantrag-auf-schulungskosten-und-freistellung/>

FN 3: <https://www.roedl.com/insights/betriebsratsschulung-arbeitgeber-rechte-pflichten/>

FN 4: <https://kluge-seminare.de/br-portal/schulungsanspruch/>

FN 5: <https://www.die-betriebsratskanzlei.com/2021/11/schulungsanspruch-des-betriebsrats/>

FN 6: <https://www.cdaspendau.de/aktuelles/kostenuebernahmepflicht-des-arbeitgebers/>

FN 7: <https://www.afa-anwalt.de/betriebsraete/schulungsanspruch-betriebsrat/>

FN 8: https://www.anwalt.de/rechtstipps/schulung-des-betriebsrats-was-darf-der-arbeitgeber-bestimmen_186555.html

FN 9: https://www.hensche.de/Arbeitsrecht_Betriebsrat_Schulung_Betriebsratsschulung.html

FN 10: <https://www.aas-seminare.de/blog/blog-2022/arbeitgeber-genehmigt-betriebsratsschulung-nicht-was-nun/>

FN 11: <https://www.arbeitsrechtsblog.com/betriebsratsschulungen-welche-kosten-muss-der-arbeitgeber-tragen/>

FN 12: <https://www.poko.de/betriebsrat/schulungsanspruch-als-betriebsrat/kostenuebernahme-der-betriebsratsschulung-wer-zahlt>

FN 13: <https://www.fff-online.com/kurs/umgang-mit-dem-betriebsrat-e8648/>

Betriebsratssitzung

Die Betriebsratssitzung ist das zentrale Forum, in dem der Betriebsrat als Kollegialorgan seine Entscheidungen trifft und Willensbildungsprozesse durchführt. Sie dient dem Informationsaustausch, der Meinungsbildung und der Beschlussfassung über alle Angelegenheiten, die das Betriebsverfassungsrecht betreffen. Die Arbeit und Entscheidungsfindung des Betriebsrats sind untrennbar mit ordnungsgemäß durchgeführten Betriebsratssitzungen verbunden, deren Wirksamkeit auch die Gültigkeit von gefassten Beschlüssen beeinflusst.

Gesetzliche Grundlagen und Organisation

Die wesentlichen Regelungen zu Betriebsratssitzungen finden sich im Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG), insbesondere in den §§ 29, 30 und 33 BetrVG.

Einberufung und Tagesordnung

Einberufung: Grundsätzlich ist der Betriebsratsvorsitzende für die Einberufung der Betriebsratssitzungen zuständig. Ist dieser verhindert, übernimmt der stellvertretende Vorsitzende diese Aufgabe. Andere Betriebsratsmitglieder sind grundsätzlich nicht befugt, Sitzungen einzuberufen, es sei denn, dies ist in der Geschäftsordnung anders geregelt^{1,2,3}. Eine Sitzung kann auch einberufen werden, wenn ein Viertel der Betriebsratsmitglieder oder der Arbeitgeber dies beantragen⁴.

Zeitpunkt und Ort: Die Sitzungen finden in der Regel während der Arbeitszeit statt. Der Betriebsrat muss dabei Rücksicht auf betriebliche Notwendigkeiten nehmen, um Störungen des Betriebsablaufs zu minimieren. Der Arbeitgeber muss vom Zeitpunkt der Sitzung vorab informiert werden^{5,6,7,8,9,10}. Die Sitzungen müssen in geeigneten Räumen stattfinden, die der Arbeitgeber zur Verfügung stellen muss⁸.

Tagesordnung: Der Betriebsratsvorsitzende legt die Tagesordnung fest und teilt diese mit den geladenen Betriebsratsmitgliedern rechtzeitig mit^{1,2,10}. Dies ist essenziell, damit sich die Mitglieder vorbereiten können^{1,11}. Die Punkte auf der Tagesordnung sollten klar formuliert sein; allgemeine Formulierungen wie "Personalien" können die Beschlussfassung angreifbar machen¹¹. In Ausnahmefällen kann eine Ergänzung der Tagesordnung erfolgen, wenn alle Mitglieder rechtzeitig geladen wurden, der Betriebsrat beschlussfähig ist und die Anwesenden einstimmig zustimmen⁴.

Ladungsfristen: Eine gesetzliche Frist für die Ladung ist nicht vorgeschrieben. Allerdings muss die Ladung rechtzeitig erfolgen, um eine angemessene Vorbereitung zu ermöglichen. In der Rechtsprechung wird oft eine Frist von mindestens drei Tagen als üblich angesehen^{1,12}.

Teilnehmerkreis und Nichtöffentlichkeit

Teilnehmer: Zur Betriebsratssitzung sind grundsätzlich nur die Betriebsratsmitglieder und, im Falle der Verhinderung ordentlicher Mitglieder, die Ersatzmitglieder zu laden. Auch die Schwerbehindertenvertretung und, bei bestimmten Themen, die Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) können teilnehmen^{8,13,14}. In besonderen Fällen kann auch der Arbeitgeber oder ein Gewerkschaftsvertreter eingeladen werden^{1,4,14,15}.

Nichtöffentlichkeit: Betriebsratssitzungen sind nicht öffentlich^{5,6,7,8,13}. Dritte dürfen keinen Einblick in die Inhalte der Sitzung erhalten^{5,6}.

Virtuelle Teilnahme

Videokonferenzen: Seit Inkrafttreten des Betriebsrätemodernisierungsgesetzes sind virtuelle Betriebsratssitzungen unter bestimmten Voraussetzungen zulässig³. Die Teilnahme mittels Video- und Telefonkonferenz ist möglich, wenn dies in der Geschäftsordnung geregelt ist, nicht mindestens ein Viertel der Mitglieder widerspricht und sichergestellt ist, dass Dritte keine Kenntnis von den Inhalten erhalten^{5,6,8,13}. Der Vorrang der Präsenzsitzung muss dabei gewahrt bleiben^{5,6,8}. Eine Aufzeichnung derartiger Sitzungen ist unzulässig^{5,6}.

Beschlussfassung

Die Willensbildung des Betriebsrats erfolgt durch Beschlussfassung^{4,12,13,16}.

Voraussetzungen für wirksame Beschlüsse

Beschlussfähigkeit: Der Betriebsrat muss beschlussfähig sein, d. h. es müssen genügend Mitglieder anwesend sein, um Entscheidungen treffen zu können. Die Regeln hierzu finden sich in der Geschäftsordnung oder im

BetrVG^{11,12,17}.

Ordnungsgemäße Sitzung und Ladung: Wie oben beschrieben, sind eine ordnungsgemäße Einladung, Mitteilung der Tagesordnung und die Durchführung der Sitzung wesentliche Voraussetzungen für einen wirksamen Beschluss^{4,11,12}.

Abstimmung: Beschlüsse werden grundsätzlich mit der Mehrheit der Stimmen der anwesenden Mitglieder gefasst (einfache Mehrheit). Bei Stimmengleichheit gilt ein Antrag als abgelehnt. Stimmenthaltungen werden wie Nein-Stimmen behandelt⁴. In bestimmten, gesetzlich geregelten Fällen ist eine absolute Mehrheit der Mitglieder erforderlich (z. B. Rücktritt des Betriebsrats).

Unwirksamkeit von Beschlüssen

Fehler bei der Einladung, der Tagesordnung oder der Beschlussfassung können zur Unwirksamkeit von Beschlüssen führen, insbesondere bei groben Verstößen gegen wesentliche Verfahrensvorschriften^{4,11,12}.

Protokollierung

Über jede Betriebsratssitzung muss ein Protokoll angefertigt werden.

Inhalt und Zweck des Protokolls

Gesetzliche Vorgabe: Das BetrVG schreibt die Anfertigung eines Protokolls vor^{18,19,20}. Das Protokoll dient als Nachweis für gefasste Beschlüsse und informiert abwesende Mitglieder über die Sitzungsergebnisse^{19,20,21}.

Pflichtinhalte: Das Protokoll muss die wörtliche Fassung der gefassten und auch der abgelehnten Beschlüsse enthalten, inklusive des Abstimmungsergebnisses (Anzahl Ja-, Nein-Stimmen und Enthaltungen)^{18,20}. Zudem muss eine Anwesenheitsliste mit eigenhändiger Unterschrift jedes Teilnehmers beigefügt sein^{18,19,20,21}. Auch die Zeiträume der Teilnahme, insbesondere bei virtueller Anwesenheit, sind zu dokumentieren²¹.

Zuständigkeit: Die Aufgabe der Protokollführung kann der Betriebsrat einem Mitglied übertragen (z. B. dem Schriftführer) oder abwechselnd verschiedenen Mitgliedern zuweisen. Es ist auch möglich, externe Schreibkräfte hinzuzuziehen²¹.

Aufbewahrung: Die Protokolle müssen so lange aufbewahrt werden, wie ihr Inhalt von rechtlicher Bedeutung ist. Dies kann im Extremfall Jahrzehnte dauern, beispielsweise bei Zustimmungen zu Betriebsvereinbarungen^{18,21}. Der neu gewählte Betriebsrat übernimmt die Aufbewahrungspflichten²¹.

Einsichtnahme: Der Arbeitgeber hat kein generelles Recht auf Einsicht in Betriebsratsprotokolle. Er kann jedoch Einsicht in jene Protokolle verlangen, die ihn selbst betreffen²². Betriebsratsmitglieder, die nicht an der Sitzung teilnehmen konnten, haben das Recht, Einblick in das Protokoll zu nehmen²¹.

Rechte und Pflichten der Betriebsratsmitglieder

Teilnahmepflicht: Betriebsratsmitglieder sind grundsätzlich verpflichtet, an den Sitzungen teilzunehmen, es sei denn, sie sind aus dringenden beruflichen oder anderen zwingenden Gründen verhindert^{17,23}. Sie müssen sich nicht vom Arbeitgeber freistellen lassen, sondern lediglich ihren Vorgesetzten über das Verlassen und die Rückkehr informieren²⁴.

Informationsrecht und Stimmrecht: Jedes Betriebsratsmitglied hat das Recht, an allen Sitzungen und Abstimmungen teilzunehmen^{4,24}. Ein Stimmrecht kann entfallen, wenn ein Mitglied durch den zu fassenden Beschluss persönlich und unmittelbar betroffen ist²⁴.

Vergütung: Nimmt ein Betriebsratsmitglied während der Arbeitszeit an einer Betriebsratssitzung teil, muss der Arbeitgeber diese Zeit als Arbeitszeit vergüten²³. Ein Anspruch auf Fahrtkostenerstattung besteht in der Regel nicht²³.

Quellen:

FN 1: <https://www.poko.de/betriebsrat/betriebsrat-know-how/betriebsratssitzung/betriebsrat-wegweiser-von-der-einladung-bis-zur-beschlussfassung>

FN 2: <https://www.betriebsrat.de/news/betriebsratssitzung/vorlage-einladung-der-betriebsratsmitglieder-zur-betriebsratssitzung-20353>

FN 3: <https://www.lexware.de/wissen/mitarbeiter-gehalt/betriebsrat/>

FN 4: <https://www.betriebsrat.de/betriebsratslexikon/br/betriebsratssitzungen>

FN 5: https://www.gesetze-im-internet.de/betrvg/_30.html

FN 6: <https://vorschriften.bgn-branchenwissen.de/daten/gv/betrvg/30.htm>

FN 7: https://www.hensche.de/Rechtsanwalt_Arbeitsrecht_Gesetze_BetrVG_p30.html

FN 8: <https://www.aas-seminare.de/betrvg-kommentare/betriebsratssitzungen/>
 FN 9: http://www.bzo-wissen.de/wDefault/wissensdatenbank/1_BetrVG/1_InhaltBetrVG/BetrVG-30/BetrVG-30-1/index.php
 FN 10: <https://kanzlei-kerner.de/arbeitsrecht-a-z/sitzungen-des-betriebsrats/>
 FN 11: <https://www.afa-anwalt.de/arbeitsrecht-ratgeber/betriebsratsbeschluss/>
 FN 12: <https://ibp-akademie.de/beschlussfassung-im-betriebsrat-so-fassen-sie-rechtssichere-beschluesse/>
 FN 13: <https://www.betriebsrat.com/wissen/betriebsratsvorsitzender/betriebsratssitzung>
 FN 14: <https://kluge-seminare.de/br-portal/wissen/geschaeftsfuehrung-des-betriebsrats/betriebsratssitzung-einberufung/>
 FN 15: <https://kluge-seminare.de/br-portal/muster-vorlagen/betriebsratssitzung/einladung-arbeitgeber-zu-betriebsratssitzung/>
 FN 16: <https://www.betriebsrat-berlin.de/fachwissen-betriebsrat/beschlussfassung/>
 FN 17: <https://brbase.de/betriebsrat-wissen/gremienarbeit/betriebsratssitzung-teilnahmepflicht/>
 FN 18: <https://kluge-seminare.de/br-portal/wissen/geschaeftsfuehrung-des-betriebsrats/protokoll-einer-betriebsratssitzung-die-wichtigsten-fragen/>
 FN 19: <https://brbase.de/betriebsrat-wissen/grundlagen/protokoll/>
 FN 20: <https://hanse-betriebsratsseminare.de/wissen/neu-im-br/protokoll-betriebsratssitzung/>
 FN 21: <https://kluge-seminare.de/br-portal/wissen/geschaeftsfuehrung-des-betriebsrats/betriebsratssitzung-protokoll/>
 FN 22: <https://www.poko.de/lexikon/protokoll-und-sitzungsniederschrift>
 FN 23: <https://kluge-seminare.de/br-portal/wissen/geschaeftsfuehrung-des-betriebsrats/betriebsratssitzung/>
 FN 24: <https://kluge-seminare.de/br-portal/wissen/betriebsratmitglieder/betriebsratsmitglied-teilnahme-und-stimmrecht/>

Fazit/Praxistipps für Arbeitgeber

Sitzungsplanung und -zeit: Betriebsratssitzungen finden grundsätzlich während der Arbeitszeit statt. Berücksichtigen Sie betriebliche Notwendigkeiten, aber nur, wenn diese zwingende Gründe darstellen, die dem Interesse des Betriebsrats an der Sitzungsdurchführung vorgehen. Eine zu starre oder unpassende Zeitplanung von Sitzungen durch den Betriebsrat kann in Ausnahmefällen auf die betrieblichen Erfordernisse angepasst werden, aber dies sollte die effektive Betriebsratsarbeit nicht behindern^{1,2,3,4}. Es ist ratsam, regelmäßige Sitzungen zu etablieren, beispielsweise wöchentlich⁴.

Teilnahme des Arbeitgebers: Der Arbeitgeber hat kein Recht, grundsätzlich an Betriebsratssitzungen teilzunehmen. Nur wenn der Betriebsrat dies beschließt oder der Arbeitgeber eingeladen wird, kann er an der Sitzung teilnehmen⁵. Allerdings können Tagesordnungspunkte vom Arbeitgeber beantragt und eingebracht werden³.

Vorbereitung ist entscheidend: Eine gute Vorbereitung der Betriebsratssitzungen ist essenziell für eine produktive Zusammenarbeit. Dies beinhaltet die Erstellung einer klaren Tagesordnung mit den zu besprechenden Themen⁶. Eine überlegte Tagesordnungsstruktur hilft, Diskussionen zu fokussieren und Entscheidungen effizient zu treffen. Auch die Organisation des Besprechungsrahmens, wie ein geeigneter Sitzungsraum, ist wichtig⁷.

Informationspflichten beachten: Der Arbeitgeber ist gesetzlich verpflichtet, den Betriebsrat rechtzeitig und umfassend über alle wichtigen Pläne und Entscheidungen zu informieren, die die Mitwirkungsrechte des Betriebsrats betreffen. Eine vorsätzliche Nichtinformation kann zu ordnungswidrigen Handlungen führen und rechtliche Konsequenzen nach sich ziehen^{8,9}.

Nicht-Öffentlichkeit der Sitzungen: Betriebsratssitzungen sind nicht öffentlich. Nur vom Betriebsrat ausdrücklich eingeladene Personen dürfen teilnehmen¹. Die Protokolle von Betriebsratssitzungen sind ebenfalls vertraulich und nicht für Dritte, einschließlich des Arbeitgebers, einsehbar, es sei denn, der Betriebsrat stimmt dem zu⁴.

Beschlussfassung: Beschlüsse des Betriebsrats müssen zwingend innerhalb einer ordnungsgemäßen Betriebsratssitzung gefasst werden, sonst sind sie ungültig⁸. Die Beschlussfassung erfolgt in der Regel mit einfacher Mehrheit der anwesenden Mitglieder. Stimmenthaltungen gelten als Nein-Stimmen³.

Umgang mit dringenden Angelegenheiten: Bei dringenden betrieblichen Angelegenheiten, bei denen Fristen einzuhalten sind (z. B. bei Kündigungen), können außerordentliche Betriebsratssitzungen notwendig sein. Der Betriebsrat muss in solchen Fällen innerhalb einer kurzen Frist, wie drei Tagen, reagieren¹.

Schulungsanspruch von Betriebsratsmitgliedern: Betriebsratsmitglieder haben einen Anspruch auf Schulungen, die für ihre Gremienarbeit erforderlich sind. Dies dient dazu, rechtlich auf dem neuesten Stand zu bleiben und die Betriebsratsarbeit effektiv zu gestalten^{6,8,9}.

Monatsgespräche führen: Gemäß § 74 BetrVG sollen Arbeitgeber und Betriebsrat mindestens einmal im Monat zu einer Besprechung zusammentreten, um strittige Fragen zu erörtern und Lösungen zu finden¹⁰.

Mitbestimmungsrechte anerkennen: Nutzen Sie die Sitzungen, um die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats anzuerkennen, insbesondere in personellen und sozialen Angelegenheiten. Das Gremium darf auch eigeninitiativ Themen einbringen⁹.

Quellen:

FN 1: http://www.bzo-wissen.de/wDefault/wissensdatenbank/1_BetrVG/1_InhaltBetrVG/BetrVG-30/BetrVG-30-1/index.php

FN 2: https://www.hensche.de/Rechtsanwalt_Arbeitsrecht_Gesetze_BetrVG_p30.html

FN 3: <https://www.betriebsrat.de/betriebsratslexikon/br/betriebsratssitzungen>

FN 4: <https://kluge-seminare.de/br-portal/artikel/die-9-wichtigsten-fragen-zur-betriebsratssitzung/>

FN 5: https://www.betriebsratswahl.de/video/darf-der-arbeitgeber-an-betriebsratssitzungen-teilnehmen?v=TBOgEFY_ceo

FN 6: <https://brbase.de/betriebsrat-wissen/gremienarbeit/betriebsratssitzung/>

FN 7: <https://www.poko.de/betriebsrat/betriebsrat-know-how/betriebsratssitzung/die-erfolgreiche-betriebsratssitzung-4-goldene-regeln>

FN 8: <https://www.betriebsraete-fortbildung.de/betriebsrat-wissen/wissenswertes-zur-arbeit-im-betriebsrat>

FN 9: <https://www.lexware.de/wissen/mitarbeiter-gehalt/betriebsrat/>

FN 10: https://www.betriebsratswahl.de/video/die-5-wichtigsten-tipps-zum-monatsgesprach-zwischen-arbeitgeber-und-betriebsrat?v=k4HYq_6LDAU&list=PLIFvm_zPXeycvEBHjl_t_DOQ8ScfmZter

Betriebsratswahl

Die Betriebsratswahl ist das Verfahren, durch das wahlberechtigte Arbeitnehmer eines Betriebs über die Zusammensetzung des Betriebsrats entscheiden.¹ Dieser Betriebsrat vertritt die Interessen der Belegschaft gegenüber dem Arbeitgeber.²

Wahlberechtigung (Aktives Wahlrecht)

Grundsätzlich sind alle Arbeitnehmer des Betriebs wahlberechtigt, die am Wahltag das 16. Lebensjahr vollendet haben.^{3,4,5,6} Dies umfasst auch Auszubildende, Heimarbeiter sowie Leiharbeiter, die voraussichtlich länger als drei Monate im Betrieb eingesetzt werden.³ Arbeitnehmer in Altersteilzeit während der aktiven Phase sind ebenfalls wahlberechtigt.⁵ Personen, die zu den leitenden Angestellten oder Organmitgliedern einer juristischen Person gehören, sind nicht wahlberechtigt.^{3,7,8} Ebenso sind Selbstständige, Freelancer, Organvertreter (Geschäftsführer, Vorstandsmitglieder) und Praktikanten, die ausschließlich zum Lernen im Unternehmen sind, von der Wahl ausgeschlossen.⁷

Das Wahlalter für das aktive Wahlrecht wurde durch das Betriebsrätemodernisierungsgesetz im Juni 2021 von 18 auf 16 Jahre gesenkt.³

Wählbarkeit (Passives Wahlrecht)

Wählbar sind alle Arbeitnehmer, die wahlberechtigt sind, das 18. Lebensjahr vollendet haben und dem Betrieb seit mindestens sechs Monaten angehören.^{1,3,5,9,10,11,12} Eine Ausnahme von der sechsmonatigen Betriebszugehörigkeit besteht, wenn der Betrieb selbst noch keine sechs Monate existiert.^{9,13} Zeiten einer vorherigen Tätigkeit in einem anderen Betrieb desselben Unternehmens oder Konzerns werden auf die Betriebszugehörigkeit angerechnet.^{1,3}

Nicht wählbar sind Personen, die infolge einer strafgerichtlichen Verurteilung die Fähigkeit verloren haben, Rechte aus öffentlichen Wahlen zu erlangen.^{3,13} Ebenso sind leitende Angestellte und andere Arbeitnehmer, die dem Arbeitgeberlager zugerechnet werden, nicht wählbar, da sie eine eigene Interessenvertretung (Sprecherausschuss) haben.³

Damit ein Betriebsrat gewählt werden kann, müssen in der Regel mindestens fünf ständige wahlberechtigte Arbeitnehmer im Betrieb beschäftigt sein, von denen mindestens drei wählbar sind.^{1,11}

Wahlverfahren

Das Wahlverfahren richtet sich nach der Größe des Betriebs und kann entweder das vereinfachte oder das allgemeine Verfahren sein.^{2,7,13,14}

Vereinfachtes Wahlverfahren: Dieses Verfahren kommt in Betrieben mit bis zu 100 wahlberechtigten Arbeitnehmern zur Anwendung. Es kann optional auch in Betrieben bis 200 Beschäftigte angewendet werden, wenn Wahlvorstand und Arbeitgeber zustimmen.^{7,13} In Betrieben mit bis zu 50 Arbeitnehmern wird der Betriebsrat in einem zweistufigen Verfahren gewählt: Zuerst wird der Wahlvorstand in einer Wahlversammlung gewählt, und eine Woche später findet die Wahl des Betriebsrats statt.^{6,13} In Betrieben mit 51 bis 100 Arbeitnehmern kann dieses zweistufige Verfahren vereinbart werden.^{13,14} Bei diesem Verfahren erfolgt die Wahl meist als Personenwahl.^{14,15} Briefwahl ist unter bestimmten Voraussetzungen möglich.¹

Allgemeines (normales) Wahlverfahren: Dieses Verfahren kommt in Betrieben mit mehr als 200 wahlberechtigten Arbeitnehmern zur Anwendung.⁷ Der Ablauf umfasst die Bestellung des Wahlvorstands, den Erlass des Wahlausschreibens, die Erstellung und Bekanntmachung der Wählerliste, die Einreichung und Prüfung von Wahlvorschlägen sowie die eigentliche Stimmabgabe und Stimmenausszählung.^{2,8,14} Die Wahl erfolgt in der Regel als Verhältniswahl.¹⁴

Der Wahlvorstand ist für die Durchführung der Betriebsratswahl verantwortlich.¹ Er muss in der Regel aus drei wahlberechtigten Personen bestehen und kann durch den Betriebsrat, Gesamtbetriebsrat, Konzernbetriebsrat oder in letzter Instanz durch das Arbeitsgericht bestellt werden.^{1,11,12}

Wahlzeitraum und Amtszeit

Die regelmäßigen Betriebsratswahlen finden alle vier Jahre in der Zeit vom 1. März bis 31. Mai statt.^{4,6,12,16} Die Amtszeit des Betriebsrats beträgt in der Regel vier Jahre.² Wenn in einem Betrieb noch kein Betriebsrat existiert,

kann eine Wahl jederzeit initiiert werden.^{2,4}

Wahlanfechtung

Eine Betriebsratswahl kann gerichtlich angefochten werden, wenn gegen wesentliche Vorschriften über das Wahlrecht, die Wählbarkeit oder das Wahlverfahren verstoßen wurde und dies das Wahlergebnis potenziell beeinflusst haben könnte.^{1,17,18} Die Anfechtung muss innerhalb von zwei Wochen nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses beim zuständigen Arbeitsgericht eingereicht werden.^{17,19} Eine Anfechtung kann von mindestens drei Wahlberechtigten, einer im Betrieb vertretenen Gewerkschaft oder dem Arbeitgeber erfolgen.^{15,17,19} Gründe für eine Anfechtung können beispielsweise eine nicht ordnungsgemäße Bekanntgabe des Wahlausschreibens, die unzulässige Wahlbeeinflussung durch den Arbeitgeber oder Verstöße gegen den Grundsatz der Chancengleichheit sein.²⁰

Eine erfolgreiche Wahlanfechtung führt zur Ungültigkeit der Wahl, was die Auflösung des Betriebsrats zur Folge hat und Neuwahlen erforderlich macht.^{17,18} Die gerichtliche Entscheidung wirkt jedoch nicht rückwirkend, sodass Beschlüsse des angefochtenen Betriebsrats wirksam bleiben.¹⁷

Besondere Regelungen

Geschlechtervertretung: Besteht der Betriebsrat aus mindestens drei Mitgliedern, muss das in der Belegschaft unterrepräsentierte Geschlecht mindestens entsprechend seinem zahlenmäßigen Verhältnis im Betriebsrat vertreten sein.¹

Ausschluss von Betrieben: Bestimmte Einrichtungen wie Kirchen und Religionsgemeinschaften sowie deren Einrichtungen und Angestellte des öffentlichen Dienstes (sofern sie nicht in einer GmbH oder AG beschäftigt sind) sind von der Betriebsratswahl ausgenommen.⁷

Wahlvorschläge: Wahlvorschläge müssen in der Regel von einem Zwanzigstel der wahlberechtigten Arbeitnehmer, mindestens jedoch von drei Wahlberechtigten unterstützt werden (bei kleineren Betrieben genügen weniger Unterstützer).¹⁴ Auch im Betrieb vertretene Gewerkschaften können Wahlvorschläge einreichen.¹⁴

Eine Betriebsratswahl ist ein komplexer Prozess, bei dem die Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen entscheidend ist, um eine erfolgreiche und rechtssichere Wahl zu gewährleisten.⁸ # Betriebsratswahl

Die Betriebsratswahl ist ein zentrales Element der betrieblichen Mitbestimmung und dient der Wahl der Arbeitnehmervertretung in einem Betrieb. Das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) regelt die Rahmenbedingungen für diese Wahlen.

Quellen:

- FN 1: <https://www.betriebsrat.de/betriebsratslexikon/br/betriebsratswahlen-grundsuetze>
- FN 2: <https://www.dgb.de/service/ratgeber/betriebsratswahlen/>
- FN 3: <https://www.hensche.de/betriebsratswahl-arbeitnehmer-und-wahlberechtigung-wer-waehlt-wen.html>
- FN 4: <https://www.igmetall.de/im-betrieb/betriebsrat/betriebsratswahlen-das-sollte-man-wissen>
- FN 5: <https://www.brwahl.de/wahlvorstand/das-normale-wahlverfahren/waehlerliste>
- FN 6: <https://www.ihk.de/nordwestfalen/recht/arbeitsrecht/betriebsverfassungsgesetz-3601968>
- FN 7: <https://www.poko.de/betriebsrat/betriebsrat-know-how/betriebsratswahl-seminare-informationen-und-vorlagen/die-voraussetzungen-einer-betriebsratswahl>
- FN 8: <https://www.brwahl.de/wahlvorstand/das-normale-wahlverfahren/ablauf-und-zeitplan>
- FN 9: <https://kluge-seminare.de/br-portal/wissen/betriebsratswahl/aktives-und-passives-wahlrecht/>
- FN 10: <https://www.betriebsratswahl.de/wahlwissen/vor-der-betriebsratswahl/wahlberechtigung-aktives-und-passives-wahlrecht>
- FN 11: <https://de.wikipedia.org/wiki/Betriebsratswahl>
- FN 12: <https://www.ihk.de/blueprint/servlet/resource/blob/4444480/98d75f7d1950b6a0022bc3e02829402d/merkblatt-betriebsverfassungsgesetz--data.pdf>
- FN 13: <https://www.gesetze-im-internet.de/betrvg/BJNR000130972.html>
- FN 14: <https://www.betriebsrat.de/betriebsratslexikon/br/betriebsratswahlen-wahlverfahren>
- FN 15: <https://www.polyas.de/unternehmen/betriebsratswahlen/anfechtung>
- FN 16: https://www.gesetze-im-internet.de/betrvg/_13.html
- FN 17: <https://www.hensche.de/anfechtung-der-wahl-zum-betriebsrat-wahlanfechtung-betriebsratswahl.html>
- FN 18: <https://www.betriebsrat.de/betriebsratslexikon/br/anfechtung-betriebsratswahl>
- FN 19: <https://www.kluge-recht.de/leistungen/betriebsrat/anfechtung-betriebsratswahl/>
- FN 20: <https://kluge-seminare.de/br-portal/wissen/allgemeines/6-gruende-fur-die-anfechtung-einer-betriebsratswahl/>

Vorbereitung und Wahlvorstand: Achten Sie auf eine sorgfältige Vorbereitung, um Fehler bei der Wahl zu vermeiden. Eine unvollständige Wählerliste oder das Versäumen von Fristen können die Wahl ungültig machen. Informieren Sie sich über die korrekte Bestellung des Wahlvorstands, der in der Regel aus einer ungeraden Anzahl von Mitgliedern bestehen muss. Besteht bereits ein Betriebsrat, ist dieser für die Bestellung zuständig; andernfalls obliegt dies dem Gesamt- oder Konzernbetriebsrat, oder die Mitarbeiter wählen den Wahlvorstand in einer Betriebsversammlung.^{1,2,3} Es ist ratsam, dass der Wahlvorstand Schulungen besucht, um über die rechtlichen Anforderungen informiert zu sein. Diese Schulungskosten sind grundsätzlich vom Arbeitgeber zu tragen.^{1,4}

Betriebsbegriff und Größe des Betriebsrats: Klären Sie genau, was als "Betrieb" im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes gilt, da dies der Anknüpfungspunkt für die Betriebsratswahl ist. Fehler bei der Ermittlung der korrekten Größe des zu wählenden Betriebsrats, basierend auf der Anzahl der Beschäftigten, können ebenfalls zu Problemen führen.^{2,5} Die Größe des Betriebsrats richtet sich nach der Anzahl der regelmässig beschäftigten Arbeitnehmer.⁶

Wahlbekanntmachung und Fristen: Achten Sie darauf, dass die Wahlbekanntmachung alle notwendigen Angaben enthält, wie z. B. Wahltermin und Fristen. Formfehler hierbei können zu Einsprüchen führen.¹ Das Wahlausschreiben muss korrekt und rechtzeitig erlassen werden. Im Normalfall muss es spätestens sechs Wochen vor dem ersten Wahltag veröffentlicht werden.^{2,5,7} Die Einhaltung aller gesetzlichen Fristen ist essenziell, da deren Nichteinhaltung zur Ungültigkeit der Wahl führen kann.⁸

Neutralitätsgebot: Der Arbeitgeber ist verpflichtet, sich während des gesamten Wahlverfahrens neutral zu verhalten und die Wahl weder zu behindern noch zu beeinflussen. Dies bedeutet, dass weder durch die Androhung von Nachteilen noch durch die Gewährung von Vorteilen versucht werden darf, die Wahl zu manipulieren.^{4,5,7} Sie dürfen jedoch Ihre Sympathie für bestimmte Kandidaten äußern oder sie ermutigen, sich zur Wahl zu stellen.^{5,6}

Kostenübernahme und Sachmittel: Der Arbeitgeber trägt die Kosten, die für die ordnungsgemäße Vorbereitung, Einleitung und Durchführung der Betriebsratswahl erforderlich sind.^{4,9} Dazu gehören die Bereitstellung von Räumen, Büromaterial, IT, Gesetzestexten und anderen notwendigen Sachmitteln.⁴ Wenn bereits ein Betriebsrat existiert, sollten vorhandene Sachmittel genutzt werden, um Doppelanschaffungen zu vermeiden.⁹

Kündigungsschutz: Beachten Sie den besonderen Kündigungsschutz, der nicht nur für gewählte Betriebsratsmitglieder, sondern auch für Wahlbewerber und die Mitglieder des Wahlvorstands gilt. Dieser Schutz kann bereits für Initiatoren einer Betriebsratswahl greifen.^{9,10}

Minderheitenschutz und Geschlechterquote: Achten Sie bei der Listenwahl auf eine ausreichende Vertretung des in der Belegschaft in der Minderheit befindlichen Geschlechts. Dieses muss im Betriebsrat entsprechend seinem Anteil vertreten sein, sofern der Betriebsrat aus mindestens drei Mitgliedern besteht.^{7,10,11}

Wahlverfahren: Informieren Sie sich über die unterschiedlichen Wahlverfahren (z. B. das vereinfachte Wahlverfahren für kleinere Betriebe). Die Zahl der Stützunterschriften für Wahlvorschläge wurde durch Gesetzesänderungen teils reduziert, und in Betrieben mit bis zu 20 Mitarbeitern sind diese gar nicht mehr notwendig.^{7,8,12} Wahlberechtigte können sich nun auch selbst zur Wahl vorschlagen.⁷

Information ausländischer Mitarbeiter: Stellen Sie sicher, dass ausländische Mitarbeiter, die der deutschen Sprache nicht mächtig sind, in geeigneter Weise über das Wahlverfahren, die Listenaufstellung und die Stimmabgabe informiert werden.⁷

Kooperation und Akzeptanz: Auch wenn die Betriebsratswahl nicht direkt die Aufgabe des Arbeitgebers ist, ist eine konstruktive Zusammenarbeit und gegenseitige Akzeptanz der Institution Betriebsrat von Vorteil für ein gutes Betriebsklima. Vermeiden Sie es, die Rechte von Betriebsräten einzuschränken.¹³ Eine frühzeitige und konstruktive Auseinandersetzung mit der Wahl kann helfen, unerwartete Ergebnisse zu verarbeiten und einen positiven Neuanfang zu gestalten.¹³

Quellen:

FN 1: <https://www.dgb-bildungswerk.de/blog/7-fehler-zu-vermeiden-betriebsratswahl>

FN 2: <https://www.humanresourcesmanager.de/arbeitsrecht/betriebsratswahlen-die-10-groessten-fehler-fuer-arbeitgeber/>

FN 3: <https://kk-bildung.de/wissen/betriebsrat/betriebsratswahl-die-5-groessten-fehler/>

FN 4: <https://kliemt.blog/2021/11/10/betriebsratswahl-nicht-allein-sache-des-betriebsrats-auch-arbeitgeber-treffen-pflichten/>

FN 5: <https://www.rexx-systems.com/news/fehler-bei-der-betriebsratswahl/>

FN 6: <https://www.meyer-koering.de/meldungen/betriebsratswahlen-was-muessen-arbeitgeber-beachten/>

- FN 7: <https://cms.law/de/deu/publication/betriebsratswahlen-2022-wissenswertes-fuer-arbeitgeber>
FN 8: <https://www.afa-anwalt.de/arbeitsrecht-ratgeber/betriebsratswahlen/>
FN 9: <https://www.lutzabel.com/artikel/20211123-betriebsratswahl-pflichten-des-arbeitgebers/>
FN 10: <https://www.djv.de/einsatzfelder/personal-und-betriebsraete/checkliste-betriebsratswahl/>
FN 11: <https://www.mayr-arbeitsrecht.de/10-tipps-zur-betriebsratswahl/>
FN 12: <https://www.rechtsanwalt-muenchen-arbeitsrecht.com/wahl-betriebsrat/>
FN 13: <http://betriebsfluesterer.de/2014/09/04/nach-der-br-wahl-fehlervermeidung-fur-arbeitgeber/>

Betriebsrisiko

Das Betriebsrisiko bezeichnet die Zuweisung des Risikos von Betriebsstörungen, die dazu führen, dass ein Arbeitgeber seine Arbeitnehmer nicht beschäftigen kann, obwohl diese arbeitsbereit und -fähig sind. Grundsätzlich liegt dieses Risiko beim Arbeitgeber, was bedeutet, dass er in der Regel verpflichtet ist, den Lohn weiterzuzahlen. Dies ergibt sich aus der Sphärentheorie, nach der dem Arbeitgeber der Einflussbereich des Betriebs und seiner Organisation zugerechnet wird^{1,2}.

Gesetzliche Grundlagen

Die Rechtsgrundlage für das Betriebsrisiko findet sich hauptsächlich in **§ 615 Satz 3 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB)**^{3,4,5,6}. Diese Vorschrift knüpft an die Regelungen des Annahmeverzugs des Arbeitgebers an und erklärt diese für entsprechend anwendbar, wenn der Arbeitgeber das Risiko des Arbeitsausfalls trägt³.

§ 615 BGB besagt:

„Die Sätze 1 und 2 gelten entsprechend in den Fällen, in denen der Arbeitgeber das Risiko des Arbeitsausfalls trägt.“⁶

Die Sätze 1 und 2 von § 615 BGB regeln den Annahmeverzug und besagen, dass der Arbeitnehmer für die infolge des Verzugs nicht geleisteten Dienste die vereinbarte Vergütung verlangen kann, ohne zur Nachleistung verpflichtet zu sein. Er muss sich jedoch den Wert desjenigen anrechnen lassen, was er infolge des Unterbleibens der Dienstleistung erspart oder anderweitig erwirbt⁶.

Kerninhalte und Anwendungsbereiche

Das Betriebsrisiko umfasst Störungen, die aus der betrieblichen Sphäre stammen und die Beschäftigung der Arbeitnehmer verhindern, obwohl diese ihre Arbeitsleistung erbringen wollen und können^{4,7}. Dazu gehören unter anderem:

Technische Ausfälle: Maschinendefekte, IT-Systemausfälle, Stromausfall^{3,4,8}.

Organisatorische oder logistische Störungen: Rohstoffmangel, Ausfall der Energieversorgung^{3,8}.

Betriebsschließungen oder -einschränkungen: Beispielsweise durch behördliche Anordnungen (z. B. aufgrund einer Pandemie, es sei denn, es handelt sich um einen allgemeinen Lockdown)³.

Naturereignisse oder Unglücksfälle: Brand, Frost, Überschwemmung oder Explosion^{2,3,4}.

Abgrenzung zu anderen Risiken

Es ist wichtig, das Betriebsrisiko von anderen Risikokategorien abzugrenzen:

Wirtschaftsrisiko: Hierbei ist die Arbeitsleistung zwar technisch möglich, aber aus wirtschaftlicher Sicht unrentabel (z.B. Auftragsmangel, Preisentwicklungen, Wettbewerbsveränderungen)^{1,2,3,4,7}. Dieses Risiko trägt allein der Arbeitgeber^{4,7}.

Arbeitnehmerbezogene Risiken: Risiken, die aus der persönlichen Sphäre der Arbeitnehmer stammen, wie Krankheit, Ausfälle auf dem Arbeitsweg oder Unfälle, sind kein Betriebsrisiko. Diese werden eigenständig betrachtet⁷.

Allgemeine Marktrisiken: Diese betreffen die wirtschaftliche Lage und sind nicht an einen einzelnen Betriebsvorfall gebunden⁷.

Außergewöhnliche externe Ereignisse: Großflächige Naturereignisse oder übergreifende Versorgungsunterbrechungen, die nicht spezifisch dem Betrieb zuzurechnen sind, können außerhalb des Betriebsrisikos liegen⁷. In solchen Fällen wird oft diskutiert, ob die Folgen dem Staat oder gemeinschaftlichen Lebensrisiken zuzuordnen sind, die nicht allein vom Arbeitgeber getragen werden müssen^{3,9}.

Abweichende Regelungen

Obwohl der Arbeitgeber grundsätzlich das Betriebsrisiko trägt und zur Lohnfortzahlung verpflichtet ist, sind abweichende vertragliche Regelungen möglich^{2,3,9}. Diese müssen jedoch klar und eindeutig formuliert sein³. Eine pauschale Formulierung wie „Bezahlt wird nur die tatsächliche Arbeitsleistung“ reicht nicht aus³. Solche

Regelungen können in Einzelverträgen, Betriebsvereinbarungen oder Tarifverträgen getroffen werden^{3,9}. Es ist jedoch zu prüfen, ob solche Regelungen den Arbeitnehmer unangemessen benachteiligen könnten, was sie unwirksam machen würde³.

Der Arbeitgeber kann auch durch die Einführung von Kurzarbeit oder eine betriebsbedingte Kündigung versuchen, das Risiko zu verlagern¹⁰.

Haftung des Arbeitgebers

Grundsätzlich haftet der Arbeitgeber für Schäden, die im Rahmen der betrieblichen Tätigkeit entstehen, auch wenn er diese nicht unmittelbar verschuldet hat. Bei leichter Fahrlässigkeit eines Arbeitnehmers haftet der Arbeitgeber in der Regel voll. Bei grober Fahrlässigkeit oder Vorsatz kann der Arbeitnehmer stärker haften oder der Arbeitgeber kann im Innenverhältnis Rückgriff auf den Arbeitnehmer nehmen^{11,12}.

Rechtsprechung

Die Betriebsrisikolehre wurde ursprünglich von der Rechtsprechung entwickelt, um unangemessene Ergebnisse bei der Anwendung des allgemeinen Schuldrechts zu vermeiden^{1,10}. Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat die Lehre weiterentwickelt und entschieden, dass der Arbeitgeber das Risiko für alle von außen auf den Betrieb einwirkenden Ursachen trägt². Allerdings gibt es Fälle, in denen Gerichte entschieden haben, dass eine Störung kein Betriebsrisiko darstellt, wenn sie in direktem Zusammenhang mit staatlichen Maßnahmen zur Bekämpfung einer gesamtgesellschaftlichen Gefahrenlage steht, wie z. B. ein behördlich angeordneter Lockdown aufgrund einer Pandemie. In solchen Fällen wird argumentiert, dass der Staat für einen adäquaten Ausgleich der finanziellen Nachteile sorgen müsse^{3,13}.

Quellen:

FN 1: <https://de.wikipedia.org/wiki/Betriebsrisikolehre>

FN 2: <https://www.sommerfeld-majka.de/anwalt/arbeitsrecht/woerterbuch/betriebsrisiko/>

FN 3: https://www.tk-lex.tk.de/web/guest/externalcontent?_leongshared_serviceld=2006&_leongshared_externalcontentid=HI520709

FN 4: <https://www.anwalt24.de/lexikon/betriebsrisiko>

FN 5: <https://www.etl-rechtsanwaelte.de/stichworte/arbeitsrecht/betriebsrisiko-betriebsrisikolehre>

FN 6: https://www.gesetze-im-internet.de/bgb/_615.html

FN 7: <https://www.mtrlegal.com/wiki/betriebsrisiko/>

FN 8: <https://de.wikipedia.org/wiki/Betriebsrisiko>

FN 9: <https://www.rechteasy.at/wiki/betriebsrisiko/>

FN 10: <https://www.juraforum.de/lexikon/betriebsrisiko>

FN 11: <https://www.betriebsrat.de/betriebsratslexikon/br/haftung-arbeitgeber>

FN 12: <https://www.haendlerbund.de/de/ratgeber/recht/4273-arbeitgeberhaftung>

FN 13: <https://www.otto-schmidt.de/blog/arbeitsrecht-blog/lohnfortzahlung-und-entgeltrisiko-bei-corona-covid-19-ARBLOG0005714.html>

Fazit/Praxistipps für Arbeitgeber

Das Betriebsrisiko bezieht sich auf die Risiken, die mit dem Betrieb selbst verbunden sind und die dazu führen können, dass Arbeitnehmer nicht beschäftigt werden können, obwohl sie dazu bereit wären. Grundsätzlich trägt der Arbeitgeber dieses Risiko. Das bedeutet, dass er in der Regel das Entgelt weiterzahlen muss, auch wenn er die Arbeitsleistung aus Gründen, die er nicht zu vertreten hat, nicht annehmen kann. Dies ist in § 615 Satz 3 des Bürgerlichen Gesetzbuches (BGB) geregelt.^{1,2,3,4}

Es ist wichtig, das Betriebsrisiko vom Wirtschaftsrisiko zu unterscheiden. Das Wirtschaftsrisiko betrifft Fälle, in denen die Annahme der Arbeitsleistung zwar technisch möglich wäre, aber wirtschaftlich für das Unternehmen nicht sinnvoll ist. Auch in diesen Fällen muss der Arbeitgeber in der Regel das Entgelt zahlen.^{1,3}

Situationsanalyse und Risikovermeidung

Technische Störungen und Ausfälle: Unvorhergesehene Ausfälle von Maschinen, IT-Systemen oder Energieversorgungen fallen unter das Betriebsrisiko des Arbeitgebers.^{1,5}

Praxistipp: Implementieren Sie regelmäßige Wartungspläne für technische Anlagen und Systeme. Halten Sie Notfallpläne und Ausweichmöglichkeiten für kritische Infrastrukturen bereit (z. B. Notstromaggregate).

Rohstoff- oder Materialmangel: Wenn die benötigten Materialien nicht verfügbar sind, um die Produktion aufrechtzuerhalten, trägt der Arbeitgeber ebenfalls das Risiko.¹

Praxistipp: Sichern Sie Ihre Lieferketten ab, indem Sie möglichst mehrere Lieferanten haben und Verträge mit flexiblen Lieferbedingungen schließen.

Wetterbedingte oder Naturereignisse: Extreme Wetterbedingungen, Naturkatastrophen oder ähnliche unvorhersehbare Ereignisse, die den Betrieb lahmlegen, sind Teil des Betriebsrisikos.^{1,3}

Praxistipp: Prüfen Sie, ob für bestimmte Risiken (z. B. Elementarschäden) eine zusätzliche Versicherung sinnvoll ist. Erwägen Sie flexible Arbeitsmodelle wie Homeoffice, wo dies möglich ist.

Behördliche Anordnungen: Betriebsschließungen oder -einschränkungen aufgrund behördlicher Anordnungen, beispielsweise im Rahmen einer Pandemie (Ausnahme: allgemeiner Lockdown), fallen unter das Betriebsrisiko, sofern sie spezifisch den Betrieb betreffen.^{1,6}

Praxistipp: Beobachten Sie die behördliche Lage aufmerksam und prüfen Sie rechtzeitig die Möglichkeiten zur Kurzarbeit oder zur Verlagerung von Tätigkeiten, falls zulässig. Beachten Sie hierbei die spezifischen Regelungen und Ausnahmen.

Schäden durch Dritte (Kunden): Ein Hausverbot bei einem Kunden, das die Arbeitsleistung unmöglich macht, ist nicht dem Betriebsrisiko des Arbeitgebers zuzurechnen. Hier liegt das Risiko beim Arbeitnehmer, wenn er die Arbeitsleistung nicht erbringen kann.¹

Praxistipp: Klären Sie vertragliche Vereinbarungen mit Kunden, die Regelungen für solche Fälle beinhalten könnten, und stellen Sie sicher, dass Ihre Mitarbeiter über interne Abläufe bei Problemen mit Kunden informiert sind.

Wegerisiko: Das Risiko, den Arbeitsplatz pünktlich zu erreichen, liegt beim Arbeitnehmer und gehört nicht zum Betriebsrisiko des Arbeitgebers.^{1,3}

Praxistipp: Stellen Sie klare Anfahrtsbeschreibungen und Informationen zu öffentlichen Verkehrsmitteln zur Verfügung. Fördern Sie eine Arbeitszeitkultur, die kleine Verspätungen nachvollziehen kann, sofern sie nicht gehäuft auftreten.

Maßnahmen zur Risikominimierung oder -verlagerung

Kurzarbeit: In wirtschaftlich schwierigen Zeiten kann die Einführung von Kurzarbeit eine Möglichkeit sein, das Risiko des Arbeitsausfalls abzufedern und Entlassungen zu vermeiden.^{6,7}

Praxistipp: Informieren Sie sich frühzeitig über die Voraussetzungen und das Antragsverfahren für Kurzarbeit bei der Agentur für Arbeit. Kommunizieren Sie offen mit Ihren Mitarbeitern über die Gründe und die Dauer der Kurzarbeit.

Betriebsbedingte Kündigung: Als letztes Mittel kann bei dauerhaften betrieblichen Umstrukturierungen oder wirtschaftlichen Schieflagen eine betriebsbedingte Kündigung in Betracht gezogen werden, um Risiken zu reduzieren.⁷

Praxistipp: Stellen Sie sicher, dass alle rechtlichen Voraussetzungen für eine betriebsbedingte Kündigung erfüllt sind. Holen Sie bei Unsicherheiten rechtlichen Rat ein, um Fehler zu vermeiden.

Versicherungen: Prüfen Sie, ob spezifische betriebliche Risiken durch geeignete Versicherungen abgedeckt werden können.³

Praxistipp: Analysieren Sie Ihr individuelles Risikoprofil und sprechen Sie mit Ihrer Versicherung über mögliche Deckungslücken.

Flexibilität im Arbeitsvertrag: Gestalten Sie Arbeitsverträge so, dass sie unter bestimmten Umständen Flexibilität ermöglichen, beispielsweise bei der Zuweisung von Arbeitsorten (Homeoffice, andere Niederlassung).^{1,8}

Praxistipp: Berücksichtigen Sie bei der Vertragsgestaltung Klauseln, die im Einklang mit dem geltenden Arbeitsrecht stehen und Spielraum für unvorhergesehene Ereignisse lassen.

Wichtige Abgrenzungen und Hinweise

Abgrenzung zum Wirtschaftsrisiko: Das Betriebsrisiko betrifft Störungen im Ablauf des Betriebs, die die Beschäftigung verhindern. Das Wirtschaftsrisiko betrifft die reine Wirtschaftlichkeit des Betriebs.^{1,3,5}

Existenzgefährdung des Betriebs: Nur in extremen Ausnahmefällen, in denen die Zahlung von Löhnen bei einem Betriebsstillstand die Existenz des Unternehmens unmittelbar gefährden würde, kann eine Ausnahme von der Lohnfortzahlungspflicht bestehen.³

Praxistipp: Dokumentieren Sie die wirtschaftliche Gefährdungslage Ihres Unternehmens sorgfältig, falls Sie sich auf diesen Ausnahmetatbestand berufen wollen. Dies erfordert in der Regel eine detaillierte wirtschaftliche Analyse und gegebenenfalls ein Sachverständigengutachten.

Nachweis der Arbeitsunfähigkeit vs. Arbeitsausfall: Das Betriebsrisiko tritt ein, wenn der Arbeitnehmer arbeiten möchte und kann, aber der Arbeitgeber ihn nicht beschäftigen kann. Es unterscheidet sich von der Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers.^{1,7}

Praxistipp: Führen Sie klare Prozesse zur Arbeitszeiterfassung und zur Meldung von Arbeitsausfällen, um Transparenz zu gewährleisten und Missverständnisse zu vermeiden.

Annahmeverzug des Arbeitgebers: Das Betriebsrisiko ist eine Sonderform des Annahmeverzugs, bei dem der Arbeitgeber die Annahme der Arbeitsleistung aufgrund von Umständen im Betrieb verweigern muss.^{5,7}

Praxistipp: Kommunizieren Sie proaktiv und transparent mit Ihren Mitarbeitern über die Gründe für einen Arbeitsausfall und die daraus resultierenden Konsequenzen.

Die genannten Praxistipps dienen der Orientierung und ersetzen keine rechtliche Beratung. Im Einzelfall ist stets die Hinzuziehung eines Fachanwalts für Arbeitsrecht zu empfehlen.

Quellen:

FN 1: https://www.tk-lex.tk.de/web/guest/externalcontent?_leongshared_serviceId=2006&_leongshared_externalcontentid=HI520709

FN 2: <https://wirtschaftslexikon.gabler.de/definition/betriebsrisiko-30120>

FN 3: <https://www.sommerfeld-majka.de/anwalt/arbeitsrecht/woerterbuch/betriebsrisiko/>

FN 4: <https://www.etl-rechtsanwaelte.de/stichworte/arbeitsrecht/betriebsrisiko-betriebsrisikolehre>

FN 5: <https://www.anwalt24.de/lexikon/betriebsrisiko>

FN 6: <https://www.lto.de/recht/hintergruende/h/bag-urteil-5azr21121-betriebsrisiko-arbeitgeber-behoerdliche-schliessung-c-rona-lohnanspruch-geringfuegig-beschaeftigte>

FN 7: <https://www.juraforum.de/lexikon/betriebsrisiko>

FN 8: <https://www.haendlerbund.de/de/ratgeber/recht/4273-arbeitgeberhaftung>

Betriebsübergang

Ein Betriebsübergang liegt rechtlich vor, wenn ein Betrieb oder ein Betriebsteil durch ein Rechtsgeschäft auf einen neuen Inhaber übergeht. Dies kann durch Verkauf, Pacht, Fusion oder andere Verträge geschehen, wobei eine bestehende wirtschaftliche Einheit unter Wahrung ihrer Identität fortgeführt wird^{1,2,3,4,5,6}. Für die Feststellung, ob ein Betriebsübergang stattgefunden hat, werden verschiedene Kriterien herangezogen, wie z. B. die Art des Betriebs, die Übertragung von materiellen und immateriellen Betriebsmitteln, die Übernahme der Belegschaft und der Kundschaft sowie die Ähnlichkeit der Tätigkeit vor und nach dem Übergang.

Gesetzliche Grundlage

Die wesentliche gesetzliche Regelung für den Betriebsübergang findet sich in **§ 613a des Bürgerlichen Gesetzbuches (BGB)**^{2,7,8,9,10,11,12,13,14}. Diese Vorschrift dient primär dem Schutz der Arbeitnehmer^{10,14,15}.

Rechte und Pflichten der Arbeitnehmer

Beim Betriebsübergang treten die Rechte und Pflichten aus den bestehenden Arbeitsverhältnissen auf den neuen Inhaber über^{2,6,7,8,9,10,15}. Das Arbeitsverhältnis besteht mit dem neuen Arbeitgeber unverändert fort, ohne dass es einer Zustimmung des Arbeitnehmers bedarf^{2,6,9,10,12,15}.

Unterrichtungspflicht: Vor dem Übergang müssen die betroffenen Arbeitnehmer vom bisherigen oder neuen Inhaber umfassend informiert werden^{7,8,12,13,16,17}. Diese Information muss mindestens folgende Punkte umfassen:

- Den Zeitpunkt oder den geplanten Zeitpunkt des Übergangs^{7,10,13,16,17}.
- Den Grund für den Übergang^{7,10,13,16,17}.
- Die rechtlichen, wirtschaftlichen und sozialen Folgen des Übergangs für die Arbeitnehmer^{7,10,13,16,17}.
- Die hinsichtlich der Arbeitnehmer in Aussicht genommenen Maßnahmen^{7,10,13,16,17}.

Widerspruchsrecht: Jeder Arbeitnehmer hat das Recht, dem Übergang seines Arbeitsverhältnisses innerhalb eines Monats nach Zugang der Unterrichtung schriftlich zu widersprechen^{3,7,8,10,12,13}. Der Widerspruch kann gegenüber dem bisherigen oder dem neuen Arbeitgeber erklärt werden^{3,7,8,10,12}. Bei einem wirksamen Widerspruch bleibt das Arbeitsverhältnis beim bisherigen Arbeitgeber bestehen^{3,15}. Allerdings kann es riskant sein, dem Übergang zu widersprechen, da der bisherige Arbeitgeber möglicherweise keine Beschäftigung mehr anbieten kann und dann betriebsbedingt kündigen könnte³.

Rechte und Pflichten des alten und neuen Arbeitgebers

Haftung: Der bisherige Arbeitgeber haftet neben dem neuen Inhaber für Verpflichtungen, die vor dem Übergang entstanden sind und innerhalb eines Jahres nach dem Übergang fällig werden^{7,8}.

Kündigungsschutz: Eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses „wegen“ des Betriebsübergangs ist unwirksam^{5,6,7,8,10,14,18,19}. Dies gilt sowohl für den bisherigen als auch für den neuen Arbeitgeber^{2,5,8,10,14,18,19}. Das Recht zur Kündigung aus anderen, triftigen Gründen bleibt jedoch unberührt^{2,5,7,8,10,14,18}. Eine pauschale einjährige Kündigungssperre existiert nicht; Kündigungen sind auch im ersten Jahr nach dem Übergang möglich, wenn sie nicht allein aufgrund des Übergangs erfolgen^{6,18}. Der Übergang von Arbeitsverhältnissen ist die zwingende Konsequenz eines Betriebsübergangs und kann weder vom alten noch vom neuen Arbeitgeber unmittelbar verhindert werden⁹.

Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen: Nach § 613a Abs. 1 Sätze 2-4 BGB gelten Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen grundsätzlich als Inhalt des Arbeitsverhältnisses fort^{2,9,13}. Es gibt jedoch eine einjährige Veränderungssperre für diese Regelungen, sofern sie nicht durch neue, gleichwertige Tarifverträge oder Betriebsvereinbarungen ersetzt werden^{2,9,18}.

Rolle des Betriebsrats

Auch wenn der Betriebsrat bei der Entscheidung über den Verkauf des Betriebs keine unmittelbare Mitbestimmungsrechte hat, hat er ein Recht auf rechtzeitige und umfassende Unterrichtung durch den Arbeitgeber^{13,17,20,21}. Bei Betriebsänderungen, die mit dem Übergang verbunden sind, wie z.B. Schließungen von Abteilungen oder Umstrukturierungen, müssen Verhandlungen über einen Interessenausgleich und Sozialplan

geführt werden^{13,20}. Wenn der Betriebsrat aufgrund des Übergangs seine Amtszeit fortführt, bleiben seine bestehenden Betriebsvereinbarungen bestehen, bis sie durch neue ersetzt werden^{15,20}.

- Ein Betriebsübergang liegt vor, wenn ein Betrieb oder Betriebsteil durch Rechtsgeschäft auf einen neuen Inhaber übergeht.
- Der neue Inhaber tritt in die Rechte und Pflichten aus den bestehenden Arbeitsverhältnissen ein (§ 613a BGB).
- Arbeitnehmer müssen vorab informiert werden und haben ein Widerspruchsrecht.
- Kündigungen allein wegen des Übergangs sind unwirksam, aber Kündigungen aus anderen Gründen bleiben möglich.
- Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen gelten grundsätzlich als Inhalt des Arbeitsverhältnisses fort.
- Der Betriebsrat hat Informationsrechte und ggf. Mitbestimmungsrechte bei damit verbundenen Betriebsänderungen.

Quellen:

- FN 1: <https://www.kupka-stillfried.de/aktuell/betriebsuebergang-folgen-fuer-arbeitnehmer-arbeitgeber-und-betriebsrat>
 FN 2: https://www.hensche.de/Rechtsanwalt_Arbeitsrecht_Handbuch_Betriebsuebergang.html
 FN 3: <https://kluge-seminare.de/br-portal/wissen/wirtschaftliche-angelegenheiten/betriebsuebergang/>
 FN 4: <https://www.fachanwalt.de/magazin/arbeitsrecht/betriebsuebergang>
 FN 5: <https://www.kanzlei-ahlborn.de/kundigung-nach-betriebsuebergang/>
 FN 6: <https://www.die-kuendigungsschutzkanzlei.de/blog/kuendigung-und-abfindung-bei-betriebsuebergang/>
 FN 7: https://www.gesetze-im-internet.de/bgb/_613a.html
 FN 8: https://www.buzer.de/613a_BGB.htm
 FN 9: <https://tk-it-nrw.verdi.de/service/recht/++co++68c81d06-eb0d-11e3-9182-525400248a66>
 FN 10: <https://www.lecturio.de/mkt/jura-magazin/der-betriebsuebergang-613a-bgb/>
 FN 11: <https://www.arbeitsrechtinfo.ch/insolvenz-betriebsuebergang/betriebsuebergang/>
 FN 12: <https://www.rechtsanwalt-arbeitsrechtmuenchen.de/rechtsfolgen-des-betriebsuebergangs/>
 FN 13: <https://www.ihk.de/limburg/recht/arbeits-und-sozialrecht/betriebsuebergang-2303538>
 FN 14: <https://www.dr-riemer.com/arbeitsrecht/kuendigung-bei-betriebsuebergang/>
 FN 15: <https://www.kanzlei-hasselbach.de/blog/betriebsuebergang/>
 FN 16: <https://www.wko.at/arbeitsrecht/betriebsuebergang-arbeitsrechtlich>
 FN 17: <https://www.betriebsrat.com/wissen/umstrukturierung-und-betriebsaenderung/betriebsuebergang>
 FN 18: <https://www.kanzlei-mueller.de/kuendigung-nach-betriebsuebergang/>
 FN 19: <https://www.rosepartner.de/arbeitsrecht/kuendigung-bei-betriebsuebergang.html>
 FN 20: <https://www.poko.de/betriebsrat/betriebsrat-know-how/umstrukturierung-und-unternehmenskrise/betriebsuebergang-und-betriebsrat-informationspflicht-und-mitbestimmung>
 FN 21: <https://www.weka.de/betriebsrat-personalrat/betriebsuebergang-die-tuecke-liegt-im-detail/>

Fazit/Praxistipps für Arbeitgeber

Klare Kommunikation ist entscheidend: Informieren Sie betroffene Arbeitnehmer frühzeitig und umfassend über den anstehenden Betriebsübergang. Legen Sie den geplanten Zeitpunkt, die Gründe für den Übergang sowie die rechtlichen, wirtschaftlichen und sozialen Folgen dar. Erklären Sie auch, welche konkreten Maßnahmen für die Arbeitnehmer vorgesehen sind^{1,2}. Eine ordnungsgemäße Unterrichtung ist wichtig, damit die einmonatige Widerspruchsfrist für Arbeitnehmer korrekt zu laufen beginnt³.

Prüfen Sie die Voraussetzungen eines Betriebsübergangs: Ein Betriebsübergang liegt rechtlich vor, wenn ein Betrieb oder ein Betriebsteil im Ganzen oder in Teilen auf einen neuen Inhaber übergeht und die Identität der wirtschaftlichen Einheit erhalten bleibt. Kriterien hierfür sind unter anderem die Art des Unternehmens, die Übernahme von Betriebsmitteln, ein wesentlicher Teil des Personals und die Fortführung der bisherigen Tätigkeit^{1,2,4}. Eine sorgfältige Prüfung ist notwendig, um rechtliche Fehler zu vermeiden.

Beachten Sie die Rechte der Arbeitnehmer: Der neue Inhaber tritt automatisch in alle Rechte und Pflichten bestehender Arbeitsverhältnisse ein^{5,6}. Das bedeutet, dass Arbeitsverträge grundsätzlich unverändert fortbestehen⁷. Weder die Zustimmung der Belegschaft noch neue Arbeitsverträge sind erforderlich⁸. Sonderzahlungen wie Urlaubs- und Weihnachtsgeld bleiben bestehen, wenn sie fester Bestandteil des Vertrages oder tarifvertraglich geregelt sind⁹.

Vermeiden Sie Kündigungen, die allein auf den Betriebsübergang zurückzuführen sind: Eine Kündigung, deren treffiger Grund allein der Betriebsübergang ist, ist unwirksam^{1,2}. Wenn wirtschaftliche oder

organisatorische Gründe vorliegen, sind betriebsbedingte Kündigungen unter Umständen dennoch möglich, aber dies sollte juristisch genau geprüft werden⁹. Kündigungen im Vorfeld oder direkt im Zusammenhang mit einem Übergang sind risikobehaftet³.

Berücksichtigen Sie die Fortführung von Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen: Bei einem Betriebsübergang werden in der Regel auch bestehende Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen vom neuen Inhaber übernommen^{6,7}. Dies kann auch nachteilig für Arbeitnehmer sein, wenn der neue Arbeitgeber nicht an Tarifverträge gebunden ist¹. Prüfen Sie die Bindung an dynamische Verweisklauseln in Tarifverträgen⁸.

Kennen Sie die Haftung für Vorverpflichtungen: Sowohl der alte als auch der neue Inhaber haften für vor dem Übergang entstandene Forderungen als Gesamtschuldner. Das bedeutet, dass Gläubiger sich an beide wenden können^{5,8}. Der Veräußerer haftet dabei noch ein Jahr nach dem Übergang für fällige Verpflichtungen, die vor dem Übergang entstanden sind¹⁰.

Informieren Sie sich über das Widerspruchsrecht der Arbeitnehmer: Arbeitnehmer haben das Recht, dem Übergang ihres Arbeitsverhältnisses auf den neuen Arbeitgeber innerhalb eines Monats nach ordnungsgemäßer Information zu widersprechen^{3,7,9}. Dies kann jedoch riskant für den Arbeitnehmer sein, da das alte Unternehmen oft keinen Bedarf mehr hat^{7,9}. Ein Widerspruch führt dazu, dass das Arbeitsverhältnis beim alten Arbeitgeber verbleibt¹¹.

Betriebsrat einbeziehen: Der Betriebsrat muss zwingend informiert und ggf. beteiligt werden⁸. Bestehende Betriebsräte bleiben im Amt, auch wenn die Betriebsstruktur sich ändert oder ein neuer Betriebsrat gewählt werden muss⁹. Bei Nichteinhaltung von Informations- und Beratungsrechten können Sanktionen drohen¹¹.

Prüfen Sie die Übernahme von "Know-how" und Personal: Bei der Beurteilung eines Betriebsübergangs spielt die Übernahme von qualifiziertem Personal und deren Fachwissen eine Rolle². Auch die Übernahme eines wesentlichen Teils der Belegschaft kann einen Betriebsübergang begründen².

Rechtsberatung in Anspruch nehmen: Aufgrund der Komplexität und der potenziellen Risiken ist es ratsam, sich bei der Planung und Durchführung eines Betriebsübergangs von einem auf Arbeitsrecht spezialisierten Anwalt beraten zu lassen^{2,3}. Dies gilt insbesondere für die Abgrenzung von zulässigen und unzulässigen Kündigungen sowie für die korrekte Information der Arbeitnehmer².

Quellen:

FN 1: https://www.hensche.de/Rechtsanwalt_Arbeitsrecht_Handbuch_Betriebsuebergang.html

FN 2: <https://www.frankfurt-main.ihk.de/recht/uebersicht-alle-rechtsthemen/arbeitsrecht/betriebsuebergang-5191018>

FN 3: <https://www.rosepartner.de/arbeitsrecht/uebergang-von-arbeitsverhaeltnissen-bei-betriebsuebergang.html>

FN 4: <https://hanse-betriebsratsseminare.de/wissen/betriebsuebergang/>

FN 5: <https://www.kupka-stillfried.de/aktuell/betriebsuebergang-folgen-fuer-arbeitnehmer-arbeitgeber-und-betriebsrat>

FN 6: <https://prodidakt.de/betriebsuebergang-welche-rechtsfolgen-hat-das-fuer-arbeitnehmer/>

FN 7: <https://www.kanzlei-hasselbach.de/blog/betriebsuebergang/>

FN 8: https://www.haufe.de/personal/arbeitsrecht/betriebsuebergang-rechte-und-pflichten-fuer-arbeitgeber_76_402738.htm

FN 9: <https://jaeger-rechtsanwaltskanzlei.de/2025/04/24/rechte-von-arbeitnehmern-bei-betriebsuebergang-was-andert-sich-fuer-sie/>

FN 10: <https://www.betriebsrat.com/arbeitshilfen/umstrukturierung-und-betriebsaenderung/checkliste-betriebsuebergang-arbeitgeberhaftung-64487>

FN 11: <https://www.toplaw.at/rechtsgebiete/arbeitsrecht/checkliste-betriebsuebergang/>

Betriebsvereinbarung

Eine Betriebsvereinbarung ist eine schriftliche Vereinbarung zwischen dem Arbeitgeber und dem Betriebsrat, die verbindliche Regeln für alle Arbeitnehmer eines Betriebs festlegt^{1,2}. Sie dient der Umsetzung der Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats in sozialen Angelegenheiten und ist ein wichtiges Instrument zur Regelung betrieblicher Angelegenheiten^{1,3}.

Zustandekommen und Form

Eine Betriebsvereinbarung wird gemeinsam vom Betriebsrat und dem Arbeitgeber beschlossen und muss schriftlich niedergelegt werden^{4,5}. Dies kann auch ein Spruch der Einigungsstelle sein⁴. Beide Parteien müssen den Text auf derselben Urkunde unterzeichnen⁵. Eine mündlich getroffene Vereinbarung ist nichtig⁵.

Regelungsgegenstand

Betriebsvereinbarungen können Angelegenheiten regeln, für die es keine gesetzliche oder tarifliche Regelung gibt (§ 87 Abs. 1 BetrVG)⁶. Sie können aber auch über Angelegenheiten entscheiden, die Betriebsrat und Arbeitgeber für sinnvoll erachten (§ 88 BetrVG)⁶. Allerdings gibt es Einschränkungen: Bestimmte Angelegenheiten, die durch Tarifvertrag geregelt sind oder üblicherweise geregelt werden, können nicht Gegenstand einer Betriebsvereinbarung sein (Tarifvorbehalt nach § 77 Abs. 3 Satz 1 BetrVG)¹³, es sei denn, der Tarifvertrag erlaubt ausdrücklich ergänzende Betriebsvereinbarungen (Tariföffnungsklausel, § 77 Abs. 3 Satz 2 BetrVG)⁵.

Wirkung und Verhältnis zu anderen Vereinbarungen

Betriebsvereinbarungen gelten unmittelbar und zwingend für alle Arbeitnehmer im Betrieb³. Sie sind rechtlich bindend¹. Es gilt das Günstigkeitsprinzip: Abweichende einzelvertragliche Regelungen sind nur dann wirksam, wenn sie für den Arbeitnehmer günstiger sind als die Betriebsvereinbarung^{1,2,5}. Ein Verzicht auf Ansprüche aus einer Betriebsvereinbarung ist nur mit Zustimmung des Betriebsrats zulässig, und diese Ansprüche können nicht verwirken⁴.

Im Verhältnis zu Tarifverträgen gehen diese der Betriebsvereinbarung vor. Nur wenn eine Tariföffnungsklausel besteht, können ergänzende Betriebsvereinbarungen geschlossen werden⁵. Arbeitsvertragliche Bedingungen dürfen durch eine Betriebsvereinbarung nur verschlechtert werden, wenn ein entsprechender Vorbehalt besteht⁷.

Durchführung und Beendigung

Grundsätzlich ist der Arbeitgeber für die Durchführung der Betriebsvereinbarung zuständig, es sei denn, es ist im Einzelfall etwas anderes vereinbart^{3,8,9}. Der Betriebsrat darf hierbei nicht durch einseitige Handlungen in die Betriebsleitung eingreifen^{8,9,10}.

Eine Betriebsvereinbarung kann auf verschiedene Weisen enden:

- Erreicht sie ein vereinbartes Datum oder ein bestimmtes Ziel.
- Durch Kündigung der Betriebsparteien. Hierfür gilt in der Regel eine Frist von drei Monaten, aber auch andere Fristen können vereinbart werden (§ 77 Abs. 5 BetrVG)^{3,4}. Ein Grund für die Kündigung ist nicht erforderlich³.

Nachwirkung

Nach Ablauf einer Betriebsvereinbarung gelten ihre Regelungen in Angelegenheiten, in denen ein Spruch der Einigungsstelle die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat ersetzen kann, weiter, bis sie durch eine andere Vereinbarung ersetzt werden (§ 77 Abs. 6 BetrVG)^{4,5}. Dies betrifft die Angelegenheiten der erzwingbaren Mitbestimmung. Regelungen, die nicht der zwingenden Mitbestimmung unterliegen, entfalten keine gesetzliche Nachwirkung⁵. Neue Arbeitnehmer sind von der Nachwirkung nicht erfasst².

Allgemeine Aufgaben des Betriebsrats

Der Betriebsrat hat gemäß § 80 BetrVG allgemeine Aufgaben, wie die Überwachung der Einhaltung von Gesetzen, Verordnungen, Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen^{11,12}. Er hat zudem das Recht auf

umfassende und rechtzeitige Information durch den Arbeitgeber, um seine Aufgaben wahrnehmen zu können (§ 80 Abs. 2 BetrVG)^{13,14}. Zu den allgemeinen Aufgaben gehören auch die Förderung der Gleichstellung von Männern und Frauen und die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit^{13,14,15}.

Schutz von Betriebsratsmitgliedern

Die Mitglieder des Betriebsrats und andere mitwirkende Personen sind durch § 78 BetrVG geschützt^{16,17}. Sie dürfen in ihrer Tätigkeit nicht gestört oder behindert werden und wegen ihrer Tätigkeit nicht benachteiligt oder begünstigt werden, auch nicht in ihrer beruflichen Entwicklung^{16,17}. Ausnahmen bestehen, wenn dies sachlich gerechtfertigt ist, etwa bei der Vergütung, wenn die betrieblichen Anforderungen erfüllt sind und die Festlegung nicht ermessensfehlerhaft erfolgt^{17,18}.

Informationsrechte und Hinzuziehung von Sachverständigen

Der Arbeitgeber muss dem Betriebsrat die zur Erfüllung seiner Aufgaben notwendigen Unterlagen zur Verfügung stellen (§ 80 Abs. 1 BetrVG). Der Betriebsrat kann auch Sachverständige hinzuziehen, wenn dies zur Durchführung seiner Aufgaben erforderlich ist (§ 80 Abs. 3 BetrVG)¹⁴.

Einigungsstelle

Die Einigungsstelle ist ein Gremium, das Meinungsverschiedenheiten zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber klären soll³. Sie wird in der Regel hinzugezogen, wenn gesetzlich vorgeschrieben, kann aber auch freiwillig im Rahmen einer Betriebsvereinbarung einbezogen werden³. Ein Spruch der Einigungsstelle kann eine Einigung zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber ersetzen⁴.

Quellen:

FN 1: <https://www.hopkins.law/expertise/betriebsvereinbarung>
 FN 2: <https://de.wikipedia.org/wiki/Betriebsvereinbarung>
 FN 3: <https://www.forum-verlag.com/fachwissen/personalmanagement/betriebsvereinbarung-definition/>
 FN 4: https://www.gesetze-im-internet.de/betrvg/___77.html
 FN 5: <https://www.betriebsrat.de/betriebsratslexikon/br/betriebsvereinbarung>
 FN 6: <https://hanse-betriebsratsseminare.de/wissen/betrvg/77-betrvg/>
 FN 7: <https://wirtschaftslexikon.gabler.de/definition/betriebsvereinbarung-28363>
 FN 8: http://www.bzo-wissen.de/wDefault/wissensdatenbank/1_BetrVG/1_InhaltBetrVG/BetrVG-77/BetrVG-77-1-2/index.php
 FN 9: https://www.buzer.de/77_BetrVG.htm
 FN 10: <https://lxgesetze.de/betrvg/77>
 FN 11: https://bzo-wissen.de/wDefault/wissensdatenbank/1_BetrVG/1_InhaltBetrVG/BetrVG-80/1_Aufgaben/index.php
 FN 12: <https://www.anwalt.de/gesetze/betrvg/80>
 FN 13: https://www.gesetze-im-internet.de/betrvg/___80.html
 FN 14: <https://hanse-betriebsratsseminare.de/wissen/betrvg/%C2%A7-80-betrvg/>
 FN 15: https://www.buzer.de/80_BetrVG.htm
 FN 16: <https://www.aas-seminare.de/betrvg-kommentare/schutzbestimmungen/>
 FN 17: https://www.gesetze-im-internet.de/betrvg/___78.html
 FN 18: <https://www.gleisslutz.com/de/aktuelles/know-how/neues-zur-verguetung-von-betriebsratsmitgliedern>

Fazit/Praxistipps für Arbeitgeber

Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat suchen: Betriebsvereinbarungen sind Verträge zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat. Eine gute und vertrauensvolle Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat ist entscheidend für den erfolgreichen Abschluss und die Umsetzung von Betriebsvereinbarungen.^{1,2,3,4,5,6,7,8}

Schriftform und klare Formulierungen: Jede Betriebsvereinbarung muss schriftlich abgeschlossen und von beiden Parteien unterzeichnet werden. Unklare oder mehrdeutige Formulierungen sollten vermieden werden, um spätere Streitigkeiten zu verhindern.^{3,5,9}

Tarifvertraglichen Regelungen beachten: Betriebsvereinbarungen dürfen nicht gegen bestehende Tarifverträge verstoßen oder Regelungen treffen, die bereits abschließend durch einen Tarifvertrag oder gesetzliche Vorschriften geregelt sind (Regelungssperre). Grundsätzlich haben Tarifverträge Vorrang vor Betriebsvereinbarungen, es sei denn, der Tarifvertrag sieht eine Öffnungsklausel vor.^{6,9,10,11,12,13}

Anwendbarkeit auf alle Arbeitnehmer (mit Ausnahmen): Betriebsvereinbarungen gelten in der Regel für alle

Arbeitnehmer des Betriebs, mit Ausnahme von leitenden Angestellten.^{2,9,10}

Rechtswirkungen und Durchsetzung: Eine Betriebsvereinbarung hat normative Wirkung und gilt unmittelbar und zwingend für die Arbeitnehmer, ähnlich wie ein Gesetz. Die Einhaltung der Betriebsvereinbarung ist einklagbar.^{4,5,8,14}

Regelungsgegenstand und Inhalte: Typische Themen für Betriebsvereinbarungen umfassen Arbeitszeiten, Pausenregelungen, Urlaubsplanung, Arbeitsschutz, mobiles Arbeiten, mobiles Arbeiten, Verhalten im Betrieb, Umgang mit technischen Einrichtungen (wie Zeiterfassungssystemen) und Fragen des Gesundheitsschutzes. Es gibt erzwingbare und freiwillige Betriebsvereinbarungen. Erzwingbare Vereinbarungen betreffen Themen, bei denen der Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht hat (§ 87 BetrVG). Freiwillige Vereinbarungen basieren auf dem gegenseitigen Einvernehmen.^{2,3,4,5,6,8,11,12}

Vermeidung von Regelungen, die nur den Arbeitsvertrag betreffen: Während Betriebsvereinbarungen Vorrang vor dem individuellen Arbeitsvertrag haben, sollten Regelungen, die ausschließlich individuelle Arbeitsverhältnisse betreffen und keine betriebliche Mitbestimmung erfordern, vermieden werden, um die klare Trennung der Ebenen zu wahren.^{4,6,11}

Kenntnisnahme und Auslegung: Arbeitgeber sind verpflichtet, Betriebsvereinbarungen an geeigneten Stellen im Betrieb auszulegen, sodass alle Arbeitnehmer leicht darauf zugreifen können. Das firmeneigene Intranet oder das Schwarze Brett sind hierfür Beispiele.¹⁵

Beendigung und Nachwirkung: Betriebsvereinbarungen können befristet oder unbefristet sein. Sie enden durch Zeitablauf, Kündigung (mit einer Frist von in der Regel drei Monaten) oder durch einen Aufhebungsvertrag. Bestimmte Regelungen, insbesondere aus erzwingbaren Betriebsvereinbarungen, können nachwirken, bis neue Regelungen getroffen werden. Bei freiwilligen Betriebsvereinbarungen muss eine Nachwirkung explizit vereinbart werden.^{3,13,15}

Rechtssicherheit und Nachschulung: Regelmäßige Überprüfung und Aktualisierung von Betriebsvereinbarungen sind ratsam, da sich rechtliche Vorgaben ständig ändern können. Das Wissen in diesem Bereich sollte regelmäßig aufgefrischt werden.¹⁵

Quellen:

FN 1: <https://www.hopkins.law/expertise/betriebsvereinbarung>

FN 2: <https://de.wikipedia.org/wiki/Betriebsvereinbarung>

FN 3: <https://www.mtrlegal.com/wiki/betriebsvereinbarung/>

FN 4: <https://factorialhr.de/blog/betriebsvereinbarung/>

FN 5: <https://www.clockodo.com/de/lexikon/betriebsvereinbarung/>

FN 6: <https://www.stepstone.de/magazin/artikel/betriebsvereinbarung>

FN 7: <https://www.haendlerbund.de/de/ratgeber/recht/betriebsvereinbarung>

FN 8: <https://sos-arbeitsrecht.de/2025/03/02/anwalt-arbeitsrecht-betriebsvereinbarungen/>

FN 9: <https://www.emplovia-hr.com/de/hr-lexikon/betriebsvereinbarung>

FN 10: <https://www.personio.de/hr-lexikon/betriebsvereinbarung/>

FN 11: <https://www.arbeitsrechtsiegen.de/artikel/die-bedeutung-der-betriebsvereinbarung-was-arbeitnehmer-darueber-wissen-sollten/>

FN 12: <https://www.hensche.de/betriebsvereinbarung-checkliste.html>

FN 13: <https://www.betriebsrat.de/news/pdf/betriebsvereinbarung/die-betriebsvereinbarung-wichtigste-arbeitsgrundlage-fuer-jeden-betriebsrat-20022>

FN 14: https://www.hensche.de/Betriebsvereinbarung_Arbeitsrecht_Betriebsvereinbarung.html

FN 15: <https://www.forum-verlag.com/fachwissen/personalmanagement/betriebsvereinbarung-definition/>

Betriebsversammlung

Eine Betriebsversammlung ist eine Zusammenkunft von Arbeitnehmern und dem Betriebsrat, deren Hauptzweck die Information der Belegschaft über betriebliche Angelegenheiten ist.^{1,2} Sie stellt das zentrale Forum für die Kommunikation zwischen Betriebsrat, Belegschaft und Arbeitgeber dar.³

Gesetzliche Grundlagen und Durchführung

Die rechtlichen Grundlagen für Betriebsversammlungen finden sich hauptsächlich im Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG), insbesondere in den §§ 42 bis 46.^{3,4} Betriebsversammlungen sind grundsätzlich eine Veranstaltung des Betriebsrats.⁴

Einberufung und Häufigkeit

Der Betriebsrat ist verpflichtet, mindestens einmal in jedem Kalendervierteljahr eine Betriebsversammlung einzuberufen.^{2,3,5,6,7,8,9} Er muss in dieser Versammlung einen Tätigkeitsbericht erstatten.^{1,2,7,8} Darüber hinaus kann der Betriebsrat in jedem Kalenderhalbjahr eine weitere Betriebsversammlung einberufen, wenn dies aus besonderen Gründen zweckmäßig erscheint.^{5,6,8} Auf Antrag einer im Betrieb vertretenen Gewerkschaft muss der Betriebsrat zudem eine Betriebsversammlung einberufen, wenn im Vorquartal keine stattgefunden hat.⁸ Eine außerordentliche Betriebsversammlung kann auch einberufen werden, wenn der Arbeitgeber oder mindestens ein Viertel der wahlberechtigten Arbeitnehmer dies beantragen.^{3,5}

Zeitpunkt und Dauer

Betriebsversammlungen sollen grundsätzlich während der betriebsüblichen Arbeitszeit stattfinden.^{3,5,6,7,10,11} Die Teilnahme an der Versammlung wird für die Arbeitnehmer als Arbeitszeit gewertet, und der Arbeitgeber muss das Arbeitsentgelt für die Dauer der Versammlung fortzahlen.^{3,12} Es gibt keine gesetzlich festgelegte Höchstdauer für Betriebsversammlungen.⁵

Ort

Die Versammlung findet in der Regel im Betrieb statt, wobei der Arbeitgeber geeignete Räumlichkeiten zur Verfügung stellen muss.¹¹ Wenn dies nicht möglich ist, kann der Arbeitgeber einen externen Raum anmieten.¹¹

Teilversammlung und Abteilungsversammlung

In Betrieben, in denen die Eigenart des Betriebs eine gleichzeitige Versammlung aller Arbeitnehmer nicht zulässt (z. B. Schichtbetriebe), sind Teilversammlungen zulässig.^{3,5,13} Ebenso können Abteilungsversammlungen für räumlich oder organisatorisch abgegrenzte Betriebsteile durchgeführt werden, wenn dies zur Erörterung spezifischer Anliegen der Arbeitnehmer erforderlich ist.^{3,4,13}

Nichtöffentlichkeit

Betriebsversammlungen sind nicht öffentlich.^{4,5,13} Ton- und Videoaufnahmen sind in der Regel unzulässig, es sei denn, alle Teilnehmer stimmen ausdrücklich zu.³

Teilnehmerkreis

Teilnahmeberechtigt sind grundsätzlich alle Arbeitnehmer des Betriebs.^{4,5,6} Dies schließt auch Arbeitnehmer mit ruhendem Arbeitsverhältnis (z. B. in Elternzeit), Leiharbeiter (unabhängig von ihrem Wahlrecht zum Betriebsrat) und befristet Beschäftigte mit ein.^{5,6} Leitende Angestellte haben kein generelles Teilnahmerecht, können aber teilnehmen, wenn Betriebsrat und Arbeitgeber zustimmen.⁶ Der Arbeitgeber ist ebenfalls einzuladen und hat ein Rederecht, jedoch keine Antragsrechte.^{1,3,11,12} Gewerkschaftsvertreter sind ebenfalls zur Teilnahme berechtigt.^{3,6}

Aufgaben und Inhalte

Die Betriebsversammlung dient in erster Linie dem Austausch zwischen Betriebsrat und Belegschaft.⁶ Der Betriebsrat erstattet einen Tätigkeitsbericht über seine Arbeit seit der letzten Versammlung.^{2,5,8} Der Arbeitgeber hat mindestens einmal jährlich einen Bericht über das Personal- und Sozialwesen, die wirtschaftliche Lage und

Entwicklung des Betriebs sowie den betrieblichen Umweltschutz zu erstatten.^{4,11,14}

Darüber hinaus können folgende Themen behandelt werden:

- Personal- und Sozialwesen, einschließlich Gleichstellung von Frauen und Männern sowie Integration ausländischer Arbeitnehmer.^{4,5}
- Wirtschaftliche Lage und Entwicklung des Betriebs.^{4,5,14}
- Betrieblicher Umweltschutz.^{4,5}
- Tarifpolitische, sozialpolitische oder wirtschaftliche Themen.¹¹
- Fragen der Gleichstellung und Vereinbarkeit von Familie und Beruf.¹¹

Die anwesenden Arbeitnehmer haben das Recht, ihre Meinung frei zu äußern und Kritik zu üben.⁵

Beschlüsse der Betriebsversammlung

Beschlüsse der Betriebsversammlung sind für den Betriebsrat nicht rechtlich bindend.^{1,6,11} Er muss sie jedoch bei seiner Tätigkeit angemessen berücksichtigen.^{6,11} Ein Versäumnis hierbei kann als Pflichtverletzung gewertet werden.⁵

Rechte der Arbeitnehmer

Informationsrecht: Arbeitnehmer haben das Recht, über betriebliche Angelegenheiten informiert zu werden.⁵

Meinungsäußerungsfreiheit: Die freie Meinungsäußerung ist durch das Grundrecht auf Meinungsfreiheit (Art. 5 GG) geschützt.⁵

Teilnahmerecht: Alle Arbeitnehmer des Betriebs sind teilnahmeberechtigt.⁶

Vergütung: Die Teilnahme an der Betriebsversammlung während der Arbeitszeit wird als Arbeitszeit vergütet.^{3,11,12}

Kostenerstattung: Eventuelle Fahrtkosten für die Teilnahme können vom Arbeitgeber zu erstatten sein.^{3,7}

Abgrenzung zu anderen Versammlungsformen

Die Betriebsversammlung ist von anderen Versammlungsformen wie Mitarbeiterversammlungen (vom Arbeitgeber einberufen) oder Sitzungen des Betriebsrats abzugrenzen.^{3,4}

Sonderfälle

Betriebsversammlungen im öffentlichen Dienst

Im öffentlichen Dienst existiert das Pendant der Personalversammlung, geregelt in den Personalvertretungsgesetzen.^{3,4}

Betriebsversammlung zur Gründung eines Betriebsrats

Eine Betriebsversammlung kann auch zur Wahl eines Wahlvorstands für die Gründung eines Betriebsrats einberufen werden.^{5,9}

Quellen:

FN 1: <https://info-arbeitsrecht.de/die-betriebsversammlung>

FN 2: <https://www.fachanwalt.de/magazin/arbeitsrecht/betriebsversammlung>

FN 3: <https://www.anwaltonline.com/arbeitsrecht/tipps/115/betriebsversammlung-rechte-pflichten-und-ablauf>

FN 4: <https://de.wikipedia.org/wiki/Betriebsversammlung>

FN 5: <https://www.betriebsrat.de/betriebsratslexikon/br/betriebsversammlung>

FN 6: <https://kluge-seminare.de/br-portal/wissen/allgemeines/betriebsversammlung/>

FN 7: <https://hanse-betriebsratsseminare.de/wissen/neu-im-br/betriebsversammlung/>

FN 8: https://www.gesetze-im-internet.de/betrvg/_43.html

FN 9: <https://www.polyas.de/unternehmen/betriebsratswahlen/lexikon/betriebsversammlung>

FN 10: <https://anwaltspraxis-magazin.de/fachbeitraege/arbeitsrecht/2024/04/26/die-betriebsversammlung/>
 FN 11: <https://www.anwalt.de/rechtstipps/betriebsversammlung-171664.html>
 FN 12: <https://www.juraforum.de/lexikon/betriebsversammlung>
 FN 13: https://www.gesetze-im-internet.de/betrvg/_42.html
 FN 14: <https://www.betriebsrat.de/betriebsratslexikon/br/berichtspflicht-des-arbeitgebers-unternehmers>

Fazit/Praxistipps für Arbeitgeber zur Betriebsversammlung

Vorbereitung und Transparenz: Auch wenn die Betriebsversammlung primär eine Veranstaltung des Betriebsrats ist, sollten Sie als Arbeitgeber frühzeitig über Termine und die Tagesordnung informiert werden. Es ist ratsam, eine partnerschaftliche Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat anzustreben und Termine, wenn möglich, abzusprechen, um betriebliche Abläufe besser zu koordinieren^{1,2}. Eine klare und gut vorbereitete Tagesordnung ist entscheidend. Berücksichtigen Sie dabei auch, dass Anträge von Ihnen oder einem Viertel der wahlberechtigten Arbeitnehmer aufgenommen werden³.

Informationspflichten wahrnehmen: Mindestens einmal im Kalenderjahr sind Sie verpflichtet, im Rahmen der Betriebsversammlung einen umfassenden Bericht zu geben^{4,5}. Dieser Bericht sollte Informationen über das Personal- und Sozialwesen, den Stand der Gleichstellung, die Integration ausländischer Arbeitnehmer, Umweltschutzmaßnahmen sowie die wirtschaftliche Lage und Entwicklung des Unternehmens enthalten⁴. Stellen Sie sicher, dass diese Informationen aktuell und nachvollziehbar sind⁶.

Teilnahme als Arbeitszeit anerkennen: Die Teilnahme an Betriebsversammlungen, die während der regulären Arbeitszeit stattfinden, gilt für Arbeitnehmer als Arbeitszeit und wird vergütet^{4,7}. Dies gilt auch für zusätzliche Wegezeiten^{3,4}. Stellen Sie sicher, dass alle Mitarbeiter, die an der Versammlung teilnehmen möchten, dafür freigestellt werden und die Vergütung fortgezahlt wird⁸.

Kostenübernahme: Grundsätzlich sind Sie als Arbeitgeber verpflichtet, die Kosten zu tragen, die durch die Betriebsversammlung entstehen^{1,4}. Dazu gehören auch Fahrtkosten, die den Arbeitnehmern für die Teilnahme entstehen^{3,4,7}. Sollte die Versammlung außerhalb des Betriebs stattfinden müssen und kein geeigneter Raum zur Verfügung gestellt werden können, tragen Sie die Kosten für die Anmietung eines Raumes^{1,9}.

Kooperation bei der Raumgestaltung: Wenn möglich, stellen Sie einen geeigneten Raum für die Betriebsversammlung innerhalb des Betriebs zur Verfügung^{1,9}. Bei der Auswahl des Raumes sollten Aspekte wie Größe, Sitzgelegenheiten und technische Ausstattung (Mikrofon, Beamer) berücksichtigt werden¹. Eine offene Kommunikation mit dem Betriebsrat über die Raumbedürfnisse ist empfehlenswert.

Umgang mit Gastrednern: Externe Gäste, wie Vertreter von Gewerkschaften oder Arbeitgeberverbänden, dürfen nur mit Zustimmung des Betriebsrats an der Versammlung teilnehmen⁷. Dies gilt auch für Sachverständige oder Auskunftspersonen, die Sie als Arbeitgeber mitbringen möchten⁷.

Meinungsfreiheit respektieren: Mitarbeiter haben das Recht, in Betriebsversammlungen ihre Meinung frei zu äußern und auch Kritik an Unternehmensentscheidungen zu üben, ohne arbeitsrechtliche Nachteile befürchten zu müssen⁴. Fördern Sie eine offene und sachliche Diskussionskultur, in der verschiedene Perspektiven gehört werden⁶.

Flexibilität bei besonderen betrieblichen Gegebenheiten: Bei Schichtbetrieben oder anderen betrieblichen Besonderheiten, die eine gemeinsame Versammlung aller Mitarbeiter erschweren, können Teil- oder Abteilungsversammlungen durchgeführt werden^{3,4,10}. Klären Sie diese Modalitäten im Vorfeld mit dem Betriebsrat¹⁰.

Keine Abhaltung eigener Mitarbeiterversammlungen als Ersatz: Mitarbeiterversammlungen, die Sie als Arbeitgeber auf Basis Ihres Direktionsrechts ansetzen, können eine Betriebsversammlung im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes nicht ersetzen¹¹. Eine solche "Mitarbeiterversammlung" darf auch nicht als Gegenveranstaltung zur Betriebsversammlung missbraucht werden¹¹.

Vermeiden von Einseitigkeit: Die Betriebsversammlung dient dem Informationsaustausch und der Aussprache zwischen Betriebsrat und Belegschaft^{4,12,13}. Während Sie als Arbeitgeber ein Rederecht haben, liegt die Leitung und die Priorität der Versammlung beim Betriebsrat^{4,14,15}. Nutzen Sie Ihr Rederecht konstruktiv, um Ihre Perspektive darzulegen.

Quellen:

FN 1: <https://www.betriebsrat.com/arbeitshilfen/betriebsversammlung/checkliste-planung-einer-betriebsversammlung-2767>
 10

- FN 2: <https://www.go-with-us.de/betriebsversammlung-fuenf-hinweise-fuer-den-betriebsrat-zur-einberufung/>
FN 3: <https://www.betriebsrat.com/wissen/betriebsratsvorsitzender/betriebsversammlung>
FN 4: <https://www.anwaltonline.com/arbeitsrecht/tipps/115/betriebsversammlung-rechte-pflichten-und-ablauf>
FN 5: <https://info-arbeitsrecht.de/die-betriebsversammlung>
FN 6: <https://www.betriebsrat.com/arbeitshilfen/betriebsversammlung/checkliste-vorbereitung-einer-betriebsversammlung-64448>
FN 7: <https://hanse-betriebsratsseminare.de/wissen/neu-im-br/betriebsversammlung/>
FN 8: <https://www.betriebsrat.de/Downloads/BR-Wahl/Normales%20Wahlverfahren/Formular-04.pdf>
FN 9: <https://kanzlei-baumfalk.de/die-betriebsversammlung-im-arbeitsrecht/>
FN 10: <https://kliemt.blog/2025/11/03/pflichttermin-oder-stoerung-wie-arbeitgeber-betriebsversammlungen-in-den-arbeitsalltag-integrieren-koennen/>
FN 11: <https://www.betriebsrat.de/betriebsratslexikon/br/betriebsversammlung>
FN 12: <https://www.fachanwalt.de/magazin/arbeitsrecht/betriebsversammlung>
FN 13: <https://kluge-seminare.de/br-portal/wissen/allgemeines/betriebsversammlung/>
FN 14: <https://www.ra-poeppel.de/arbeitsrecht-lexikon/betriebsversammlung/>
FN 15: <https://www.betriebsrat.de/news/pdf/betriebsversammlung/wenn-der-arbeitgeber-zu-gast-im-eigenen-hause-ist-20283>

Bewerbung

Grundsätzliche Bedeutung

Die Bewerbung stellt den ersten Schritt zur Begründung eines Arbeitsverhältnisses dar. Aus arbeitsrechtlicher Sicht sind bereits in diesem Prozess verschiedene Rechte und Pflichten sowohl für den Bewerber als auch für den potenziellen Arbeitgeber von Bedeutung. So entstehen bereits mit der Einreichung einer Bewerbung oder der Einladung zu einem Vorstellungsgespräch vorvertragliche Schuldverhältnisse, die wechselseitige Aufklärungs-, Mitwirkungs- und Rücksichtnahmepflichten mit sich bringen^{1,2}.

Diskriminierungsverbot im Bewerbungsverfahren

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) spielt eine zentrale Rolle im Bewerbungsverfahren, indem es Diskriminierungen aus bestimmten Gründen verbietet^{3,4,5,6}. Diese Gründe umfassen:

Rasse oder ethnische Herkunft: Niemand darf aufgrund seiner Herkunft benachteiligt werden^{3,4,5,6}.

Geschlecht: Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts sind unzulässig^{3,4,5,6,7}. Beispielsweise darf eine Frau, die ein Kopftuch trägt, nicht allein deshalb nicht zum Vorstellungsgespräch eingeladen werden⁸.

Religion oder Weltanschauung: Diskriminierung aus Gründen der Religion oder Weltanschauung ist verboten^{3,4,5,6}.

Behinderung: Menschen mit Behinderungen dürfen nicht diskriminiert werden^{3,4,5,6,8}.

Alter: Benachteiligungen wegen des Alters sind unzulässig^{3,4,5,6,7,9,10}. Dies gilt auch, wenn ein Bewerber aufgrund seines Alters nicht zum Vorstellungsgespräch eingeladen wird¹⁰.

Sexuelle Identität: Diskriminierung aufgrund der sexuellen Identität ist verboten^{3,4,5,6}.

Stellenanzeigen müssen diskriminierungsfrei formuliert sein und dürfen keine Benachteiligung aufgrund dieser Merkmale enthalten⁴. Bei einer Diskriminierung im Bewerbungsverfahren haben Bewerberinnen und Bewerber die Möglichkeit, innerhalb von zwei Monaten nach Erhalt der Absage Ansprüche geltend zu machen³.

Fragerecht des Arbeitgebers

Der Arbeitgeber hat ein Fragerecht im Bewerbungsgespräch, das jedoch durch sein berechtigtes Interesse begrenzt ist^{11,12}. Zulässig sind Fragen, die in direktem Zusammenhang mit der zu besetzenden Stelle und den vertraglichen Leistungen stehen¹¹. Dazu gehören Fragen zur Ausbildung, Berufserfahrung und früheren Tätigkeiten¹¹.

Unzulässige Fragen umfassen in der Regel Informationen zur Schwangerschaft, Religion, sexuellen Neigung, politischen Zugehörigkeit, Heiratsabsicht oder einem Kinderwunsch^{1,11}. Ebenso dürfen Arbeitgeber in der Regel nicht nach der Gewerkschaftszugehörigkeit fragen¹³. Bei bestimmten Fragen, die die Intim- oder Privatsphäre des Bewerbers betreffen, kann ein sogenanntes "Recht zur Lüge" bestehen, das heißt, der Bewerber darf bewusst unwahrheitsgemäß antworten, ohne dass dies rechtliche Konsequenzen nach sich zieht^{11,13,14}. Dies gilt beispielsweise für Fragen nach der sexuellen Identität, einem Kinderwunsch oder einer Schwangerschaft, selbst wenn ein Tätigkeitsverbot für Schwangere besteht¹. Bei der Frage nach Vorstrafen ist zu prüfen, ob diese für die Ausübung der Tätigkeit relevant sind¹.

Datenschutz im Bewerbungsprozess

Der Umgang mit Bewerberdaten unterliegt strengen Datenschutzbestimmungen, insbesondere der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) und dem Bundesdatenschutzgesetz (BDSG)^{5,16,17,18,19,20}. Arbeitgeber müssen sicherstellen, dass personenbezogene Daten geschützt werden und dürfen nur jene Daten verarbeiten, die für die Auswahlentscheidung zwingend notwendig sind^{16,17,18}. Bewerberinnen und Bewerber müssen über die Datenerhebung informiert werden, und oft ist eine Einwilligung zur Datenspeicherung erforderlich¹⁵. Daten dürfen nur so lange gespeichert werden, wie es für den Zweck der Verarbeitung erforderlich ist^{18,20}. Ohne ausdrückliche Einwilligung dürfen Bewerbungsunterlagen von abgelehnten Kandidaten nur für einen begrenzten Zeitraum gespeichert werden²¹. Bei Verstößen gegen Datenschutzrichtlinien drohen hohe Geldstrafen¹⁵.

Bewerbungsunterlagen

Bewerbungsunterlagen sind vertraulich zu behandeln²². Wenn ein Arbeitgeber eine Bewerbung vertraulich behandeln muss, hat er dies zu beachten, andernfalls können Schadensersatzansprüche entstehen²². Wenn Bewerbungsunterlagen in Papierform eingehen, kann der Arbeitgeber sie digital erfassen und dem Betriebsrat ein digitales Einsichtsrecht gewähren^{23,24,25}. Nach Abschluss des Bewerbungsverfahrens müssen Unterlagen vernichtet und Daten gelöscht werden, es sei denn, es besteht ein berechtigtes Interesse an der Aufbewahrung^{20,22}.

Absage von Bewerbungen

Obwohl Arbeitgeber rechtlich nicht verpflichtet sind, Absagen schriftlich zu begründen, ist dies aus Höflichkeit und zur Pflege des Arbeitgeberimages ratsam^{21,26,27}. Absagen sollten sachlich und neutral formuliert sein, ohne diskriminierende Gründe zu implizieren^{21,28}. Häufige Gründe für eine Absage sind fehlende Eignung, mangelnde Qualifikation oder die bessere Eignung eines anderen Bewerbers^{21,28}. Bewerber haben das Recht, Auskunft über die Gründe ihrer Ablehnung zu verlangen²⁸.

Kosten im Bewerbungsprozess

Grundsätzlich muss der Bewerber selbst die Kosten für seine Bewerbung und Vorstellung tragen². Hat der Arbeitgeber den Bewerber jedoch ausdrücklich zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen, muss er die angefallenen Kosten wie Reisekosten, ggf. auch für Unterkunft und Verpflegung, ersetzen^{1,2}. Dies gilt jedoch nicht, wenn der Arbeitgeber im Vorfeld den Anspruch auf Kostenerstattung ausgeschlossen hat oder wenn der Bewerber offensichtlich nicht qualifiziert ist^{1,2}.

Quellen:

- FN 1: <https://www.rechtsanwalt-bach.de/arbeitsrecht-leipzig/einstellungsgespraech/>
- FN 2: <https://www.internetratgeber-recht.de/Arbeitsrecht/Bewerbung/bwa9.htm>
- FN 3: <https://www.e-recht24.de/arbeitsrecht/7970-diskriminierung-bei-bewerbung.html>
- FN 4: <https://www.nbs-partners.de/wissensbereich/arbeitsrecht-bewerbungsverfahren/>
- FN 5: <https://www.ihk.de/wiesbaden/recht/arbeitsrecht-online/mitarbeiter-einstellen/auswirkungen-des-gleichbehandlungsgesetzes-agg-auf-stellenaussc-1255690>
- FN 6: <https://karrierebibel.de/bewerber-rechte/>
- FN 7: <https://www.humanrights.ch/de/ipf/menschenrechte/diskriminierung/diskriminierungsverbot-dossier/diskriminierung-in-der-arbeitswelt/diskriminierung-im-bewerbungsverfahren/>
- FN 8: <https://bewerbung.com/benachteiligung-bewerbungsverfahren/>
- FN 9: <https://www.esche.de/news-wissen/esche-blog/klare-worte-zum-agg-diskriminierung-im-bewerbungsverfahren-vs-provokative-scheinbewerbung>
- FN 10: https://www.hensche.de/Diskriminierung_Bewerbung_Alter_Diskriminierung_bei_Bewerbung_auch_ohne_Einstellung_BAG_8AZR285-11.html
- FN 11: <https://www.arbeitsrecht-hagen.de/faq-arbeitsrecht/Arbeitsrecht/Fragerecht%2520des%2520Arbeitgebers%2520bei%2520einem%2520Bewerbungsgesprach/index.html>
- FN 12: <https://www.ihk.de/konstanz/recht-und-steuern/arbeitsrecht/begrundung-von-arbeitsverhaeltnissen/fragerechtdesarbeitgebersbeivorstellungsgespraechen-1671846>
- FN 13: https://www.haufe.de/personal/arbeitsrecht/fragerecht-des-arbeitgebers-wann-bewerber-luegen-duerfen_76_156530.html
- FN 14: <https://www.haendlerbund.de/de/ratgeber/recht/bewerbungsgespraech>
- FN 15: <https://hire.workwise.io/hr-praxis/arbeitsrecht/dsgvo-bewerbermanagement>
- FN 16: <https://www.dhpg.de/de/newsroom/blog/beschaefigtendatenschutz-worauf-arbeitgeber-im-bewerbungsprozess-achten-sollten>
- FN 17: <https://www.proliance.ai/blog/bewerbung-datenschutz-das-mussen-unternehmen-beachten>
- FN 18: <https://www.deutschland-startet.de/arbeitsrecht-bewerbung-dsgvo/>
- FN 19: <https://www.heuking.de/de/news-events/newsletter-fachbeitraege/artikel/datenschutz-im-bewerbungsprozess.html>
- FN 20: https://www.haufe.de/personal/arbeitsrecht/aufbewahrungsfristen-von-bewerbungsunterlagen_76_625830.html
- FN 21: <https://www.personio.de/hr-lexikon/absage-bewerbung-muster/>
- FN 22: <https://www.anwaltonline.com/arbeitsrecht/urteile/kategorien/13/bewerbung>
- FN 23: <https://www.ra-wittig.de/urteile/digitales-einsichtsrecht-bewerbungsunterlagen-ausreichend/>
- FN 24: <https://www.hensche.de/vorlage-von-bewerbungsunterlagen-zur-unterrichtung-des-betriebsrats-bei-einstellungen-digitale-einsicht-genuegt-bag-beschluss-vom-13.12.2023-1-abr-28-22.html>
- FN 25: <https://www.arbeitsrecht-hessen.de/rechtsprechung-bundesarbeitsgericht-bag/bundesarbeitsgericht-bag-detailansicht/artikel/digitales-einsichtsrecht-des-betriebsrats-in-bewerbungsunterlagen-ist-ausreichend.html>
- FN 26: <https://karrierebibel.de/bewerber-ablehnen/>
- FN 27: <https://www.personio.ch/hr-lexikon/absage-bewerbung-muster/>
- FN 28: <https://arbeitsrechthaberei.de/wissen/absage-bewerbung/>

Fazit/Praxistipps für Arbeitgeber im Bewerbungsverfahren

■

Diskriminierungsfreiheit gewährleisten: Achten Sie darauf, dass Ihre Stellenausschreibungen und der gesamte Bewerbungsprozess nicht diskriminierend sind. Vermeiden Sie Formulierungen, die auf Alter, Geschlecht, ethnischer Herkunft, Religion, Weltanschauung, sexueller Identität oder Behinderung abzielen, es sei denn, dies ist für die Stelle zwingend erforderlich. Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) verbietet Benachteiligungen aus diesen Gründen^{1,2}. Eine Formulierung wie "junges, dynamisches Team" kann bereits als altersdiskriminierend gewertet werden³.

Zulässige Fragen im Vorstellungsgespräch: Fragen Sie nur nach Informationen, die für die Eignung und die zu besetzende Stelle relevant sind^{4,5}. Fragen zu privaten Belangen, wie Schwangerschaft, Familienplanung, sexuelle Orientierung oder Gewerkschaftszugehörigkeit (außer bei Tendenzbetrieben), sind in der Regel unzulässig^{4,6}. Eine pauschale Frage nach Vorstrafen ist ebenfalls unzulässig, es sei denn, sie steht in direktem Zusammenhang mit der Tätigkeit, z. B. Vermögensdelikte bei Kassierern^{4,5,6}.

Datenschutz beachten: Behandeln Sie Bewerberdaten vertraulich. Bewahren Sie Bewerbungsunterlagen sicher auf und schützen Sie sie vor unbefugtem Zugriff. Nach Abschluss des Bewerbungsverfahrens müssen die Unterlagen in der Regel zurückgegeben oder vernichtet werden, es sei denn, der Bewerber stimmt einer längeren Speicherung für einen Talentpool zu⁷. Die Aufbewahrung der Unterlagen für bis zu fünf Monate nach einer Absage ist üblich, um mögliche Diskriminierungsklagen zu ermöglichen⁸.

Kosten für Vorstellungsgespräche: Wenn Sie einen Bewerber zu einem Vorstellungsgespräch einladen, müssen Sie in der Regel die damit verbundenen notwendigen Kosten erstatten, wie z. B. Reise- und Übernachtungskosten^{4,9}. Diese Kostenübernahme kann jedoch im Voraus und ausdrücklich ausgeschlossen werden⁴.

Rücksendung von Bewerbungsunterlagen: Nach einer Absage müssen angeforderte Bewerbungsunterlagen dem Bewerber zurückgegeben werden, es sei denn, er stimmt einer anderen Regelung zu. Bei Initiativbewerbungen ist die Rücksendung nicht zwingend erforderlich, wenn kein frankierter Rückumschlag beiliegt⁸. Elektronische Daten müssen nach erfolglosem Bewerbungsverfahren auf Wunsch des Bewerbers gelöscht werden⁸.

Transparenz bei der Stellenausschreibung: Geben Sie klare und neutrale Informationen in Stellenanzeigen an. Wenn gesetzlich vorgeschrieben (z. B. in Österreich nach dem GIBG), sollten Sie das kollektivvertragliche Mindestentgelt angeben¹⁰. Seien Sie präzise in Ihren Anforderungen, um keine unklaren Erwartungen zu wecken¹¹.

Dokumentation des Auswahlprozesses: Dokumentieren Sie den gesamten Auswahlprozess sorgfältig. Dies kann Ihnen helfen, nachzuweisen, dass die Auswahlentscheidungen objektiv und nicht diskriminierend getroffen wurden².

Keine Täuschung der Bewerber: Seien Sie ehrlich und transparent im gesamten Prozess. Versuchen Sie nicht, Bewerber gezielt zu täuschen, und machen Sie keine irreführenden Angaben in Stellenanzeigen^{11,12}.

Wahrung des vorvertraglichen Verhältnisses: Auch wenn noch kein Arbeitsvertrag besteht, begründet der Bewerbungsprozess ein vorvertragliches Vertrauensverhältnis. Dies bedeutet, dass beide Parteien zur gegenseitigen Rücksichtnahme verpflichtet sind⁹.

Umgang mit Lücken im Lebenslauf: Ermutigen Sie Bewerber, offen mit Lücken im Lebenslauf umzugehen. Das Verschweigen kann im schlimmsten Fall zu einer Kündigung führen¹³.

Neutrale Fragenkataloge: Verwenden Sie möglichst standardisierte Fragenkataloge im Bewerbungsprozess, um Diskriminierung zu vermeiden¹.

Quellen:

FN 1: <https://www.e-recht24.de/arbeitsrecht/7970-diskriminierung-bei-bewerbung.html>

FN 2: <https://www.ihk.de/wiesbaden/recht/arbeitsrecht-online/mitarbeiter-einstellen/auswirkungen-des-gleichbehandlungsgesetzes-agg-auf-stellenaussc-1255690>

FN 3: <https://www.schaffrathlaw.de/de/blog-details/stolpersteine-bei-der-stellenausschreibung>

FN 4: <https://www.nbs-partners.de/wissensbereich/arbeitsrecht-bewerbungsverfahren/>

FN 5: <https://www.arbeitsrecht-hessen.de/glossar-begriffserlaeuterung-rechtlicher-begriffe/bewerbung.html>

FN 6: <https://www.smartlaw.de/rechtstipps/arbeitsvertrag-einstellung/als-arbeitgeber-richtig-mit-bewerberkorrespondenz-vorstellungsgespraech-und-bewerbungsunterlagen>

FN 7: <https://karrierebibel.de/bewerber-rechte/>

FN 8: <https://www.anwaltonline.com/arbeitsrecht/tipps/48/wie-muss-sich-der-arbeitgeber-bei-der-auswahl-eines-bewerbers-verhalten>

FN 9: <https://towerconsult.de/bewerberblog/2013/04/arbeitsrecht-3-rechte-und-pflichten-im-bewerbungsprozess/>

FN 10: <https://catro.com/rechtliche-stolpersteine-bei-stellenausschreibungen/>

FN 11: <https://www.strive-magazine.de/blogs/karriere/das-sind-die-dos-and-donts-im-bewerbungsprozess>

FN 12: https://www.anwalt.de/rechtstipps/einstellungsverfahren-bewerbung_069632.html

FN 13: <https://www.jobundkarriereblog.ch/die-dos-und-donts-fuer-eine-erfolgreiche-bewerbung/>

Bezugnahmeklausel

Eine Bezugnahmeklausel ist eine vertragliche Vereinbarung, die bestimmte externe Regelwerke zum Bestandteil des individuellen Arbeitsvertrags macht^{1,2,3}. Sie dient dazu, die Arbeitsbedingungen einheitlich und aktuell zu gestalten, indem auf externe Regelungen wie Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen, interne Richtlinien oder Arbeitsordnungen verwiesen wird^{1,2,4}. Dies erspart es, alle Details im Arbeitsvertrag einzeln aufzuführen und erleichtert die Anpassung an zukünftige Änderungen dieser Regelwerke^{1,2}.

Arten von Bezugnahmeklauseln

Grundsätzlich unterscheidet man zwischen statischen und dynamischen Bezugnahmeklauseln^{1,5}:

Statische Bezugnahmeklausel: Diese Klausel bezieht sich auf ein bestimmtes Regelwerk in seiner Fassung zum Zeitpunkt des Vertragsschlusses^{1,5}. Zukünftige Änderungen oder neue Versionen des Regelwerks werden nicht automatisch in den Arbeitsvertrag übernommen. Formulierungen wie "in der Fassung vom..." oder "in der jeweils gültigen Fassung zum Zeitpunkt des Vertragsschlusses" deuten auf eine statische Bezugnahme hin¹.

Dynamische Bezugnahmeklausel: Diese Klausel übernimmt künftige Änderungen des in Bezug genommenen Regelwerks automatisch^{1,5}. Dies kann eine "kleine dynamische Bezugnahme" sein, die sich auf ein konkret benanntes Regelwerk in seiner jeweils aktuellen Fassung bezieht, oder eine "große dynamische Bezugnahme" (auch Tarifwechselklausel genannt), die sich auf die jeweils für den Betrieb geltenden Tarifverträge bezieht^{1,5}.

Darüber hinaus wird zwischen kollektivrechtlichen und internen Bezugnahmen unterschieden¹. Kollektivrechtliche Bezugnahmen verweisen meist auf Tarifverträge, während interne Bezugnahmen sich auf betriebliche Regelungen wie Arbeitsordnungen beziehen^{1,4}.

Zweck und Funktion

Der Hauptzweck von Bezugnahmeklauseln ist die Vereinheitlichung und Aktualisierung von Arbeitsbedingungen¹. Arbeitgeber können durch solche Klauseln branchenübliche Standards abbilden oder interne Ordnungssysteme konsistent anwenden¹. Arbeitnehmern wird auf diese Weise transparent gemacht, auf welchen Regelungen ihr Arbeitsverhältnis basiert¹. Es ist wichtig zu verstehen, dass Bezugnahmeklauseln als individualvertragliche Vereinbarungen gelten, auch wenn die Tarifbindung des Arbeitgebers wegfällt⁶. Dies kann beispielsweise bei einem Betriebsübergang oder dem Austritt des Arbeitgebers aus einem Arbeitgeberverband der Fall sein⁴.

Bezugnahmeklauseln als Allgemeine Geschäftsbedingungen (AGB)

Werden Bezugnahmeklauseln vom Arbeitgeber vorformuliert, gelten sie rechtlich als Allgemeine Geschäftsbedingungen (AGB)^{3,4}. Dies bedeutet, dass sie den Vorschriften des Bürgerlichen Gesetzbuchs (BGB) zur Inhaltskontrolle unterliegen². Unangemessene Benachteiligungen des Arbeitnehmers, die sich beispielsweise aus mangelnder Transparenz ergeben, machen die Klausel unwirksam (§ 307 Abs. 1 BGB)². Klare und verständliche Formulierungen sind daher unerlässlich, damit dem Arbeitnehmer erkennbar ist, auf welche Regelungen sich die Verweisung bezieht und welche Folgen sich daraus ergeben⁶.

Bezugnahmeklauseln bei Betriebsübergang

Bei einem Betriebsübergang (§ 613a BGB) stellen Bezugnahmeklauseln eine besondere Herausforderung dar^{4,7}. Grundsätzlich wirken vertraglich in Bezug genommene Regelungen auch beim neuen Inhaber als individuelle Vereinbarungen fort^{1,6}. Ob die Dynamik der Bezugnahme erhalten bleibt, hängt vom genauen Wortlaut der Klausel und dem Zusammenspiel mit den beim Erwerber geltenden kollektiven Regelungen ab¹. Es gab Diskussionen darüber, ob die Fortgeltung dynamischer Bezugnahmeklauseln bei Betriebsübergängen mit EU-Recht vereinbar ist⁷. Gerichte haben jedoch klargestellt, dass eine dauerhafte Bindung des Erwerbers an dynamische Bezugnahmeklauseln dem Unionsrecht widersprechen könnte⁷. Wenn der Arbeitgeber die dynamische Anpassung an den in Bezug genommenen Tarifvertrag bei Wegfall der Tarifbindung ausschließen will, muss er eine hinreichend klare arbeitsvertragliche Vereinbarung treffen².

Gesetzliche Vorschriften

Die Anwendbarkeit von Tarifverträgen ist primär im Tarifvertragsgesetz (TVG) geregelt⁶:

§ 4 Abs. 1 TVG: Dieser Paragraph besagt, dass Tarifverträge unmittelbar und zwingend auf Arbeitsverhältnisse anzuwenden sind, wenn sowohl der Arbeitgeber als auch der Arbeitnehmer tarifgebunden sind.

§ 5 TVG: Hier ist die Anwendbarkeit von Tarifverträgen kraft Allgemeinverbindlichkeit geregelt, was jedoch seltener vorkommt.

Bezugnahmeklauseln bieten eine Möglichkeit, die Wirkung von Tarifverträgen auch dann zu entfalten, wenn die Voraussetzungen der gesetzlichen Tarifbindung nach § 4 Abs. 1 TVG nicht vorliegen^{2,6}.

Die Inhaltskontrolle von AGB-Klauseln, zu denen Bezugnahmeklauseln gehören können, wird durch **§ 307 Abs. 1 BGB** geregelt. Dieser Paragraph bestimmt, dass Bestimmungen in Allgemeinen Geschäftsbedingungen unwirksam sind, wenn sie den Vertragspartner entgegen den Geboten von Treu und Glauben unangemessen benachteiligen.

Ein wichtiger Aspekt bei der Auslegung von Bezugnahmeklauseln ist auch die Klarheit und Verständlichkeit gemäß **§ 307 Abs. 1 Satz 2 BGB**, die sicherstellt, dass der Arbeitnehmer die Tragweite der Verweisung vollständig erfassen kann⁶.

Quellen:

FN 1: <https://www.mtrlegal.com/wiki/bezugnahmeklausel/>

FN 2: <https://www.betriebsrat.de/betriebsratslexikon/br/bezugnahmeklausel>

FN 3: <https://www.kanzlei-steinwachs.de/arbeitsrecht-urteile/bag-urteile-2008/bezugnahmeklauseln-im-tarifvertrag/>

FN 4: https://www.hensche.de/Rechtsanwalt_Arbeitsvertrag_Allgemeine-Geschaeftsbedingungen_AGB_Bezugnahmeklausel.html

FN 5: <https://www.etl-rechtsanwaelte.de/stichworte/arbeitsrecht/bezugnahmeklauseln>

FN 6: <https://www.sbs-legal.de/lexikon/bezugnahme-auf-tarifvertrag>

FN 7: <https://www.noerr.com/de/insights/vereinheitlichung-von-arbeitsbedingungen-nach-betriebsubergang>

Fazit/Praxistipps für Arbeitgeber

Klare Formulierungen sind essenziell: Verwenden Sie eindeutige und verständliche Formulierungen, um zu definieren, welche externen Regelwerke (Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen, interne Richtlinien) in den Arbeitsvertrag einbezogen werden sollen. Unklare Klauseln können zu Auslegungsschwierigkeiten und rechtlichen Auseinandersetzungen führen.^{1,2}

Unterscheiden Sie zwischen statischer und dynamischer Bezugnahme: Eine statische Bezugnahme bezieht sich nur auf die Fassung des Regelwerks zum Zeitpunkt des Vertragsschlusses. Eine dynamische Bezugnahme hingegen bezieht sich auf die jeweils gültige Fassung und erfasst somit auch zukünftige Änderungen automatisch. Wägen Sie ab, welche Variante für Ihr Unternehmen am besten geeignet ist und formulieren Sie dies klar im Vertrag.^{1,3,4}

Berücksichtigen Sie die "Kleine" und "Große" dynamische Bezugnahme: Die "kleine" dynamische Klausel verweist auf ein spezifisch benanntes Regelwerk in seiner jeweils aktuellen Fassung. Die "große" dynamische Klausel (auch Tarifwechselklausel genannt) bezieht sich auf die für das Unternehmen geltenden Tarifverträge in ihrer jeweils aktuellen Fassung. Dies kann bei Branchen- oder Tarifwechseln relevant werden.³

Vermeiden Sie pauschale Verweise auf "alle jeweils geltenden Regelungen": Solche pauschalen Verweise sind oft unwirksam und können zu Rechtsunsicherheit führen. Konkretisieren Sie die in Bezug genommenen Regelwerke so genau wie möglich.¹

Prüfen Sie die Wirksamkeit der Klauseln als Allgemeine Geschäftsbedingungen (AGB): Bezugnahmeklauseln werden oft als AGB im Arbeitsvertrag verwendet. Das bedeutet, dass sie einer Inhaltskontrolle durch Gerichte unterliegen und unwirksam sein können, wenn sie intransparent oder unangemessen sind.^{2,4}

Dokumentieren Sie die bezug genommenen Regelwerke: Stellen Sie sicher, dass die jeweils aktuellen Fassungen der in Bezug genommenen Tarifverträge oder anderen Regelwerke für Arbeitnehmer leicht zugänglich sind. Dies fördert Transparenz und vermeidet Missverständnisse.⁵

Achten Sie auf die "Gleichstellungsgerechtigkeit" bei dynamischen Klauseln: Historisch wurden dynamische Klauseln oft als Gleichstellungsabrede betrachtet, die die fehlende Tarifbindung des Arbeitnehmers ausgleichen sollte. Auch wenn sich die Rechtsprechung hierzu weiterentwickelt hat, ist es ratsam, die Auswirkungen auf die Gleichbehandlung von tarifgebundenen und nicht-tarifgebundenen Mitarbeitern zu

bedenken.^{6,7,8}

Beachten Sie die Folgen bei Wegfall der Tarifbindung des Arbeitgebers: Wenn ein Arbeitgeber die Tarifbindung verliert, kann sich die Wirkung einer dynamischen Bezugnahmeklausel ändern. Hier gilt es, die Rechtsprechung zu beachten, insbesondere im Hinblick auf Vertrauensschutz und die Unterscheidung zwischen Alt- und Neuverträgen.⁵

Bei Betriebsübergängen ist Vorsicht geboten: Eine dynamische Bezugnahmeklausel kann bei einem Betriebsübergang unter Umständen ihre Dynamik behalten, dies hängt jedoch von verschiedenen Faktoren und der Auslegung durch die Gerichte ab. Eine sorgfältige Prüfung ist hier unerlässlich.⁹

Nutzen Sie Bezugnahmeklauseln zur Vereinheitlichung und Vereinfachung: Bezugnahmeklauseln können helfen, Arbeitsbedingungen zu vereinheitlichen und den Verwaltungsaufwand bei der Vertragsgestaltung zu reduzieren, indem sie auf externe Regelwerke verweisen, statt diese im Detail im Arbeitsvertrag aufzuführen.^{5,10,11}

Quellen:

FN 1: <https://www.mtrlegal.com/wiki/bezugnahmeklausel/>

FN 2: <https://www.kanzlei-steinwachs.de/arbeitsrecht-urteile/bag-urteile-2008/bezugnahmeklauseln-im-tarifvertrag/>

FN 3: <https://www.etl-rechtsanwaelte.de/stichworte/arbeitsrecht/bezugnahmeklauseln>

FN 4: https://www.hensche.de/Rechtsanwalt_Arbeitsvertrag_Allgemeine-Geschaeftsbedingungen_AGB_Bezugnahmeklausel.html

FN 5: <https://www.deutscheranwaltspiegel.de/deutscheranwaltspiegel/arbeitsrecht/auslegung-und-gestaltung-arbeitsvertraglicher-bezugnahmeklauseln-149574/>

FN 6: <https://www.kanzlei-steinwachs.de/arbeitsrecht-urteile/bag-urteile-2007/bezugnahmeklauseln/>

FN 7: <https://www.strategisches-arbeitsrecht.de/2019/12/09/tipp-nr-150-die-richtige-einordnung-vertraglicher-bezugnahmeklauseln-bei-planungen-eines-verbandsaustritts/>

FN 8: https://www.hensche.de/Arbeitsrecht_aktuell_Tarifvertrag_Nachwirkung_Bezugnahmeklausel_ArbG_Mannheim_8Ca544-09.html

FN 9: <https://www.cmshs-bloggt.de/arbeitsrecht/arbeitsvertragliche-dynamische-bezugnahme-betriebsuebergang/>

FN 10: <https://www.betriebsrat.de/betriebsratslexikon/br/bezugnahmeklausel>

FN 11: <https://www.heuking.de/de/news-events/newsletter-fachbeitraege/artikel/wirkung-einer-bezugnahmeklausel-bei-versetzung-in-ein-anderes-tarifgebiet.html>

Bildschirmarbeit

Begriffsbestimmung und rechtlicher Rahmen

Ein Bildschirmarbeitsplatz ist laut Arbeitsrecht gegeben, wenn ein Bildschirmgerät, Eingabe- oder Steuereinheiten wie Tastatur und Maus sowie gegebenenfalls ein Informationsträger eine funktionale Einheit bilden und die Arbeitnehmer*innen gewöhnlich einen nicht unwesentlichen Teil ihrer täglichen Arbeit an diesem Bildschirmgerät verrichten.^{1,2,3} Dies schließt Arbeitsplätze ein, an denen die Computerarbeit eine zentrale und regelmäßige Aufgabe darstellt.⁴ Ausgenommen sind hingegen Arbeitsplätze an Maschinen mit kleinen integrierten Displays oder Registrierkassen, bei denen die Nutzung des Bildschirms nicht die Haupttätigkeit ist.⁴

Die Regelungen für Bildschirmarbeit waren bis zum 3. Dezember 2016 in der Bildschirmarbeitsverordnung (BildscharbV) festgeschrieben.^{5,6,7,8} Da diese Verordnung nicht mehr dem aktuellen Stand der Technik entsprach, wurden ihre Inhalte in die Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV) integriert.^{5,7,8} Insbesondere Anhang 6 der ArbStättV und die seit Juli 2024 geltende Technische Regel für Arbeitsstätten ASR A6 „Bildschirmarbeit“ konkretisieren die Anforderungen an Bildschirmarbeitsplätze.^{5,7}

Pflichten des Arbeitgebers

Arbeitgeber sind gemäß dem Arbeitsschutzgesetz (§ 3 ArbSchG) und der Arbeitsstättenverordnung (§ 3 ArbStättV) verpflichtet, für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit an Bildschirmarbeitsplätzen zu sorgen.^{1,6,7,9,10,11} Dies beinhaltet insbesondere folgende Pflichten:

Gefährdungsbeurteilung: Arbeitgeber müssen für jeden Arbeitsplatz, auch für Telearbeits- und Homeoffice-Plätze, eine Gefährdungsbeurteilung durchführen.^{1,2,4,7,10} Dabei werden potenzielle Belastungen für Augen und Sehvermögen sowie psychische Belastungen bewertet.^{1,11} Die Gefährdungsbeurteilung ist zu dokumentieren und regelmäßig, insbesondere bei Änderungen der Arbeitsbedingungen, zu überprüfen und zu aktualisieren.⁴ Die Einbeziehung der Beschäftigten und des Betriebsrats ist dabei von großer Bedeutung.⁴

Arbeitsplatzgestaltung: Die Gestaltung des Arbeitsplatzes muss ergonomischen Standards entsprechen, um physische und psychische Belastungen zu reduzieren.^{6,7} Dies betrifft unter anderem:

Bildschirm und Tastatur: Der Bildschirm muss flimmerfrei und reflexionsarm sein.^{1,6,10} Die Tastatur sollte neigbar, vom Bildschirm getrennt und ebenfalls reflexionsarm sein.^{1,6,10} Bei Notebooks besteht Anspruch auf eine separate Tastatur.^{1,10}

Sitzmöbel und Tisch: Der Bürostuhl muss höhenverstellbar sein und eine verstellbare Rückenlehne sowie eine gepolsterte Sitzfläche aufweisen.^{1,6} Der Bürotisch sollte ausreichend Platz für Arbeitsmittel bieten, frei von Reflexionen sein und eine Tiefe von mindestens 80 cm sowie eine Breite von 160 cm haben.^{1,6,12} Bei ausschließlicher Bildschirmarbeit wird eine Tischfläche von mindestens 160 x 80 cm als Richtwert angesehen.¹² Eine Fußstütze kann auf Wunsch zur Verfügung gestellt werden.⁶

Arbeitsumgebung: Dazu gehören ausreichender Raum für Haltungswechsel, angepasste Beleuchtung zur Vermeidung von Blendung, geeignete Luftfeuchtigkeit und die Reduzierung von Lärm.⁶ Die Lufttemperatur sollte zwischen 20 und 26 Grad Celsius liegen, die Luftfeuchtigkeit zwischen 40 und 65 Prozent.¹

Unterweisung der Beschäftigten: Mitarbeiter müssen über die sichere Gestaltung und Nutzung des Bildschirmarbeitsplatzes sowie die damit verbundenen Gesundheitsrisiken und Schutzmaßnahmen unterwiesen werden.^{2,7}

Arbeitsmedizinische Vorsorge: Arbeitgeber müssen den Beschäftigten regelmäßige Augenuntersuchungen anbieten.^{3,6,7,12,13} Diese sollten für Personen unter 40 Jahren alle fünf Jahre und für Personen über 40 Jahren alle drei Jahre stattfinden. Bei auftretenden Beschwerden, die auf die Bildschirmarbeit zurückzuführen sind, muss ebenfalls eine Untersuchung angeboten werden.⁶

Sehhilfen/Bildschirmbrillen: Wenn gewöhnliche Sehhilfen nicht ausreichen und die Bildschirmarbeit Beeinträchtigungen des Sehvermögens verursacht, kann ein Anspruch auf eine (teilweise) Kostenübernahme für eine spezielle Bildschirmarbeitsplatzbrille bestehen.^{1,6,7}

Pausenregelungen und Arbeitszeitbegrenzung

Obwohl es keine explizite gesetzliche Verpflichtung gibt, die genaue Dauer und Häufigkeit von Bildschirmpausen festzulegen, sind diese ein wichtiger Bestandteil des Gesundheitsschutzes bei Bildschirmarbeit.⁹ Die Arbeitsstättenverordnung sieht vor, dass der Arbeitsplatz so gestaltet sein soll, dass ein Wechsel zwischen unterschiedlichen Tätigkeiten ermöglicht wird.⁹ Aus dieser Anforderung lassen sich regelmäßige Pausen und

Tätigkeitswechsel ableiten.⁹

Generell wird empfohlen, nach jeweils 50 Minuten ununterbrochener Bildschirmarbeit eine Pause von mindestens 10 Minuten einzulegen oder einen Tätigkeitswechsel vorzunehmen.^{3,13} Alternativ haben sich auch Modelle wie 5-10 Minuten Pause pro Stunde oder längere Pausen in größeren Zeitabständen etabliert.^{9,14} Diese Pausen sind Bestandteil der Arbeitszeit und sollten zur Erholung von Augen und Körper genutzt werden.^{9,14} Sie können dazu dienen, aufzustehen, sich zu bewegen oder den Blick vom Bildschirm abzuwenden.¹⁵

Besonders bei reiner Bildschirmtätigkeit sind kurze, regelmäßige Pausen vorteilhafter als wenige, längere Pausen.¹⁴ In Österreich ist beispielsweise eine Pause von 10 Minuten nach jeweils 50 Minuten Bildschirmarbeit gesetzlich vorgeschrieben.¹³

Ein nicht unwesentlicher Anteil an Bildschirmarbeit in der Tagesarbeitszeit erfordert vom Arbeitgeber die Organisation von Pausen oder Tätigkeitswechseln.³

Sonderfälle und mobile Arbeit

Die Regelungen zur Bildschirmarbeit gelten grundsätzlich auch für Telearbeitsplätze und im Homeoffice.^{4,7} Arbeitgeber sind auch hier verpflichtet, eine Gefährdungsbeurteilung durchzuführen und sicherzustellen, dass der Arbeitsplatz ergonomisch gestaltet ist.^{4,7} Eine Arbeitsplatzbegehung vor Ort ist jedoch nicht zwingend erforderlich.⁷

Bei der Verwendung von mobilen Arbeitsmitteln wie Notebooks sind ebenfalls ergonomische Standards zu beachten.^{7,10} Das Gewicht von mobilen Geräten sollte maximal 2 kg betragen.⁷ Laptops dürfen nur mit einer separaten, angeschlossenen Tastatur dauerhaft als Arbeitsmittel genutzt werden, da sie sonst nicht den ergonomischen Anforderungen an Tastaturen genügen.¹⁰

Rechtsgrundlagen und Normen

Die wichtigsten rechtlichen Grundlagen und Regelungen im Bereich der Bildschirmarbeit sind:

Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV), insbesondere Anhang 6 „Maßnahmen zur Gestaltung von Bildschirmarbeitsplätzen“.^{5,7,10}

Technische Regeln für Arbeitsstätten (ASR), insbesondere die ASR A6 „Bildschirmarbeit“.^{5,7}

Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG)^{6,9}

Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge (ArbMedVV)⁷

- Internationale Normen wie ISO 9241 können ebenfalls relevant sein.⁷

Bei Nichteinhaltung der Vorschriften durch den Arbeitgeber kann dies zur Nichtigkeit arbeitsvertraglicher Anweisungen führen und dem Arbeitnehmer ein Zurückbehaltungsrecht an der Arbeitsleistung einräumen, bei fortbestehender Vergütungspflicht.⁵ Zudem können Beschwerden bei staatlichen Aufsichtsämtern erhoben werden.⁵

Quellen:

- FN 1: <https://www.allrecht.de/alles-was-recht-ist/bildschirmarbeitsverordnung-das-gilt-fuer-den-bildschirmarbeitsplatz/>
- FN 2: https://www.haufe.de/arbeitschutz/sicherheit/gefaehrungsbeurteilung-fuer-bildschirmarbeitsplaetze-warum_96_456806.html
- FN 3: https://www.arbeitsinspektion.gv.at/Arbeitsstaetten-_Arbeitsplaetze/Ergonomie/Bildschirmarbeitsplaetze.html
- FN 4: <https://www.fenyx-office.com/ratgeber/bildschirmarbeitsverordnung>
- FN 5: <https://de.wikipedia.org/wiki/Bildschirmarbeitsverordnung>
- FN 6: <https://www.arbeitsrechte.de/bildschirmarbeitsverordnung/>
- FN 7: <https://www.arbeitsschutzgesetze.com/verordnungen/bildschirmarbeitsverordnung/>
- FN 8: <https://www.fachanwalt.de/magazin/arbeitsrecht/bildschirmarbeitsplatz-arbeitsstaettenverordnung>
- FN 9: <https://www.juraforum.de/lexikon/bildschirmpause>
- FN 10: <https://tischplatte-nach-mass.com/blogs/ratgeber/arbeitsstaettenverordnung-bildschirmarbeitsplatz>
- FN 11: <https://www.juraforum.de/lexikon/bildschirmarbeitsverordnung>
- FN 12: https://wien.arbeiterkammer.at/service/broschueren/Arbeitnehmerschutz/broschueren/Bildschirmarbeit_2019.pdf
- FN 13: https://www.arbeitsinspektion.gv.at/Arbeitsstaetten-_Arbeitsplaetze/Ergonomie/Bildschirmarbeitsplatz.html
- FN 14: https://www.komnet.nrw.de/_sitetools/dialog/43875
- FN 15: <https://kanzlei-herfurtner.de/bildschirmpause/>

Fazit/Praxistipps für Arbeitgeber im Zusammenhang mit Bildschirmarbeit

Ergonomie am Arbeitsplatz sicherstellen: Stellen Sie sicher, dass jeder Arbeitsplatz mit einem Bildschirm den ergonomischen Anforderungen entspricht. Dazu gehören verstellbare Stühle, die eine korrekte Haltung fördern, höhenverstellbare Tische oder Tischaufsätze und eine angemessene Platzierung von Bildschirm, Tastatur und Maus, um Nacken-, Schulter- und Handgelenkbeschwerden vorzubeugen. Berücksichtigen Sie auch die Beleuchtung, um Blendung und Augenbelastung zu minimieren.^{1,2}

Regelmäßige Pausen fördern: Ermutigen Sie Ihre Mitarbeiter, regelmäßig Pausen einzulegen. Kurze, häufige Unterbrechungen von der Bildschirmnutzung sind effektiver als lange, seltene Pausen. Diese Pausen sollten genutzt werden, um sich zu bewegen, die Augen zu entspannen (z. B. durch Blick in die Ferne) und leichte Dehnübungen zu machen.^{2,3}

Fortbildung und Sensibilisierung: Schulen Sie Ihre Mitarbeiter und Führungskräfte über die potenziellen gesundheitlichen Risiken der Bildschirmarbeit und die Bedeutung von ergonomischen Anpassungen und Pausen. Bieten Sie Schulungen zur richtigen Haltung und zu ergonomischen Hilfsmitteln an.²

Bereitstellung von geeignetem Arbeitsmittel: Stellen Sie sicher, dass die technischen Arbeitsmittel wie Bildschirme, Tastaturen und Mäuse den aktuellen ergonomischen Standards entsprechen und für die jeweilige Tätigkeit geeignet sind. Prüfen Sie regelmäßig, ob die vorhandene Hard- und Software den Mitarbeitern eine gesunde und effiziente Arbeitsweise ermöglicht.^{1,2}

Arbeitsplatzgestaltung: Die Gestaltung des Arbeitsplatzes spielt eine entscheidende Rolle. Achten Sie auf ausreichenden Abstand zwischen den Arbeitsplätzen, um Ablenkungen zu minimieren, und auf eine angenehme Raumtemperatur sowie gute Luftqualität.^{1,2}

Vorsorgeuntersuchungen anbieten: Bieten Sie Ihren Mitarbeitern, die regelmäßig Bildschirmarbeit leisten, arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen an. Diese Untersuchungen können dazu beitragen, gesundheitliche Probleme frühzeitig zu erkennen und präventive Maßnahmen einzuleiten.³

Flexibilität ermöglichen: Wo immer möglich, bieten Sie flexible Arbeitszeitmodelle oder die Möglichkeit zum Homeoffice an. Dies kann den Mitarbeitern helfen, ihren Arbeitsalltag besser zu gestalten und Überlastung vorzubeugen.⁴

Gespräche über Belastung führen: Fördern Sie eine offene Kommunikation über die Arbeitsbelastung. Regelmäßige Gespräche zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitern können helfen, potenzielle Probleme frühzeitig zu erkennen und gemeinsam Lösungen zu entwickeln.⁴

Gesetzliche Vorgaben beachten: Informieren Sie sich über die relevanten gesetzlichen Bestimmungen und Verordnungen zum Thema Bildschirmarbeit und setzen Sie diese konsequent um. Dazu gehören unter anderem Regelungen zur Arbeitszeit, Pausengestaltung und zur Gestaltung von Bildschirmarbeitsplätzen.^{1,3}

Dokumentation der Gefährdungsbeurteilung: Führen Sie eine Gefährdungsbeurteilung für alle Arbeitsplätze mit Bildschirmtätigkeit durch und dokumentieren Sie die getroffenen Maßnahmen zur Risikominimierung. Diese Dokumentation ist nicht nur rechtlich relevant, sondern auch ein wichtiges Werkzeug zur kontinuierlichen Verbesserung der Arbeitsbedingungen.¹

Regelmäßige Überprüfung und Anpassung: Die ergonomischen Anforderungen und die Arbeitsbedingungen können sich ändern. Überprüfen Sie daher regelmäßig die Arbeitsplätze und die eingesetzten Maßnahmen, um sicherzustellen, dass diese weiterhin den Bedürfnissen der Mitarbeiter und den gesetzlichen Vorgaben entsprechen. Passen Sie die Gegebenheiten bei Bedarf an.²

Bereitstellung von Sehhilfen: Wenn bei Sehtests festgestellt wird, dass Mitarbeiter spezielle Sehhilfen für die Bildschirmarbeit benötigen, sind Arbeitgeber unter bestimmten Voraussetzungen verpflichtet, diese bereitzustellen.^{1*} **Bezüglich Arbeitsrecht:** Arbeitgeber sind gesetzlich verpflichtet, für eine sichere und gesunde Arbeitsumgebung zu sorgen. Dies umfasst die ergonomische Gestaltung von Bildschirmarbeitsplätzen gemäß der Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV), die unter anderem spezielle Anforderungen an die Einrichtung und die Arbeitsmittel stellt^{1,2}. Die Bildschirmarbeitsverordnung (BildscharbV), die nun Teil der ArbStättV ist, regelt unter anderem die Notwendigkeit von Pausen oder tätigkeitswechselnden Unterbrechungen^{3,4}. Des Weiteren ist das Arbeitszeitgesetz (ArbZG) relevant, das Pausenzeiten nach bestimmten Arbeitsdauern vorschreibt^{5,6}. Arbeitgeber sind zudem verpflichtet, arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen anzubieten, insbesondere Augenuntersuchungen, und bei Bedarf spezielle Sehhilfen zur Verfügung zu stellen^{7,8,9}. Eine Gefährdungsbeurteilung für Bildschirmarbeitsplätze ist ebenfalls verpflichtend^{2,10}.

Pausenregelungen: Nach § 4 des Arbeitszeitgesetzes (ArbZG) sind Arbeitnehmer nach spätestens sechs Stunden ununterbrochener Arbeitszeit zu einer Pause von mindestens 30 Minuten berechtigt; bei mehr als neun Stunden erhöht sich diese auf mindestens 45 Minuten^{5,6}. Die Bildschirmarbeitsverordnung (BS-V) empfiehlt, nach jeweils 50 Minuten ununterbrochener Bildschirmarbeit eine Pause oder einen Tätigkeitswechsel von mindestens 10 Minuten einzulegen^{4,10}. Kurze, häufige Pausen (Mikropausen) sind generell vorteilhafter als seltene, längere Pausen, um Ermüdungserscheinungen vorzubeugen^{5,11}. Diese Pausen sollten genutzt werden, um sich zu bewegen und die Augen zu entlasten⁵.

Ergonomische Gestaltung des Arbeitsplatzes: Arbeitgeber müssen sicherstellen, dass Bildschirmarbeitsplätze ergonomisch gestaltet sind^{1,7}. Dies beinhaltet die Bereitstellung von verstellbaren Stühlen, höhenverstellbaren Tischen und die richtige Positionierung von Monitor, Tastatur und Maus^{1,12,13}. Besonderes Augenmerk sollte auf die Vermeidung von Blendungen und Reflexionen auf dem Bildschirm gelegt werden^{7,14}. Die Arbeitsfläche sollte ausreichend groß sein, um eine flexible Anordnung der Arbeitsmittel zu ermöglichen¹⁰. Auch die Beleuchtung spielt eine wichtige Rolle für die Reduzierung von Augenbelastungen^{7,14}.

Arbeitsmedizinische Vorsorge und Sehhilfen: Arbeitgeber sind verpflichtet, ihren Mitarbeitern, die regelmäßig Bildschirmarbeit leisten, angemessene Augenuntersuchungen anzubieten^{7,8,9}. Wenn durch diese Untersuchungen festgestellt wird, dass spezielle Sehhilfen für die Bildschirmarbeit notwendig sind, muss der Arbeitgeber diese bereitstellen⁷. Die Kosten für solche Sehhilfen werden in der Regel vom Arbeitgeber übernommen^{10,15}.

Information und Unterweisung: Mitarbeiter müssen über die spezifischen Gefahren der Bildschirmarbeit, die rechtlichen Regelungen (wie Pausenregelungen und das Recht auf Augenuntersuchungen) sowie über die ergonomischen Anforderungen informiert und unterwiesen werden^{10,16,17}.

Arbeitsplatzevaluierung (Gefährdungsbeurteilung): Eine regelmäßige Evaluierung der Arbeitsplätze im Hinblick auf physische und psychische Belastungen ist erforderlich. Diese dient der Festlegung und Dokumentation von Schutzmaßnahmen und der kontinuierlichen Verbesserung der Arbeitsbedingungen^{2,10}.

Quellen:

- FN 1: <https://www.svs.at/cdscontent/load?contentid=10008.742322&version=1624447657>
- FN 2: <https://webtv-campus.de/blog/bildschirmarbeitsplatzverordnung-arbeitgeber-ist-in-der-pflicht/>
- FN 3: <https://www.arbeitsrechte.de/bildschirmarbeitsverordnung/>
- FN 4: https://www.arbeitsinspektion.gv.at/Arbeitsstaetten-_Arbeitsplaetze/Ergonomie/Bildschirmarbeitsplatz.html
- FN 5: <https://kanzlei-herfurtner.de/bildschirmpause/>
- FN 6: <https://www.institut-betriebliches-gesundheitsmanagement.de/arbeitspausen-pausenreglung/>
- FN 7: <https://www.bghm.de/arbeitsschuetzer/praxishilfen/arbeitsschutz-kompakt/065-bildschirmarbeit>
- FN 8: <https://www.bgw-online.de/bgw-online-de/faq/arbeitsmedizinische-vorsorge-am-bildschirmarbeitsplatz--13662>
- FN 9: <https://www.bauhof-online.de/d/g37-der-betriebsarzt-informiert-g-37-konkretisiert-die-bestimmungen-der-bildschirmarbeitsverordnung/>
- FN 10: https://wien.arbeiterkammer.at/service/broschueren/Arbeitnehmerschutz/broschueren/Bildschirmarbeit_2019.pdf
- FN 11: https://www.komnet.nrw.de/_sitetools/dialog/43875
- FN 12: <https://lech-bueroplanung.de/blog/ergonomie/>
- FN 13: <https://www.arbeitsrechte.de/ergonomie-am-arbeitsplatz/>
- FN 14: https://www.haufe.de/arbeitsschutz/gesundheit-umwelt/bildschirmarbeitsplatz-ergonomisch-einrichten_94_656754.html
- FN 15: <https://www.kaerhealth.com/ressourcen/g-37-untersuchung-bildschirmarbeitsplatz>
- FN 16: http://www.gaeckel.de/wp-content/uploads/2018/10/Checkliste_Buro-_und_Bildschirmarbeitsplatze.pdf
- FN 17: https://www.uni-kassel.de/hochschulverwaltung/files/Themen/Arbeitsplatz_Personal/Vorgesehene_Einstellung/Checkliste_Bildschirmarbeit.pdf
- FN 18: <https://www.domeba.com/vorsorgeuntersuchung-g37/>
- FN 19: <https://tischplatte-nach-mass.com/blogs/ratgeber/arbeitsstaettenverordnung-bildschirmarbeitsplatz>

Brückenteilzeit

Die Brückenteilzeit, geregelt in § 9a des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG), ermöglicht Arbeitnehmern, ihre vertraglich vereinbarte Arbeitszeit für einen begrenzten Zeitraum zu reduzieren und danach wieder zu ihrer ursprünglichen Arbeitszeit zurückzukehren. Dieses Recht wurde mit dem Gesetz zur Weiterentwicklung des Teilzeitrechts zum 1. Januar 2019 eingeführt, um Arbeitnehmern mehr Flexibilität zu bieten und sie vor einer möglichen "Teilzeitfalle" zu schützen, bei der eine Rückkehr zur Vollzeitbeschäftigung unsicher war^{1,2}.

Anspruchsvoraussetzungen

Grundsätzlich haben Arbeitnehmer einen Anspruch auf Brückenteilzeit, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind^{2,3,4,5,6,7}:

Dauer des Arbeitsverhältnisses: Das Arbeitsverhältnis muss länger als sechs Monate bestehen.

Unternehmensgröße: Der Arbeitgeber muss in der Regel mehr als 45 Arbeitnehmer beschäftigen. Auszubildende zählen hierbei nicht mit. Kleinere Unternehmen mit weniger als 45 Mitarbeitern sind nicht verpflichtet, Brückenteilzeit anzubieten^{2,3,5,6}. Für Unternehmen mit 46 bis 200 Mitarbeitern gibt es eine Zumutbarkeitsgrenze: Der Anspruch kann abgelehnt werden, wenn bereits ein bestimmter Anteil der Belegschaft (ein Arbeitnehmer pro 15 Mitarbeiter) Brückenteilzeit in Anspruch nimmt^{2,3,8}.

Zeitraum der Reduzierung: Die Reduzierung der Arbeitszeit muss für einen Zeitraum von mindestens einem Jahr und höchstens fünf Jahren erfolgen.

Es müssen keine bestimmten Gründe wie Kindererziehung oder die Pflege von Angehörigen vorliegen, um Brückenteilzeit in Anspruch nehmen zu können^{2,4,9}.

Antragstellung und Verfahren

Der Antrag auf Brückenteilzeit muss mindestens drei Monate vor dem gewünschten Beginn der Arbeitszeitreduzierung schriftlich beim Arbeitgeber eingereicht werden^{3,4,9}. Der Antrag sollte auch die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit während der Brückenteilzeit enthalten⁴.

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, den Teilzeitwunsch mit dem Arbeitnehmer zu erörtern, um eine Vereinbarung zu erzielen^{3,10}. Spätestens einen Monat vor dem geplanten Beginn muss der Arbeitgeber seine Entscheidung schriftlich mitteilen^{3,4}. Kommt der Arbeitgeber dieser Frist nicht nach, gilt die Brückenteilzeit als vereinbart⁴.

Während der Brückenteilzeit

Während der vereinbarten Brückenteilzeit sind die Parteien an die getroffenen Vereinbarungen gebunden^{4,10}. Es besteht kein gesetzlicher Anspruch darauf, die Arbeitszeit innerhalb dieses Zeitraums weiter zu verkürzen oder zu verlängern, oder vorzeitig zur ursprünglichen Arbeitszeit zurückzukehren. Freiwillige Vereinbarungen sind jedoch möglich^{4,10}. Während einer Brückenteilzeit ist ein Antrag auf zeitlich nicht begrenzte Arbeitszeitverringerung gemäß § 8 TzBfG ausgeschlossen¹⁰.

Ablehnungsgründe durch den Arbeitgeber

Ein Arbeitgeber kann einen Antrag auf Brückenteilzeit ablehnen, wenn entgegenstehende betriebliche Gründe vorliegen^{3,7,9}. Dies ist insbesondere der Fall, wenn die Arbeitszeitreduzierung die Organisation, den Arbeitsablauf oder die Sicherheit im Betrieb wesentlich beeinträchtigt oder unverhältnismäßige Kosten verursacht^{3,9}. Die Darlegungs- und Beweislast für solche betrieblichen Gründe liegt beim Arbeitgeber^{8,10}.

Zusätzlich gelten für Unternehmen mit 46 bis 200 Mitarbeitern die bereits genannten Zumutbarkeitsgrenzen^{2,3,8}. Auch wenn die Fristen für die Antragstellung oder Mitteilung des Arbeitgebers versäumt werden, kann ein Antrag abgelehnt werden^{10,11}.

Erneuter Antrag nach Ablehnung

Wurde ein Antrag auf Brückenteilzeit berechtigt abgelehnt:

- Aufgrund betrieblicher Gründe: Der Arbeitnehmer kann frühestens zwei Jahre nach der Ablehnung einen neuen

Antrag stellen^{4,8}.

- Aufgrund der Zumutbarkeitsgrenze (Unternehmen mit 46-200 Mitarbeitern): Der Arbeitnehmer kann frühestens ein Jahr nach der Ablehnung einen neuen Antrag stellen^{4,8}.

Nach der Rückkehr zur ursprünglichen Arbeitszeit kann ein Arbeitnehmer frühestens ein Jahr später erneut eine Verringerung der Arbeitszeit (Teilzeit oder Brückenteilzeit) beantragen¹⁰.

Brückenteilzeit und befristete Arbeitsverhältnisse

Grundsätzlich haben auch befristet beschäftigte Arbeitnehmer einen Anspruch auf Brückenteilzeit, und zwar für die Dauer ihres befristeten Arbeitsvertrages³. Leiharbeiter können Brückenteilzeit beim Verleiher geltend machen, nicht jedoch beim Entleihbetrieb³.

Quellen:

FN 1: https://de.wikipedia.org/wiki/Gesetz_zur>Weiterentwicklung_des_Teilzeitrechts_%E2%80%93_Einführung_einer_Brückenteilzeit

FN 2: <https://www.allrecht.de/alles-was-recht-ist/brueckenteilzeit/>

FN 3: <https://www.bmas.de/DE/Arbeit/Arbeitsrecht/Teilzeit-flexible-Arbeitszeit/Teilzeit/Fragen-und-Antworten-Brueckenteilzeit/faq-brueckenteilzeit.html>

FN 4: <https://www.igmetall.de/service/ratgeber/brueckenteilzeit-die-arbeitszeit-befristet-reduzieren>

FN 5: <https://www.personio.de/hr-lexikon/brueckenteilzeit/>

FN 6: <https://www.hensche.de/brueckenteilzeit-gemaess-paragraph-9a-teilzeit-und-befristungsgesetz-tzbf-22.10.2018-16.49.html>

FN 7: <https://www.ihk.de/darmstadt/produktmarken/recht-und-fair-play/arbeitsrecht/beschaeftigungsformen/rechtsanspruch-h-2537986>

FN 8: <https://www.lexware.de/wissen/mitarbeiter-gehalt/die-neue-brueckenteilzeit-das-muessen-sie-als-arbeitgeber-wissen/>

FN 9: <https://www.bmas.de/DE/Arbeit/Arbeitsrecht/Teilzeit-flexible-Arbeitszeit/Teilzeit/brueckenteilzeit-artikel.html>

FN 10: https://www.haufe.de/personal/arbeitsrecht/gesetz-zur-befristeten-teilzeit_76_413146.html

FN 11: <https://www.tk.de/firmenkunden/service/fachthemen/newsletter-bestellen/rechtliche-regelungen-brueckenteilzeit-2120798>

Fazit/Praxistipps für Arbeitgeber zur Brückenteilzeit

Prüfen Sie die Anspruchsvoraussetzungen genau: Ein Rechtsanspruch auf Brückenteilzeit besteht für Arbeitnehmer, die seit mindestens sechs Monaten im Unternehmen beschäftigt sind, wenn das Unternehmen regelmäßig mehr als 45 Mitarbeitende hat. Die Teilzeitreduzierung muss für einen Zeitraum von mindestens einem und höchstens fünf Jahren beantragt werden. Bei Unternehmen mit 46 bis 200 Mitarbeitenden greift eine Zumutbarkeitsgrenze, wonach ein Arbeitgeber die Anträge ablehnen kann, wenn bereits ein bestimmter Anteil der Belegschaft in Brückenteilzeit arbeitet.^{1,2,3,4,5,6}

Fristen einhalten: Arbeitnehmer müssen ihren Antrag auf Brückenteilzeit mindestens drei Monate vor dem gewünschten Beginn schriftlich stellen. Als Arbeitgeber müssen Sie Ihre Entscheidung dem Arbeitnehmer spätestens einen Monat vor dem geplanten Beginn schriftlich mitteilen. Versäumen Sie diese Frist, gilt der Antrag als genehmigt.^{1,3,5,6,7}

Führen Sie das Gespräch: Sie sind verpflichtet, mit dem Arbeitnehmer das Anliegen zu erörtern, mit dem Ziel, eine einvernehmliche Lösung zu finden.^{1,7,8}

Ablehnungsgründe prüfen und dokumentieren: Anträge auf Brückenteilzeit können nur aus bestimmten, betrieblichen Gründen abgelehnt werden. Dazu zählen wesentliche Beeinträchtigungen der Organisation, des Arbeitsablaufs oder der Sicherheit im Betrieb, sowie unverhältnismäßige Kosten. Diese Gründe müssen Sie als Arbeitgeber darlegen und beweisen können.^{1,3,4,6,7,8,9,10,11}

Berücksichtigen Sie die Zumutbarkeitsgrenze in kleineren Betrieben: Unternehmen mit 46 bis 200 Mitarbeitenden können Anträge ablehnen, wenn bereits ein bestimmter Anteil der Belegschaft (ein Mitarbeiter pro 15 Beschäftigte) in Brückenteilzeit ist. Beachten Sie, dass für diese Quote nur die tatsächlichen Antragsteller zählen.^{1,2,3,6,9}

Keine Änderungen während der Brückenteilzeit: Während der Brückenteilzeit sind weder weitere Stundenreduzierungen oder -erhöhungen noch eine vorzeitige Rückkehr zur ursprünglichen Arbeitszeit möglich, es sei denn, es wird einvernehmlich eine Änderung vereinbart.^{1,3,5,7}

Klare Kommunikation bei Ablehnung: Wenn Sie einen Antrag berechtigterweise ablehnen, müssen Sie dies schriftlich und mit Begründung tun. Nach einer Ablehnung aufgrund betrieblicher Gründe kann ein neuer Antrag erst nach zwei Jahren, nach Ablehnung wegen der Zumutbarkeitsgrenze nach einem Jahr, erneut gestellt werden.^{1,3,11}

Unterscheiden Sie Brückenteilzeit von unbefristeter Teilzeit: Brückenteilzeit ist zeitlich begrenzt und endet automatisch, um dann zur ursprünglichen Arbeitszeit zurückzukehren. Ein Antrag auf unbefristete Teilzeit während einer Brückenteilzeit ist in der Regel ausgeschlossen.^{1,2}

Erwägen Sie die Mitbestimmung des Betriebsrats: Arbeitnehmer haben die Möglichkeit, den Betriebsrat hinzuzuziehen. Informieren Sie sich über eventuelle Regelungen zur betrieblichen Mitbestimmung.^{1,2,5,11}

Beachten Sie die Rückkehrregelung nach Beendigung der Brückenteilzeit Nach der Rückkehr zur vollen Arbeitszeit kann ein Arbeitnehmer frühestens ein Jahr später eine erneute Arbeitszeitreduzierung beantragen.¹

Quellen:

FN 1: https://www.haufe.de/personal/arbeitsrecht/gesetz-zur-befristeten-teilzeit_76_413146.html

FN 2: <https://www.tk.de/firmenkunden/service/fachthemen/newsletter-bestellen/rechtliche-regelungen-brueckenteilzeit-2120798>

FN 3: <https://www.lexware.de/wissen/mitarbeiter-gehalt/die-neue-brueckenteilzeit-das-muessen-sie-als-arbeitgeber-wissen/>

FN 4: <https://www.informationsportal.de/brueckenteilzeit-wann-arbeitgeber-sie-gewaehren-muessen/>

FN 5: <https://www.igmetall.de/service/ratgeber/brueckenteilzeit-die-arbeitszeit-befristet-reduzieren>

FN 6: <https://www.bmas.de/DE/Arbeit/Arbeitsrecht/Teilzeit-flexible-Arbeitszeit/Teilzeit/brueckenteilzeit-artikel.html>

FN 7: <https://www.bmas.de/DE/Arbeit/Arbeitsrecht/Teilzeit-flexible-Arbeitszeit/Teilzeit/Fragen-und-Antworten-Brueckenteilzeit/faq-brueckenteilzeit.html>

FN 8: <https://www.personio.de/hr-lexikon/brueckenteilzeit/>

FN 9: <https://www.roberthalf.com/de/de/insights/karriereentwicklung/brueckenteilzeit-als-arbeitsmodell-der-zukunft>

FN 10: <https://kliemt.blog/2025/02/04/brueckenteilzeit-voraussetzungen-und-fallstricke/>

FN 11: <https://www.betriebsrat.com/wissen/arbeitszeit-und-verguetung/brueckenteilzeit>

Bürgergeld

Das Bürgergeld, welches das Arbeitslosengeld II (umgangssprachlich Hartz IV) seit dem 1. Januar 2023 ersetzt, ist eine staatliche Leistung zur Grundsicherung für Arbeitsuchende^{1,2}. Es zielt darauf ab, ein Leben zu ermöglichen, das der Würde des Menschen entspricht³. Anspruch auf Bürgergeld haben erwerbsfähige und hilfebedürftige Menschen, die ihren Lebensunterhalt nicht aus eigenem Einkommen oder Vermögen decken können und deren vorrangige Ansprüche (wie z. B. Arbeitslosengeld, Kinderzuschlag oder Wohngeld) nicht ausreichen. Es dient der Sicherung des Existenzminimums und unterstützt bei der Suche nach Arbeit und Qualifizierung^{4,6}.

Gesetzliche Grundlagen und Zielsetzung

Die rechtlichen Grundlagen für das Bürgergeld sind primär im Zweiten Buch Sozialgesetzbuch (SGB II) verankert^{3,5,7}. Das Bürgergeld-Gesetz reformierte die Grundsicherung für Arbeitsuchende umfassend, um sie an aktuelle sozial- und arbeitsmarktpolitische Herausforderungen anzupassen^{1,4}. Die Kernprinzipien sind Respekt und Augenhöhe im Umgang der Jobcenter mit den Leistungsberechtigten⁴. Ein zentrales Ziel ist die Förderung von Selbstbestimmung, die Ermöglichung, Potenziale zu entwickeln und neue Chancen zu ergreifen^{4,8}.

Wesentliche Aspekte

Aus arbeitsrechtlicher Sicht sind vor allem die Pflichten der Bürgergeld-Berechtigten und die Auswirkungen von Kündigungen von Bedeutung^{9,10}.

Pflichten der Leistungsberechtigten

Bürgergeld-Empfänger sind verpflichtet, aktiv an der Beendigung oder Minderung ihrer Hilfebedürftigkeit mitzuwirken⁶. Dies beinhaltet grundsätzlich zumutbare Tätigkeiten auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt⁴. Wenn diese zur Arbeitsaufnahme erforderlich sind, können auch Weiterbildungen oder Qualifizierungsmaßnahmen vom Jobcenter unterstützt werden⁴.

Ein kooperativer Verhaltenskodex zwischen Leistungsberechtigten und Jobcentern wird angestrebt, wobei bürokratische Hürden abgebaut werden sollen⁴. Es besteht die Pflicht, Veränderungen in den finanziellen Verhältnissen sowie Vermögen und Einkommen dem Jobcenter mitzuteilen⁹. Einkommen und Vermögen dürfen nicht in der Absicht gemindert werden, um mehr Bürgergeld zu erhalten⁹.

Sanktionen und Leistungsminderungen

Die Verletzung von Mitwirkungspflichten kann zu Leistungsminderungen beim Bürgergeld führen^{9,11}. Solche Sanktionen drohen beispielsweise bei einer Eigenkündigung ohne wichtigen Grund oder bei einer verhaltensbedingten Kündigung durch den Arbeitgeber^{10,11}. In solchen Fällen können die Regelsätze um bis zu 30 Prozent gekürzt werden¹¹. Leistungsminderungen werden jedoch nicht verhängt, wenn ein wichtiger Grund für das Verhalten vorliegt oder die Minderung eine außergewöhnliche Härte darstellen würde⁹. Bei Kündigungen durch den Arbeitgeber hängt die Höhe einer möglichen Sanktion von der Art der Kündigung ab (betriebsbedingt, verhaltensbedingt oder personenbedingt)¹⁰.

Besonderheiten bei Auszubildenden und Minijobs

Auszubildende können unter bestimmten Voraussetzungen ergänzendes Bürgergeld erhalten, wenn ihre Ausbildungsvergütung nicht zur Deckung ihres Bedarfs ausreicht^{4,8}. Auch Einkommen aus geringfügiger Beschäftigung (Minijobs) wird bei der Berechnung des Bürgergeldes berücksichtigt, wobei Freibeträge gelten⁸. Eine Kündigung eines Minijobs kann jedoch ebenfalls zu Leistungsminderungen beim Bürgergeld führen, wenn kein wichtiger Grund vorliegt¹¹.

Karenzzeit und Schonvermögen

Im ersten Jahr des Bürgergeld-Bezugs besteht eine sogenannte Karenzzeit, in der die Kosten für die Unterkunft und Heizung sowie das geschützte Vermögen (Schonvermögen) nicht geprüft werden⁴. Dies soll den Menschen ermöglichen, sich auf die Arbeitsuche oder Qualifizierung zu konzentrieren⁴. Die genauen Höhen des Schonvermögens und die Angemessenheit der Wohnkosten werden in der Regel erst nach dieser Zeit geprüft².

Kooperationsplan

Ein zentrales Instrument der Zusammenarbeit zwischen Jobcenter und Leistungsberechtigten ist der

Kooperationsplan⁹. In diesem werden abgestimmte Ziele und die notwendigen Schritte zu deren Erreichung festgehalten. Die Einhaltung der Vereinbarungen ist essenziell für den Erfolg des Eingliederungsprozesses⁹.

Bürgergeld und das Arbeitsverhältnis

Das Bürgergeld ist eine Leistung zur Grundsicherung für Arbeitsuchende und ersetzt seit 2023 das bisherige Arbeitslosengeld II (Hartz IV)^{1,2}. Es ist nicht direkt Teil des Arbeitsrechts, hat aber erhebliche Auswirkungen auf Arbeitnehmer und Arbeitgeber¹².

Zusammenhang mit Arbeitssuche und Beschäftigung

Das Bürgergeld soll erwerbsfähige Leistungsberechtigte in Beschäftigung bringen und ihnen den Lebensunterhalt sichern¹². Das Jobcenter bietet Unterstützung bei der Jobsuche, Qualifizierung und Weiterbildung^{4,6}. Ziel ist die nachhaltige Arbeitsaufnahme⁴. Trotz höherer Regelsätze im Vergleich zu früheren Leistungen lohnt sich Arbeit in der Regel weiterhin mehr, da Arbeitnehmer zusätzliche Rentenansprüche erwerben¹³.

Kündigung und Bürgergeld

Eine Kündigung des Arbeitsvertrages durch den Arbeitnehmer ohne wichtigen Grund kann zu Leistungsminderungen beim Bürgergeld führen. Gleiches gilt für verhaltensbedingte Kündigungen durch den Arbeitgeber^{10,11}. Liegt eine betriebsbedingte Kündigung vor, sind Sanktionen unwahrscheinlicher, da kein Fehlverhalten des Arbeitnehmers vorliegt¹⁰.

Die Studienlage zur Auswirkungen des Bürgergeldes auf die Arbeitsaufnahme ist nicht eindeutig. Einige Studien deuten auf einen Rückgang der Jobannahmen seit Einführung des Bürgergeldes hin, wobei auch andere Faktoren eine Rolle spielen¹⁴.

Hinzuverdienstmöglichkeiten

Das Bürgergeld ermöglicht es, dass erwerbstätige Personen trotz ihres Einkommens weiterhin auf Bürgergeld angewiesen sind, wenn dieses nicht zur Deckung des Lebensunterhalts ausreicht ("Aufstocker")^{4,6}. Die Freibeträge für Erwerbstätige wurden mit dem Bürgergeld-Gesetz verbessert, um Arbeit attraktiver zu machen⁸. Beispielsweise dürfen bei einem Einkommen zwischen 520 und 1.000 Euro 30 % des Einkommens behalten werden⁸. Einkommen aus Schülerjobs in den Ferien oder Aufwandsentschädigungen für ehrenamtliche Tätigkeiten bis zu einer bestimmten Höhe bleiben ebenfalls unberücksichtigt⁸.

Gesetzliche Regelungen

Die relevanten gesetzlichen Bestimmungen finden sich im Wesentlichen im Zweiten Buch Sozialgesetzbuch (SGB II)^{3,5,7}. Dazu gehören unter anderem folgende Vorschriften:

§ 1 SGB II (Aufgabe und Ziel der Grundsicherung für Arbeitsuchende): Definiert die Hauptaufgaben und Ziele der Grundsicherung, nämlich die Ermöglichung eines menschenwürdigen Lebens und die Unterstützung bei der Erwerbsfindung³.

§ 2 SGB II (Grundsätze des Forderns): Regelt die Mitwirkungspflichten der Leistungsberechtigten⁷.

§ 3 SGB II (Leistungsgrundsätze): Legt die allgemeinen Grundsätze für die Erbringung von Leistungen fest⁷.

§ 7 SGB II (Leistungsberechtigte): Beschreibt, wer grundsätzlich Anspruch auf Bürgergeld hat⁷.

§ 10 SGB II (Zumutbarkeit): Definiert, welche Tätigkeiten zumutbar sind und angenommen werden müssen⁷.

§ 11 SGB II (Zu berücksichtigendes Einkommen): Regelt, welches Einkommen bei der Berechnung des Bürgergeldes angerechnet wird⁷.

§ 12 SGB II (Zu berücksichtigendes Vermögen): Legt fest, welches Vermögen für den Lebensunterhalt eingesetzt werden muss⁷.

§ 19 SGB II (Bürgergeld für erwerbsfähige und nicht erwerbsfähige Leistungsberechtigte): Unterscheidet die beiden Hauptformen des Bürgergeldes⁶.

Quellen:

FN 1: <https://www.bmas.de/DE/Service/Gesetze-und-Gesetzesvorhaben/buergergeld-gesetz.html>

FN 2: <https://www.finanztip.de/buergergeld/>

FN 3: https://www.gesetze-im-internet.de/sgb_2/BJNR295500003.epub
FN 4: https://www.sgb2.info/SharedDocs/Downloads/DE/Themen/Bürgergeld/buergergeld-broschuere-februar-2023.pdf?__blob=publicationFile&v=2
FN 5: https://www.jobcenter-bremerhaven.de/Downloads/grundsicherung-einfach-erklaer_ba021963.pdf
FN 6: https://www.arbeitsagentur.de/datei/merkblatt-buergergeld_ba043375.pdf
FN 7: https://www.gesetze-im-internet.de/sgb_2/BJNR295500003.html
FN 8: https://www.arbeitskammer.de/fileadmin/user_upload/-----AK_Download_Datenbank-----/Publikationen/Online_Broschueren/Buergergeld/AK_Buergergeld_bf_web.pdf
FN 9: <https://www.arbeitsagentur.de/arbeitslos-arbeit-finden/buergergeld/pflichten-verstehen-und-beachten/rechte-pflichten-minderungen>
FN 10: <https://www.buergergeld.org/blog/buergergeld-sperre-kuendigung/>
FN 11: <https://www.buerger-geld.org/news/buergergeld-kuendigung-arbeitsvertrag-mit-konsequenzen/>
FN 12: <https://www.bmas.de/DE/Arbeit/Grundsicherung-Buergergeld/grundsicherung-buergergeld.html>
FN 13: <https://arbeitsmarkt-und-sozialpolitik.verdi.de/ueber-uns/nachrichten/++co++c95125f4-0bc4-11ef-875e-ff4067067674>
FN 14: <https://wirsindderwandel.de/arbeit/buergergeld-und-arbeitsmarkt-ein-enttaeuschesendes-zusammenspiel/>

Fazit/Praxistipps für Arbeitgeber

Informationspflicht des Jobcenters: Das Jobcenter darf dem potenziellen Arbeitgeber den Namen und die Adresse von Bürgergeldempfängern mitteilen, um die Arbeitsvermittlung zu unterstützen. Dies geschieht ohne ausdrückliche Zustimmung des Leistungsempfängers und dient der Erfüllung der Aufgaben nach dem SGB II. Die übermittelten Daten beschränken sich auf die äußere Sozialphäre und sind für die Kontaktaufnahme ausreichend¹.

Lohnkostenzuschüsse und Förderungen: Arbeitgeber, die Menschen einstellen, die länger arbeitslos waren und Bürgergeld beziehen, können von finanziellen Anreizen profitieren. Das Jobcenter kann über einen Zeitraum von bis zu fünf Jahren Lohnkosten erstatten, die im ersten und zweiten Jahr bei 100 % liegen und danach schrittweise sinken². Zusätzlich können Kosten für ein begleitendes Coaching und Weiterbildungen übernommen werden^{2,3}. Diese Anreize sollen die Eingliederung in den Arbeitsmarkt fördern und eine dauerhafte Beschäftigung ermöglichen².

Erleichterungen bei der Einarbeitung: Um die Integration von neuen Mitarbeitern, die zuvor Bürgergeld bezogen haben, zu erleichtern, beteiligt sich das Jobcenter auch an den Kosten für Coaching und Weiterbildung. Dies unterstützt die Einarbeitung und hilft, eventuelle Schwierigkeiten am Arbeitsplatz oder im familiären Umfeld zu bewältigen^{2,3}.

Mitarbeit und Kooperationsplan: Leistungsempfänger von Bürgergeld sind verpflichtet, aktiv an ihrer Eingliederung in den Arbeitsmarkt mitzuwirken. Diese Mitwirkungspflichten werden in einem Kooperationsplan festgehalten, der gemeinsam vom Leistungsberechtigten und der Integrationsfachkraft erstellt wird^{4,5}. Arbeitgeber sollten sich bewusst sein, dass die Einhaltung dieser Vereinbarungen zur erfolgreichen Integration beitragen kann⁶.

Keine pauschale Aussage zur Arbeitsmoral: Es ist ein Irrtum, dass Bürgergeldempfänger grundsätzlich faul sind oder dass sich Arbeit nicht mehr lohnt⁶. Viele Bezieher sind erwerbstätig und beziehen aufstockendes Bürgergeld^{6,7}. Zudem hat sich gezeigt, dass die Zahl derjenigen, die ihre Arbeit kündigen, um Bürgergeld zu beziehen, seit Einführung des neuen Systems eher gesunken ist⁶. Arbeit lohnt sich in der Regel finanziell mehr als Bürgergeld zu beziehen, und Arbeitnehmer bauen Rentenansprüche auf^{6,8}.

Mindestlohn und Minijobs: Die Anpassung der Minijob-Grenze auf 603 € ab Januar 2026 (bei einem Mindestlohn von 13,90 €/Stunde) bietet Geringfügig Beschäftigten mehr Spielraum für Einkommen. Bei der Beschäftigung von Bürgergeldempfängern im Minijob-Bereich sollten Arbeitgeber die aktuellen Verdienstgrenzen und Freibeträge kennen, um eine korrekte Anrechnung zu gewährleisten⁹.

Umgang mit Pflichtverletzungen: Bei Pflichtverletzungen von Bürgergeldempfängern (z. B. Meldeversäumnisse oder Ablehnung eines zumutbaren Arbeitsangebots) können Leistungsminderungen erfolgen. Dies dient als Anreiz für eine aktive Zusammenarbeit mit dem Jobcenter und die Beendigung des Leistungsbezugs¹⁰.

Quellen:

FN 1: <https://www.gegen-hartz.de/urteile/brgergeld-das-jobcenter-darf-jetzt-name-und-anschrift-von-beziehern-dem-arbeitgeber-mitteilen>

FN 2: [https://www.wernau.de/rathaus-buergerservice/lebenslagen-formulare/leistungen-bw?tx_hwservicebw2_hwservicebw2leistungenfel\[action\]=show&tx_hwservicebw2_hwservicebw2leistungenfel\[controller\]=LeistungenFrontend&tx_hwservicebw](https://www.wernau.de/rathaus-buergerservice/lebenslagen-formulare/leistungen-bw?tx_hwservicebw2_hwservicebw2leistungenfel[action]=show&tx_hwservicebw2_hwservicebw2leistungenfel[controller]=LeistungenFrontend&tx_hwservicebw)

2_hwservicebw2leistungenfe[id]=6025337&cHash=ed53df88d646ddacb6bbc98a62c2eb61&type=98

FN 3: https://www.sgb2.info/SharedDocs/Downloads/DE/Themen/B%C3%BCrgergeld/buergergeld-broschuere-februar-2023.pdf?__blob=publicationFile&v=2

FN 4: <https://www.arbeitsagentur.de/arbeitslos-arbeit-finden/buergergeld/pflichten-verstehen-und-beachten/rechte-pflichten-minderungen>

FN 5: <https://www.bundesregierung.de/breg-de/aktuelles/faq-zum-buergergeld-2149774>

FN 6: <https://arbeitsmarkt-und-sozialpolitik.verdi.de/ueber-uns/nachrichten/++co++c95125f4-0bc4-11ef-875e-ff4067067674>

FN 7: https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/user_upload/Focus_Paper_Buergergeld_01.pdf

FN 8: <https://www.dgb.de/service/ratgeber/buergergeld/>

FN 9: <https://www.buergergeld.org/news/minijob-grenze-steigt-2026-auswirkungen-auf-das-buergergeld/>

FN 10: https://arbeitsgeber.de/wp-content/uploads/2024/04/bda-arbeitgeber-positionspapier-kernforderungen_grundsicherungssystem_erwerbsfaehige-2024-04-19.pdf

Compliance Officer

Ein Compliance Officer (CO) ist eine Person, die im Unternehmen dafür verantwortlich ist, die Einhaltung aller relevanten Gesetze, regulatorischen Vorgaben, internen Richtlinien und ethischen Standards sicherzustellen^{1,2,3}. Die Rolle des Compliance Officers gewinnt aufgrund der zunehmenden Komplexität gesetzlicher und regulatorischer Anforderungen für Unternehmen immer mehr an Bedeutung^{1,4}. Er agiert als Schnittstelle zwischen Abteilungsleitern und der Geschäftsführung und ist eine zentrale Anlaufstelle für alle Compliance-bezogenen Fragen².

Aufgaben und Verantwortlichkeiten

Die Hauptaufgaben eines Compliance Officers umfassen die Überwachung betrieblicher Prozesse und Abläufe, um die Einhaltung gesetzlicher Bestimmungen, interner Regeln und ethischer Richtlinien zu gewährleisten^{2,4}. Dies beinhaltet auch die Identifizierung und Minimierung von Risiken, die durch Nichteinhaltung von Gesetzen entstehen könnten². Des Weiteren gehört die regelmäßige Berichterstattung an die Geschäftsleitung über den Stand der Compliance im Unternehmen zu seinen Pflichten². Der Compliance Officer kann auch für die Schulung und Sensibilisierung von Mitarbeitern bezüglich rechtlicher Neuerungen und Änderungen von Compliance-Richtlinien zuständig sein⁴. Die genauen Aufgaben und Kompetenzen des Compliance Officers sollten klar im Arbeitsvertrag oder in einer Dienstanweisung geregelt sein⁵.

Gesetzliche Grundlagen und Vorschriften

Es gibt keine ausdrückliche, übergreifende gesetzliche Regelung für die Einrichtung und Aufgaben eines Compliance Officers^{6,7}. Allerdings verpflichten branchenspezifische Regelungen, insbesondere Unternehmen der Finanzwirtschaft, zur Einrichtung von Compliance-Funktionen und zur Benennung eines Compliance-Beauftragten (z. B. gemäß § 80 Wertpapierhandelsgesetz - WpHG). Generell ist Compliance die Einhaltung geltender Gesetze, behördlicher Vorgaben, regulatorischer Vorschriften und interner Richtlinien².

In Bezug auf das Arbeitsrecht sind insbesondere folgende Vorschriften relevant:

Arbeitszeitgesetz (ArbZG): Dieses Gesetz regelt die maximal zulässige tägliche Arbeitszeit und die Ruhezeiten von Arbeitnehmern⁹.

Datenschutzbestimmungen: Die Einhaltung der Datenschutzgesetze ist für Unternehmen essenziell, da Verstöße zu Bußgeldern und Schadensersatzforderungen führen können⁹.

Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG): Dieses Gesetz bringt weitreichende Compliance-Pflichten für Unternehmen mit sich, die ab 2023 gelten¹⁰.

Stellung und Unabhängigkeit

Ein zentrales Merkmal der Funktion eines Compliance Officers ist die Unabhängigkeit und Weisungsfreiheit¹¹. Dies bedeutet, dass er keinen fachlichen Weisungen anderer Abteilungen unterliegen und keine Eingriffe durch die Geschäftsleitung in risikobehafteten Sachverhalten erfahren sollte¹¹. Diese Unabhängigkeit ist entscheidend, damit der Compliance Officer seine Kontrolltätigkeit uneingeschränkt ausüben kann⁸. Die primäre Verantwortung für Compliance liegt jedoch bei der Unternehmensleitung¹².

Haftung des Compliance Officers

Ein Compliance Officer kann sowohl zivilrechtlich als auch strafrechtlich haftbar gemacht werden^{12,13,14,15}.

Zivilrechtliche Haftung: Eine zivilrechtliche Haftung ist sowohl im Innenverhältnis (gegenüber dem Unternehmen) als auch im Außenverhältnis (gegenüber Dritten) möglich¹². Dies kann Schadenersatzansprüche des Unternehmens gegen den Compliance Officer oder gegen Dritte umfassen¹².

Strafrechtliche Haftung: Ein Compliance Officer kann unter bestimmten Umständen strafrechtlich belangt werden, insbesondere wenn er schuldhaft pflichtwidriges Verhalten im Unternehmen nicht verhindert oder davon wissentlich absieht^{6,15}. Der Bundesgerichtshof (BGH) hat in seiner Rechtsprechung eine sogenannte Garantenstellung des Compliance Officers bejaht, aus der sich eine Pflicht zur Verhinderung von Rechtsverstößen, insbesondere von Straftaten, ergeben kann^{6,13}. Wenn er dieser Pflicht schuldhaft nicht nachkommt, kann er wegen Unterlassens strafbar gemacht werden^{13,15}.

Die Haftungsrisiken können durch eine entsprechende Ausbildung und klare vertragliche Regelungen der Aufgaben und Kompetenzen sowie durch eine D&O-Versicherung (Director and Officers Liability Insurance)

minimiert werden^{13,16}.

Ausbildung und Qualifikation

Für die Tätigkeit als Compliance Officer ist in der Regel ein abgeschlossenes Studium, vorzugsweise in den Bereichen Rechtswissenschaften, Betriebswirtschaft oder Wirtschaftswissenschaften, erforderlich^{1,3}. Darüber hinaus sind mehrjährige Berufserfahrung, gute Kenntnisse aktueller Gesetzes- und Rechtsvorschriften der jeweiligen Branche sowie spezifische Weiterbildungen und Zertifizierungen von Vorteil^{1,3,4}. Wichtige Hard Skills umfassen Kenntnisse von Rechts- und Gesetzesvorschriften, Compliance-Richtlinien und -Prozessen sowie Risikomanagement³. Zu den gefragten Soft Skills zählen Integrationsfähigkeit, ethisches Handeln, analytisches Denken und Kommunikationsstärke³.

Arbeitsvertragliche Gestaltung

Da es keine einheitlichen gesetzlichen Vorgaben für die genauen Aufgaben eines Compliance Officers gibt, ist die Gestaltung seines Arbeitsvertrages entscheidend⁶. Der Arbeitsvertrag sollte die konkreten Aufgaben, Verantwortlichkeiten und Befugnisse klar definieren^{5,6}. Es ist ratsam, die Pflicht zur Berichterstattung an die Geschäftsführung sowie die notwendigen Informations- und Zugangsbefugnisse festzulegen⁶. Die genaue Ausgestaltung hängt von der Größe, Struktur und Branche des jeweiligen Unternehmens ab⁵.

Quellen:

FN 1: <https://www.dgq.de/berufsbilder/berufsbild-compliance-officer/>

FN 2: <https://machcon.com/compliance-officer-und-seine-aufgaben/>

FN 3: <https://www.haufe-akademie.de/blog/berufe/compliance-officer/>

FN 4: <https://www.eqs.com/de/compliance-wissen/blog/compliance-officer/>

FN 5: <https://nietzer.info/wp-content/uploads/2012/10/Vertragsgestaltung-im-Arbeitsrecht-Compliance-Verpflichtungen.pdf>

FN 6: <https://www.compliance-manager.net/artikel/arbeitsvertraege-fuer-compliance-officer-richtig-gestalten/>

FN 7: <https://www.compliance-manager.net/artikel/rechtspflicht-zur-compliance/>

FN 8: <https://schulz-beratung.de/welche-mindestanforderungen-gelten-fuer-wphg-compliance-officer/>

FN 9: <https://www.sawayo.de/magazin/compliance>

FN 10: <https://eticor.com/de/blog/aufgaben-eines-compliance-officers>

FN 11: <https://sp-unternehmerforum.de/welche-rechte-hat-der-compliance-officer/>

FN 12: <https://es-law.at/anwalt-haftung-compliance-officer/>

FN 13: <https://www.heuking.de/de/news-events/newsletter-fachbeitraege/artikel/wofuer-haften-compliance-officer-teil-12.html>

FN 14: <https://kliemt.blog/2018/06/12/alles-sicher-dank-compliance-beauftragten-doch-wer-haftet/>

FN 15: <https://brandtitalos.com/wp-content/uploads/2021/01/compliance-inside-dr-schrank-und-daniel-oesterreicher.pdf>

FN 16: <https://compliancerechte.de/compliance-officer-mit-haftung-und-verantwortung/>

Fazit/Praxistipps für Arbeitgeber

Stellen Sie die Einhaltung von Gesetzen und internen Richtlinien sicher: Ein Compliance Officer überwacht alle betrieblichen Prozesse, um die Einhaltung gesetzlicher Bestimmungen, interner Regeln und ethischer Leitlinien zu gewährleisten.^{1,2} Dies schließt die Beachtung von Gesetzen zum Arbeitsrecht, zur Arbeitssicherheit sowie Umweltauflagen ein.³

Identifizieren und minimieren Sie Risiken: Potenzielle Risiken, die aus der Nichteinhaltung von Gesetzen resultieren können, sollten frühzeitig erkannt werden.¹ Implementieren Sie Maßnahmen, um diese Risiken zu reduzieren und Rechtsverstöße zu verhindern.^{1,3}

Sorgen Sie für klare Aufgaben und Befugnisse: Definieren Sie die Aufgaben und Verantwortlichkeiten des Compliance Officers präzise in seinem Arbeitsvertrag.⁴ Er muss über ausreichende Befugnisse verfügen, um seine Rolle effektiv ausfüllen zu können.⁴

Stärken Sie die Unabhängigkeit: Vermeiden Sie Klauseln im Arbeitsvertrag, die die Unabhängigkeit des Compliance Officers einschränken könnten, wie z. B. eine allgemeine Versetzungsklausel.⁵ Der Officer muss in der Lage sein, auch unabhängige Entscheidungen zu treffen, besonders wenn Verstöße der Geschäftsleitung im Raum stehen.⁴

Bieten Sie Weiterbildungsmöglichkeiten: Unterstützen Sie den Compliance Officer bei der regelmäßigen Fort- und Weiterbildung in seinem Fachgebiet, um ihn stets auf dem neuesten Stand der rechtlichen Entwicklungen zu halten.^{3,4}

Schulen Sie Ihre Mitarbeiter: Führen Sie regelmäßige Schulungen durch, um sicherzustellen, dass alle

Mitarbeiter die geltenden Gesetze und unternehmensinternen Richtlinien kennen und verstehen.^{2,6} Dies fördert ein Bewusstsein für Compliance im gesamten Unternehmen und hilft, ein wertebasiertes System zu etablieren.⁶

Berücksichtigen Sie die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats: Bei der Einführung und Gestaltung von Compliance-Maßnahmen hat der Betriebsrat in vielen Fällen ein Mitspracherecht.⁷

Implementieren Sie ein Compliance-Management-System (CMS): Ein CMS hilft dabei, die Einhaltung aller relevanten Vorschriften sicherzustellen.^{1,8,9} Dies beinhaltet Instrumente wie Risikoanalysen, interne Richtlinien, Kontrollmechanismen, Schulungen und Meldungssysteme für Mitarbeiter (Hinweisgebersysteme).^{2,8}

Sichern Sie den Informationsfluss: Stellen Sie sicher, dass der Compliance Officer Zugang zu relevanten Informationen hat und diese analysieren kann, um reibungslose Geschäftsabläufe zu gewährleisten.² Regelmäßige Berichterstattung an die Geschäftsleitung über den Compliance-Status ist unerlässlich.^{1,8}

Vermeiden Sie Bußgelder und Imageschäden: Die Einhaltung von Vorschriften, wie z. B. dem Arbeitszeitgesetz, ist essenziell, da Verstöße zu hohen Bußgeldern und einem Reputationsverlust führen können.

Quellen:

FN 1: <https://machcon.com/compliance-officer-und-seine-aufgaben/>

FN 2: <https://www.eqs.com/de/compliance-wissen/blog/compliance-officer/>

FN 3: <https://www.whatchado.com/de/jobinfo/wie-werde-ich-compliance-officer>

FN 4: <https://www.compliance-manager.net/artikel/arbeitsvertraege-fuer-compliance-officer-richtig-gestalten/>

FN 5: <https://www.heuking.de/de/news-events/newsletter-fachbeitraege/artikel/der-arbeitsvertrag-was-ist-wichtig-teil-22.html>

FN 6: <https://www.haufe-akademie.de/blog/berufe/compliance-officer/>

FN 7: <https://danielweigert.de/leistung/strategische-beratung/compliance/>

FN 8: <https://sp-unternehmerforum.de/rollenbasiertes-lernen-mit-sp-seminaren/die-compliance-officer-rolle-rechtssicher-steuern-risiken-wirksam-kontrollieren/>

FN 9: <https://www.dgq.de/berufsbilder/berufsbild-compliance-officer/>

FN 10: <https://www.sawayo.de/magazin/compliance>

Compliance

Compliance, verstanden, bedeutet die Einhaltung aller relevanten Gesetze, Verordnungen, tarifvertraglichen Bestimmungen und betriebsinternen Richtlinien^{1,2,3,4}. Es geht darum, dass sowohl Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer sich an die geltenden Regeln halten, um ein rechtssicheres und vertrauensvolles Arbeitsumfeld zu schaffen^{1,4}. Die Bedeutung von Compliance hat in den letzten Jahren zugenommen, da die regulatorischen Anforderungen komplexer werden und Verstöße zu erheblichen Risiken führen können^{5,6}.

Was bedeutet Compliance?

Im Kern beschreibt Compliance die Regelkonformität¹. Im arbeitsrechtlichen Kontext umfasst dies die Einhaltung einer breiten Palette von Vorschriften, darunter Gesetze zum Arbeitszeitmanagement, Kündigungsschutz, Arbeitssicherheit, Gleichbehandlung und Datenschutz^{1,2,7,8}. Es beinhaltet auch die Beachtung von Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen⁹. Unternehmen müssen sicherstellen, dass ihre Handlungen und Entscheidungen im Einklang mit diesen Regelungen stehen². Compliance schützt nicht nur die Arbeitnehmerrechte, sondern dient auch der Risikominimierung für das Unternehmen².

Relevanz für Unternehmen und Arbeitnehmer

Für Unternehmen ist Compliance essenziell, um rechtliche und finanzielle Risiken zu vermeiden und den eigenen Ruf zu schützen^{1,2,5}. Verstöße können zu Bußgeldern, Schadensersatzforderungen, Gerichtsverfahren und Imageschäden führen^{2,10,11}. Arbeitnehmer sind verpflichtet, interne Regelungen zu befolgen, um Sanktionen zu vermeiden¹.

Gesetzliche Grundlagen und Vorschriften

Obwohl es kein einheitliches Compliance-Gesetz für das Arbeitsrecht gibt, leiten sich die Anforderungen aus einer Vielzahl von Einzelgesetzen ab^{7,8}. Zu den wichtigsten gehören:

Arbeitszeitgesetz (ArbZG): Regelt die Höchstarbeitszeiten, Ruhepausen und Ruhezeiten⁵.

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG): Verbotet Diskriminierung aufgrund von Geschlecht, ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter oder sexueller Identität^{7,8}.

Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) und ****Bundesdatenschutzgesetz (BDSG)**:** Regeln die Erhebung, Verarbeitung und Speicherung von personenbezogenen Daten von Mitarbeitern^{1,5}.

Arbeitsschutzgesetze (z. B. Arbeitsschutzgesetz - ArbSchG): Sorgen für die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten am Arbeitsplatz.

Mindestlohngesetz (MiLoG): Garantiert einen gesetzlichen Mindestlohn^{7,8}.

Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG): Regelt die Rechte und Pflichten von Betriebsräten und deren Mitbestimmungsrechte im Bereich Compliance^{6,7}.

Sozialversicherungsrecht und Lohnsteuerrecht: Regeln die korrekte Abführung von Beiträgen und Steuern¹².

Die konkreten Regelungen können je nach Branche und Land variieren⁴.

Compliance-Risiken

Typische Risikobereiche, die besonderer Aufmerksamkeit bedürfen, sind^{1,10,11}:

Arbeitszeit und Ruhezeiten: Nichteinhaltung der Vorgaben kann zu Bußgeldern führen⁵.

Datenschutz: Unerlaubte Erhebung oder Weitergabe von Mitarbeiterdaten^{1,5}.

Diskriminierung und Belästigung: Verstöße gegen das AGG oder gegen interne Antidiskriminierungsrichtlinien^{1,7}.

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz: Mängel, die zu Unfällen oder Gesundheitsschäden führen^{1,2}.

Persönlichkeitsrechte der Mitarbeiter: Eingriffe in die Privatsphäre, z. B. durch Überwachung.

Vergütung: Nichteinhaltung von Mindestlöhnen oder korrekter Abrechnung von Überstunden^{6,7}.

Vertragsgestaltung und -beendigung: Fehlerhafte Klauseln in Arbeitsverträgen oder Kündigungsverfahren¹².

Compliance-Management-Systeme (CMS)

Ein Compliance-Management-System (CMS) ist ein strukturiertes System von Maßnahmen und Prozessen, das Unternehmen dabei unterstützt, die Einhaltung von Gesetzen und Richtlinien sicherzustellen^{14,15}. Ein effektives CMS umfasst in der Regel folgende Elemente^{2,14}:

Risikoanalyse: Identifizierung und Bewertung potenzieller Compliance-Risiken im Unternehmen^{2,3,11,14}.

Verhaltensrichtlinien (Code of Conduct): Klare Definition von Verhaltensstandards und Handlungsanweisungen für Mitarbeiter^{3,9}.

Implementierung von Maßnahmen: Einführung von Prozessen und Kontrollen zur Risikominimierung¹⁴.

Schulung und Sensibilisierung: Regelmäßige Information und Weiterbildung der Mitarbeiter über Compliance-Themen^{1,16,17,18}.

Kommunikationskanäle: Etablierung von internen und externen Kommunikationswegen, z. B. Hinweisgebersysteme.

Überwachung und Überprüfung: Kontinuierliche Kontrolle und Anpassung der Compliance-Maßnahmen^{2,3}.

Die Unternehmensführung trägt die Gesamtverantwortung für die Einrichtung und Überwachung eines CMS^{3,8,11}.

Sanktionen bei Compliance-Verstößen

Verstöße gegen Compliance-Regeln können sowohl für Arbeitnehmer als auch für Arbeitgeber gravierende Folgen haben^{2,10,11,12}.

Für Arbeitnehmer können dies sein:

- Ermahnung oder Abmahnung¹².
- Ordentliche oder außerordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses^{12,19}.
- Schadensersatzforderungen^{1,2,10}.

Für Arbeitgeber können dies sein:

- Bußgelder und Geldstrafen^{1,2,5,10,11}.
- Schadensersatzansprüche^{1,2,10,11}.
- Strafrechtliche Konsequenzen, bis hin zu Freiheitsstrafen für verantwortliche Personen^{10,11}.
- Reputationsschäden und Vertrauensverlust^{1,2,5,11}.
- Haftung von Führungskräften aufgrund von Aufsichtspflichtverletzungen¹⁰.

Die Schwere der Sanktionen hängt von der Art und dem Ausmaß des Verstoßes sowie von der Sorgfaltspflichtverletzung des Unternehmens ab¹⁹. Bei der Bemessung von Sanktionen muss stets die Verhältnismäßigkeit gewahrt werden²⁰.

Rolle von Anwälten und Schulungen

Fachanwälte für Arbeitsrecht spielen eine wichtige Rolle bei der Implementierung und Überwachung von Compliance-Systemen¹. Sie unterstützen Unternehmen bei der Umsetzung rechtlicher Vorgaben in interne Richtlinien, bei der Durchführung von Risikoanalysen und bei der Vertretung in Rechtsstreitigkeiten¹. Regelmäßige Schulungen und Sensibilisierungskampagnen sind unerlässlich, um Mitarbeiter über ihre Pflichten aufzuklären und eine gelebte Compliance-Kultur im Unternehmen zu fördern^{16,17,18}.

Quellen:

FN 1: <https://www.ra-poeppel.de/arbeitsrecht-lexikon/compliance-2/>

FN 2: <https://kanzlei-herfurtner.de/arbeitsrechtliche-compliance/>

FN 3: <https://www.hrtoday.ch/de/article/compliance-und-arbeitsrecht-was-hr-wissen-muss>

FN 4: <https://www.fsgu-akademie.de/lexikon/arbeitsrechtliche-rahmenbedingungen-und-compliance/>
 FN 5: <https://www.sawayo.de/magazin/compliance>
 FN 6: <https://www.boeckler.de/de/magazin-mitbestimmung-2744-das-arbeitsrecht-gehört-zur-compliance-5267.htm>
 FN 7: <https://www.roedl.com/insights/compliance-im-arbeitsrecht/>
 FN 8: https://www.ihk-bonn.de/fileadmin/dokumente/Downloads/Recht_und_Steuern/Arbeitsrecht/Compliance.pdf
 FN 9: <https://www.weka.de/unternehmensfuehrung/compliance-das-sollten-sie-wissen/>
 FN 10: <https://www.ra-poeppel.de/arbeitsrecht-lexikon/arbeitgeberhaftung-bei-compliance-verstoessen/>
 FN 11: <https://buse.de/schwerpunkte/aufbau-hr-compliance-management-systeme/>
 FN 12: <https://www.roedl.com/insights/compliance-im-arbeitsrecht-durchsetzung-und-kontrolle-von-richtlinien/>
 FN 13: https://www.drda.at/a/350_DRDA_2/Arbeitsrechtliche-Grenzen-der-Compliance
 FN 14: <https://www.winheller.com/wirtschaftsrecht/compliance/cms.html>
 FN 15: <https://www.emplovio-hr.com/de/hr-lexikon/compliance-management>
 FN 16: <https://www.manager-institut.de/recht/arbeitsrecht/compliance-im-arbeitsrecht/>
 FN 17: <https://www.kinast.eu/compliance-schulungen-und-sensibilisierung/>
 FN 18: <https://www.dataguard.de/blog/compliance-schulung-für-mitarbeiter/>
 FN 19: <https://kliemt.blog/2017/08/02/verstoss-gegen-compliance-richtig-sanktionieren-immer-durch-kuendigung/>
 FN 20: <https://www.compliance-consultancy.de/compliance-trainings-schulungen-themenspezifische-angebote-schulungen-zum-arbeitsrecht.html>

Fazit/Praxistipps für Arbeitgeber

Klare Richtlinien und Schulungen: Etablieren Sie eindeutige Compliance-Richtlinien in Ihrem Unternehmen, die alle relevanten arbeitsrechtlichen Aspekte abdecken^{3,5}. Stellen Sie sicher, dass diese Richtlinien allen Mitarbeitern, insbesondere Führungskräften, bekannt sind und regelmäßig geschult werden^{3,5}. Dies umfasst Themen wie Diskriminierungsschutz, Arbeitszeiten, Datenschutz und Entgeltgleichheit^{1,3,4,1}.

Regelmäßige Überprüfung und Aktualisierung: Arbeitsgesetze ändern sich fortlaufend⁴. Führen Sie regelmäßige Audits durch, um sicherzustellen, dass Ihre internen Prozesse und Richtlinien stets den aktuellen gesetzlichen Anforderungen entsprechen^{3,5}. Passen Sie diese bei Bedarf umgehend an^{3,2,3}.

Whistleblower-Systeme: Implementieren Sie ein sicheres und vertrauliches System, über das Mitarbeiter potenzielle Verstöße gegen Compliance-Vorgaben melden können, ohne Repressalien befürchten zu müssen^{6,7}. Dies ermöglicht eine frühzeitige Erkennung und Behebung von Problemen^{6,4}.

Dokumentation und Aufbewahrung: Achten Sie auf eine sorgfältige Dokumentation aller arbeitsrechtlich relevanten Vorgänge, Verträge und Prozesse^{3,5}. Dies beinhaltet Arbeitsverträge, Gehaltsabrechnungen, Arbeitszeitnachweise und Schulungsunterlagen^{3,5}. Bewahren Sie diese Unterlagen gemäß den gesetzlichen Fristen auf^{8,3}.

Beratung durch Fachexperten: Ziehen Sie bei Unklarheiten oder komplexen arbeitsrechtlichen Fragestellungen externe Experten wie Anwälte oder spezialisierte Berater hinzu^{3,5,7}. Dies minimiert das Risiko von Fehlern und kostspieligen Abmahnungen oder Gerichtsverfahren^{3,1,2}.

Faire Behandlung und Gleichbehandlung: Gewährleisten Sie, dass alle Mitarbeiter fair und gleich behandelt werden, unabhängig von Geschlecht, Herkunft, Religion, sexueller Orientierung oder anderen geschützten Merkmalen^{1,9}. Dies beugt Diskriminierung vor und fördert ein positives Arbeitsklima^{1,1}.

Datenschutzkonformität: Stellen Sie sicher, dass die Verarbeitung personenbezogener Daten von Mitarbeitern den Bestimmungen der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) und anderer relevanter Datenschutzgesetze entspricht^{1,3,9}. Dies betrifft sowohl die Erhebung als auch die Speicherung und Weitergabe von Daten^{3,4}.

Schaffung einer Compliance-Kultur: Fördern Sie aktiv eine Unternehmenskultur, in der Compliance als integraler Bestandteil der täglichen Arbeit verstanden und gelebt wird^{4,9}. Dies beginnt bei der Unternehmensleitung und sollte sich auf alle Ebenen erstrecken^{4,2}.

Risikomanagement: Identifizieren Sie potenzielle arbeitsrechtliche Risiken in Ihrem Unternehmen und entwickeln Sie Strategien, um diese zu minimieren^{4,5}. Dazu gehört auch die vorausschauende Planung von Änderungen in Gesetzgebung oder Rechtsprechung^{4,3}.

Interne Kontrollsysteme: Etablieren Sie wirksame interne Kontrollsysteme, um die Einhaltung von Compliance-Vorgaben zu überwachen und sicherzustellen^{3,5}. Dies können regelmäßige interne Prüfungen oder die Benennung eines Compliance-Beauftragten sein^{5,7,4}. Der Begriff Compliance, angewendet, bedeutet die Einhaltung von Gesetzen, Verordnungen, internen Richtlinien und selbstverpflichtenden Normen^{1,2}. Dies schließt sowohl die Beachtung der arbeitsrechtlichen Vorgaben als auch der datenschutzrechtlichen

Bestimmungen ein^{1,3}. Für Arbeitgeber ist es unerlässlich, sich mit diesen Regeln auseinanderzusetzen, um rechtliche Risiken und potenzielle Reputationsschäden zu vermeiden^{2,4}.

Klare Richtlinien und Schulungen: Etablieren Sie eindeutige Compliance-Richtlinien in Ihrem Unternehmen, die alle relevanten arbeitsrechtlichen Aspekte abdecken. Stellen Sie sicher, dass diese Richtlinien allen Mitarbeitern, insbesondere Führungskräften, bekannt sind und regelmäßig geschult werden. Dies umfasst Themen wie Diskriminierungsschutz, Arbeitszeiten, Datenschutz und Entgeltgleichheit.

Regelmäßige Überprüfung und Aktualisierung: Arbeitsgesetze ändern sich fortlaufend. Führen Sie regelmäßige Audits durch, um sicherzustellen, dass Ihre internen Prozesse und Richtlinien stets den aktuellen gesetzlichen Anforderungen entsprechen. Passen Sie diese bei Bedarf umgehend an.

Whistleblower-Systeme: Implementieren Sie ein sicheres und vertrauliches System, über das Mitarbeiter potenzielle Verstöße gegen Compliance-Vorgaben melden können, ohne Repressalien befürchten zu müssen. Dies ermöglicht eine frühzeitige Erkennung und Behebung von Problemen.

Dokumentation und Aufbewahrung: Achten Sie auf eine sorgfältige Dokumentation aller arbeitsrechtlich relevanten Vorgänge, Verträge und Prozesse. Dies beinhaltet Arbeitsverträge, Gehaltsabrechnungen, Arbeitszeitznachweise und Schulungsunterlagen. Bewahren Sie diese Unterlagen gemäß den gesetzlichen Fristen auf.

Beratung durch Fachexperten: Ziehen Sie bei Unklarheiten oder komplexen arbeitsrechtlichen Fragestellungen externe Experten wie Anwälte oder spezialisierte Berater hinzu. Dies minimiert das Risiko von Fehlern und kostspieligen Abmahnungen oder Gerichtsverfahren.

Faire Behandlung und Gleichbehandlung: Gewährleisten Sie, dass alle Mitarbeiter fair und gleich behandelt werden, unabhängig von Geschlecht, Herkunft, Religion, sexueller Orientierung oder anderen geschützten Merkmalen. Dies beugt Diskriminierung vor und fördert ein positives Arbeitsklima.

Datenschutzkonformität: Stellen Sie sicher, dass die Verarbeitung personenbezogener Daten von Mitarbeitern den Bestimmungen der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) und anderer relevanter Datenschutzgesetze entspricht. Dies betrifft sowohl die Erhebung als auch die Speicherung und Weitergabe von Daten.

Schaffung einer Compliance-Kultur: Fördern Sie aktiv eine Unternehmenskultur, in der Compliance als integraler Bestandteil der täglichen Arbeit verstanden und gelebt wird. Dies beginnt bei der Unternehmensleitung und sollte sich auf alle Ebenen erstrecken.

Risikomanagement: Identifizieren Sie potenzielle arbeitsrechtliche Risiken in Ihrem Unternehmen und entwickeln Sie Strategien, um diese zu minimieren. Dazu gehört auch die vorausschauende Planung von Änderungen in Gesetzgebung oder Rechtsprechung.

Interne Kontrollsysteme: Etablieren Sie wirksame interne Kontrollsysteme, um die Einhaltung von Compliance-Vorgaben zu überwachen und sicherzustellen. Dies können regelmäßige interne Prüfungen oder die Benennung eines Compliance-Beauftragten sein.

Quellen:

FN 1: <https://www.roedl.com/insights/compliance-im-arbeitsrecht-durchsetzung-und-kontrolle-von-richtlinien/>

FN 2: https://steuerrecht.com/wp-content/uploads/2011/06/compliance_im_arbeitsrecht.pdf

FN 3: <https://www.ra-poeppel.de/arbeitsrecht-lexikon/compliance-2/>

FN 4: <https://www.sawayo.de/magazin/compliance>

FN 5: <https://kanzlei-herfurtner.de/arbeitsrechtliche-compliance/>

FN 6: <https://www.hrtoday.ch/de/article/compliance-und-arbeitsrecht-was-hr-wissen-muss>

FN 7: <https://buse.de/wp-content/uploads/2019/03/Checkliste-Aufbau-Compliance-Management-System-Sabine-Feindura.pdf>

FN 8: <https://remote.com/de-at/ressourcen/checklisten-vorlagen/checkliste-hr-compliance>

FN 9: <https://www.sage.com/de-de/blog/die-top-5-compliance-richtlinien-fuer-jedes-unternehmen/>

Crowdworking

Crowdworking bezeichnet eine Arbeitsform, bei der Unternehmen Aufgaben über Online-Plattformen an eine unbestimmte Anzahl von Personen, die sogenannte "Crowd", vergeben.¹ Dies kann von einfachen "Mikrojobs" wie Dateneingaben oder Texterstellung bis hin zu komplexeren Projekten wie Softwareentwicklung reichen.² Die Vermittlung erfolgt in der Regel über spezialisierte Internetplattformen, wobei der Crowdworker häufig selbstständig über die Annahme von Aufträgen entscheidet.¹

Arbeitsrechtliche Einordnung von Crowdworkern

Die entscheidende arbeitsrechtliche Frage beim Crowdworking ist, ob Crowdworker als abhängige Arbeitnehmer oder als Selbstständige einzustufen sind.³ Eine klare und einheitliche Rechtsprechung gibt es hierzu noch nicht, jedoch haben Gerichte, insbesondere das Bundesarbeitsgericht (BAG), wichtige Urteile gefällt, die eine Einordnung als Arbeitnehmer unter bestimmten Umständen bejahen.^{2,4}

Kriterien für die Arbeitnehmereigenschaft

Die Beurteilung hängt von der tatsächlichen Ausgestaltung der Arbeitsbeziehung ab, nicht von der vertraglichen Bezeichnung.⁵ Entscheidend sind insbesondere folgende Kriterien:

Weisungsgebundenheit: Ob der Crowdworker seine Tätigkeit in Bezug auf Inhalt, Ort und Zeit frei gestalten kann oder ob er Weisungen des Auftraggebers oder der Plattform befolgen muss.^{6,7} Eine starke Fremdbestimmung kann auf ein Arbeitsverhältnis hindeuten.⁷

Eingliederung in die Arbeitsorganisation des Auftraggebers: Zeigt die tatsächliche Durchführung des Vertragsverhältnisses, dass der Crowdworker in die Arbeitsorganisation des Auftraggebers eingebunden ist, kann dies für ein Arbeitsverhältnis sprechen.⁶ Dazu gehört beispielsweise die Nutzung von Arbeitsmitteln des Auftraggebers oder die feste Rolle in dessen Betrieb.⁶

Persönliche Abhängigkeit: Ein Kriterium ist, ob der Crowdworker wirtschaftlich von einer Plattform abhängig ist oder einen Großteil seines Einkommens darüber erzielt.⁴

Ein Urteil des BAG vom 1. Dezember 2020 (Az. 9 AZR 102/20) hat klargestellt, dass Crowdworker unter Umständen als Arbeitnehmer gelten können, wenn der Plattformbetreiber eine enge Organisationsstruktur vorgibt und der Crowdworker dadurch weisungsgebunden ist.^{3,8} Auch wenn der Crowdworker die Aufträge nicht zwingend annehmen muss, können tatsächliche Zwänge durch die vom Auftraggeber geschaffene Organisationsstruktur zu einer Veranlassung des gewünschten Verhaltens führen, was für ein Arbeitsverhältnis spricht.⁸

Folgen der Arbeitnehmereigenschaft

Wird ein Crowdworker als Arbeitnehmer eingestuft, hat dies weitreichende Konsequenzen:

Anspruch auf Mindestlohn: Crowdworker hätten Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn, der bei vielen Mikrojobs oft nicht erreicht wird.⁶

Kündigungsschutz: Sie unterliegen dem allgemeinen Kündigungsschutz.^{5,9}

Sozialversicherungspflicht: Es besteht Sozialversicherungspflicht, d.h. Beiträge zur Renten-, Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung müssten gezahlt werden.⁵

Arbeitszeit- und Urlaubsregelungen: Sie hätten Anspruch auf bezahlten Urlaub und unterliegen den gesetzlichen Regelungen zur Arbeitszeit.^{6,9}

Lohnfortzahlung im Krankheitsfall: Im Krankheitsfall besteht Anspruch auf Lohnfortzahlung.⁶

Gesetzliche Vorschriften und EU-Richtlinien

Obwohl es noch keine spezifischen Gesetze ausschließlich für Crowdworking gibt, wird die Einordnung von Crowdworkern zunehmend durch Urteile des BAG und durch EU-Richtlinien geprägt.

Bürgerliches Gesetzbuch (BGB): Die Beurteilung, ob ein Arbeitsverhältnis vorliegt, richtet sich nach den allgemeinen Kriterien des § 611a BGB, der die Merkmale eines Arbeitsvertrages definiert (persönliche Abhängigkeit und Weisungsgebundenheit).^{3,6}

EU-Richtlinie zur Plattformarbeit: Im November 2024 hat das Europäische Parlament eine Richtlinie zur

Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Plattformarbeit verabschiedet.⁸ Diese Richtlinie soll bis zum 2. Dezember 2026 in nationales Recht umgesetzt werden.⁹ Sie beinhaltet eine widerlegbare gesetzliche Vermutung für ein Arbeitsverhältnis, wenn bestimmte Kriterien der Kontrolle und Steuerung durch die Plattform vorliegen.⁸ Dies kehrt die bisherige Beweislast um, die grundsätzlich bei demjenigen liegt, der das Arbeitsverhältnis geltend macht.⁸

Scheinselbstständigkeit

Das Risiko der Scheinselbstständigkeit ist beim Crowdworking eine zentrale arbeitsrechtliche Problematik.⁵ Wenn Crowdworker als selbstständig eingestuft werden, obwohl sie tatsächlich weisungsgebunden und in die Organisation des Auftraggebers eingegliedert sind, können Nachforderungen für Sozialversicherungsbeiträge und Bußgelder für die Unternehmen die Folge sein.⁵ Unternehmen, die Crowdworker beauftragen, sollten sich dieser Gefahr bewusst sein und ihre Geschäftsmodelle entsprechend anpassen, um eine fehlerhafte Klassifizierung zu vermeiden.^{5,9}

Rolle des Betriebsrats

Wenn ein Unternehmen plant, externes Crowdworking zu nutzen, hat der Betriebsrat gemäß § 90 Abs. 1 BetrVG ein Unterrichts- und Beratungsrecht.⁹ Dies betrifft insbesondere geplante Umstellungen von Arbeitsabläufen, die eine Änderung der Betriebsorganisation oder die Einführung neuer Arbeitsmethoden nach sich ziehen können.¹⁰

Crowdworking und seine arbeitsrechtlichen Implikationen sind ein sich entwickelndes Rechtsgebiet. Die Rechtsprechung und zukünftige gesetzliche Regelungen, insbesondere durch die Umsetzung der EU-Richtlinie zur Plattformarbeit, werden die Arbeitsbedingungen in diesem Sektor weiter gestalten.

Quellen:

FN 1: <https://www.forum-verlag.com/fachwissen/personalmanagement/crowdworking/>

FN 2: <https://haas-eschborn.de/crowdworking-und-arbeitsrecht-die-4-wichtigsten-fragen-und-antworten/>

FN 3: <https://iqb.de/karrieremagazin/jura/crowdworker-arbeitnehmer-rechtsprechung-bag/>

FN 4: <https://www.cmshs-bloggt.de/arbeitsrecht/crowdwork-arbeitnehmer-plattform-bag/>

FN 5: <https://ibp-kanzlei.de/plattformoekonomie-im-fokus-das-bag-urteil-zu-crowdworkern-und-die-schatten-der-scheinselbststaendigkeit/>

FN 6: <https://www.ra-poeppel.de/was-ist-ein-crowdworker/>

FN 7: <https://mcb-legal.de/crowdworking-vereinbarung-zwischen-plattformbetreiber-und-crowdworker-kann-arbeitsvertrag-sein/>

FN 8: <https://efarbeitsrecht.net/update-crowdworking-und-plattformarbeit/>

FN 9: https://www.haufe.de/personal/arbeitsrecht/rechtliches-zum-crowdsourcing_76_499918.html

FN 10: <https://efarbeitsrecht.net/crowdworking/>

Fazit/Praxistipps für Arbeitgeber

Klare Vertragsgestaltung: Definieren Sie die Beziehung zwischen Ihrem Unternehmen und den Crowdworkern präzise. Vermeiden Sie Formulierungen, die eine Weisungsgebundenheit oder Eingliederung in die betriebliche Organisation nahelegen, da dies zu einer Einstufung als Arbeitnehmer führen kann^{1,2,3}. Achten Sie darauf, dass die Plattformen, die Sie nutzen, als reine Vermittler agieren und keine eigenen AGB haben, die eine scheinselbstständige Tätigkeit verschleiern².

Risikominimierung bei der Auftragsvergabe: Überprüfen Sie, ob zusätzliche Vereinbarungen getroffen werden müssen, um potenzielle Schäden durch Crowdworking zu minimieren¹. Es besteht die Gefahr von Kompetenz- und Wissensverlust⁴.

Statusprüfung: Klären Sie stets den rechtlichen Status der Crowdworker. Sie werden oft als Selbstständige eingestuft, was bedeutet, dass arbeitsrechtliche Normen wie Mindestlohn, Urlaubs- und Kündigungsschutz nicht gelten^{2,5}. Gerichte müssen jedoch im Einzelfall prüfen, ob eine Scheinselbstständigkeit vorliegt⁶. Eine Fremdbestimmung durch Anreizsysteme oder Druckausübung durch die Plattform kann auf ein Arbeitsverhältnis hindeuten⁶.

Flexibilität und Kosteneinsparungen nutzen: Crowdworking ermöglicht eine flexible Reaktion auf schwankendes Auftragsvolumen und kann Kosten sparen, da keine Leerlaufzeiten vergütet werden müssen und Sozialversicherungsbeiträge entfallen⁵. Dies kann insbesondere für mittelständische Unternehmen attraktiv sein, die nicht immer qualifiziertes Personal finden⁴.

Qualitätssicherung durch die Crowd: Nutzen Sie die "Schwarmintelligenz" und die hohe Konkurrenz unter den Crowdworkern, um qualitativ hochwertige Ergebnisse zu erzielen⁵.

Betriebsrat und Mitbestimmung: Bei externem Crowdworking sind die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats in der Regel nicht betroffen⁵.

Risiken durch rechtliche Grauzonen: Das Arbeitsrecht hinkt der Entwicklung neuer digitaler Arbeitsformen hinterher, was zu Unsicherheiten führen kann². Es gibt bisher wenig einheitliche Rechtsprechung, weshalb im Zweifelsfall juristischer Beistand ratsam ist⁶.

EU-Vorschriften im Blick behalten: Informieren Sie sich über neue EU-Vorschriften, die darauf abzielen, die Arbeitsbedingungen von Plattformarbeitern zu verbessern und Rechtsunsicherheiten zu beseitigen².

Vorteile für den Arbeitgeber nutzen: Crowdworking bietet Unternehmen die Möglichkeit, auf ein breites Wissens- und Talentpotenzial zuzugreifen, das über die eigene Belegschaft hinausgeht⁴. Dies ist sowohl für einfache administrative Tätigkeiten als auch für komplexe, kreative Aufgaben möglich⁵.

Quellen:

FN 1: <https://www.cmshs-bloggt.de/arbeitsrecht/crowdworking-grundpfeiler-der-arbeitswelt-betroffen/>

FN 2: https://www.haufe.de/personal/arbeitsrecht/rechtliches-zum-crowdsourcing_76_499918.html

FN 3: <https://iqb.de/karrieremagazin/jura/crowdworker-arbeitnehmer-rechtsprechung-bag/>

FN 4: <https://der-betrieb.de/meldungen/chancen-und-risiken-von-crowdworking/>

FN 5: <https://danielweigert.de/crowdworking-chancen-und-risiken-einer-modernen-arbeitsform/>

FN 6: <https://haas-eschborn.de/crowdworking-und-arbeitsrecht-die-4-wichtigsten-fragen-und-antworten/>

Datenschutz (allgemein)

Der Datenschutz bezieht sich auf die Erhebung, Verarbeitung und Nutzung personenbezogener Daten von Arbeitnehmern, Bewerbern und anderen im Unternehmen tätigen Personen. Ziel ist es, ein angemessenes Gleichgewicht zwischen dem Informationsinteresse des Arbeitgebers und dem informationellen Selbstbestimmungsrecht des Arbeitnehmers zu finden. Die rechtlichen Grundlagen hierfür bilden in erster Linie die Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) und das Bundesdatenschutzgesetz (BDSG).

Gesetzliche Grundlagen

Die DSGVO legt die allgemeinen Regeln für die Verarbeitung personenbezogener Daten europaweit fest. Das BDSG konkretisiert diese Regelungen, insbesondere im Bereich des Beschäftigtendatenschutzes durch § 26 BDSG. Die Vorschriften der DSGVO und des BDSG gelten für alle Unternehmen, unabhängig von ihrer Größe oder Branche^{1,2,3}.

Darüber hinaus können das Grundgesetz (Artikel 1 und 2 GG), das allgemeine Persönlichkeitsrecht sowie die Europäische Grundrechtecharta (GRC) als datenschutzrechtliche Schutzvorschriften im Arbeitsverhältnis wirken¹.

Anwendungsbereich

Der Datenschutz im Arbeitsverhältnis betrifft nicht nur die Verarbeitung von Daten, die in einem Dateisystem gespeichert werden sollen, sondern erfasst auch die Erhebung von Daten durch Befragung, Anhörung oder Beobachtung, selbst wenn diese nicht gespeichert werden^{3,4}. Als Beschäftigte im Sinne des § 26 Abs. 8 BDSG gelten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, zu ihrer Berufsbildung Beschäftigte, Beamtinnen und Beamte, Bewerberinnen und Bewerber sowie Personen, deren Beschäftigungsverhältnis beendet ist^{3,4,5}. Dies schließt auch Auszubildende, Praktikanten, freie Mitarbeiter und Leiharbeitnehmer ein^{6,7}.

Zulässige Datenverarbeitung

Grundsätzlich dürfen Arbeitgeber personenbezogene Daten von Beschäftigten nur erheben, verarbeiten und nutzen, wenn eine rechtliche Grundlage dies erlaubt oder anordnet oder wenn der Betroffene eingewilligt hat^{2,7}. Das BDSG sieht hierfür mehrere Erlaubnistatbestände vor, die in § 26 BDSG konkretisiert sind^{3,4,5}:

Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses

Die Datenverarbeitung ist zulässig, wenn sie für die Entscheidung über die Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses, für dessen Durchführung oder Beendigung erforderlich ist. Dies umfasst auch die Ausübung oder Erfüllung von Rechten und Pflichten der Interessenvertretung der Beschäftigten^{3,4,5}. Als erforderlich gelten beispielsweise Daten, die zur Abführung von Sozialversicherungsbeiträgen notwendig sind⁴.

Typischerweise für das Beschäftigungsverhältnis notwendige Daten sind:

- Name, Vorname^{1,8}
- Geburtsdatum und -ort^{1,8}
- Adresse^{1,8}
- Staatsangehörigkeit¹
- Kontoverbindung^{1,8}
- Steuerinformationen (z. B. Konfession, Steuerklasse, Steuer-ID)^{1,8}
- Lebenslauf, Zeugnisse, Qualifikationen^{1,8}
- Beschäftigungszeitpunkt, Arbeitszeit, Dienstreisen⁸
- Sozialversicherungsdaten⁸
- Gehaltshöhe⁸

- Beurteilungen, Abmahnungen, Schulungen⁸
- Arbeitsvertrag⁸
- Unterlagen zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses⁸

Aufdeckung von Straftaten und Pflichtverstößen

Die Verarbeitung von Daten zur Aufdeckung von Straftaten im Beschäftigungsverhältnis ist nur unter strengen Voraussetzungen zulässig. Es müssen konkrete tatsächliche Anhaltspunkte für einen Verdacht vorliegen, die Verarbeitung muss zur Aufdeckung erforderlich sein und die Interessen des Beschäftigten dürfen nicht überwiegen^{4,5}.

Einwilligung des Beschäftigten

Erfolgt die Datenverarbeitung auf Basis einer Einwilligung, müssen besondere Anforderungen erfüllt sein, die sich aus § 26 Abs. 2 BDSG ergeben^{4,5,9}. Die Einwilligung muss freiwillig, informiert, auf einen konkreten Fall bezogen und unmissverständlich sein⁴. Die Freiwilligkeit ist im Arbeitsverhältnis besonders zu prüfen, da das Abhängigkeitsverhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer berücksichtigt werden muss. Eine Freiwilligkeit kann beispielsweise angenommen werden, wenn der Beschäftigte einen rechtlichen oder wirtschaftlichen Vorteil erlangt oder wenn Arbeitgeber und Beschäftigter gleichgelagerte Interessen verfolgen^{3,4,5}. Die Einwilligung sollte schriftlich oder elektronisch erfolgen und der Arbeitgeber muss über den Zweck der Datenverarbeitung und das Widerrufsrecht aufklären^{5,9}. Eine pauschale Einwilligung in alle Datenverarbeitungen ist in der Regel nicht zulässig⁸.

Verarbeitung besonderer Kategorien personenbezogener Daten

Die Verarbeitung besonders sensibler Daten (z. B. Gesundheitsdaten) unterliegt strengeren Regeln gemäß Artikel 9 DSGVO⁴. Im Arbeitsrecht werden diese durch § 26 Abs. 3 BDSG konkretisiert. Die Verarbeitung ist nur zulässig, wenn sie für die Erfüllung von arbeitsrechtlichen oder sozialrechtlichen Pflichten erforderlich ist und die schutzwürdigen Interessen des Beschäftigten nicht überwiegen^{4,9}.

Kollektivvereinbarungen

Datenverarbeitung auf Basis von Kollektivvereinbarungen wie Tarifverträgen oder Betriebs- und Dienstvereinbarungen ist ebenfalls zulässig. Dabei müssen die Vorgaben der DSGVO, insbesondere Artikel 88 Absatz 2, beachtet werden^{3,7}.

Rechte der Beschäftigten

Beschäftigte haben verschiedene Rechte in Bezug auf ihre personenbezogenen Daten¹:

Recht auf Auskunft: Sie können jederzeit Auskunft darüber verlangen, welche Daten ihr Arbeitgeber gespeichert hat^{1,8}.

Recht auf Berichtigung: Unrichtige Daten können korrigiert werden¹.

Recht auf Datenübertragung: Daten können unter bestimmten Umständen übermittelt werden¹.

Recht auf Löschung: Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses können Daten gelöscht werden, sofern keine gesetzlichen Aufbewahrungspflichten bestehen^{1,8}. Grundsätzlich gilt der Grundsatz der DSGVO, dass Daten zu löschen sind, wenn sie nicht mehr erforderlich sind⁸.

Widerspruchsrecht: Bei der Annahme, dass Daten unrechtmäßig verarbeitet werden, kann Widerspruch eingelegt werden¹.

Pflichten der Arbeitgeber

Arbeitgeber haben umfangreiche Pflichten im Bereich des Datenschutzes^{1,2}:

- Die Datenverarbeitung muss rechtmäßig, transparent und fair erfolgen¹.
- Daten müssen vor unerlaubten Zugriffen, Verlust oder Zerstörung geschützt werden¹.

- Beschäftigte müssen über den Umgang mit ihren Daten informiert werden^{4,8}.
- Mitarbeitende müssen im Umgang mit sensiblen personenbezogenen Daten geschult werden¹.

Speicherung und Löschung von Daten

Daten dürfen nur so lange gespeichert werden, wie es für den Zweck der Erhebung notwendig ist (Prinzip der Datenminimierung und Speicherbegrenzung)³. Bei abgelehnten Bewerbern ist eine Löschung der Daten in der Regel spätestens 6 Monate nach der Ablehnung vorzunehmen, es sei denn, es liegt eine Einwilligung zur Speicherung vor^{4,8}. Arbeitszeugnisse sind aufzubewahren, solange Ansprüche geltend gemacht werden können (i.d.R. 3 Jahre nach § 195 BGB)⁸. Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses sind Daten zu löschen, wenn keine gesetzlichen Aufbewahrungspflichten bestehen^{1,8}.

Sanktionen bei Verstößen

Verstöße gegen datenschutzrechtliche Bestimmungen können empfindliche Bußgelder nach sich ziehen. Gemäß Artikel 83 Absatz 5 lit. d DSGVO können Bußgelder bis zu 20 Millionen Euro oder 4 % des weltweiten Jahresumsatzes betragen. Das BDSG enthält zudem strafrechtliche Regelungen in § 42 BDSG⁷.

Quellen:

FN 1: <https://rechtsanwalt-mieschala.de/datenschutz-im-arbeitsverhaeltnis>
 FN 2: <https://www.datenschutz.org/arbeitsplatz/>
 FN 3: <https://www.datenschutzkanzlei.de/datenverarbeitung-im-beschaeftigungsverhaeltnis/>
 FN 4: <https://www.wbs.legal/arbeitsrecht/arbeitgeber/datenschutz/>
 FN 5: https://www.gesetze-im-internet.de/bdsg_2018/_26.html
 FN 6: <https://www.hensche.de/datenschutz-im-arbeitsrecht.html>
 FN 7: <https://www.ihk.de/pfalz/recht/arbeitsrecht/arbeitnehmerdatenschutz-1273964>
 FN 8: <https://www.ihk.de/stuttgart/fuer-unternehmen/recht-und-steuern/datenschutzrecht/datenschutz-arbeitsverhaeltnis-4864420>
 FN 9: <https://dsgvo-gesetz.de/bdsg/26-bdsg/>

Fazit/Praxistipps für Arbeitgeber

Datenerhebung nur für den Zweck des Arbeitsverhältnisses: Sammeln Sie als Arbeitgeber ausschließlich Daten, die für die Begründung, Durchführung oder Beendigung des Arbeitsverhältnisses zwingend notwendig sind^{1,2,3}. Dies umfasst grundlegende Informationen wie Name, Adresse, Steuer- und Sozialversicherungsdaten sowie Bankverbindungen². Überflüssige oder private Daten dürfen grundsätzlich nicht erhoben oder gespeichert werden¹.

Transparenz und Informationspflichten: Informieren Sie Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter offen darüber, welche Daten Sie speichern, zu welchem Zweck diese verwendet werden, wie lange sie gespeichert sind, wer Zugriff darauf hat und welche Rechte die Betroffenen bezüglich ihrer Daten haben^{4,5}. Diese Informationen sollten proaktiv zur Verfügung gestellt werden^{6,7}.

Datensparsamkeit und Zweckbindung: Erheben Sie nur so viele Daten wie nötig und nutzen Sie diese ausschließlich für den ursprünglich festgelegten Zweck^{1,3}. Jegliche Weitergabe oder Nutzung für andere Zwecke ist nur mit ausdrücklicher Zustimmung oder einer klaren rechtlichen Grundlage zulässig².

Schutz besonderer Datenkategorien: Bei der Verarbeitung sensibler Daten wie Gesundheitsinformationen, religiöser oder politischer Überzeugungen, sexueller Orientierung oder Gewerkschaftszugehörigkeit gelten besonders strenge Regeln^{1,5,8}. Diese Daten dürfen nur in Ausnahmefällen und unter Beachtung zusätzlicher Vorschriften verarbeitet werden⁸. Bei der Verarbeitung von Gesundheitsdaten ist besondere Vorsicht geboten, da es sich um besonders schützenswerte personenbezogene Daten handelt⁹.

Bewerbungsdaten: Bereits im Bewerbungsprozess dürfen nur Daten erhoben werden, die für die Besetzung der ausgeschriebenen Stelle relevant sind¹⁰. Bewerbungsfotos sind in der Regel nicht erforderlich und sollten in der Stellenausschreibung explizit freiwillig gemacht werden. Fragen zur Familienplanung oder Gewerkschaftszugehörigkeit sind unzulässig¹⁰. Bewerbungsunterlagen müssen nach sechs Monaten, spätestens aber nach Abschluss des Verfahrens, gelöscht werden, es sei denn, es liegt eine gesonderte, freiwillige Einwilligung zur Speicherung in einem Talentpool vor¹⁰.

Sichere Datenspeicherung: Gewährleisten Sie eine sichere Aufbewahrung aller personenbezogenen Daten,

sowohl digital als auch physisch^{2,9}. Digitale Daten sollten durch technische und organisatorische Maßnahmen vor unbefugtem Zugriff, Verlust oder Zerstörung geschützt werden^{2,9}. Dies kann beispielsweise durch Zugriffsbeschränkungen, Verschlüsselung und regelmäßige Backups erfolgen⁹.

Datenschutzschulungen: Schulen Sie Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter regelmäßig im Umgang mit personenbezogenen Daten und den geltenden Datenschutzvorschriften^{2,6,11}. Machen Sie ihnen die Bedeutung des Datenschutzes bewusst und sensibilisieren Sie sie für potenzielle Risiken⁸.

Klare Vereinbarungen zur IT-Nutzung: Legen Sie klare Regeln für die Nutzung von IT-Systemen, E-Mail und Internet fest⁶. Eine Überwachung ist nur bei konkretem Missbrauchsverdacht und unter Wahrung der Verhältnismäßigkeit zulässig⁴.

Vertraulichkeitsverpflichtung: Lassen Sie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die mit personenbezogenen Daten in Berührung kommen, schriftlich auf die Einhaltung der Vertraulichkeit verpflichten⁶.

Aufbewahrungsfristen einhalten: Beachten Sie gesetzliche Aufbewahrungsfristen für bestimmte Daten. Personenbezogene Daten müssen gelöscht werden, sobald sie nicht mehr für den Zweck der Erhebung benötigt werden⁴. Steuerrechtlich relevante Daten müssen beispielsweise länger aufbewahrt werden als andere Informationen⁴.

Datenschutzbeauftragter: Benennen Sie einen Datenschutzbeauftragten, wenn Ihr Unternehmen die gesetzlichen Kriterien erfüllt (z. B. mehr als 20 Mitarbeiter und regelmäßige Verarbeitung personenbezogener Daten).

Umgang mit Datenschutzverletzungen: Haben Sie klare Prozesse für den Fall einer Datenschutzverletzung. Informieren Sie die zuständige Aufsichtsbehörde innerhalb von 72 Stunden und benachrichtigen Sie die betroffenen Mitarbeiter unverzüglich^{4,7}. Leiten Sie umgehend Maßnahmen zur Schadensbegrenzung ein⁴.

Quellen:

FN 1: <https://www.stepstone.de/e-recruiting/hr-wissen/arbeitsmarkt/datenschutz-am-arbeitsplatz/>

FN 2: <https://rechtsanwalt-mieschala.de/datenschutz-im-arbeitsverhaeltnis>

FN 3: <https://www.personio.de/hr-lexikon/datenschutz-am-arbeitsplatz/>

FN 4: <https://www.anwalt.de/rechtstipps/datenschutz-im-arbeitsverhaeltnis-ein-umfassender-leitfaden-fuer-arbeitgeber-und-arbeitnehmer-241465.html>

FN 5: <https://www.lexware.de/wissen/unternehmensfuehrung/dsgvo/>

FN 6: <https://www.datenschutzkanzlei.de/datenschutz-checkliste-fuer-neue-mitarbeiter/>

FN 7: <https://hire.workwise.io/hr-praxis/arbeitsrecht/datenschutz-personalabteilung>

FN 8: <https://www.allgeier-cyris.de/dsgvo-am-arbeitsplatz-so-vermeiden-unternehmen-datenschutzverstoesse/>

FN 9: <https://datenschutzberater.nrw/mitarbeiterdatenschutz-rechte-und-pflichten-im-arbeitsverhaeltnis/>

FN 10: <https://www.anwalt.de/rechtstipps/arbeitsrecht-trifft-datenschutz-was-arbeitgeber-und-arbeitnehmer-wissen-sollten-247775.html>

FN 11: <https://www.e-recht24.de/dsgvo/12846-dsgvo-unternehmen-intern.html>

FN 12: <https://www.datenschutz.org/unternehmen/>

Datenschutzbeauftragter

Der Datenschutzbeauftragte (DSB) spielt eine zentrale Rolle, insbesondere im Hinblick auf die Einhaltung datenschutzrechtlicher Bestimmungen innerhalb eines Unternehmens. Seine Bestellung, Aufgaben, Rechte und Pflichten sind sowohl in der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) als auch im Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) geregelt.

1. Wann ist die Bestellung eines Datenschutzbeauftragten verpflichtend?

Ein Unternehmen ist zur Benennung eines Datenschutzbeauftragten verpflichtet, wenn bestimmte Voraussetzungen erfüllt sind^{1,2,3}. Diese Verpflichtung ergibt sich aus der DSGVO und dem BDSG⁴. Generell muss ein DSB bestellt werden, wenn:

- Die Kerntätigkeit des Unternehmens in Verarbeitungsvorgängen besteht, die aufgrund ihrer Art, ihres Umfangs und/oder ihrer Zwecke eine umfangreiche, regelmäßige und systematische Überwachung von betroffenen Personen erfordern (z.B. Banken, Versicherungen)².
- Die Kerntätigkeit in der umfangreichen Verarbeitung sensibler Daten oder von Daten über strafrechtliche Verurteilungen und Straftaten besteht (z. B. Krankenhäuser).
- In der Regel mindestens 20 Personen ständig mit der automatisierten Verarbeitung personenbezogener Daten beschäftigt sind^{1,4}. Eine automatisierte Datenverarbeitung liegt vor, wenn die Datenverarbeitung mit Hilfe von Datenverarbeitungsanlagen (z. B. am Computer) erfolgt.
- Das Unternehmen verpflichtet ist, eine Datenschutz-Folgenabschätzung durchzuführen¹.

Die Unternehmensgröße spielt bei der Pflicht zur Bestellung eines DSB keine Rolle, wenn die Kerntätigkeit entsprechende datenintensive Verarbeitungsvorgänge umfasst².

Eine freiwillige Bestellung eines Datenschutzbeauftragten ist jederzeit möglich und kann auch sinnvoll sein, wenn keine gesetzliche Verpflichtung besteht^{1,2}.

2. Aufgaben und Pflichten eines Datenschutzbeauftragten

Die Hauptaufgabe des Datenschutzbeauftragten besteht darin, auf die Einhaltung von Datenschutzvorschriften hinzuwirken und das Unternehmen diesbezüglich zu beraten und zu überwachen^{1,2,4,5}. Konkret umfasst dies unter anderem^{1,2,4,5}:

Beratung und Information: Aufklärung der Geschäftsführung und der Mitarbeiter über ihre datenschutzrechtlichen Pflichten.

Überwachung der Einhaltung: Kontrolle, ob die Bestimmungen der DSGVO, des BDSG und interner Datenschutzrichtlinien eingehalten werden.

Schulung von Mitarbeitern: Vermittlung der für die Mitarbeiter relevanten Datenschutzvorschriften.

Beratung bei Datenverarbeitungen: Insbesondere bei Verarbeitungsvorgängen, die ein besonderes Risiko für die Rechte und Freiheiten der Betroffenen bergen (sog. Vorabkontrolle)⁴.

Ansprechpartner: Funktion als Schnittstelle zwischen dem Unternehmen, den Betroffenen (Personen, deren Daten verarbeitet werden) und den Aufsichtsbehörden.

Verschwiegenheit: Der DSB ist zur Verschwiegenheit über die Identität von Betroffenen sowie über Umstände, die Rückschlüsse auf Betroffene zulassen, verpflichtet^{4,6}.

3. Stellung und Rechte des Datenschutzbeauftragten

Der Datenschutzbeauftragte handelt weisungsfrei und ist unabhängig in der Ausübung seiner Tätigkeit^{1,6}. Er muss direkten Zugang zur höchsten Managementebene des Unternehmens haben². Art. 38 Abs. 4 DSGVO räumt betroffenen Personen das Recht ein, den DSB bezüglich der Verarbeitung ihrer personenbezogenen Daten und der Wahrnehmung ihrer Rechte zu kontaktieren. Unternehmen müssen daher die Kontaktdaten des DSB veröffentlichen, damit dieser für Betroffene erreichbar ist⁶.

Der DSB genießt einen besonderen Kündigungsschutz, der im Folgenden detaillierter erläutert wird^{7,8,9,10,11,12}. Er

darf wegen der Erfüllung seiner Aufgaben nicht benachteiligt werden, sei es durch Änderungen seines Arbeitsverhältnisses zu seinen Ungunsten, Ausschluss von Vergünstigungen oder Umgehung von Beförderungen^{6,8}.

Ein externer DSB, der auch als Rechtsanwalt tätig ist, muss darauf achten, dass keine Interessenkonflikte entstehen. Die Unabhängigkeit ist sowohl nach dem Anwaltsberufsrecht als auch nach der DSGVO gefordert¹.

Im Gegensatz zum Betriebsrat hat ein DSB keinen Freistellungsanspruch von seiner Arbeitsleistung, es sei denn, dies ist im Einzelfall gesondert geregelt².

4. Bestellung und Ernennung

Die Bestellung eines Datenschutzbeauftragten erfolgt durch die Geschäftsleitung¹. Für die Benennung ist keine Schriftform vorgeschrieben, wird aber aus Beweis- und Klarheitsgründen empfohlen¹. Die Kontaktdaten des DSB müssen veröffentlicht und der zuständigen Aufsichtsbehörde mitgeteilt werden^{1,5}.

Als Datenschutzbeauftragter darf nur bestellt werden, wer über die erforderliche Fachkunde und Zuverlässigkeit verfügt⁵. Bei fehlender Qualifikation kann die Aufsichtsbehörde dessen Abberufung verlangen⁵.

Die Bestellung kann befristet erfolgen; eine sachliche Begründung ist hierfür nicht erforderlich. Die Befristung sollte jedoch so bemessen sein, dass der DSB seine Aufgaben sinnvoll wahrnehmen kann¹³.

5. Kündigungsschutz des Datenschutzbeauftragten

Der Datenschutzbeauftragte genießt einen besonderen Kündigungsschutz, der über den allgemeinen Schutz hinausgeht^{7,8,9,10,11}. Dieser Schutz ist jedoch an die Voraussetzung geknüpft, dass die Bestellung des DSB für das Unternehmen verpflichtend war⁷. Bei einer freiwilligen Bestellung besteht dieser besondere Kündigungsschutz nicht^{7,8}.

Der Kündigungsschutz bezieht sich zum einen auf die Abberufung aus der Funktion des DSB, zum anderen auf die Kündigung des zugrundeliegenden Arbeitsverhältnisses^{7,10}.

Abberufung: Eine Abberufung aus der Funktion ist nur aus wichtigem Grund zulässig¹².

Kündigung des Arbeitsverhältnisses: Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses ist grundsätzlich nur bei Vorliegen eines wichtigen Grundes möglich^{8,10,12}. Dies bedeutet, dass die Hürden für eine Kündigung hoch sind⁷. Nach dem Ende der Tätigkeit als Datenschutzbeauftragter wirkt dieser besondere Kündigungsschutz für das Arbeitsverhältnis oft noch für ein weiteres Jahr nach, es sei denn, die Kündigung erfolgt aus einem wichtigen Grund^{5,10,11}. Diese Nachwirkung gleicht dem Sonderkündigungsschutz von Betriebsratsmitgliedern¹¹.

Es ist zu unterscheiden zwischen der Abberufung aus der Funktion und der Kündigung des Arbeitsverhältnisses⁷. Der Kündigungsschutz wirkt über die Erfüllung der DSB-Aufgaben hinaus und besteht unabhängig davon, ob die Tätigkeit als DSB noch aktiv ausgeübt wird¹¹.

Ein auf unbestimmte Zeit benannter interner Datenschutzbeauftragter wäre somit bis zum Erreichen des Rentenalters nicht mehr aus dieser Funktion abzurufen und sein Arbeitsverhältnis wäre nicht kündbar, es sei denn, er beginge grobe Pflichtverletzungen³.

6. Rechtliche Grundlagen

Die wichtigsten rechtlichen Grundlagen für die Rolle des Datenschutzbeauftragten finden sich in:

- Artikel 37-39 der EU-Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO). * §§ 5, 6 und 38 des Bundesdatenschutzgesetzes (BDSG)^{4,6,10}. * § 4f und 4g BDSG sind ebenfalls relevant für Stellung und Aufgaben⁴.

Der Verstoß gegen die Pflicht zur Bestellung eines DSB kann zu empfindlichen Geldbußen führen¹.

Quellen:

FN 1: <https://www.e-recht24.de/datenschutz/10744-datenschutzbeauftragter-dsgvo.html>

FN 2: <https://www.wko.at/datenschutz/datenschutzbeauftragte-arbeitsrecht>

FN 3: <https://tigges-dco.de/2019/06/28/arbeitsrechtliche-fallstricke-bei-der-benennung-des-datenschutzbeauftragten-intern-besetzen-oder-externe-expertise-nutzen/>

FN 4: <https://www.afa-anwalt.de/arbeitsrecht-ratgeber/betrieblicher-datenschutzbeauftragter/>
 FN 5: <https://www.betriebsrat.de/betriebsratslexikon/br/datenschutzbeauftragter>
 FN 6: <https://efarbeitsrecht.net/dsgvo-der-datenschutzbeauftragte-und-seine-stellung-im-unternehmen/>
 FN 7: <https://www.datenschutz.org/datenschutzbeauftragter-kuendigungsschutz/>
 FN 8: https://www.anwalt.de/rechtstipps/die-arbeitsrechtliche-stellung-von-datenschutzbeauftragten_017215.html
 FN 9: https://www.haufe.de/recht/weitere-rechtsgebiete/wirtschaftsrecht/datenschutzbeauftragter/kuendigungsschutz-daten-schutzbeauftragter-werden_210_626276.html
 FN 10: <https://keyed.de/blog/kuendigungsschutz-datenschutzbeauftragter/>
 FN 11: <https://kliemt.blog/2023/03/01/sonderkuendigungsschutz-des-datenschutzbeauftragten/>
 FN 12: <https://gesellschaft-datenschutz.de/kuendigung-datenschutzbeauftragter/>
 FN 13: <https://www.ihk.de/rheinhausen/rechtundsteuern/internetrecht/der-betriebliche-datenschutzbeauftragte-3535576>

Fazit/Praxistipps für Arbeitgeber

Rechtssichere Benennung und Stellenausschreibung: Stellen Sie sicher, dass die Benennung des Datenschutzbeauftragten (DSB) formal korrekt und nachvollziehbar erfolgt. Dies beinhaltet eine klare Stellenbeschreibung, die die Aufgaben und Verantwortlichkeiten des DSB detailliert darlegt. Bei interner Besetzung sollten die Erwartungen klar kommuniziert und die notwendigen Ressourcen zur Verfügung gestellt werden.^{1,2,3}

Hoher Kündigungsschutz beachten: Interne Datenschutzbeauftragte genießen einen besonderen Kündigungsschutz, der über den üblichen Schutz hinausgeht. Eine Kündigung ist nur aus zwingenden Gründen zulässig und erfordert eine besonders hohe Hürde. Nach Beendigung der Tätigkeit besteht dieser Schutz für ein weiteres Jahr fort.^{4,5,6,7,8,9,10}

Unabhängigkeit und Weisungsfreiheit gewährleisten: Der Datenschutzbeauftragte muss seine Aufgaben unabhängig und weisungsfrei erfüllen können. Dies bedeutet, dass er keine Anweisungen bezüglich der Ausübung seiner Tätigkeit erhalten darf. Die Gesamtverantwortung für die Einhaltung des Datenschutzes liegt weiterhin beim Arbeitgeber.^{11,12,13}

Zugang zu Informationen und Ressourcen: Stellen Sie sicher, dass der Datenschutzbeauftragte uneingeschränkten Zugang zu allen relevanten Informationen, Dokumenten und den für seine Aufgabenerfüllung notwendigen Ressourcen hat. Dies beinhaltet auch die Befugnis, interne Kontrollen durchzuführen und sich über Verarbeitungsvorgänge zu informieren.^{9,11,14,15}

Einbindung in alle relevanten Prozesse: Beziehen Sie den Datenschutzbeauftragten frühzeitig in alle datenschutzrelevanten Planungen und Entscheidungen ein. Dies umfasst beispielsweise die Einführung neuer Technologien, die Festlegung von Verarbeitungsprozessen oder die Durchführung von Datenschutz-Folgenabschätzungen.^{1,9,13}

Regelmäßige Schulung und Weiterbildung: Der Datenschutzbeauftragte muss über aktuelles Fachwissen verfügen. Sorgen Sie für regelmäßige Schulungen und Weiterbildungsmöglichkeiten, um diesen Wissensstand aufrechtzuerhalten. Dies gilt ebenso für die Mitarbeiter, die im Bereich der Datenverarbeitung tätig sind.^{11,16,17,18,19,20}

Klare Kommunikation und Erreichbarkeit: Sorgen Sie dafür, dass die Kontaktdaten des Datenschutzbeauftragten leicht auffindbar sind, sowohl intern für Mitarbeiter und Betriebsrat als auch extern für Kunden und Aufsichtsbehörden.^{11,12}

Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat: Klären Sie die Zuständigkeiten und Schnittstellen zwischen Datenschutzbeauftragtem und Betriebsrat. Es gibt hier Besonderheiten, insbesondere wenn Betriebsratsmitglieder auch als Datenschutzbeauftragte fungieren, was zu Interessenkonflikten führen kann und rechtlich komplex ist.^{3,15,21,22,23,24}

Vermeidung von Interessenkonflikten: Achten Sie darauf, dass die Aufgaben und die Stellung des Datenschutzbeauftragten keine Interessenkonflikte mit anderen Funktionen im Unternehmen begründen, insbesondere nicht mit der Rolle als Betriebsratsmitglied oder Betriebsratsvorsitzender.^{15,21,22,23,24}

Klare Abgrenzung der Verantwortlichkeiten: Machen Sie deutlich, dass der Datenschutzbeauftragte beratend und kontrollierend tätig ist, die letztendliche Verantwortung für die Einhaltung der Datenschutzvorschriften jedoch beim Arbeitgeber liegt.^{11,12,13}

Quellen:

FN 1: <https://efarbeitsrecht.net/dsgvo-der-datenschutzbeauftragte-und-seine-stellung-im-unternehmen/>

FN 2: <https://www.e-recht24.de/datenschutz/10744-datenschutzbeauftragter-dsgvo.html>
FN 3: <https://www.afa-anwalt.de/arbeitsrecht-ratgeber/betrieblicher-datenschutzbeauftragter/>
FN 4: <https://www.kupka-stillfried.de/aktuell/kuendigungsschutz-von-datenschutzbeauftragten>
FN 5: <https://www.fgvw.de/neues/archiv-2023/arbeitsrecht-besonderer-kuendigungsschutz-fuer-stellvertretenden-datenschutzbeauftragten>
FN 6: <https://www.datenschutz.org/datenschutzbeauftragter-kuendigungsschutz/>
FN 7: <https://www.etl-rechtsanwaelte.de/aktuelles/welchen-besonderen-kuendigungsschutz-geniessen-betriebliche-datenschutzbeauftragte>
FN 8: <https://buse.de/blog/arbeitsrecht/hoher-kuendigungsschutz-fuer-datenschutzbeauftragte-dsgvo-konform/>
FN 9: <https://www.humanresourcesmanager.de/arbeitsrecht/die-rolle-des-datenschutzbeauftragten/>
FN 10: <https://www.kupka-stillfried.de/aktuell/kuendigungsschutz-datenschutzbeauftragte>
FN 11: <https://www.intersoft-consulting.de/infos/datenschutzbeauftragter-aufgaben/>
FN 12: <https://www.beauftragter-online.de/datenschutz/datenschutzbeauftragter-aufgaben>
FN 13: <https://www.dr-datenschutz.de/aufgaben-eines-datenschutzbeauftragten-nach-dsgvo/>
FN 14: <https://www.robin-data.io/datenschutz-akademie/wiki/datenschutzbeauftragter>
FN 15: <https://www.gleisslutz.com/de/aktuelles/know-how/betriebsratsvorsitzender-als-datenschutzbeauftragter>
FN 16: https://www.juraforum.de/news/dsgvo-schulung-der-mitarbeiter-pflicht-des-arbeitgebers_259671
FN 17: <https://datenschutz-agentur.de/blog/datenschutz-grundschulung/>
FN 18: <https://www.daproserv.com/keine-kuer-sondern-pflicht-schulungen-fuer-ihre-beschaeftigten-in-datenschutz-und-seit-dem-2-februar-2025-auch-in-ki-kompetenz/>
FN 19: <https://gesellschaft-datenschutz.de/faq-items/wie-oft-sollten-mitarbeiter-eine-datenschutzschulung-absolvieren/>
FN 20: <https://www.datenschutz-praxis.de/datenschutzbeauftragte/datenschutzschulung/>
FN 21: <https://www.itmk.de/betriebsratsvorsitzender-dsb/>
FN 22: https://www.haufe.de/personal/arbeitsrecht/betriebsratsvorsitzender-kann-nicht-datenschutzbeauftragter-sein_76_596258.html
FN 23: <https://kliemt.blog/2021/06/07/datenschutzbeauftragter-und-betriebsratsmitglied-passt-das-zusammen/>
FN 24: <https://efarbeitsrecht.net/betriebsrat-als-datenschutzbeauftragter/>

Desk Sharing

Desk Sharing, auch bekannt als Shared Desk, Flexible Desk oder Flexible Office, bezeichnet ein Arbeitsplatzkonzept, bei dem Mitarbeitende keinen festen, fest zugewiesenen Schreibtisch mehr haben. Stattdessen wählen sie ihren Arbeitsplatz je nach Verfügbarkeit und Bedarf täglich neu aus^{1,2}. Dies optimiert in der Regel die Flächennutzung, da oft weniger Schreibtische als Beschäftigte zur Verfügung stehen².

Rechtliche Zulässigkeit und Arbeitgeberpflichten

Grundsätzlich ist Desk Sharing arbeitsrechtlich zulässig^{3,4}. Arbeitnehmer haben in der Regel keinen gesetzlichen Anspruch auf einen festen Arbeitsplatz³. Arbeitgeber dürfen die Arbeitsplatzgestaltung im Rahmen ihres Weisungsrechts (§ 106 Gewerbeordnung) ändern und somit Desk Sharing einführen^{3,4}. Dies gilt jedoch nicht bedingungslos⁴.

Bei der Einführung und Umsetzung von Desk Sharing muss der Arbeitgeber jedoch verschiedene arbeitsrechtliche Aspekte und Pflichten beachten:

Arbeitsschutz und Gesundheitsschutz: Die Sicherheit und Gesundheit der Mitarbeiter muss jederzeit gewährleistet sein^{3,4}. Dazu gehört, dass auch wechselnde Arbeitsplätze ergonomischen Standards entsprechen müssen^{3,4}. Dies beinhaltet höhenverstellbare Schreibtische und Stühle sowie individuell einstellbare Monitore, sodass Mitarbeiter ihre Arbeitsplätze an ihre körperlichen Bedürfnisse anpassen können³. Regelmäßige Reinigung und technische Überprüfung der Arbeitsplätze sind ebenfalls erforderlich⁴. Eine Umgebung ohne ausreichend Rückzugsmöglichkeiten oder mit erhöhten psychischen Belastungen kann die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers verletzen⁴.

Datenschutz und Datensicherheit (DSGVO): Unternehmen müssen sicherstellen, dass Datenschutz und Datensicherheit jederzeit gewährleistet sind^{2,3}. Insbesondere bei der Nutzung von Buchungssystemen dürfen nur notwendige Daten verarbeitet werden, und Rückschlüsse auf das Verhalten einzelner Mitarbeiter sind unzulässig⁴.

Mitbestimmung des Betriebsrats: Die Einführung von Desk Sharing unterliegt der Mitbestimmung des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 BetrVG^{2,4}. Dies betrifft insbesondere Regelungen zur Ordnung des Betriebs und zum Verhalten der Mitarbeiter, wie zum Beispiel Clean-Desk-Policies, Buchungsregeln oder Zonenkonzepte⁴. Eine frühzeitige Einbindung des Betriebsrats ist gesetzlich vorgeschrieben und schafft Vertrauen im Unternehmen³.

Wichtige Regelungen und praktische Umsetzung

Eine rechtskonforme und gesunde Umsetzung von Desk Sharing erfordert klare Regeln und eine gute Organisation². Folgende Punkte sind dabei praxisrelevant:

Clean Desk Policy: Für Unternehmen mit Desk Sharing Modellen ist eine "Clean Desk Policy" oft unerlässlich⁵. Diese Richtlinie stellt sicher, dass jeder Mitarbeiter seinen Schreibtisch nach jeder Nutzung aufgeräumt hinterlässt und alle Dokumente sicher verstaut werden⁵.

Arbeitsplatzgestaltung: Arbeitsplätze sollten einheitlich ausgestattet sein². Wenn die Arbeitsplätze wechselnd genutzt werden, muss dies mit rechtlichen Anforderungen wie § 3a ArbStättV oder § 5 ArbSchG vereinbar sein⁴.

Digitale Buchungslösungen: Die Nutzung von digitalen Buchungslösungen kann helfen, die Verfügbarkeit von Arbeitsplätzen zu verwalten und die Flächennutzung zu optimieren². Dabei dürfen die Systeme nur die notwendigen Daten verarbeiten⁴.

Aufbewahrung persönlicher Gegenstände: Klare Regelungen zur Aufbewahrung persönlicher Gegenstände, wie Spinde oder Rollcontainer, sind notwendig⁴.

Transparente Kommunikation und Schulung: Mitarbeiter sollten frühzeitig über die Regeln, Hintergründe und Vorteile des Desk Sharings informiert werden^{2,3}. Einführungsschulungen und regelmäßiges Feedback helfen, die Nutzung im Alltag zu optimieren².

Betriebsvereinbarungen

Ein rechtssicherer Weg, Desk Sharing umzusetzen, ist die Erstellung einer Betriebsvereinbarung gemeinsam mit dem Betriebsrat^{2,3}. Diese Vereinbarung legt verbindliche Regeln für die Nutzung der geteilten Arbeitsplätze fest und kann typische Inhalte wie Kriterien für die Arbeitsplatzvergabe, Regelungen zu Hygiene und Ergonomie sowie Maßnahmen zur Konfliktlösung umfassen³.

Quellen:

FN 1: <https://www.arbeitsrechte.de/desk-sharing/>
 FN 2: <https://www.desk.ly/de/blog/desk-sharing-regeln>
 FN 3: <https://sedeo.net/blog/desk-sharing-arbeitsrecht/>
 FN 4: <https://www.pult.com/de/blog/desk-sharing-arbeitsrecht>
 FN 5: <https://www.flexopus.com/blog-posts/desk-sharing-im-arbeitsrecht>

Fazit/Praxistipps für Arbeitgeber

Rechtliche Grundlagen schaffen und kommunizieren: Stellen Sie sicher, dass Ihre Arbeitsverträge Desk Sharing nicht explizit ausschließen. Weisen Sie Mitarbeiter klar und deutlich auf die neue Regelung hin, gegebenenfalls auch in Form einer Betriebsvereinbarung. Diese regelt detailliert die Nutzung der Arbeitsplätze, Hygienestandards und den Umgang mit persönlichen Gegenständen.^{1,2,3,4}

Betriebsrat einbeziehen: Die Einführung von Desk Sharing, insbesondere die Gestaltung von Arbeitsplätzen und die Organisation der Nutzung, unterliegt dem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats. Eine frühzeitige Einbindung und die Einigung auf eine Betriebsvereinbarung schafft Rechtssicherheit und erhöht die Akzeptanz.^{1,2,4}

Arbeitsschutz und Ergonomie gewährleisten: Richten Sie alle Arbeitsplätze standardisiert und ergonomisch hochwertig ein. Sorgen Sie für höhenverstellbare Tische, passende Stühle und identische technische Ausstattungen wie Monitore und Tastaturen, um Gesundheitsrisiken zu vermeiden.^{1,2,5}

Datenschutz und Datensicherheit beachten: Implementieren Sie klare Zugriffskontrollen und sichere Authentifizierungsmethoden, um den Schutz sensibler Daten zu gewährleisten. Digitale Buchungssysteme dürfen nur die für die Organisation notwendigen Daten verarbeiten und keine Rückschlüsse auf das Verhalten einzelner Mitarbeiter zulassen.^{1,2,4}

Aufbewahrung persönlicher Gegenstände regeln: Stellen Sie ausreichende Schließfächer, Rollcontainer oder ähnliche Lösungen zur Verfügung, damit Mitarbeiter ihre persönlichen Gegenstände und sensible Unterlagen sicher verstauen können.^{5,6,7}

Hygienevorschriften einhalten: Sorgen Sie für eine regelmäßige Reinigung der Arbeitsplätze und die Einhaltung von Hygienestandards, besonders bei häufig wechselnder Nutzung.^{1,8}

Klare Richtlinien für die Nutzung erstellen: Definieren Sie eindeutige Regeln für die Buchung von Arbeitsplätzen, deren Nutzungsdauer und die Verantwortlichkeiten der Mitarbeiter. Kommunizieren Sie diese transparent.^{6,9}

Technische Lösungen nutzen: Setzen Sie auf digitale Buchungssoftware, um die Platzvergabe zu organisieren und die Auslastung des Büros zu optimieren. Eine gute IT- und Kommunikationsinfrastruktur ist essenziell.^{5,9,10}

Flexibilität und Auswahlmöglichkeiten bieten: Stellen Sie unterschiedliche Arbeitsumgebungen bereit, wie z. B. ruhige Bereiche für konzentriertes Arbeiten und offene Zonen für Teamarbeit, damit Mitarbeiter ihren Arbeitsplatz an ihre Bedürfnisse anpassen können.^{9,10}

Feedback einholen und kommunizieren: Suchen Sie aktiv den Dialog mit Ihren Mitarbeitern, holen Sie Feedback zur Einführung und Umsetzung von Desk Sharing ein und vermitteln Sie die Vorteile dieses Konzepts.^{8,10}

Regelmäßige Überprüfung und Anpassung: Analysieren Sie die Nutzung der Arbeitsplätze und passen Sie die Strukturen und Regeln basierend auf dem Feedback und den Nutzungsdaten an.¹⁰

Quellen:

FN 1: <https://www.desk.ly/de/blog/desk-sharing-regeln>
 FN 2: <https://sedeo.net/blog/desk-sharing-arbeitsrecht/>
 FN 3: <https://www.flexopus.com/blog-posts/desk-sharing-im-arbeitsrecht>
 FN 4: <https://www.deskbird.com/de/blog/desk-sharing-betriebsvereinbarung>
 FN 5: <https://www.pult.com/de/blog/desk-sharing-arbeitsrecht>
 FN 6: <https://sedeo.net/blog/desk-sharing-regeln/>
 FN 7: https://blog.medialine.com/it-news/ki-modern-work/desk_sharing
 FN 8: <https://buse.de/blog/arbeitsrecht/new-work-desksharing-wichtige-regeln-fuer-arbeitgeber/>
 FN 9: <https://www.raumverwaltung.de/wie-organisiert-man-desksharing/>

FN 10: <https://www.deskbird.com/de/blog/desk-sharing-am-arbeitsplatz>

Dienstreise

Definition und Abgrenzung

Eine Dienstreise liegt arbeitsrechtlich vor, wenn ein Arbeitnehmer im Auftrag des Arbeitgebers tätig wird und dabei seine reguläre Arbeitsstätte verlässt, um eine dienstliche Aufgabe an einem anderen Ort zu erfüllen. Es gibt keine einheitliche gesetzliche Definition einer Dienstreise. Häufig wird eine Dienstreise angenommen, wenn Arbeitnehmende mehr als acht Stunden oder eine bestimmte räumliche Distanz von der üblichen Arbeitsstätte entfernt tätig sind^{1,2}. Entscheidend ist, dass die Tätigkeit außerhalb der regulären Arbeitsstätte erfolgt und dem Weisungsrecht des Arbeitgebers unterliegt^{3,4}.

Von einer Dienstreise abzugrenzen sind:

Dienstgang: Dies sind kurze, oft innerörtliche oder betriebsnahe Erledigungen, die während der regulären Arbeitszeit stattfinden und keine erhebliche räumliche Distanz überwinden^{3,4,5}.

Wegezeit zwischen Wohnort und Arbeitsstätte: Die tägliche Fahrtzeit von zu Hause zur regulären Arbeitsstätte zählt in der Regel nicht als Dienstreise und auch nicht als Arbeitszeit^{4,5}.

Beispiele für Dienstreisen sind auswärtige Kundentermine, Besuche bei Geschäftspartnern, Teilnahme an Tagungen, Messen oder Schulungen sowie Tätigkeiten an anderen Standorten des Unternehmens⁵.

Gesetzliche Grundlagen und Regelungen

Es gibt keine umfassende gesetzliche Definition von Dienstreisen. Stattdessen ergeben sich die Regelungen aus verschiedenen Gesetzen und Verordnungen, darunter:

Arbeitszeitgesetz (ArbZG): Dieses Gesetz regelt die tägliche und wöchentliche Höchstarbeitszeit, Ruhepausen und Ruhezeiten^{1,3,6}. Diese Regelungen gelten auch während Dienstreisen.

Bundesreisekostengesetz (BRKG): Dieses Gesetz ist insbesondere für den öffentlichen Dienst relevant und regelt die Erstattung von Reisekosten³.

Arbeitsschutzgesetz: Dieses Gesetz trägt zum Schutz der Arbeitnehmenden bei³.

Darüber hinaus können arbeitsvertragliche Vereinbarungen, Tarifverträge oder Betriebsvereinbarungen spezifische Regelungen zu Dienstreisen enthalten⁷.

Beginn und Ende einer Dienstreise

Eine Dienstreise beginnt grundsätzlich in dem Moment, in dem der Arbeitnehmer seine Wohnung oder den Dienort verlässt, um den dienstlichen Zweck zu erfüllen³. Ob die Anreise vom Wohnort oder Dienort aus erfolgt, kann durch betriebliche Vorgaben oder die konkrete Anordnung des Arbeitgebers bestimmt werden³.

Reisezeit als Arbeitszeit

Ob Reisezeiten im Rahmen einer Dienstreise als Arbeitszeit gelten, hängt von verschiedenen Faktoren ab:

Aktive Tätigkeit während der Reise: Wenn der Arbeitnehmer während der Fahrt aktiv arbeitet (z. B. Anrufe tätigt, E-Mails beantwortet, Dokumente vorbereitet), zählt diese Zeit in der Regel zur Arbeitszeit^{3,4,6}. Dies gilt auch, wenn der Arbeitgeber explizit anordnet, während der Reise zu arbeiten^{1,4}.

Passive Reise: Bei rein passivem Reisen (z. B. Mitfahren im Zug ohne Arbeitsauftrag) wird Reisezeit oft nicht als Arbeitszeit gewertet, es sei denn, der Arbeitgeber ordnet ausdrücklich berufliche Tätigkeiten an^{3,4}.

Art des Verkehrsmittels: Bei Fahrten mit dem Auto kann die Lenkzeit als Arbeitszeit gelten, insbesondere wenn der Arbeitgeber dies anordnet⁴.

Zeit der Reise: Reisezeiten, die während der regulären Arbeitszeit anfallen, werden stets als Arbeitszeit vergütet^{3,5}. Reisen außerhalb der regulären Arbeitszeit (z. B. am Wochenende oder abends) können je nach den Umständen und ob eine Tätigkeit ausgeübt wird, als Arbeitszeit gelten^{3,6}.

Regelungen: Individuelle Vereinbarungen im Arbeitsvertrag oder Tarifvertrag können abweichende Regelungen enthalten^{4,7}.

Das Arbeitszeitgesetz setzt dem aber Grenzen. So darf die tägliche Arbeitszeit in der Regel acht Stunden nicht überschreiten, kann in Ausnahmefällen auf zehn Stunden verlängert werden, wenn dies im Durchschnitt über einen längeren Zeitraum ausgeglichen wird^{1,6}. Die Ruhezeit von mindestens elf Stunden nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit muss auch auf Dienstreisen eingehalten werden⁶.

Vergütung und Kostenerstattung

Grundsätzlich ist der Arbeitgeber verpflichtet, die Kosten zu tragen, die durch eine Dienstreise entstehen^{3,7}. Dies kann umfassen:

Transportkosten: Fahrkarten, Kilometergeld etc.⁷

Verpflegungsmehraufwand: Tages- oder Übernachtungsgelder⁸

Unterkunftskosten: Hotelkosten⁷

Wenn der Arbeitgeber die Kosten nicht erstattet, können Arbeitnehmer diese unter bestimmten Voraussetzungen als Werbungskosten in der Einkommensteuererklärung absetzen³.

Die Vergütung der Reisezeit als Arbeitszeit erfolgt in der Regel zum gewohnten Stundenlohn. Besondere tarifliche oder vertragliche Regelungen können jedoch abweichen^{2,3}.

Es ist ratsam, vor Antritt einer Dienstreise klare Vereinbarungen über die Kostenerstattung mit dem Arbeitgeber zu treffen, insbesondere bei Auslandsdienstreisen⁷.

Dienstreisen im Ausland

Bei Dienstreisen ins Ausland gelten zusätzlich die arbeitsrechtlichen Bestimmungen des jeweiligen Landes, auch wenn die Reisezeit nach deutschem Arbeitszeitgesetz bewertet wird³. Bei der Erstattung von Verpflegungsmehraufwand für Auslandsdienstreisen werden oft pauschale Sätze angewendet, die sich an den jeweiligen Ländern orientieren³.

Unfallschutz

Unfälle, die während einer Dienstreise in engem Zusammenhang mit der beruflichen Tätigkeit stehen, sind in der Regel über die gesetzliche Unfallversicherung abgedeckt³. Private Umwege oder Freizeitaktivitäten während der Dienstreise fallen jedoch nicht unter diesen Schutz^{3,4}.

Ablehnung einer Dienstreise

Arbeitnehmer sind grundsätzlich verpflichtet, Dienstreisen anzutreten, wenn diese arbeitsvertraglich gedeckt sind und keine unzumutbaren Belastungen oder rechtlichen Verstöße darstellen³. Eine Ablehnung ist nur in Ausnahmefällen möglich, beispielsweise bei gesundheitlichen Risiken, unzumutbarer Härte oder wenn der Arbeitsvertrag Reisetätigkeiten explizit ausschließt³.

Quellen:

FN 1: <https://www.circula.com/de/blog/dienstreise-arbeitszeit>

FN 2: <https://www.hrworks.de/lexikon/dienstreise/>

FN 3: <https://www.hrlab.de/hr-lexikon/dienstreisen-definition-verguetung-rechtsgrundlagen>

FN 4: <https://www.afa-anwalt.de/arbeitsrecht-ratgeber/arbeitszeit/dienstreise-als-arbeitszeit/>

FN 5: <https://www.kanzlei-hasselbach.de/blog/dienstreise-und-arbeitszeit/>

FN 6: <https://www.hrworks.de/news/dienstreise-als-arbeitszeit-das-sind-die-regeln/>

FN 7: <https://www.arbeiterkammer.at/beratung/arbeitsrecht/Arbeitsvertraege/Dienstreise.html>

FN 8: <https://www.arbeitsrechte.de/dienstreise/>

Fazit/Praxistipps für Arbeitgeber bei Dienstreisen

Klare Regelungen schaffen und kommunizieren

Reiserichtlinien entwickeln: Legen Sie klare, schriftliche Richtlinien für Dienstreisen fest. Diese sollten Themen wie Genehmigungsverfahren, Kostenübernahme, Spesenabrechnung, Reisezeit als Arbeitszeit und

Überstundenregelungen abdecken.^{1,2} Eine transparente Kommunikation dieser Richtlinien an alle Mitarbeiter ist unerlässlich.²

Arbeitsverträge prüfen und anpassen: Stellen Sie sicher, dass Arbeitsverträge Klauseln enthalten, die Dienstreisen regeln. Fehlt eine solche Klausel, hat der Arbeitgeber im Rahmen seines Weisungsrechts dennoch die Möglichkeit, Dienstreisen anzuordnen, sofern sie zum Aufgabengebiet des Mitarbeiters passen und zumutbar sind.^{3,4}

Reisezeit als Arbeitszeit definieren: Klären Sie vertraglich, welche Reisezeiten als Arbeitszeit gelten und wie diese vergütet werden. Grundsätzlich gilt Reisezeit als Arbeitszeit, wenn während der Reise gearbeitet wird, die Reise innerhalb der regulären Arbeitszeit stattfindet, oder wenn der Arbeitnehmer durch die Reise beansprucht wird (z. B. beim Fahren eines Dienstfahrzeugs).^{2,5,6} Dies gilt auch für Fahrten mit öffentlichen Verkehrsmitteln, wenn der Arbeitnehmer angewiesen wird, dort zu arbeiten, oder wenn die Reise außerhalb der regulären Arbeitszeit angeordnet wurde und betrieblich notwendig ist.^{5,7} Es ist wichtig zu beachten, dass reine Wartezeiten oder Entspannungsphasen in öffentlichen Verkehrsmitteln außerhalb der regulären Arbeitszeit nicht zwingend als Arbeitszeit gelten, es sei denn, es gibt eine vertragliche Vereinbarung.^{7,8}

Arbeitszeit und Pausen auf Dienstreisen beachten

Arbeitszeitgesetz einhalten: Achten Sie strikt auf die Einhaltung der maximalen Arbeitszeitgrenzen (in der Regel 8 Stunden, in Ausnahmefällen 10 Stunden) und der vorgeschriebenen Ruhezeiten (mindestens 11 Stunden zwischen zwei Arbeitstagen). Dies gilt auch während der Dienstreise.^{2,8,9}

Pausenregelungen: Die gesetzlichen Pausenvorschriften (mindestens 30 Minuten bei 6-9 Stunden Arbeitszeit, 45 Minuten bei über 9 Stunden) gelten auch auf Dienstreisen. Planen Sie diese Pausen mit ein.^{5,7,9}

Wochenenden und Feiertage: Auch an Wochenenden und Feiertagen gelten die Regelungen des Arbeitszeitgesetzes. Sind für diese Tage keine Arbeitsleistungen vorgesehen, haben Mitarbeiter Anspruch auf Ruhezeit.^{5,10}

Kosten und Vergütung regeln

Kostenübernahme: Grundsätzlich ist der Arbeitgeber verpflichtet, die Kosten, die durch eine Dienstreise entstehen, zu erstatten. Dazu gehören Fahrt-, Verpflegungs- und Übernachtungskosten.^{1,11,12} Falls der Arbeitgeber die Kosten nicht übernimmt, können Arbeitnehmer diese als Werbungskosten in der Steuererklärung geltend machen.^{1,12,13,14}

Vergütung von Reisezeiten: Reisezeiten, die als Arbeitszeit gelten, sind grundsätzlich vergütungspflichtig. Dies kann entweder durch reguläre Bezahlung oder durch die Gewährung von Freizeitausgleich geschehen, je nach vertraglicher Vereinbarung.^{3,9}

Überstunden: Überstunden, die während einer Dienstreise anfallen, müssen entsprechend den vertraglichen Vereinbarungen vergütet oder durch Freizeit ausgeglichen werden. Eine klare Dokumentation der Arbeitszeiten ist hierfür essenziell.^{9,13,15}

Verpflegungspauschalen und Kilometerpauschalen: Informieren Sie sich über die aktuellen Verpflegungspauschalen und die Kilometerpauschale für die Nutzung privater Fahrzeuge. Diese Sätze werden in der Regel vom Arbeitgeber erstattet.^{1,11,13}

Sicherheit und Fürsorgepflicht

Risikobewertung: Bewerten Sie die Sicherheitslage am Zielort von Dienstreisen, insbesondere bei Reisen in Krisengebiete oder Regionen mit erhöhter Gesundheitsgefährdung.²

Schutzmaßnahmen: Ergreifen Sie geeignete Schutzmaßnahmen, um die Sicherheit Ihrer Mitarbeiter zu gewährleisten.²

Zumutbarkeit: Eine Dienstreise muss für den Arbeitnehmer zumutbar sein. Unzumutbare Reisen, wie z.B. in Krisengebiete oder bei erheblicher Gesundheitsgefährdung, dürfen abgelehnt werden.^{2,4}

Notfallpläne: Stellen Sie sicher, dass Mitarbeiter erreichbar sind und ihre Aufenthaltsorte bekannt sind, und halten Sie Notfallpläne bereit.²

Abgrenzung zu Dienstgang und Wegezeit

Unterscheidung: Stellen Sie sicher, dass zwischen einer Dienstreise und einem Dienstgang unterschieden wird. Ein Dienstgang sind kurze, meist innerörtliche oder betriebsnahe Erledigungen, die typischerweise als Arbeitszeit gelten, aber keine Dienstreise darstellen. Die Wegezeit vom Wohnort zur regelmäßigen Arbeitsstätte zählt nicht als Arbeitszeit und ist keine Dienstreise.^{3,4}

Dokumentation und Planung

Zeiterfassung: Implementieren Sie ein System zur Erfassung der Arbeitszeiten, auch während Dienstreisen, um Überstunden und die Einhaltung der Arbeitszeitgesetze nachvollziehbar zu machen. Digitale Zeiterfassungssysteme können hierbei hilfreich sein.^{5,14}

Reisekostenabrechnung: Stellen Sie Mitarbeitern ein klares Verfahren für die Reisekostenabrechnung zur Verfügung.^{11,14}

Vorabklärung: Klären Sie alle wichtigen Details bezüglich Arbeitszeit, Überstunden, Reisekosten und Standards vor Antritt der Dienstreise mit den Mitarbeitern, um Missverständnisse zu vermeiden.¹⁶

Quellen:

- FN 1: <https://www.hrlab.de/hr-lexikon/dienstreisen-definition-verguetung-rechtsgrundlagen>
- FN 2: <https://www.geschaeftsreisekontakt.de/dienstreisen-und-arbeitsrecht-was-arbeitgeber-wissen-muessen/>
- FN 3: <https://www.kanzlei-hasselbach.de/blog/dienstreise-und-arbeitszeit/>
- FN 4: <https://www.allrecht.de/alles-was-recht-ist/arbeitsrecht-dienstreise/>
- FN 5: <https://www.hrworks.de/news/dienstreise-als-arbeitszeit-das-sind-die-regeln/>
- FN 6: <https://www.fachanwalt.de/magazin/arbeitsrecht/dienstreise>
- FN 7: <https://www.circula.com/de/blog/dienstreise-arbeitszeit>
- FN 8: <https://www.rechtsanwalt-arbeitsrechtmuenchen.de/dauerbrenner-ist-reisezeit-arbeitszeit/>
- FN 9: <https://www.timo24.de/lexikon/dienstreisen-als-arbeitszeit/>
- FN 10: <https://www.stepstone.de/e-recruiting/hr-wissen/arbeitsmarkt/dienstreise-und-arbeitszeit-was-arbeitgeber-wissen-muessen/>
- FN 11: <https://www.juraforum.de/lexikon/dienstreise>
- FN 12: <https://www.usp.gv.at/themen/mitarbeiter-und-gesundheit/entgelt/kosten-bei-dienstreisen.html>
- FN 13: <https://www.arbeitsrechte.de/dienstreise/>
- FN 14: <https://www.hrworks.de/lexikon/dienstreise/>
- FN 15: <https://www.anwalt.de/rechtstipps/dienstreise-172037.html>
- FN 16: <https://www.advocard.de/streitlotse/arbeit-und-karriere/was-ist-waehrend-der-dienstreise-arbeitszeit-und-was-freizeit/>

Dienstwagen

Ein Dienstwagen, der dem Arbeitnehmer vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellt wird, ist oft Teil des Arbeitsvertrags oder wird in einer separaten Dienstwagenvereinbarung geregelt^{1,2}. Es besteht kein genereller Anspruch auf einen Dienstwagen, auch nicht für leitende Angestellte, es sei denn, dies ist vertraglich vereinbart oder ergibt sich aus dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz¹.

Überlassung und Nutzung

Zweck des Dienstwagens

Ein Dienstwagen soll primär dazu dienen, Mitarbeitern, die beruflich häufig unterwegs sind, eine reibungslose Erledigung ihrer Aufgaben zu ermöglichen³. Dies betrifft insbesondere Außendienstmitarbeiter, Vertriebskräfte oder Servicetechniker^{3,4}.

Privatnutzung

Ob ein Dienstwagen auch privat genutzt werden darf, obliegt dem Ermessen des Arbeitgebers^{1,5}. Wird die private Nutzung gestattet, stellt dies einen geldwerten Vorteil für den Arbeitnehmer dar, der steuerpflichtig ist^{2,5,6}. Dies kann entweder durch die pauschale 1-Prozent-Regelung oder die Fahrtenbuchmethode versteuert werden^{2,5,6}. Bei der 1-Prozent-Regelung wird monatlich 1% des Bruttolistenpreises des Fahrzeugs zum Zeitpunkt der Erstzulassung als geldwerter Vorteil angesetzt^{2,6,7,8}. Bei Poolfahrzeugen wird der geldwerte Vorteil auf alle Nutzer aufgeteilt⁹. Eine ausdrückliche Regelung der Privatnutzung im Arbeitsvertrag oder einer separaten Dienstwagenvereinbarung ist empfehlenswert^{1,2}. Ohne eine ausdrückliche Erlaubnis darf der Dienstwagen nur für dienstliche Zwecke genutzt werden; Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte zählen hierbei nicht als dienstlich¹.

Fahrzeugkategorie und Ausstattung

Die Art des Fahrzeugs und dessen Ausstattung können je nach Einsatzzweck und Position des Arbeitnehmers variieren^{1,3,4}. Wenn der Arbeitnehmer ein Fahrzeug wählt, das über die vereinbarte Kategorie oder Ausstattung hinausgeht, kann eine Zuzahlung des Arbeitnehmers vereinbart werden¹.

Pflichten des Arbeitnehmers

Rückgabepflicht

Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist der Dienstwagen grundsätzlich an den Arbeitgeber zurückzugeben^{3,10,11}. Die Modalitäten der Rückgabe (Ort, Zeit, Ansprechpartner) sollten im Vorfeld festgelegt werden¹⁰. Bei Streitigkeiten über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses oder den Beendigungszeitpunkt ist zu unterscheiden, ob eine Privatnutzung gestattet war¹⁰. Eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses führt in der Regel dazu, dass der Anspruch auf Nutzung des Dienstwagens entfällt¹¹. Jedoch müssen Arbeitnehmer den Firmenwagen nach einer Kündigung und Freistellung in der Regel nicht sofort zurückgeben, sondern erst zum Monatsende. Eine vorzeitige Rückgabe ohne Ausgleich kann zu einer Nutzungsausfallentschädigung führen^{7,12}.

Schadenshaftung

Entsteht ein Schaden am Dienstwagen, haftet der Arbeitnehmer gemäß den allgemeinen Grundsätzen der Arbeitnehmerhaftung^{2,3,10,13}. Dies bedeutet, dass bei leichter Fahrlässigkeit keine Haftung besteht, bei normaler Fahrlässigkeit eine quotale Haftung zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber und bei grober Fahrlässigkeit oder Vorsatz die volle Haftung des Arbeitnehmers^{2,3,10,13,14}. Die Unterscheidung zwischen dienstlicher und privater Nutzung ist hierbei entscheidend^{10,13,14,15}. Bei dienstlichen Fahrten gilt die "privilegierte Arbeitnehmerhaftung"¹⁶.

Verhalten im Straßenverkehr

Grundsätzlich muss sich der Arbeitnehmer als Fahrer eines Firmenwagens stets an die Straßenverkehrsordnung halten¹⁰. Verstöße können arbeitsrechtliche Konsequenzen haben¹⁰.

Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Rückgabe des Dienstwagens

Bei Kündigung des Arbeitsverhältnisses ist der Dienstwagen grundsätzlich sofort oder zum Ende des Arbeitsverhältnisses zurückzugeben^{3,10,11}. Vertragsklauseln, die eine sofortige Herausgabepflicht im Fall der Freistellung vorsehen, sind grundsätzlich wirksam, können aber eine Auslaufzeit vorsehen¹⁷. Wenn der Arbeitgeber den Dienstwagen vor Monatsende zurückverlangt, muss er unter Umständen eine anteilige Entschädigung zahlen⁷. Besteht Streit über die Wirksamkeit der Kündigung und war die private Nutzung gestattet, hat der Arbeitnehmer unter Umständen Anspruch auf Nutzungsausfallentschädigung^{7,10}.

Übernahme des Dienstwagens

Ein gesetzlicher Anspruch auf Übernahme des Dienstwagens nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses besteht nicht¹⁷. Jedoch kann dies vertraglich vereinbart werden^{2,10,17}. Der Verkauf eines Firmenwagens an einen ausscheidenden Mitarbeiter ist möglich, wobei auf die Gewährleistungshaftung des Verkäufers geachtet werden muss¹⁰.

Poolfahrzeuge

Poolfahrzeuge sind Fahrzeuge, die mehreren Mitarbeitern zur Verfügung stehen und primär für dienstliche Zwecke gedacht sind^{9,18}. Eine private Nutzung ist möglich, muss aber als geldwerter Vorteil versteuert werden und bedarf einer ausdrücklichen Vereinbarung^{9,19}. Im Gegensatz zu Dienstwagen wird bei Poolfahrzeugen die 1-Prozent-Regelung fahrzeugbezogen angewendet¹⁸.

Unfälle und Schäden

Bei einem Unfall mit dem Dienstwagen ist zu klären, ob dieser während einer dienstlichen oder privaten Nutzung geschah^{10,13,14,15}. Grundsätzlich haftet der Arbeitgeber als Fahrzeughalter^{14,16}. Jedoch kann der Arbeitnehmer je nach Verschuldensgrad haftbar gemacht werden^{14,16}. Bei Dienstfahrten gilt die "privilegierte Arbeitnehmerhaftung", die die Haftung nach dem Grad der Fahrlässigkeit staffelt^{10,14,16}. Bei privater Nutzung kann es zu Haftungsfragen kommen, die nicht immer eindeutig geregelt sind¹⁵. Unabhängig vom Verschuldensgrad ist der Arbeitnehmer verpflichtet, den Schaden unverzüglich dem Arbeitgeber zu melden¹⁶.

Gesetzliche Vorschriften

§ 8 Abs. 2 Satz 2 EStG (Einkommensteuergesetz): Regelt die pauschale 1-Prozent-Regelung zur Ermittlung des geldwerten Vorteils bei der privaten Nutzung eines Dienstwagens⁷.

§ 6 Abs. 1 Nr. 4 EStG: Relevant für die Besteuerung des geldwerten Vorteils bei privater Nutzung¹².

§ 315 BGB (Bürgerliches Gesetzbuch): Regelt das billige Ermessen bei der Ausübung eines Widerrufsrechts¹².

§ 307 ff. BGB: Regelungen zur Inhaltskontrolle von AGB¹².

§ 276 BGB: Grundsätze der Haftung des Schuldners für Verschulden¹⁴.

§ 823 BGB: Schadensersatzpflicht¹⁴.

§ 3 Mutterschutzgesetz (MuSchG): Regelungen zum Mutterschutz¹⁰.

§ 670 BGB: Vorschrift zur Erstattung von Aufwendungen²⁰.

Quellen:

- FN 1: <https://www.weber-rechtsanwaeltin.de/rechtsgebiete/arbeitsrecht/alles-um-den-dienstwagen/>
- FN 2: <https://www.arbeitsrechtsiegen.de/artikel/dienstwagen-im-arbeitsvertrag-rechte-pflichten-und-steuern/>
- FN 3: https://www.hensche.de/Rechtsanwalt_Arbeitsrecht_Handbuch_Dienstwagen.html
- FN 4: <https://www.aktiv-online.de/ratgeber/dienstwagenregelungen-was-sie-beachten-muessen-3560>
- FN 5: <https://www.driversnote.de/blog/firmenwagen-privatnutzung>
- FN 6: <https://www.finanztip.de/dienstwagen-besteuerung/>
- FN 7: <https://www.arbeitsrechtsiegen.de/artikel/firmenwagen-nach-kuendigung-ihre-rechte-fairness-beim-widerruf-und-entschaedigung-bei-frueher-rueckgabe/>
- FN 8: <https://vimcar.de/boxenstopp/lexikon/1-prozent-regelung/>
- FN 9: <https://blog.lapid.de/poolfahrzeugnutzung>
- FN 10: <https://cms.law.de/deu/publication/faq-dienstwagen-arbeitsrechtliche-fragestellungen-2>
- FN 11: <https://www.ra-croset.de/themen/rueckgabe-dienstwagen-nach-kuendigung/>
- FN 12: <https://www.konrad-rechtsanwaelte.de/de/arbeitsrecht/arbeitnehmer-muessen-dienstwagen-nach-kuendigung-und-freistellung-regelmaessig-nicht-sofort-zurueckgeben>
- FN 13: <https://www.bussgeldkatalog.org/unfall-mit-firmenwagen/>

FN 14: <https://blog.lapid.de/topic/schadenmanagement/unfall-firmenwagen-ablauf-haftung-zahlung>
 FN 15: <https://www.vwfs.de/geschaeftskunden/magazin-flotte/dienstwagen/unfall-schaden-firmenwagen.html>
 FN 16: <https://www.versicherungsrechtsiegen.de/dienstwagenmanagement-recht-haftung-bei-unfaellen/>
 FN 17: <https://www.dr-drees.com/dienstwagen-nach-kuendigung/>
 FN 18: <https://www.mobexo.de/blog/poolfahrzeug/>
 FN 19: <https://www.drivers-check.de/blog/poolfahrzeuge-ohne-privatnutzung-so-schliesst-du-privatfahrten-richtig-aus/>
 FN 20: <https://www.arbeitsrecht-hessen.de/die-stimmen-der-anderen/die-stimmen-der-anderen-detailansicht/artikel/erstatt-ung-von-fahrtkosten-bei-dienstreisen-mit-dem-privat-pkw.html>

Fazit/Praxistipps für Arbeitgeber

Schriftliche Vereinbarungen treffen: Die Überlassung eines Dienstwagens sollte stets schriftlich festgehalten werden, idealerweise in einer separaten Dienstwagenvereinbarung oder als Zusatz zum Arbeitsvertrag. Diese Vereinbarung sollte detailliert auf Punkte wie die Art des Fahrzeugs, Umfang der Nutzung (dienstlich/privat), Kostenübernahme, Haftungsfragen und die Rückgabe des Fahrzeugs eingehen.^{1,2}

Klare Regelungen zur Nutzung: Legen Sie eindeutig fest, ob der Dienstwagen ausschließlich für berufliche Fahrten bestimmt ist oder auch privat genutzt werden darf. Die private Nutzung gilt als geldwerter Vorteil und muss entsprechend versteuert werden. Die Fahrt zwischen Wohnung und Arbeitsstätte zählt bereits als private Nutzung, wenn keine andere Regelung getroffen wurde.^{2,3,4}

Kosten und Versicherung klären: Definieren Sie genau, welche Kosten der Arbeitgeber übernimmt (z. B. Leasing, Versicherung, Wartung) und welche der Arbeitnehmer selbst tragen muss (z.B. Bußgelder, persönliche Zulassungsgebühren). Eine Vollkaskoversicherung ist für den Arbeitgeber ratsam, um finanzielle Risiken zu minimieren. Vereinbaren Sie gegebenenfalls eine Selbstbeteiligung im Schadensfall.^{1,3,5}

Haftungsfragen regeln: Klären Sie die Haftung des Arbeitnehmers im Falle von Schäden am Dienstwagen. Bei dienstlicher Nutzung gelten Einschränkungen, während bei grober Fahrlässigkeit oder Vorsatz eine volle Haftung des Arbeitnehmers eintreten kann. Bei privater Nutzung entfällt das Haftungsprivileg des Arbeitnehmers.^{1,3,4}

Auswahl des Fahrzeugs festlegen: Grundsätzlich obliegt die Auswahl des Dienstwagens dem Arbeitgeber. Es ist jedoch üblich, dem Arbeitnehmer eine Auswahl aus bestimmten Fahrzeugkategorien oder Modellen zu ermöglichen. Legen Sie im Vertrag klare Kriterien fest, z.B. eine Obergrenze für den Anschaffungspreis, um Diskussionen zu vermeiden.^{1,2}

Besteuerung beachten: Informieren Sie sich über die steuerlichen Konsequenzen der Dienstwagennutzung. In sind die 1%-Regelung und die Fahrtenbuchmethode gängige Optionen zur Versteuerung des geldwerten Vorteils für die private Nutzung.^{1,5}

Besondere Regelungen für Urlaub und Krankheit: Treffen Sie klare Vereinbarungen für den Fall von Urlaub oder Krankheit. Oftmals wird im Urlaub die private Nutzung gestattet, wobei der Arbeitnehmer dann die Treibstoffkosten trägt. Bei Krankheit darf der Arbeitnehmer den Dienstwagen, der auch zur privaten Nutzung überlassen wurde, in der Regel weiter behalten.⁶

Beendigung des Arbeitsverhältnisses: Regelt klar die Modalitäten der Rückgabe des Dienstwagens bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses, einschließlich des Zustands des Fahrzeugs und eventueller Schlussabrechnungen.⁵

Betriebsrat einbeziehen: Bei der Aufstellung allgemeiner Regelungen zur Dienstwagenüberlassung müssen die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats beachtet werden.^{3,4}

Quellen:

FN 1: <https://www.arbeitsrechtsiegen.de/artikel/dienstwagen-im-arbeitsvertrag-rechte-pflichten-und-steuern/>
 FN 2: <https://www.weber-rechtsanwaeltin.de/rechtsgebiete/arbeitsrecht/alles-um-den-dienstwagen/>
 FN 3: <https://cms.law/de/deu/publication/faq-dienstwagen-arbeitsrechtliche-fragestellungen-2>
 FN 4: <https://www.anwaltonline.com/arbeitsrecht/tipps/kategorien/11/dienstwagen>
 FN 5: <https://kanzlei-herfurtner.de/dienstwagen-rechte/>
 FN 6: https://www.hensche.de/Rechtsanwalt_Arbeitsrecht_Handbuch_Dienstwagen.html

Direktionsrecht

Das Direktionsrecht, auch Weisungsrecht genannt, ist das Recht des Arbeitgebers, die Ausübung der vom Arbeitnehmer geschuldeten Arbeitsleistung näher zu bestimmen. Es ist ein wesentlicher Bestandteil des Arbeitsverhältnisses, da Arbeitsverträge oft nur den groben Rahmen der Tätigkeiten, Arbeitszeiten und -orte festlegen.

Gesetzliche Grundlagen

Die gesetzlichen Grundlagen für das Direktionsrecht finden sich hauptsächlich im Bürgerlichen Gesetzbuch (BGB) und in der Gewerbeordnung (GewO):

§ 106 Gewerbeordnung (GewO): Dieser Paragraph besagt, dass der Arbeitgeber Inhalt, Ort und Zeit der Arbeitsleistung nach billigem Ermessen näher bestimmen kann, sofern diese Arbeitsbedingungen nicht bereits durch den Arbeitsvertrag, eine Betriebsvereinbarung, einen geltenden Tarifvertrag oder andere gesetzliche Bestimmungen festgelegt sind. Dies gilt auch für die Ordnung und das Verhalten der Arbeitnehmer im Betrieb.

§ 315 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB): Dieser Paragraph regelt die Ausübung des Ermessens. Das Direktionsrecht darf nur nach billigem Ermessen ausgeübt werden, was bedeutet, dass der Arbeitgeber die Interessen des Arbeitnehmers angemessen berücksichtigen muss. Dies beinhaltet eine Abwägung der betrieblichen Erfordernisse mit den berechtigten Interessen des Arbeitnehmers.

§ 611a BGB: Dieser Paragraph beschreibt den Arbeitsvertrag und erklärt, dass der Arbeitnehmer im Dienst eines anderen zur Leistung weisungsgebundener Arbeit verpflichtet ist. Die Weisungen des Arbeitgebers können sich auf Inhalt, Durchführung, Zeit, Dauer und Ort der Tätigkeit beziehen, solange keine höherrangigen Regelungen entgegenstehen.

Umfang des Direktionsrechts

Das Direktionsrecht umfasst grundsätzlich drei Hauptbereiche:

1. **Inhalt der Tätigkeit:** Der Arbeitgeber kann Art und Umfang der zu verrichtenden Arbeit näher bestimmen. Dies kann beispielsweise die Zuweisung neuer Aufgaben oder die Veränderung bisheriger Tätigkeiten umfassen, solange diese im Rahmen der vertraglich vereinbarten Qualifikation und des allgemeinen Aufgabenbereichs liegen. Eine Übertragung geringwertiger Arbeit oder die Kürzung von Arbeitsstunden sind jedoch nicht ohne Weiteres möglich.¹
2. **Arbeitsort:** Der Arbeitgeber kann den Arbeitsort festlegen. Dies kann auch die Versetzung des Arbeitnehmers an einen anderen Unternehmensstandort beinhalten, wenn dies im Arbeitsvertrag nicht explizit ausgeschlossen ist und die Weisung nach billigem Ermessen erfolgt.^{1,2,3} Bei Außendienst- oder Baubranche-Mitarbeitern kann sich der wechselnde Einsatzort auch aus der Art der Tätigkeit ergeben.²
3. **Arbeitszeit:** Der Arbeitgeber kann Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit sowie die Verteilung der Arbeitszeit festlegen. Dies schließt auch die Anordnung von Sonn- und Feiertagsarbeit oder Nachtarbeit ein, sofern dies nicht durch höherrangige Bestimmungen ausgeschlossen ist.⁴ Eine Verlängerung der wöchentlichen Arbeitszeit kann unter Umständen ebenfalls vom Direktionsrecht umfasst sein.⁵ Überstunden können jedoch nur angeordnet werden, wenn dies im Arbeitsvertrag vereinbart ist oder in Notfällen aufgrund der arbeitsrechtlichen Treuepflicht.³

Darüber hinaus kann das Direktionsrecht auch das **Verhalten des Arbeitnehmers im Betrieb** und die **betriebliche Ordnung** betreffen, solange diese Weisungen nicht gegen Grundrechte des Arbeitnehmers verstoßen und die Interessen beider Seiten abwägen.^{6,7,8} Beispiele hierfür sind Regelungen zum Rauchverbot am Arbeitsplatz oder Anweisungen bezüglich des äußeren Erscheinungsbildes oder des Verhaltens gegenüber Kunden und Kollegen.^{6,8}

Grenzen des Direktionsrechts

Das Direktionsrecht ist nicht grenzenlos. Seine Ausübung findet Einschränkungen durch:

Arbeitsvertrag: Je genauer der Arbeitsvertrag die Tätigkeiten, den Arbeitsort und die Arbeitszeit festlegt, desto stärker ist das Direktionsrecht eingeschränkt.^{2,9}

Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen und gesetzliche Vorschriften: Höherrangige Regelungen, wie z. B. Arbeitszeitgesetze, Arbeitsschutzbestimmungen oder Tarifverträge, dürfen durch Weisungen nicht unterlaufen

werden.

Billiges Ermessen (§ 315 BGB): Weisungen müssen stets unter Berücksichtigung der beiderseitigen Interessen erfolgen und dürfen nicht willkürlich sein. Sie müssen zumutbar sein und dürfen keine Nachteile für den Arbeitnehmer zur Folge haben, die außer Verhältnis zu den betrieblichen Interessen stehen.^{3,6,8,9} Dies schließt auch die Berücksichtigung von Grundrechten wie der Religionsfreiheit oder dem allgemeinen Persönlichkeitsrecht ein.⁷ Der Arbeitgeber muss zudem auf Behinderungen des Arbeitnehmers Rücksicht nehmen.^{7,8}

Nichtsittliche oder gesetzlich verbotene Handlungen: Der Arbeitnehmer ist niemals verpflichtet, gesetzlich verbotene oder sittlich unzumutbare Handlungen auszuführen.⁷

Arbeitsunfähigkeit: Während der Arbeitsunfähigkeit eines Arbeitnehmers darf der Arbeitgeber keine Weisungen erteilen, die Pflichten betreffen, von denen der Arbeitnehmer krankheitsbedingt befreit ist.¹⁰

Folgen bei Nichteinhaltung

Wenn ein Arbeitnehmer rechtswirksamen Weisungen des Arbeitgebers nicht nachkommt, kann dies arbeitsrechtliche Konsequenzen haben, die bis zu einer Abmahnung und im Wiederholungsfall auch zu einer Kündigung führen können.²

Quellen:

FN 1: <https://www.dahag.de/c/ratgeber/arbeitsrecht/arbeitgeber/direktionsrecht>

FN 2: <https://www.ihk.de/regensburg/fachthemen/recht/arbeitsrecht/rechte-und-pflichten-arbeitsverhaeltnis/direktionsrecht-1321398>

FN 3: <https://www.personio.de/hr-lexikon/direktionsrecht/>

FN 4: <https://www.kuhlen-berlin.de/glossar/direktionsrecht-des-arbeitgebers>

FN 5: <https://www.anwalt24.de/lexikon/direktionsrecht>

FN 6: <https://www.lexware.de/wissen/mitarbeiter-gehalt/direktionsrecht-welche-rechte-arbeitgeber-durchsetzen-duerfen/>

FN 7: <https://www.kluge-recht.de/arbeitsrecht-ratgeber/weisungsrecht-des-arbeitgebers/>

FN 8: <https://jurawelt.com/rechtslexikon/d/direktionsrecht-des-arbeitgebers-umfang-grenzen-beispiele/>

FN 9: <https://www.mtrlegal.com/wiki/direktionsrecht/>

FN 10: <https://www.forum-verlag.com/fachwissen/personalmanagement/direktionsrecht-arbeitgeber/>

Fazit/Praxistipps für Arbeitgeber

Klarheit bei Arbeitsvertrag und Stellenbeschreibung: Definieren Sie den Inhalt, Ort und die Zeit der Arbeitsleistung im Arbeitsvertrag so konkret wie möglich. Je genauer die vertraglichen Vereinbarungen sind, desto weniger Spielraum hat das Direktionsrecht.^{1,2,3,4,5,6} Dies schützt Sie vor späteren Auseinandersetzungen und gibt Ihnen rechtliche Sicherheit.⁵

Ausübung des billigen Ermessens: Weisungen müssen stets nach "billigem Ermessen" erfolgen. Das bedeutet, Sie müssen die Interessen des Arbeitnehmers angemessen berücksichtigen und dürfen nicht willkürlich handeln.^{1,2,4,6,7} Berücksichtigen Sie bei Ihren Anordnungen immer auch die berechtigten Interessen der Beschäftigten.²

Beachtung von Gesetzen und Vereinbarungen: Das Direktionsrecht ist durch gesetzliche Bestimmungen, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen begrenzt.^{2,5,7,8} Achten Sie darauf, dass Ihre Weisungen nicht gegen geltendes Arbeitsrecht, wie das Arbeitszeitgesetz, Arbeitsschutzgesetz oder das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz verstoßen.^{2,3}

Einbeziehung des Betriebsrats: Bei Regelungen zur Arbeitszeit, zur betrieblichen Ordnung oder zu Verhaltensweisen kann ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bestehen.^{2,5} Holen Sie in solchen Fällen die Zustimmung des Betriebsrats ein, bevor Sie Weisungen erteilen.²

Dokumentation von Weisungen: Erteilen Sie wichtige Weisungen schriftlich (z. B. per E-Mail), um eine klare Dokumentation zu haben. Dies kann im Streitfall als Nachweis dienen.⁹ Weisungen können zwar mündlich, schriftlich oder telefonisch erfolgen, schriftliche Nachweise sind jedoch empfehlenswert.⁹

Umgang mit Arbeitsunfähigkeit: Wenn ein Mitarbeiter arbeitsunfähig gemeldet ist, darf kein Weisungsrecht im Hinblick auf die krankheitsbedingt befreiten Pflichten ausgeübt werden.¹⁰

Überstundenanordnung nur mit Klausel: Die Anordnung von Überstunden ist nur dann möglich, wenn eine entsprechende Klausel im Arbeitsvertrag vereinbart wurde.¹ In Notfällen können Arbeitnehmer zur Mehrarbeit verpflichtet sein, sofern keine gegenteiligen Regelungen bestehen.¹

Flexibilität beim Arbeitsort: Wenn der Arbeitsort nicht explizit im Arbeitsvertrag festgelegt ist, können Sie durch das Direktionsrecht den Einsatzort bestimmen, beispielsweise an wechselnden Standorten im Kundendienst.¹ Eine Versetzung an einen weit entfernten Ort ohne dringenden betrieblichen Grund und ohne vertragliche Klausel ist jedoch unzulässig.⁴

Verhalten und Ordnung im Betrieb: Sie können im Rahmen des Direktionsrechts Verhaltensregeln und Vorgaben zur betrieblichen Ordnung festlegen, wie z. B. Rauchverbote oder Kleidungsordnungen.^{2,3,5} Diese müssen jedoch im Einklang mit den Persönlichkeitsrechten der Arbeitnehmer stehen.²

Konsequenzen bei unzulässigen Weisungen: Arbeitnehmer dürfen die Befolgung unzulässiger oder unbilliger Weisungen verweigern.³ Wenn Sie Sanktionen wegen der Nichtbefolgung einer unzulässigen Weisung aussprechen, kann dies gegen das Maßregelungsverbot verstoßen.⁶

Quellen:

FN 1: <https://www.personio.de/hr-lexikon/direktionsrecht/>

FN 2: <https://jurawelt.com/rechtslexikon/d/direktionsrecht-des-arbeitgebers-umfang-grenzen-beispiele/>

FN 3: <https://www.hopkins.law/expertise/direktionsrecht>

FN 4: <https://www.hrworks.de/lexikon/direktionsrecht/>

FN 5: <https://www.ihk.de/regensburg/fachthemen/recht/arbeitsrecht/rechte-und-pflichten-arbeitsverhaeltnis/direktionsrecht-1321398>

FN 6: <https://de.wikipedia.org/wiki/Direktionsrecht>

FN 7: <https://factorialhr.de/blog/direktionsrecht/>

FN 8: <https://www.bundestag.de/resource/blob/819006/388fdabc01f63eb9018bb0447c4e944c/WD-6-100-20-pdf-data.pdf>

FN 9: <https://www.lexware.de/wissen/mitarbeiter-gehalt/direktionsrecht-welche-rechte-arbeitgeber-durchsetzen-duerfen/>

FN 10: <https://www.forum-verlag.com/fachwissen/personalmanagement/direktionsrecht-arbeitgeber/>

Diskriminierung

Diskriminierung bezeichnet die ungerechtfertigte Ungleichbehandlung von Arbeitnehmern oder Bewerbern aufgrund bestimmter persönlicher Merkmale^{1,2}. Ziel des Arbeitsrechts ist es, Chancengleichheit zu gewährleisten und unfaire Behandlung am Arbeitsplatz zu verhindern³.

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Das zentrale Gesetz zum Schutz vor Diskriminierung ist das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG), das am 18. August 2006 in Kraft trat^{4,5}. Es setzt EU-Richtlinien um und konkretisiert den Gleichheitsgrundsatz aus Artikel 3 des Grundgesetzes⁴. Das AGG schützt vor Benachteiligungen aus verschiedenen Gründen, die in § 1 AGG aufgeführt sind^{5,6,7,8}.

Geschützte Merkmale

Das AGG verbietet Benachteiligungen aufgrund folgender Merkmale^{4,5,6,7,8,9}:

- Rasse oder ethnische Herkunft
- Geschlecht
- Religion oder Weltanschauung
- Behinderung
- Alter
- Sexuelle Identität (z.B. Homosexualität, Transsexualität)

Eine Benachteiligung, die auf einem dieser Merkmale beruht, fällt unter das AGG⁴. Persönliche Antipathie oder die soziale Herkunft allein sind keine Diskriminierungsgründe im Sinne des Gesetzes⁴.

Anwendungsbereich des AGG

Der Schutz des AGG erstreckt sich auf eine Vielzahl von Personen und Situationen im Arbeitsleben^{5,9,10}:

Personenkreis: Angestellte Arbeitnehmer, Auszubildende, Praktikanten, wirtschaftlich abhängige freie Mitarbeiter, Bewerber für ein Beschäftigungsverhältnis sowie ehemalige Beschäftigte (z. B. im Zusammenhang mit einem Arbeitszeugnis).

Phasen des Arbeitsverhältnisses: Das AGG gilt in allen Phasen eines Arbeitsverhältnisses, beginnend vom Bewerbungsverfahren über die Einstellung, die Beschäftigungsbedingungen, Weiterbildung, Beförderung bis hin zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses^{3,5,9,12}. Auch der Zugang zu Ausbildung und die Arbeitsbedingungen fallen darunter⁵.

Verantwortliche: Diskriminierungen durch den Arbeitgeber selbst, durch Kollegen oder durch Dritte wie Kunden können vom AGG erfasst sein⁴. Arbeitgeber sind verpflichtet, Mobbing oder Belästigungen im Kollegenkreis zu unterbinden⁴.

Formen der Diskriminierung

Das AGG unterscheidet verschiedene Formen der Benachteiligung^{7,8}:

Unmittelbare Benachteiligung: Eine Person wird wegen eines geschützten Merkmals schlechter gestellt als eine andere in einer vergleichbaren Situation^{6,13}. Dies kann beispielsweise vorliegen, wenn eine schwangere Bewerberin eine Stelle wegen ihrer Schwangerschaft nicht erhält⁴.

Mittelbare Benachteiligung: Neutrale Regeln oder Maßnahmen benachteiligen faktisch bestimmte Gruppen stärker als andere, ohne dass dies sachlich zwingend erforderlich wäre^{3,4,13}. Ein Beispiel wäre ein Bonus, der nur für Vollzeitkräfte gilt und sich damit überwiegend nachteilig auf Frauen auswirkt⁴. Auch die Anforderung von "Muttersprachlern" in Stellenausschreibungen kann eine mittelbare Benachteiligung darstellen⁶.

Belästigung: Unerwünschte Handlungen im Zusammenhang mit einem Diskriminierungsmerkmal, die die Würde verletzen und ein einschüchterndes oder erniedrigendes Umfeld schaffen⁹. Dazu gehört auch sexuelle

Belästigung^{4,7,9}.

Anweisungen zur Benachteiligung: Der Arbeitgeber fordert dazu auf, eine Person zu benachteiligen⁷.

Ausnahmen und Rechtfertigungen

Nicht jede Ungleichbehandlung stellt eine Diskriminierung im Sinne des AGG dar. Es gibt Situationen, in denen Benachteiligungen zulässig sein können, wenn sie sachlich gerechtfertigt sind^{1,14}:

Berufliche Anforderung: Wenn ein Merkmal eine "wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung" darstellt (z. B. Schauspieler für eine bestimmte Rolle).

Religion oder Weltanschauung: In bestimmten Fällen kann die Ausübung einer Religion oder Weltanschauung eine zulässige Anforderung sein, etwa bei kirchlichen oder religiösen Arbeitgebern¹.

Alter: Es kann besondere Regelungen zum Schutz bestimmter Altersgruppen geben oder wenn es um die berufliche Weiterentwicklung geht¹.

Positive Maßnahmen: Gezielte Maßnahmen zur Förderung von unterrepräsentierten Gruppen (z. B. Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen) können zulässig sein.

Die Beweislast liegt in vielen Fällen beim Arbeitgeber. Wenn ein Arbeitnehmer Indizien für eine Diskriminierung vorlegt, muss der Arbeitgeber nachweisen, dass kein diskriminierender Grund vorlag^{11,16,17}.

Rechte von Betroffenen und Pflichten von Arbeitgebern

Das AGG legt sowohl Rechte für Betroffene als auch Pflichten für Arbeitgeber fest^{9,18,19}.

Rechte der Arbeitnehmer

Beschäftigte, die von Diskriminierung betroffen sind, haben verschiedene Rechte^{11,16,19}:

Beschwerderecht: Arbeitnehmer haben das Recht, sich beim Arbeitgeber über Diskriminierungen zu beschweren. In vielen Betrieben muss eine AGG-Beschwerdestelle eingerichtet sein^{11,18,19}.

Leistungsverweigerungsrecht: In Fällen von Belästigung oder sexueller Belästigung können Betroffene ihre Tätigkeit vorübergehend einstellen, wenn der Arbeitgeber keine ausreichenden Maßnahmen ergreift^{16,19}.

Anspruch auf Schadensersatz und Entschädigung: Wenn eine ungerechtfertigte Benachteiligung vorliegt und der Arbeitgeber dies zu vertreten hat (Vorsatz oder Fahrlässigkeit), können Betroffene Schadensersatz für Vermögensschäden (z. B. Verdienstaufschlag) und eine Entschädigung für immaterielle Schäden (z.B. Persönlichkeitsverletzung) verlangen. Die Höhe der Entschädigung liegt im Ermessen des Gerichts¹⁹. Ansprüche müssen in der Regel innerhalb von zwei Monaten nach Kenntnis der Benachteiligung geltend gemacht werden und ggf. innerhalb von drei Monaten eingeklagt werden¹⁵.

Pflichten der Arbeitgeber

Arbeitgeber haben eine Fürsorgepflicht und müssen Diskriminierungen verhindern und beseitigen^{4,9,12,19}:

Prävention: Sie müssen sicherstellen, dass Diskriminierungen im Betrieb nicht stattfinden. Dies umfasst auch die Schulung von Mitarbeitern und die Schaffung einer diskriminierungsfreien Unternehmenskultur⁹.

Maßnahmen ergreifen: Bei Beschwerden oder bekannt werdenden Diskriminierungen müssen Arbeitgeber prüfen und geeignete Maßnahmen ergreifen, um diese zu unterbinden^{9,18,21}. Dies kann von Abmahnungen über Versetzungen bis hin zu Kündigungen reichen¹⁸.

Gleichbehandlungsgrundsatz: Sie müssen bei allen personellen Entscheidungen, wie Einstellungen, Beförderungen oder Kündigungen, darauf achten, nicht diskriminierend zu handeln^{17,22}. Auch Stellenausschreibungen müssen diskriminierungsfrei formuliert sein^{5,13}.

Diskriminierung und Kündigung

Eine Kündigung kann unwirksam sein, wenn sie diskriminierend erfolgt^{10,11,12,17,20,22}. Liegen Indizien vor, dass eine Kündigung auf einem der geschützten Merkmale basiert, muss der Arbeitgeber beweisen, dass die Kündigung diskriminierungsfrei war^{17,20}. Dies gilt auch im Kleinbetrieb, wo der allgemeine Kündigungsschutz nicht greift¹⁰. Im Falle einer diskriminierenden Kündigung können Betroffene neben der Feststellung der Unwirksamkeit auch

Schadensersatz und Entschädigung verlangen^{11,20}.

Verschwiegenheitspflicht bei Diskriminierungsklagen

Grundsätzlich sind Arbeitnehmer zur Verschwiegenheit über Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse verpflichtet, was auch über das Ende des Arbeitsverhältnisses hinaus gelten kann^{23,24}. Dies betrifft jedoch nicht die Offenlegung von Diskriminierungen. Im Falle einer Klage wegen Diskriminierung können die Umstände, die zur Klage geführt haben, offengelegt werden. Whistleblowing, also die Anzeige von gesetzeswidrigem Verhalten eines Arbeitgebers, kann bei überwiegendem öffentlichem Interesse zulässig sein²³.

Das Arbeitsrecht sieht einen umfassenden Schutz vor Diskriminierung vor, um ein faires und gleichberechtigtes Arbeitsumfeld zu gewährleisten. Bei Verstößen stehen Betroffenen verschiedene rechtliche Mittel zur Verfügung.

Quellen:

FN 1: <https://www.academics.de/ratgeber/diskriminierung-am-arbeitsplatz>
 FN 2: <https://www.anwaltskanzlei-schwab.de/diskriminierung-am-arbeitsplatz>
 FN 3: <https://www.mtrlegal.com/wiki/diskriminierungsverbot-im-arbeitsrecht/>
 FN 4: <https://www.anwalt.de/rechtstipps/allgemeines-gleichbehandlungsgesetz-agg-im-arbeitsrecht-leitfaden-2025-257873.html>
 FN 5: <https://www.wbs.legal/arbeitsrecht/arbeitnehmer/gleichbehandlungsgesetz-agg/>
 FN 6: <https://danielweigert.de/leistung/sonstiges-arbeitsrecht/gleichbehandlung/>
 FN 7: https://www.hensche.de/Rechtsanwalt_Arbeitsrecht_Handbuch_Diskriminierung.html
 FN 8: <https://www.arbeitsrechte.de/allgemeines-gleichbehandlungsgesetz/>
 FN 9: <https://verwaltung.bund.de/leistungsverzeichnis/de/rechte-und-pflichten/102837997>
 FN 10: <https://www.lexware.de/wissen/mitarbeiter-gehalt/allgemeines-gleichbehandlungsgesetz-wo-sie-als-arbeitgeber-unterschiede-machen-duerfen-und-wo-nicht/>
 FN 11: <https://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/wir-beraten-sie/materialien-fuer-ratsuchende/arbeitsrecht/arbeitsrecht.html>
 FN 12: <https://www.ra-croset.de/themen/diskriminierungsverbot/>
 FN 13: <https://www.arbeiterkammer.at/beratung/arbeitundrecht/Arbeitsklima/Diskriminierung.html>
 FN 14: <https://rechtsanwalt-arbeitsrecht-in-berlin.de/news/entschaedigung-wegen-geschlechtsspezifischer-diskriminierung/>
 FN 15: <https://www.kupka-stillfried.de/aktuell/agg-schadensersatz-bei-diskriminierung-voraussetzungen-und-hoehe>
 FN 16: https://www.hensche.de/Rechtsanwalt_Arbeitsrecht_Handbuch_Diskriminierung_Rechte_Betroffener.html
 FN 17: <https://www.arbeitsrechtsiegen.de/artikel/die-bedeutung-des-allgemeinen-gleichbehandlungsgesetzes-im-kuendigungsprozess/>
 FN 18: <https://www.arbeitnehmerkammer.de/auszubildende/waehrend-der-ausbildung/diskriminierung-am-arbeitsplatz.html>
 FN 19: <https://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/ueber-diskriminierung/lebensbereiche/arbeitsleben/pflichten-von-arbeitgebern/pflichten-von-arbeitgebern-node.html>
 FN 20: https://www.hensche.de/Kuendigung_Diskriminierung_Kuendigung_als_Diskriminierung_wg_Behinderung_Entschaedigung_ArbG_Stuttgart_30Ca1172-10.html
 FN 21: <https://www.thorn-arbeitsrecht-muenchen.de/lexikon/antidiskriminierung>
 FN 22: <https://www.arbeitsrechtberlin.net/kuendigung-und-diskriminierung/>
 FN 23: https://www.haufe.de/personal/arbeitsrecht/verschwiegenheitspflicht-des-arbeitnehmers_76_531756.html
 FN 24: <https://www.ihk.de/konstanz/recht-und-steuern/arbeitsrecht/besondere-vorschriften/verschwiegenheitspflicht-des-arbeitnehmers-1671748>

Fazit/Praxistipps für Arbeitgeber

Schaffen Sie klare Richtlinien: Entwickeln Sie eine unternehmensweite Richtlinie gegen Diskriminierung, die klar definiert, was Diskriminierung ist, welche Handlungen nicht toleriert werden und welche Konsequenzen drohen. Kommunizieren Sie diese Richtlinie regelmäßig an alle Mitarbeiter.

Bieten Sie Schulungen an: Führen Sie regelmäßige Schulungen für alle Mitarbeiter, insbesondere für Führungskräfte und Personalverantwortliche, zu den Themen Antidiskriminierung, Gleichbehandlung und Vielfalt durch. Ziel ist es, das Bewusstsein zu schärfen und Sensibilität für potenzielle Diskriminierungssituationen zu entwickeln.¹

Implementieren Sie faire Einstellungsverfahren: Gestalten Sie den Einstellungsprozess so objektiv wie möglich. Konzentrieren Sie sich auf die Qualifikationen und Fähigkeiten der Bewerber und vermeiden Sie Fragen, die auf persönliche Merkmale abzielen, welche rechtlich nicht relevant sind. Standardisieren Sie Interviewfragen und -bewertungen.²

Gewährleisten Sie gleiche Entlohnung und Aufstiegschancen: Stellen Sie sicher, dass Mitarbeiter mit

gleicher Qualifikation und Leistung gleich entlohnt werden und gleiche Chancen auf Beförderungen und Weiterbildungen haben, unabhängig von Merkmalen wie Geschlecht, Alter, ethnischer Herkunft oder Religion.³

Richten Sie ein Beschwerdemanagement ein: Etablieren Sie ein vertrauliches und zugängliches System, über das sich Mitarbeiter bei Diskriminierungsvorfällen beschweren können. Stellen Sie sicher, dass alle Beschwerden ernst genommen, gründlich untersucht und zeitnah bearbeitet werden. Sorgen Sie für Schutz vor Repressalien für Beschwerdeführer.⁴

Fördern Sie eine inklusive Unternehmenskultur: Ermutigen Sie zu einer Kultur, in der Vielfalt geschätzt wird und sich alle Mitarbeiter wertgeschätzt fühlen. Dies kann durch Teambuilding-Maßnahmen, flexible Arbeitsmodelle und die Anerkennung unterschiedlicher Perspektiven gefördert werden.⁵

Dokumentieren Sie alle Entscheidungen: Halten Sie Entscheidungen bezüglich Einstellung, Beförderung, Gehaltsanpassungen und disziplinarischen Maßnahmen schriftlich fest. Begründen Sie diese Entscheidungen objektiv mit Blick auf Leistung und Qualifikation, um Diskriminierungsvorwürfen entgegenwirken zu können.²

Seien Sie Vorbild: Führungskräfte sollten eine Vorbildfunktion einnehmen und selbst diskriminierungsfreies Verhalten praktizieren und aktiv fördern.¹

Informieren Sie sich über rechtliche Grundlagen: Machen Sie sich mit den relevanten Gesetzen und Verordnungen zum Thema Diskriminierung (z. B. Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz - AGG in) vertraut und halten Sie Ihr Wissen aktuell. Im Arbeitsrecht bildet das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) den zentralen rechtlichen Rahmen zum Schutz vor Diskriminierung^{1,2,3}. Das AGG verbietet Benachteiligungen aufgrund der Rasse oder ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität^{4,5}. Dieses Gesetz gilt für alle Arbeitnehmer, Bewerber, Auszubildende und Leiharbeiter in privaten Unternehmen, unabhängig von deren Größe⁶. Arbeitgeber haben sowohl präventive als auch reaktive Pflichten, um Diskriminierung zu verhindern oder zu beseitigen^{7,8,9}.

Präventive Maßnahmen

Schaffung von Richtlinien und Verfahren: Arbeitgeber sollten klare Richtlinien und Verfahren zur Verhinderung von Diskriminierung einführen. Diese sollten den Umgang mit Diskriminierungsfällen und Beschwerden abdecken.¹⁰

Schulungen und Sensibilisierung: Regelmäßige Schulungen für alle Mitarbeiter, insbesondere für Führungskräfte, sind unerlässlich, um das Bewusstsein für Diskriminierung zu schärfen. Dies kann durch interne oder externe Schulungsanbieter erfolgen.^{11,12,13} Das Gesetz sieht vor, dass Arbeitgeber ihre Mitarbeiter über die Unzulässigkeit von Benachteiligungen unterrichten.^{5,14}

Gestaltung von Stellenausschreibungen: Stellenausschreibungen müssen diskriminierungsfrei formuliert sein und dürfen keine Merkmale enthalten, die gegen das AGG verstoßen. Das Anforderungsprofil sollte konkret, aber nicht überzogen sein.^{15,16}

Faire Einstellungsverfahren: Der gesamte Einstellungsprozess, einschließlich Interviews, muss diskriminierungsfrei ablaufen. Fragen sollten sich ausschließlich auf die Eignung für die Stelle beziehen und nicht auf persönliche Merkmale.^{4,10,16}

Förderung einer inklusiven Kultur: Die Schaffung eines Arbeitsumfelds, das von Respekt, Vielfalt und Inklusion geprägt ist, ist entscheidend.^{10,17,18}

Reaktive Maßnahmen und Beschwerdemanagement

Einrichtung einer Beschwerdestelle: Arbeitgeber sind verpflichtet, eine interne Beschwerdestelle einzurichten, an die sich Mitarbeiter wenden können, wenn sie sich diskriminiert fühlen. Diese Stelle sollte vertraulich und zugänglich sein.^{8,14,19,20,21}

Untersuchung von Beschwerden: Jede Beschwerde muss ernst genommen, gründlich untersucht und transparent bearbeitet werden.¹⁴

Ergreifen von Maßnahmen bei Diskriminierung: Stellt der Arbeitgeber eine Benachteiligung fest, muss er geeignete, erforderliche und angemessene Maßnahmen ergreifen, um die Diskriminierung zu unterbinden. Dies kann von einer Abmahnung über eine Versetzung bis hin zu einer Kündigung reichen.^{2,9,14,22}

Schutz vor Repressalien: Mitarbeiter, die sich beschweren oder Diskriminierung melden, dürfen keine

Nachteile erleiden.^{10,22}

Haftung des Arbeitgebers Verstößt ein Arbeitgeber gegen seine Pflichten, kann dies zu Schadensersatz- und Entschädigungsansprüchen der betroffenen Beschäftigten führen^{1,14,23}. Das AGG sieht bei einer Nichteinstellung beispielsweise eine Entschädigung vor, die drei Monatsgehälter nicht übersteigen darf². Das Fehlen einer ordnungsgemäß eingerichteten Beschwerdestelle kann die Haftung des Arbeitgebers verschärfen⁸.

Quellen:

- FN 1: <https://www.wbs.legal/arbeitsrecht/arbeitnehmer/gleichbehandlungsgesetz-agg/>
- FN 2: <https://www.ihk.de/pfalz/recht/arbeitsrecht/allgemeines-gleichbehandlungsgesetz-arbeitsrecht-1273962>
- FN 3: <https://karrierebibel.de/diskriminierung/>
- FN 4: <https://karrierebibel.de/agg/>
- FN 5: <https://www.agg-schulung.de/>
- FN 6: <https://www.fiveteams.com/ratgeber/diskriminierung-am-arbeitsplatz>
- FN 7: <https://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/ueber-diskriminierung/lebensbereiche/arbeitsleben/pflichten-von-arbeitgebern/pflichten-von-arbeitgebern-node.html>
- FN 8: <https://www.thorn-arbeitsrecht-muenchen.de/lexikon/antidiskriminierung>
- FN 9: <https://www.cmshs-bloggt.de/arbeitsrecht/diskriminierung-am-arbeitsplatz-die-folgen-fuer-den-arbeitgeber/>
- FN 10: <https://www.lawandbeyond.at/diskriminierung-pflicht-arbeitgeberinnen/>
- FN 11: <https://mitarbeiterschule.de/agg-schulung/>
- FN 12: https://www.brennecke-rechtsanwaelte.de/Schutzpflichten-des-12-AGG-Teil-3-Schulungspflichten-des-12-Abs-2-AGG_109864
- FN 13: <https://www.trialog-magazin.de/personal-und-fuehrung/mitarbeiter-ausbildung/unternehmen-brauchen-schulung-zu-m-agg/>
- FN 14: <https://www.ventuslx.de/blog/detail-arbeitsrecht/diskriminierung-und-belaestigung-vermeiden-pflichten-nach-dem-agg/>
- FN 15: <https://www.deubner-recht.de/themen/benachteiligungsverbot-agg/agg-stellenausschreibung.html>
- FN 16: https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Leitfaeden/leitfaden_fair_in_de_n_job.pdf?__blob=publicationFile&v=3
- FN 17: <https://www.lexware.de/wissen/nachhaltigkeit/gleichstellung-am-arbeitsplatz/>
- FN 18: <https://gastgewerbe-magazin.de/diskriminierungsfreie-bewerbungsverfahren-die-bedeutung-des-agg-fur-arbeitgeber-und-bewerber-49862>
- FN 19: <https://die-tuev-akademie.de/bildungsratgeber/wissen/die-betriebliche-beschwerdestelle-nach-13-agg/>
- FN 20: <https://www.haufe-akademie.de/blog/themen/personalmanagement/beschwerdemanagement-im-unternehmen/>
- FN 21: https://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/was-wir-machen/good_practice/good_practice_beschwerdestelle/good_practice_beschwerdestelle.html
- FN 22: https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/forschungsprojekte/DE/Expertise_BeschwStelle_u_BeschwVerfahren.html
- FN 23: <https://www.roberthalf.com/de/de/insights/diskriminierung-am-arbeitsplatz-was-sie-tun-koennen>

Druckkündigung

Eine Druckkündigung liegt vor, wenn ein Arbeitgeber einem Arbeitnehmer kündigt, weil Dritte – wie Kollegen, Kunden oder der Betriebsrat – auf ihn Druck ausüben und mit Nachteilen drohen, sollte die Kündigung nicht erfolgen^{1,2,3}. Der Arbeitgeber gibt dem Verlangen dieser Dritten nach, um beispielsweise wirtschaftliche Schäden oder erhebliche Betriebsstörungen abzuwenden^{4,5}. Die Druckkündigung ist keine eigenständige gesetzliche Kategorie, sondern ein Sonderfall, der von der Rechtsprechung entwickelt wurde⁶.

Formen der Druckkündigung

Grundsätzlich wird zwischen zwei Formen der Druckkündigung unterschieden:

Unechte Druckkündigung: Hierbei gibt es einen nachvollziehbaren Kündigungsgrund, der in der Person oder dem Verhalten des Arbeitnehmers liegt (z.B. Pflichtverletzungen, mangelnde Eignung)^{6,7}. Der Druck von außen ist lediglich der Anlass oder Hintergrund für die Kündigung, die auch ohne diesen Druck rechtmäßig wäre^{3,8}. In diesen Fällen handelt es sich um eine normale personen- oder verhaltensbedingte Kündigung⁶.

Echte Druckkündigung: Bei dieser Form liegt objektiv kein verhaltens- oder personenbedingter Grund für die Kündigung vor⁷. Der Arbeitgeber kündigt ausschließlich aufgrund des äußeren Drucks, um drohende Nachteile abzuwenden^{5,6}. Hierbei handelt es sich um eine Art letztes Mittel (Ultima Ratio), für die besonders strenge Voraussetzungen gelten^{4,6}. In solchen Fällen kann die Kündigung ausnahmsweise als betriebsbedingte Kündigung gewertet werden, wenn der Arbeitgeber aus übergeordneten betrieblichen Gründen (Abwendung wirtschaftlicher Nachteile) handelt^{4,6}.

Voraussetzungen für eine wirksame Druckkündigung

Eine Druckkündigung ist nur unter strengen Voraussetzungen zulässig^{4,9}. Der Arbeitgeber muss stets versuchen, sich schützend vor den Arbeitnehmer zu stellen und alle zumutbaren Maßnahmen zu ergreifen, um den Druck abzuwehren^{4,5,9}. Dazu gehören:

Aufklärung des Sachverhalts: Der Arbeitgeber muss den Sachverhalt zunächst ermitteln⁵.

Gespräche und Vermittlungsversuche: Er sollte Gespräche mit den Druck ausübenden Dritten führen, um sie von der Unangemessenheit ihrer Forderung zu überzeugen^{4,9}.

Prüfung milderer Mittel: Bevor eine Kündigung ausgesprochen wird, müssen mildere Mittel wie Versetzungen erwogen und geprüft werden^{10,11}.

Ernsthaftigkeit und Intensität des Drucks: Der äußere Druck muss so stark sein, dass er schwerwiegende Folgen für das Unternehmen haben könnte¹⁰. bloße Unzufriedenheit einzelner Personen reicht nicht aus¹⁰.

Erhebliche wirtschaftliche Nachteile: Bei einer echten Druckkündigung müssen dem Arbeitgeber bei Verwirklichung der Drohung schwere wirtschaftliche Nachteile drohen⁵. Der Arbeitgeber muss diese Nachteile konkret darlegen und belegen können⁴.

Rechtliche Bewertung und Folgen

Eine sozial ungerechtfertigte Druckkündigung ist unwirksam¹. Der betroffene Arbeitnehmer kann gegen eine solche Kündigung eine Kündigungsschutzklage erheben^{1,3}. Bei einer wirksamen Druckkündigung hat der Arbeitnehmer unter Umständen Anspruch auf eine Abfindung nach § 1a Kündigungsschutzgesetz (KSchG)¹.

Der Arbeitgeber darf nicht einfach jedem Druck nachgeben¹². Er muss darlegen, dass er alle zumutbaren Maßnahmen ergriffen hat, um die Kündigung abzuwenden, und dass die Kündigung das einzig verbleibende Mittel war, um drohende Nachteile zu verhindern^{4,9}. Die Gerichte prüfen sehr genau, ob der Arbeitgeber wirklich keine andere Option hatte⁶. Bei einer unechten Druckkündigung gelten die üblichen Anforderungen an verhaltens- oder personenbedingte Kündigungen⁸. Bei einer echten Druckkündigung, bei der dem Arbeitnehmer kein Fehlverhalten vorzuwerfen ist, sind die Anforderungen an den Arbeitgeber besonders hoch, da der Arbeitnehmer schutzbedürftiger ist⁸.

Gesetzliche Vorschriften zum Kündigungsschutz finden sich primär im Kündigungsschutzgesetz (KSchG). Insbesondere die §§ 1 und 2 KSchG regeln die sozialen Rechtfertigungsgründe für eine ordentliche Kündigung (personen-, verhaltens- und betriebsbedingte Gründe), die auch bei Drucksituationen von Bedeutung sind. Für eine außerordentliche (fristlose) Kündigung müssen sogar „wichtige Gründe“ im Sinne des § 626 Abs. 1 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) vorliegen⁴.

Quellen:

FN 1: <https://www.anwalt.de/rechtstipps/was-ist-eine-druckkuendigung-241314.html>
 FN 2: <https://recht-smart.de/wissenbeitraege/druckkuendigung-wann-ist-sie-zulaessig/>
 FN 3: <https://www.advocard.de/streitlotse/arbeit-und-karriere/druckkuendigung-welche-voraussetzungen-gelten/>
 FN 4: <https://www.hopkins.law/expertise/druckkuendigung>
 FN 5: <https://tp-rechtsanwaelte.de/druckkuendigung/>
 FN 6: <https://anwaltskanzlei-grothe.de/druckkuendigung/>
 FN 7: <https://smart-arbeitsrecht.de/druckkuendigung-im-arbeitsrecht-das-ist-darunter-zu-verstehen/>
 FN 8: <https://www.kanzlei-ahlborn.de/druckkuendigung/>
 FN 9: <https://www.arbeitsrechtsiegen.de/artikel/druckkuendigung-anforderungen/>
 FN 10: <https://www.mtrlegal.com/wiki/druckkuendigung/>
 FN 11: <https://www.poko.de/lexikon/druckkuendigung>
 FN 12: <https://wirtschaftslexikon.gabler.de/definition/druckkuendigung-35750>

Fazit/Praxistipps für Arbeitgeber

Um eine Druckkündigung arbeitsrechtlich wirksam auszusprechen, muss der Arbeitgeber verschiedene, strenge Voraussetzungen erfüllen und proaktiv handeln. Eine reine Nachgiebigkeit gegenüber dem Druck Dritter ist nicht ausreichend.

Gründliche Prüfung des Sachverhalts: Bevor eine Kündigung in Erwägung gezogen wird, sollte der Arbeitgeber die Situation sorgfältig analysieren. Dies beinhaltet Gespräche mit allen involvierten Parteien, um die Ursachen des Drucks und die Hintergründe zu verstehen.^{1,2} Es sollte geprüft werden, ob einfache Maßnahmen wie Gespräche oder Coaching zur Konfliktlösung ausreichen.¹

Aktives Handeln zur Abwehr des Drucks: Der Arbeitgeber hat eine Fürsorgepflicht und muss sich schützend vor den betroffenen Arbeitnehmer stellen.^{2,3,4,5,6,7} Das bedeutet, er muss aktiv und nachweisbar versuchen, den ausgeübten Druck abzuwehren. Dies kann durch argumentative Auseinandersetzungen mit den Druckausübenden geschehen, um deutlich zu machen, dass die Forderung nach einer Kündigung aus Sicht des Arbeitgebers unbegründet ist.⁴

Prüfung und Ergreifung milderer Mittel: Die Kündigung sollte immer das letzte Mittel ("Ultima Ratio") sein.^{8,9,10,11} Vor einer Kündigung müssen mildere Maßnahmen ergriffen werden. Dazu gehören beispielsweise:

Gespräche mit den druckausübenden Personen und ggf. Moderation von Beratungen zwischen ihnen und dem betroffenen Arbeitnehmer.⁴

Anbieten von Versetzungen des betroffenen Arbeitnehmers in eine andere Abteilung oder örtliche Trennung von den Kollegen, die Druck ausüben.^{1,8,10,12}

Falls die Drucksituation auf dem Verhalten des Arbeitnehmers beruht, muss zunächst eine Abmahnung ausgesprochen werden, sofern dies zumutbar ist und noch nicht geschehen war.^{2,13}

Prüfung alternativer Beschäftigungsmöglichkeiten für den betroffenen Arbeitnehmer.¹

Einsatz von Mediation zur Konfliktlösung.^{9,10,12,13,14}

Dokumentation aller Bemühungen: Alle unternommenen Schritte zur Konfliktlösung und Abwehr des Drucks sollten detailliert dokumentiert werden.² Dies ist essenziell, um im Falle einer rechtlichen Auseinandersetzung nachweisen zu können, dass alle zumutbaren Maßnahmen ergriffen wurden.⁶

Nachweis schwerwiegender wirtschaftlicher Nachteile: Eine Druckkündigung kann nur dann rechtlich haltbar sein, wenn dem Unternehmen durch die Verweigerung der Kündigung oder die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses schwere und konkret bezifferbare wirtschaftliche Nachteile drohen.^{1,2,3,7} Der Arbeitgeber muss diese drohenden Nachteile nachweisen können.¹⁰

Vermeidung von eigenverschuldeten Drucksituationen: Wenn der Arbeitgeber die Drucksituation selbst schuldhaft herbeigeführt hat, kann eine Druckkündigung unwirksam sein.^{1,11}

Differenzierung zwischen echter und unechter Druckkündigung:

Echte Druckkündigung: Diese liegt vor, wenn es keinerlei objektiv nachvollziehbaren Kündigungsgrund beim Arbeitnehmer gibt, aber Dritte mit erheblichen Nachteilen drohen, falls nicht gekündigt wird.^{3,5,10,14,15} Sie ist nur in Ausnahmefällen zulässig.^{1,3}

Unechte Druckkündigung: Hier existiert ein tatsächlicher Kündigungsgrund (z. B. verhaltensbedingt, wie Mobbing oder eine schwere Pflichtverletzung), der eine Kündigung rechtfertigen würde. Der Druck von Dritten ist lediglich der Auslöser für die Kündigung.^{5,9,10,13,14,15} Auch hier müssen jedoch die üblichen Voraussetzungen der jeweiligen Kündigungsart (z. B. Abmahnung bei verhaltensbedingter Kündigung) erfüllt sein.

Form der Kündigung: Eine Druckkündigung kann sowohl als ordentliche (unter Einhaltung der Kündigungsfristen) als auch als außerordentliche (fristlose) Kündigung ausgesprochen werden, wobei für letztere besonders hohe Anforderungen gelten.^{1,10}

Information und klare Kommunikation: Arbeitnehmer, die die Arbeitsniederlegung oder Eigenkündigung androhen, sollten klar über die Rechtswidrigkeit ihres Handelns und mögliche Konsequenzen aufgeklärt werden.¹

Wichtiger Hinweis: Arbeitgeber sollten sich bewusst sein, dass Druckkündigungen sehr fehleranfällig sind und oft vor dem Arbeitsgericht angefochten werden können.^{2,7} Eine unwirksame Druckkündigung kann zu Weiterbeschäftigungsansprüchen oder hohen Abfindungszahlungen führen.¹⁴ Im Zweifelsfall sollte immer fachkundiger juristischer Rat eingeholt werden.

Quellen:

FN 1: <https://hire.workwise.io/hr-praxis/arbeitsrecht/druckkuendigung>

FN 2: <https://www.arbeitsrechtsiegen.de/artikel/druckkuendigung-anforderungen/>

FN 3: <https://www.anwalt.de/rechtstipps/was-ist-eine-druckkuendigung-241314.html>

FN 4: <https://www.etl-rechtsanwaelte.de/stichworte/arbeitsrecht/druckkuendigung>

FN 5: <https://www.arbeitsrechtsiegen.de/artikel/ausspruch-einer-druckkuendigung-aenderungskuendigung-annahmeverzug/>

FN 6: <https://www.jura.cc/rechtstipps/druckkuendigung-arbeitgeber-muss-sich-schuetzend-vor-arbeitnehmer-stellen/>

FN 7: <https://tp-rechtsanwaelte.de/druckkuendigung/>

FN 8: <https://www.mtrlegal.com/wiki/druckkuendigung/>

FN 9: <https://anwaltskanzlei-grothe.de/druckkuendigung/>

FN 10: <https://www.hopkins.law/expertise/druckkuendigung>

FN 11: <https://www.fgvw.de/neues/archiv-2023/arbeitsrecht-keine-wirksame-druckkuendigung-wenn-der-arbeitgeber-die-drucksituation-selbst-vorwerfbar-herbeifuehrt>

FN 12: <https://www.oeffentlichen-dienst.de/news/110-arbeitsrecht/3955-die-druckkuendigung.html>

FN 13: <https://www.arbeitsrechtsiegen.de/artikel/druckkuendigung-im-arbeitsrecht-definition-und-voraussetzungen/>

FN 14: <https://www.kanzlei-ahlborn.de/druckkuendigung/>

FN 15: <https://smart-arbeitsrecht.de/druckkuendigung-im-arbeitsrecht-das-ist-darunter-zu-verstehen/>

E-Mail- und Internetnutzung am Arbeitsplatz

Die Nutzung von E-Mails und des Internets am Arbeitsplatz ist ein komplexes Thema, das sowohl Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer betrifft. Grundsätzlich gibt es keine eindeutige gesetzliche Regelung, die die private Nutzung von Internet und E-Mail am Arbeitsplatz ausdrücklich vorschreibt oder verbietet^{1,2}. Dies liegt in der Entscheidungsgewalt des Arbeitgebers^{1,3,4}.

Grundsätzliche Regelungen

Zulässigkeit der privaten Nutzung

Verbot durch den Arbeitgeber: Der Arbeitgeber kann die private Nutzung von Internet und E-Mail am Arbeitsplatz grundsätzlich verbieten^{1,2}. In diesem Fall dürfen die betrieblichen Kommunikationsmittel ausschließlich für dienstliche Zwecke verwendet werden⁵. Ein solches Verbot kann aus Gründen der Arbeitsleistung, der Datensicherheit oder zur Vermeidung von Kosten erfolgen^{1,2}. Selbst ohne ein ausdrückliches Verbot kann eine erhebliche private Internetnutzung während der Arbeitszeit als Verstoß gegen arbeitsvertragliche Pflichten gewertet werden und eine Abmahnung oder sogar eine außerordentliche Kündigung rechtfertigen^{6,7}.

Erlaubnis durch den Arbeitgeber: Arbeitgeber können die private Nutzung von Internet und E-Mail am Arbeitsplatz auch erlauben¹. Dies kann entweder explizit im Arbeitsvertrag, in einer Betriebsvereinbarung oder durch schlüssiges Handeln (z. B. langjährige Duldung ohne Maßnahmen bei bekannten Verstößen, eine sogenannte "betriebliche Übung") geschehen^{3,5,8}. Eine solche Erlaubnis muss jedoch klar kommuniziert und idealerweise schriftlich fixiert werden, um Missverständnisse zu vermeiden^{1,3}.

Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats

Bei der Einführung von Regelungen zur Internet- und E-Mail-Nutzung, insbesondere bei Überwachungsmaßnahmen, hat der Betriebsrat Mitbestimmungsrechte nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG)^{4,9,10,11}. Dies betrifft insbesondere technische Einrichtungen zur Überwachung⁹. Der Betriebsrat kann darauf bestehen, dass klare Regelungen in einer Betriebsvereinbarung getroffen werden^{1,4,10,12}. Ohne Zustimmung des Betriebsrats dürfen solche Maßnahmen in der Regel nicht eingeführt werden¹¹.

Kontrolle durch den Arbeitgeber

Die Möglichkeiten des Arbeitgebers zur Kontrolle der Internet- und E-Mail-Nutzung hängen maßgeblich davon ab, ob eine private Nutzung erlaubt oder verboten ist^{1,6}.

Bei untersagter Privatnutzung: Der Arbeitgeber darf stichprobenartig und zeitlich begrenzt kontrollieren, ob die genutzten Dienste dienstlichen Zwecken dienen⁵. Eine systematische und lückenlose Überwachung ist unzulässig⁵.

Bei erlaubter oder geduldeter Privatnutzung: Die Kontrollmöglichkeiten des Arbeitgebers sind hier stärker eingeschränkt^{1,6,8}. Er darf grundsätzlich nicht ohne Weiteres auf private E-Mails zugreifen¹³. In diesem Fall muss der Arbeitgeber die Einwilligung der Beschäftigten einholen, die sich auf Art und Umfang der Kontrollen beziehen muss⁵. Auch hier gilt, dass die personenbezogene Auswertung von Daten nur bei konkretem Verdacht erfolgen darf³.

Generell gilt, dass bei der Auswertung von Daten stets das Persönlichkeitsrecht der Arbeitnehmer zu berücksichtigen ist^{1,6}. Zudem sind die Bestimmungen des Bundesdatenschutzgesetzes (BDSG) und der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) zu beachten^{3,14}.

Datenschutzrechtliche Aspekte

Datenschutzrechtliche Bestimmungen, insbesondere die DSGVO und das BDSG, spielen eine zentrale Rolle bei der Internet- und E-Mail-Nutzung am Arbeitsplatz^{3,14,15}.

Fernmeldegeheimnis: Nach neuerer Auffassung der Datenschutzaufsichtsbehörden sind Arbeitgeber, die die private Nutzung von Internet und E-Mail erlauben oder dulden, in der Regel nicht mehr als Telekommunikationsdiensteanbieter im Sinne des Telekommunikationsgesetzes (TKG) oder des Telekommunikations-Digitale-Dienste-Datenschutzgesetzes (TDDDG) anzusehen^{15,16}. Das bedeutet, das Fernmeldegeheimnis greift nicht mehr in gleichem Maße wie früher, wenn der Arbeitgeber private Nutzungen

zulässt^{15,16}. Dennoch können durch das TDDDG und die DSGVO hohe datenschutzrechtliche Anforderungen entstehen^{8,15,16}. Arbeitgeber benötigen in der Regel die Einwilligung der Beschäftigten für den Zugriff auf deren Kommunikationsdaten^{8,17}.

Datenverarbeitung zu Kontrollzwecken: Personenbezogene Daten, die ausschließlich zur Datenschutzkontrolle, Datensicherung oder zur Sicherung des ordnungsgemäßen Betriebs gespeichert werden, dürfen nur zu diesen Zwecken genutzt werden (§ 31 BDSG). Eine Nutzung zur Verhaltens- oder Leistungskontrolle ist nicht erlaubt³.

Erforderlichkeit: Jeder Zugriff oder jede Kontrolle durch den Arbeitgeber muss erforderlich sein und dem Verhältnismäßigkeitsgrundsatz entsprechen^{3,8,18}.

Konsequenzen bei Verstößen

Verstöße gegen die Regelungen zur E-Mail- und Internetnutzung können erhebliche arbeitsrechtliche Konsequenzen haben^{1,6,12}:

Abmahnung: Bei unerlaubter oder übermäßiger privater Nutzung kann zunächst eine Abmahnung ausgesprochen werden.

Kündigung: Wiederholte oder schwerwiegende Verstöße, wie beispielsweise Arbeitszeitbetrug durch exzessives Surfen, können zu einer Kündigung führen, im Einzelfall sogar ohne vorherige Abmahnung^{6,7,12}. Dies gilt auch, wenn durch die Nutzung strafbare Inhalte heruntergeladen oder die Reputation des Arbeitgebers geschädigt wird^{7,10}.

Handlungsempfehlungen für Arbeitgeber

Um rechtliche Unsicherheiten zu vermeiden und klare Verhältnisse zu schaffen, empfiehlt es sich für Arbeitgeber:

Klare Regelungen treffen: Die Nutzungsbedingungen für Internet und E-Mail sollten im Arbeitsvertrag oder in einer Betriebsvereinbarung klar und transparent geregelt werden^{1,3,5}.

Umfang der Nutzung definieren: Festlegung, ob und in welchem Umfang private Nutzung erlaubt ist, welche Zeiten gelten und welche Inhalte unzulässig sind^{3,10}.

Kontrollmöglichkeiten festlegen: Deutliche Regelungen zu den Zugriffsmöglichkeiten des Arbeitgebers, insbesondere wenn private Nutzung erlaubt ist, inklusive der Einholung von Einwilligungen^{3,5,18}.

Betriebsrat einbeziehen: Bei der Festlegung von Regelungen und insbesondere bei Kontrollmaßnahmen ist die Mitbestimmung des Betriebsrats zu beachten^{4,9,11}.

Datenschutzbeauftragten einbinden: Der Datenschutzbeauftragte spielt eine wichtige Rolle bei der Ausgestaltung von Regelungen zur Internet- und E-Mail-Nutzung¹⁰.

Durch eine klare und transparente Regelung können sowohl Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer Rechtssicherheit erlangen und potenzielle Konflikte vermeiden.

Quellen:

FN 1: <https://www.e-recht24.de/arbeitsrecht/214-private-internetnutzung-am-arbeitsplatz.html>

FN 2: https://www.anwaltssuche.de/aws/internet_und_arbeitsplatz_1162.artikel

FN 3: https://www.datenschutzkonferenz-online.de/media/oh/201601_oh_email_und_internetdienste.pdf

FN 4: https://www.arbeitnehmerkammer.de/fileadmin/user_upload/Downloads/Betriebsraete/Internet_EMail_Nutzung.pdf

FN 5: <https://www.ihk.de/konstanz/recht-und-steuern/arbeitsrecht/bestehende-arbeitsverhaeltnisse/internet-und-e-mails-am-arbeitsplatz-1671790>

FN 6: <https://itmr-legal.de/blog/e-mail-kontrolle-am-arbeitsplatz-das-muessen-sie-beachten-rechtsanwalt-benedikt-schoen-brunn>

FN 7: <https://www.kanzlei.de/archiv/arbrinternet-htm>

FN 8: <https://datenschutzbeauftragter-hamburg.de/2025/06/datenschutz-im-beschaefigungsverhaeltnis-wann-duerfen-arbeitgeber-auf-e-mails-logs-und-dateien-zugreifen/>

FN 9: https://www.anwalt.de/rechtstipps/in-internet-fragen-hat-der-betriebsrat-kein-vollumfaengliches-mitbestimmungsrecht_045275.html

FN 10: <https://www.fachanwalt.de/magazin/arbeitsrecht/internetnutzung-am-arbeitsplatz>

FN 11: <https://www.zwp-online.info/zwpnews/wirtschaft-und-recht/recht/mitarbeiter-e-mail-kontrolle-nur-mit-betriebsratszustimmung>

FN 12: <https://www.datenschutz.org/internetnutzung-arbeitsplatz/>

FN 13: <https://www.wko.at/oe/arbeitsrecht-sozialrecht/internet-und-e-mail-am-arbeitsplatz-welche-kontrollmassn>

FN 14: <https://kolbcom.de/dsgvo-private-e-mail-nutzung-arbeitsplatz/>

FN 15: <https://hrnewsgermany.com/beschaefigtendatenschutz/private-nutzung-von-internet-und-e-mail-am-arbeitsplatz-en>

dlich-mehr-sicherheit-fuer-arbeitgeber/

FN 16: <https://mkm.legal/en/blog/27-10-2025-private-e-mails-und-internetnutzung-am-arbeitsplatz>

FN 17: <https://www.heuking.de/de/news-events/newsletter-fachbeitraege/artikel/orientierungshilfe-der-aufsichtsbehoerde-zur-mailnutzung-am-arbeitsplatz.html>

FN 18: <https://www.dr-datenschutz.de/datenschutz-am-arbeitsplatz-zugriff-kontrolle-von-e-mails/>

Fazit/Praxistipps für Arbeitgeber

Um die Nutzung von E-Mail und Internet am Arbeitsplatz rechtssicher und produktiv zu gestalten, sollten Arbeitgeber klare Regeln aufstellen und diese kommunizieren. Die folgenden Praxistipps basieren auf rechtlichen Grundlagen und geben praktische Hinweise für Arbeitgeber:

Klare Nutzungsrichtlinien erstellen: Legen Sie schriftlich fest, ob und in welchem Umfang die private Nutzung von E-Mail und Internet am Arbeitsplatz gestattet ist^{1,2}. Berücksichtigen Sie dabei sowohl arbeitsrechtliche als auch datenschutzrechtliche Aspekte^{2,3}.

Zwischen dienstlicher und privater Nutzung unterscheiden: Trennen Sie klar zwischen beruflicher und privater Kommunikation. Sofern private Nutzung nicht gänzlich untersagt ist, sollten klare Richtlinien für den Umfang und die Art der privaten Nutzung vorhanden sein^{2,4}. Private E-Mails sollten im besten Fall über separate, private Konten abgewickelt werden, um eine Vermischung von Daten zu vermeiden^{5,6,7}.

Umfang der privaten Nutzung definieren: Wenn private Nutzung erlaubt ist, definieren Sie den zeitlichen Rahmen (z. B. geringfügig, nur in Pausenzeiten oder mit einer maximalen Wochenstundenzahl) und die Art der erlaubten Nutzung^{2,4,8}. Übermäßige private Nutzung kann arbeitsrechtliche Konsequenzen haben⁶.

Kontrollrechte transparent machen: Informieren Sie Ihre Mitarbeiter transparent über eventuelle Kontrollmaßnahmen bezüglich der Internet- und E-Mail-Nutzung^{1,9}. Jegliche Überwachung muss verhältnismäßig sein und darf die Persönlichkeitsrechte der Mitarbeiter nicht verletzen^{1,9}. Systeme zur Kontrolle dürfen die Menschenwürde nicht berühren¹⁰.

Datenschutz beachten: Stellen Sie sicher, dass bei jeglicher Form der Überwachung oder Protokollierung die Datenschutzbestimmungen, insbesondere die DSGVO, eingehalten werden^{1,9}. Personenbezogene Daten dürfen in der Regel nicht zur Verhaltens- oder Leistungskontrolle verwendet werden, es sei denn, es gibt einen konkreten Verdacht auf strafbare Handlungen oder Pflichtverletzungen^{2,4,11}.

Betriebsvereinbarung oder Arbeitsvertrag nutzen: Regelungen zur E-Mail- und Internetnutzung sowie zu Kontrollmaßnahmen sollten idealerweise in einer Betriebsvereinbarung (bei vorhandenem Betriebsrat) oder im Arbeitsvertrag festgehalten werden^{1,2,4,8,12,13}. Diese Vereinbarungen müssen vorab den Mitarbeitern zugänglich gemacht werden, insbesondere vor der Einholung individueller Einwilligungen^{2,11}.

Klare Konsequenzen bei Verstößen definieren: Legen Sie im Falle von Verstößen gegen die Nutzungsrichtlinien klare Konsequenzen fest, die von einer Abmahnung bis hin zu arbeitsrechtlichen Maßnahmen reichen können^{4,14}.

Keine pauschale Einsichtnahme in private E-Mails: Auch bei untersagter privater Nutzung ist eine pauschale Einsichtnahme in das E-Mail-Postfach eines Mitarbeiters grundsätzlich unzulässig^{1,9}. Arbeitgeber dürfen geschäftliche E-Mails einsehen, aber nicht ohne Weiteres auf private Korrespondenz zugreifen, um das Fernmeldegeheimnis und Datenschutzrechte nicht zu verletzen^{2,3,9}.

Regelmäßige Überprüfung und Aktualisierung: Die Richtlinien zur E-Mail- und Internetnutzung sollten regelmäßig auf ihre Aktualität überprüft und an technische sowie rechtliche Entwicklungen angepasst werden¹⁵.

Informieren und Aufklären: Schulen Sie Ihre Mitarbeiter über die geltenden Nutzungsrichtlinien und die damit verbundenen rechtlichen Aspekte, um Missverständnisse zu vermeiden^{5,13}.

Zustimmung des Betriebsrats einholen: Wenn ein Betriebsrat vorhanden ist, sind Einführung von Kontrollmaßnahmen und technischen Systemen zur Überwachung in der Regel zustimmungspflichtig^{10,12}.

Technische Schutzmaßnahmen erwägen: Zur Vermeidung von rechtlichen Fallstricken kann die Implementierung von technischen Maßnahmen wie beispielsweise die Trennung von privaten und geschäftlichen E-Mail-Adressen oder die Nutzung separater Zugänge für private Online-Aktivitäten hilfreich sein⁶.

- FN 1: <https://publicjobs.ch/blog/arbeitsrecht-and-rahmenbedingungen/datenschutz-am-arbeitsplatz-was-ist-erlaubt>
FN 2: <https://www.ihk.de/konstanz/recht-und-steuern/arbeitsrecht/bestehende-arbeitsverhaeltnisse/internet-und-e-mails-am-arbeitsplatz-1671790>
FN 3: <https://www.it-recht-kanzlei.de/Thema/private-nutzung-telefon-internet-und-email.html>
FN 4: <https://www.juraforum.de/muster-vorlagen/betriebsvereinbarung-zur-nutzung-elektronischer-kommunikationseinrichtungen>
FN 5: https://www.anwalt.de/rechtstipps/private-e-mail-nutzung-am-arbeitsplatz-was-koennen-arbeitgeber-tun_131403.html
FN 6: <https://www.activemind.de/magazin/private-internetnutzung/>
FN 7: <https://www.compliance-manager.net/artikel/digitale-ueberwachung-am-arbeitsplatz-zwischen-kontrolle-und-datenschutz/>
FN 8: <https://www.internetrecht-rostock.de/muster-internet-arbeitsplatz>
FN 9: <https://www.jura.cc/rechtstipps/arbeitnehmer-ueberwachung-was-ist-erlaubt/>
FN 10: <https://www.wko.at/ooe/arbeitsrecht-sozialrecht/internet-und-e-mail-am-arbeitsplatz-welche-kontrollmassn>
FN 11: https://www.datenschutzkonferenz-online.de/media/oh/201601_oh_email_und_internetdienste.pdf
FN 12: <https://www.betriebsrat.com/arbeitshilfen/home-office-und-telearbeit/musterbetriebsvereinbarung-internet-und-intranet-ueber-private-nutzung-70077>
FN 13: <http://mkg-online.de/2018/11/06/private-nutzung-von-internet-am-arbeitsplatz/>
FN 14: https://rechthaber.com/wp-content/uploads/2009/06/Vereinbarung_Internetnutzung_Betrieb_restriktiv.pdf
FN 15: <https://www.it-recht-kanzlei.de/formularsammlung-arbeitsrecht-muster-betriebsvereinbarung-mail-nutzung-geschaeflich.html>

Eigenkündigung

Definition

Die Eigenkündigung, auch Arbeitnehmerkündigung genannt, ist die einseitige Beendigung eines Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitnehmer selbst. Dies steht im Gegensatz zur Kündigung durch den Arbeitgeber, bei der das Arbeitsrecht Schutzvorschriften wie die Kündigungsfrist und Kündigungsgründe vorsieht. Bei einer Eigenkündigung des Arbeitnehmers ist ein Kündigungsgrund nicht erforderlich, allerdings muss der Arbeitnehmer die gesetzlichen Kündigungsfristen einhalten.^{1,2,3,4}

Kündigungsfristen

Die gesetzliche Kündigungsfrist für Arbeitnehmer, wenn sie selbst kündigen, beträgt in der Regel vier Wochen zum 15. oder zum Ende eines Kalendermonats. Diese Frist kann vertraglich, beispielsweise im Arbeitsvertrag oder durch einen Tarifvertrag, verlängert werden.^{2,5,6,7,8} Innerhalb einer vereinbarten Probezeit beträgt die Kündigungsfrist zwei Wochen zu jedem beliebigen Tag, sofern nichts anderes vereinbart wurde.^{6,8,9} Eine Abweichung von den gesetzlichen Fristen ist nur in eng definierten Ausnahmefällen möglich, etwa wenn der Arbeitnehmer zur vorübergehenden Aushilfe eingestellt wurde und das Arbeitsverhältnis nicht länger als drei Monate besteht.⁹

Die Kündigungsfrist muss zwingend eingehalten werden. Sollte ein zu früher Kündigungstermin im Kündigungsschreiben genannt sein, wird die Kündigung im Zweifel so umgedeutet, dass sie zum nächstmöglichen zulässigen Termin wirksam wird.⁹

Form der Kündigung

Eine Eigenkündigung muss zwingend schriftlich erfolgen. Dies bedeutet, dass das Kündigungsschreiben auf Papier verfasst und vom Arbeitnehmer eigenhändig unterschrieben sein muss. Kündigungen, die per E-Mail, SMS, Fax oder über Messenger-Dienste wie WhatsApp erfolgen, sind rechtlich nicht wirksam.²

Kündigungsgrund

Im Gegensatz zu einer Kündigung durch den Arbeitgeber ist bei einer Eigenkündigung durch den Arbeitnehmer kein Kündigungsgrund erforderlich. Der Arbeitnehmer kann seinen Arbeitsplatz ohne Angabe von Gründen verlassen.^{1,3,4} Dies gilt für die ordentliche Kündigung. Bei einer außerordentlichen oder fristlosen Kündigung aus wichtigem Grund, beispielsweise bei Zahlungsverzug des Arbeitgebers, Mobbing oder Missachtung von Arbeitsschutzvorschriften, muss der Grund jedoch im Kündigungsschreiben dargelegt werden.^{4,10,11}

Arbeitslosengeld und Sperrzeit

Die Eigenkündigung kann Auswirkungen auf den Anspruch auf Arbeitslosengeld I (ALG I) haben. Kündigt ein Arbeitnehmer ohne wichtigen Grund selbst und hat keine neue Arbeitsstelle in Aussicht, wird dies von der Bundesagentur für Arbeit in der Regel als "versicherungswidriges Verhalten" gewertet.^{12,13,14} Dies führt zu einer Sperrzeit, während der kein Arbeitslosengeld gezahlt wird.^{1,12,13,14,15,16,17,18,19}

Dauer der Sperrzeit

Die Dauer der Sperrzeit beträgt bei einer Eigenkündigung in der Regel zwölf Wochen.^{13,14,16,19} In Ausnahmefällen kann diese Dauer verkürzt werden.¹⁴ Das Arbeitslosengeld wird während der Sperrzeit nicht nachgezahlt, was zu erheblichen finanziellen Einbußen führen kann.¹⁴

Umgehung der Sperrzeit

Eine Sperrzeit kann vermieden werden, wenn ein wichtiger Grund für die Eigenkündigung vorliegt.^{12,13,17,18} Ein wichtiger Grund kann beispielsweise bei gravierenden Pflichtverletzungen des Arbeitgebers vorliegen, die den Arbeitnehmer zur fristlosen Kündigung berechtigen würden.^{10,11} Dazu gehören:

- Ausbleibende oder stark verspätete Lohnzahlungen^{10,19}

- Mobbing^{10,12}
- Sexuelle Belästigung^{10,12}
- Massive Überforderung¹²
- Verletzung des Arbeitsschutzes¹⁰
- Aufforderung zu Straftaten¹⁰

Das Vorliegen eines wichtigen Grundes muss der Arbeitnehmer jedoch nachweisen können, beispielsweise durch ärztliche Atteste, Gesprächsdokumentationen oder schriftliche Schildungen.¹⁸ Die Bundesagentur für Arbeit und Gerichte prüfen die Sachlage im Einzelfall.^{18,20} Auch die Pflege von Angehörigen oder gesundheitliche Gründe können unter Umständen als wichtiger Grund anerkannt werden.^{12,18}

Es wird dringend empfohlen, sich vor einer Eigenkündigung bei der Agentur für Arbeit oder einem Anwalt über die möglichen Folgen und die Notwendigkeit einer frühzeitigen Meldung als arbeitssuchend zu informieren.^{11,12,15,18} Wer sich nicht rechtzeitig als arbeitssuchend meldet, riskiert ebenfalls eine Sperrzeit, auch wenn der Arbeitgeber gekündigt hat.¹⁶

Alternativen zur Eigenkündigung

Aufhebungsvertrag

Eine Alternative zur Eigenkündigung ist der Aufhebungsvertrag. Hierbei einigen sich Arbeitnehmer und Arbeitgeber einvernehmlich auf die Beendigung des Arbeitsverhältnisses.^{21,22,23,24} Die Vorteile eines Aufhebungsvertrags können sein:

- Flexibilität bei der Festlegung des Beendigungszeitpunkts, wodurch Kündigungsfristen umgangen werden können.^{21,25}
- Die Möglichkeit, Regelungen bezüglich des Arbeitszeugnisses und einer möglichen Abfindung zu treffen.^{21,22,24,25}
- Keine Notwendigkeit, Kündigungsgründe darzulegen.²¹

Allerdings birgt auch der Aufhebungsvertrag Risiken. Die Agentur für Arbeit wertet den Abschluss eines Aufhebungsvertrags oft als "versuringswidriges Verhalten", was zu einer Sperrzeit beim Arbeitslosengeld führen kann, ähnlich wie bei der Eigenkündigung.^{12,15,18,23} Eine Sperrzeit kann vermieden werden, wenn der Aufhebungsvertrag die reguläre Kündigungsfrist des Arbeitgebers einhält oder wenn der Arbeitgeber eine betriebsbedingte Kündigung "mit Bestimmtheit in Aussicht" gestellt hat und der Aufhebungsvertrag lediglich die damit verbundenen Modalitäten regelt.²¹

Rechtliche Beratung und Kündigungsschutzklage

Bevor ein Arbeitnehmer kündigt oder einen Aufhebungsvertrag unterzeichnet, ist eine rechtliche Beratung durch einen Fachanwalt für Arbeitsrecht ratsam.^{22,23} Dies gilt insbesondere, wenn der Arbeitgeber eine Kündigung ausspricht, da hier Möglichkeiten des Kündigungsschutzes bestehen, auf die bei einem Aufhebungsvertrag verzichtet wird.²³

Gesetzliche Grundlagen

Die relevanten gesetzlichen Bestimmungen für Kündigungsfristen finden sich hauptsächlich im Bürgerlichen Gesetzbuch (BGB):

§ 622 BGB (Kündigungsfristen bei Arbeitsverhältnissen): Dieser Paragraph regelt die gesetzlichen Kündigungsfristen für Arbeitnehmer und Arbeitgeber.^{4,5,6,7,8,9}

§ 113 SGB III (Ruhe bei Sperrzeit): Regelt das Ruhe des Anspruchs auf Arbeitslosengeld bei bestimmten Verhaltensweisen, einschließlich der Eigenkündigung.^{13,26}

§ 159 SGB III (Sperrzeit): Konkretisiert die Voraussetzungen und Dauer von Sperrzeiten beim Bezug von Arbeitslosengeld, insbesondere bei Eigenkündigung und Aufhebungsvertrag.^{14,20}

Quellen:

- FN 1: <https://www.betriebsratswahl.de/video/was-ist-eine-eigenkuendigung-grundbegriffe-der-kuendigung-einfach-erklart?v=h6CX1badDSQ>
- FN 2: <https://kolb-blickhan-partner.de/kuendigung-durch-arbeitnehmer/>
- FN 3: <https://www.youtube.com/watch?v=h6CX1badDSQ>
- FN 4: <https://www.anwalt.de/rechtstipps/eigenkuendigung-des-arbeitnehmers-so-ist-es-richtig-231950.html>
- FN 5: https://www.gesetze-im-internet.de/bgb/_622.html
- FN 6: <https://www.hrworks.de/lexikon/gesetzliche-kuendigungsfristen-bgb/>
- FN 7: <https://www.ihk.de/meo/recht-und-steuern/arbeitsrecht/kuendigungsfristen-und-kurzarbeit-2096358>
- FN 8: <https://stb-still.de/downloads/17diegesetzlichenkuendigungsfristen.pdf>
- FN 9: <https://www.afa-anwalt.de/arbeitsrecht-ratgeber/kuendigung/kuendigungsfrist-arbeitsvertrag/>
- FN 10: <https://topstep.de/job-psychologie/arbeitslosengeld-so-verhindern-sie-eine-sperrzeit>
- FN 11: <https://www.gr-anwalt.de/magazin/artikel/kundigung-auf-arztlichen-rat---sperrzeit-alternativen-wissenswertes>
- FN 12: <https://rechtsanwalt-tillmann.de/arbeitslosengeld-bei-eigener-kuendigung/>
- FN 13: https://www.hensche.de/Arbeitsrecht_aktuell_Arbeitslosengeld_Kuendigung_Arbeitnehmer_Sperre_LSG_Rheinland_Pfalz_L1AL50-08.html
- FN 14: <https://www.anwalt.de/rechtstipps/sperrzeit-beim-arbeitslosengeld-nach-eigenkuendigung-das-muessen-arbeitnehmer-wissen-208980.html>
- FN 15: <https://www.arbeitnehmerkammer.de/service/magazin-der-arbeitnehmerkammer/bam/ausgabe-januar-februar-2025/rechtsirrtum.html>
- FN 16: <https://www.poko.de/betriebsrat/betriebsrat-know-how/kuendigung/sperrzeit-beim-arbeitslosengeld-was-sie-wissen-sollten>
- FN 17: <https://www.kanzlei-hasselbach.de/blog/so-vermeiden-sie-eine-sperrzeit-beim-arbeitslosengeld/>
- FN 18: <https://www.dekra-akademie.de/content/sperrzeit-arbeitslosengeld>
- FN 19: <https://www.comcave.de/magazin/neustart-in-den-job/sperrzeiten-des-arbeitslosengeldes>
- FN 20: <https://www.steuerzahler.de/aktuelles/detail/arbeitslosengeld-sperrzeit-wegen-arbeitsaufgabe-aufgrund-einer-eigenkuendigung/?L=0&cHash=bf52ead5f20f6696fa6dbb8c3a653026>
- FN 21: https://www.hensche.de/Rechtsanwalt_Arbeitsrecht_Handbuch_Aufhebungsvertrag.html
- FN 22: https://www.kanzlei-arbeitsrecht-familienrecht.de/Dr._Thomas_Langner_-_Ihr_Fachanwalt_fuer_Arbeitsrecht_in_Chemnitz/Eigenkuendigung_oder_Aufhebungsvertrag
- FN 23: <https://www.volke-gerbrandt.de/blog/aufhebungsvertrag-oder-kuendigung/>
- FN 24: <https://www.ra-wittig.de/arbeitnehmer/aufhebungsvertrag-oder-kuendigung/>
- FN 25: <https://www.einstieg.com/kein-plan/aufhebungsvertrag-statt-kuendigung.html>
- FN 26: https://www.arbeitsagentur.de/datei/fw-sgb-iii-159_ba034410.pdf

Fazit/Praxistipps für Arbeitgeber

Alternative zur Kündigung: Der Aufhebungsvertrag

Wenn ein Arbeitsverhältnis beendet werden soll, kann ein Aufhebungsvertrag eine flexiblere Option als eine Kündigung sein.^{1,2,3} Beide Parteien müssen diesem jedoch zustimmen.³ Dies kann dazu beitragen, langwierige und kostspielige Gerichtsverfahren zu vermeiden.³

Ein Aufhebungsvertrag kann mit dem Arbeitnehmer individuell ausgehandelt werden, einschließlich des Beendigungszeitpunkts, noch zu zahlender Vergütungen, Urlaubsansprüche und der Eckdaten des Arbeitszeugnisses.⁴ Auch eine Abfindungszahlung ist oft Teil einer solchen Vereinbarung.^{4,5}

Vorteile für Arbeitgeber können sein, dass keine Anhörung des Betriebsrats erforderlich ist, wie es bei einer Kündigung der Fall wäre.^{1,5} Zudem kann das Arbeitsverhältnis oft vor Ablauf der regulären Kündigungsfristen beendet werden.¹

Vorgehen bei Eigenkündigung des Arbeitnehmers

Auch wenn ein Arbeitnehmer gekündigt hat, kann der Arbeitgeber unter bestimmten Umständen eine eigene Kündigung aussprechen.⁶ Wichtig ist dabei, dass die Kündigung des Arbeitgebers wirksam ist, bevor das Arbeitsverhältnis durch die Eigenkündigung des Arbeitnehmers endet.^{6,7} Die Entscheidung, welche Kündigung wirksam ist, hängt davon ab, welche zuerst greift.⁶

Eine Eigenkündigung des Arbeitnehmers allein rechtfertigt noch keine Kündigung durch den Arbeitgeber mit verkürzter Frist.⁷

Die Rolle der Abmahnung

Bei einer verhaltensbedingten Kündigung ist eine vorherige Abmahnung durch den Arbeitgeber in der Regel

erforderlich, es sei denn, das Fehlverhalten ist so schwerwiegend, dass eine Abmahnung offensichtlich keinen Sinn mehr ergibt.^{8,9,10} Die Abmahnung dient als milderer Mittel, um den Arbeitnehmer auf sein Fehlverhalten hinzuweisen und ihn vor den Konsequenzen einer Wiederholung zu warnen.^{8,10}

Eine Abmahnung muss bestimmte Kriterien erfüllen: Sie muss konkret das beanstandete Verhalten beschreiben und klarstellen, dass im Wiederholungsfall mit einer Kündigung zu rechnen ist.^{8,10} Sie sollte nicht zu lange zurückliegen, um ihre Warnfunktion noch zu erfüllen.⁸

Bei Arbeitnehmern ohne Kündigungsschutz ist eine vorherige Abmahnung vor einer Kündigung nicht zwingend erforderlich.⁹

Weitere Hinweise

Kündigungen müssen immer schriftlich erfolgen, das heißt auf Papier und eigenhändig unterschrieben.^{11,12} Eine Kündigung per E-Mail, Fax oder SMS ist unwirksam.¹¹

Bei Unsicherheiten bezüglich der rechtlichen Gestaltung von Beendigungsvereinbarungen sollte professioneller Rat von einem Fachanwalt für Arbeitsrecht eingeholt werden.⁵

Quellen:

FN 1: <https://www.volke-gerbrandt.de/blog/aufhebungsvertrag-oder-kuendigung/>

FN 2: https://www.hensche.de/Rechtsanwalt_Arbeitsrecht_Handbuch_Aufhebungsvertrag.html

FN 3: <https://www.lexware.de/wissen/mitarbeiter-gehalt/aufhebungsvertrag-statt-kuendigung/>

FN 4: https://www.kanzlei-arbeitsrecht-familienrecht.de/Dr._Thomas_Langner_-_Ihr_Fachanwalt_fuer_Arbeitsrecht_in_Chemnitz/Eigenkuendigung_oder_Aufhebungsvertrag

FN 5: <https://www.finanztip.de/aufhebungsvertrag/>

FN 6: <https://arbeitsrecht-kroeber.de/kann-arbeitgeber-kuendigen-wenn-arbeitnehmer-schon-gekuendigt-hat/>

FN 7: <https://www.advo-law.de/eigenkuendigung-des-arbeitnehmers-rechtfertigt-keine-kuendigung-durch-den-arbeitgeber/>

FN 8: <https://kuendigungsanwalt.de/abmahnung.html>

FN 9: <https://arbeitsrecht.online/abmahnung/handbuch-abmahnung/kuendigung-auch-ohne-abmahnung/>

FN 10: <https://www.rechtsanwalt-bach.de/arbeitsrecht-leipzig/abmahnung-arbeitsrecht/>

FN 11: <https://kolb-blickhan-partner.de/kuendigung-durch-arbeitnehmer/>

FN 12: <https://www.anwalt.de/rechtstipps/eigenkuendigung-des-arbeitnehmers-so-ist-es-richtig-231950.html>

Ein-Euro-Job

Ein-Euro-Jobs, offiziell als "Arbeitsgelegenheiten mit Mehraufwandsentschädigung" bezeichnet, sind ein arbeitsmarktpolitisches Instrument zur Unterstützung von Langzeitarbeitslosen bei der Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt^{1,2,3,4,5}. Sie sind im Zweiten Buch Sozialgesetzbuch (SGB II) unter § 16d geregelt^{1,2,3,6}.

Arbeitsrechtliche Einordnung

Obwohl umgangssprachlich als "Jobs" bezeichnet, stellen Ein-Euro-Jobs kein reguläres Arbeitsverhältnis im Sinne des Arbeitsrechts dar^{1,5,7,8}. Es wird kein Arbeitsvertrag geschlossen, und die Teilnehmer erwerben nicht die Rechte von Arbeitnehmern^{1,5,7,9}. Stattdessen handelt es sich um besondere Beschäftigungsverhältnisse öffentlich-rechtlicher Natur^{7,8}. Personen, die in einem Ein-Euro-Job tätig sind, gelten nicht als Arbeitnehmer, selbst wenn die Voraussetzungen für die Maßnahme nicht ordnungsgemäß beachtet wurden⁷. Die Arbeitsschutzgesetze finden jedoch Anwendung^{3,5}.

Voraussetzungen und Kriterien

Die Tätigkeiten im Rahmen eines Ein-Euro-Jobs müssen bestimmte Kriterien erfüllen:

Zusätzlichkeit: Die Arbeiten dürfen keine regulären Arbeitsplätze ersetzen oder verdrängen und müssten sonst nicht, nicht in diesem Umfang oder erst später ausgeführt werden^{1,6,10}.

Öffentliches Interesse: Das Arbeitsergebnis muss der Allgemeinheit dienen und darf nicht primär erwerbswirtschaftlichen Interessen zugutekommen^{1,9,10}.

Wettbewerbsneutralität: Die Tätigkeiten dürfen bestehende Arbeitsplätze nicht gefährden oder deren Entstehung verhindern^{1,10}.

Die Teilnahme an einem Ein-Euro-Job ist nicht freiwillig. Leistungsempfänger können dazu im Rahmen einer Eingliederungsvereinbarung oder durch einen Heranziehungsbescheid verpflichtet werden^{1,2}. Die Zuweisung muss zumutbar sein, wobei gesundheitliche Einschränkungen berücksichtigt werden müssen⁸. Vorrangig sind stets Maßnahmen, die auf eine direkte Integration in den allgemeinen Arbeitsmarkt abzielen^{5,7,9}.

Vergütung und Anrechnung

Für die geleistete Arbeit erhalten die Teilnehmer eine Mehraufwandsentschädigung, die in der Regel zwischen einem und drei Euro pro Stunde liegt^{1,3,5,8}. Diese Entschädigung ist steuerfrei, unterliegt nicht dem Progressionsvorbehalt und wird nicht auf das Bürgergeld (früher Arbeitslosengeld II) angerechnet^{1,3,5}. Sie soll zusätzliche Aufwendungen, die durch die Tätigkeit entstehen (z. B. Fahrtkosten), abdecken^{5,7}. Spezielle Zuschläge, wie für Sonn- und Feiertagsarbeit, können die Mehraufwandsentschädigung erhöhen².

Dauer und Umfang

Die Arbeitszeit beträgt üblicherweise zwischen 15 und 30 Stunden pro Woche¹. Es gibt keine gesetzlich festgelegte wöchentliche Arbeitszeit, sondern sie wird im Einzelfall bestimmt⁹. Die Dauer der Maßnahme ist befristet und liegt in der Regel zwischen 6 und 9 Monaten^{1,3,5}. Innerhalb von fünf Jahren dürfen Teilnehmer nicht länger als 24 Monate, mit einer einmaligen Verlängerung um weitere 12 Monate, in Arbeitsgelegenheiten zugewiesen werden⁹.

Sozialversicherung

Ein-Euro-Jobber sind nicht sozialversicherungspflichtig angestellt^{1,6,9}. Sie erwerben keine Ansprüche in der Renten-, Kranken- oder Arbeitslosenversicherung^{1,9}. Ein gewisser Schutz besteht jedoch: Die Kranken- und Pflegeversicherung läuft über den Bezug von Bürgergeld weiter, und für die Unfallversicherung besteht über die arbeitsmarktpolitische Maßnahme Versicherungsschutz⁹.

Rechte und Pflichten

Teilnehmer sind verpflichtet, die ihnen zugewiesene Arbeit auszuführen⁶. Bei Verweigerung der Annahme oder Abbruch ohne wichtigen Grund können Leistungskürzungen drohen, die nach den Regelungen des SGB II

erfolgen^{1,3,9}. Die Arbeit muss den gesetzlichen Vorgaben entsprechen und die Gesundheitssicherheit muss gewährleistet sein⁶. Zwar besteht kein gesetzlicher Urlaubsanspruch wie bei einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung, jedoch sind individuelle Absprachen mit dem Maßnahmenträger möglich⁸.

Sanktionen

Die Ablehnung eines zumutbaren Ein-Euro-Jobs ohne wichtigen Grund kann zu Sanktionen führen, die in Form von Leistungskürzungen des Bürgergeldes erfolgen^{1,3,9}. Diese Kürzungen erfolgen schrittweise und können bei wiederholten Pflichtverletzungen bis zu 100% des Leistungsanspruchs betragen¹.

Gesetzliche Grundlage

Die zentrale gesetzliche Grundlage für Ein-Euro-Jobs ist **§ 16d des Zweiten Buches Sozialgesetzbuch (SGB II)**^{1,2,3,6}. Andere relevante Regelungen finden sich unter anderem in § 19 Abs. 1 Satz 1 SGB II (Bürgergeld-Anspruch), § 31 SGB II und § 31a SGB II (Sanktionen bei Pflichtverletzung) sowie § 16d Abs. 2, 3, 5, 6 und 7 SGB II, die die Kriterien, den Nachrang, die Dauer und die arbeitsrechtlichen Besonderheiten regeln.

§ 16d Abs. 2 SGB II: Definiert, wann Arbeiten als "zusätzlich" gelten.

§ 16d Abs. 3 SGB II: Definiert, wann Arbeiten im "öffentlichen Interesse" liegen.

§ 16d Abs. 5 SGB II: Regelt den Vorrang der Arbeitsgelegenheiten gegenüber anderen Eingliederungsinstrumenten.

§ 16d Abs. 6 SGB II: Legt die maximal zulässige Zuweisungsdauer fest.

§ 16d Abs. 7 SGB II: Konkretisiert, dass keine Arbeitsverhältnisse im Sinne des Arbeitsrechts entstehen und Arbeitsschutzbestimmungen gelten.

Quellen:

FN 1: <https://www.dahag.de/c/ratgeber/arbeitsrecht/1-euro-job>

FN 2: <https://www.buergergeld.org/blog/ein-euro-job/>

FN 3: <https://www.buergergeld.org/news/buergergeld/buergergeld-2025-1-euro-jobs-als-sanktion-neue-pflichten-fuer-leistungsbezieher-im-ueberblick/>

FN 4: <https://www.arbeitsagentur.de/lexikon/ein-euro-jobs>

FN 5: https://de.wikipedia.org/wiki/Arbeitsgelegenheit_mit_Mehraufwandsentschädigung

FN 6: <https://www.arbeitsrecht-muenchen-steinbacher.de/lexikon/ein-euro-jobs/>

FN 7: https://www.tk-lex.tk.de/web/guest/externalcontent?_leongshared_serviceId=2010&_leongshared_externalcontentid=HI1704726

FN 8: <https://www.mtrlegal.com/wiki/ein-euro-job/>

FN 9: <https://www.dgb.de/aktuelles/news/fragen-und-antworten-zu-1-euro-jobs/>

FN 10: <https://www.heimarbeit.de/1-euro-jobs-gesetzliche-regelung-in-%C2%A7-16-d-sgb-ii-das-muessen-sie-wissen/>

Fazit/Praxistipps für Arbeitgeber

Klarheit über den Zweck: Ein-Euro-Jobs sind keine regulären Arbeitsverhältnisse, sondern werden als "Arbeitsgelegenheiten mit Mehraufwandsentschädigung" bezeichnet und dienen der Wiedereingliederung von Langzeitarbeitslosen in den Arbeitsmarkt^{1,2,3,4}. Sie sollen die Beschäftigungsfähigkeit erhalten oder wiederherstellen und die Integration fördern².

Zusätzlichkeit des Jobs: Stellen Sie sicher, dass die angebotene Tätigkeit "zusätzlich" ist. Das bedeutet, sie darf keine regulären Arbeitsplätze verdrängen oder ersetzen und muss ohne die Förderung nicht, nicht in diesem Umfang oder erst zu einem späteren Zeitpunkt durchgeführt werden^{1,2,5}.

Öffentliches Interesse und Wettbewerbsneutralität: Die Tätigkeiten müssen im öffentlichen Interesse liegen und dürfen den Wettbewerb nicht verzerren. Dies bedeutet, dass private Unternehmen nicht durch den Einsatz von Ein-Euro-Jobbern benachteiligt werden dürfen^{4,5}.

Kein Arbeitsvertrag, sondern öffentlich-rechtliches Verhältnis: Zwischen dem Anbieter der Maßnahme und dem Teilnehmer wird kein Arbeitsvertrag geschlossen. Es handelt sich um ein öffentlich-rechtliches Verhältnis^{2,4,6}.

Vergütung als Mehraufwandsentschädigung: Statt eines Lohns wird eine Mehraufwandsentschädigung gezahlt, die in der Regel zwischen einem und drei Euro pro Stunde liegt^{1,2,6}. Es gibt keine festen gesetzlichen

Regelungen für die genaue Höhe, diese kann aber je nach Tätigkeit auch aufgestockt werden, beispielsweise bei Sonn- und Feiertagsarbeit³. Die Entschädigung wird nur für tatsächlich geleistete Stunden gezahlt und nicht auf den Bürgergeld-Bezug angerechnet⁶.

Anforderungen an die Zuweisung: Die Zuweisung zum Ein-Euro-Job muss zumutbar sein. Persönliche Umstände wie gesundheitliche Einschränkungen, die Erziehung von Kindern oder die Pflege von Angehörigen müssen berücksichtigt werden^{2,3}. Ein wichtiger Grund kann auch einer Ablehnung zugrunde liegen³.

Dauer und Umfang: Ein-Euro-Jobs sind zeitlich befristet^{2,7}. Die individuelle Zuweisungsdauer darf innerhalb von fünf Jahren 24 Monate nicht überschreiten und kann einmalig um weitere 12 Monate verlängert werden⁷. Die wöchentliche Arbeitszeit ist nicht rechtlich festgelegt, sondern wird individuell bestimmt, liegt aber üblicherweise zwischen 15 und 30 Stunden pro Woche^{1,7}.

Sozialversicherungsrechtliche Behandlung: Ein-Euro-Jobs sind sozialversicherungsfrei^{4,5}. Die Teilnehmenden bleiben in der Kranken- und Pflegeversicherung über den laufenden Bürgergeld-Bezug versichert^{1,7}. Ein gewisser Sozialversicherungsschutz besteht auch in der Unfallversicherung^{1,7}. Sie erwerben jedoch keine Ansprüche in der Renten-, Kranken- oder Arbeitslosenversicherung¹.

Rechte der Teilnehmenden: Obwohl kein Arbeitsverhältnis besteht, gelten Vorschriften zum Unfallschutz und ggf. auch zum Arbeits- und Gesundheitsschutz^{1,8}. Es kann individuelle Absprachen bezüglich Urlaub geben, jedoch gibt es keinen automatischen Urlaubsanspruch im Sinne².

Dokumentation: Stellen Sie sicher, dass alle relevanten Informationen und Absprachen mit den Teilnehmenden klar dokumentiert werden.

Beantragung und Vermittlung: Ein-Euro-Jobs werden über das Jobcenter beantragt und vermittelt^{4,9}. Geeignete Träger wie Vereine oder öffentliche Einrichtungen können diese anbieten⁴.

Quellen:

FN 1: <https://www.dahag.de/c/ratgeber/arbeitsrecht/1-euro-job>

FN 2: <https://www.mtrlegal.com/wiki/ein-euro-job/>

FN 3: <https://www.buergergeld.org/blog/ein-euro-job/>

FN 4: <https://www.arbeitsagentur.de/lexikon/ein-euro-jobs>

FN 5: <https://www.wirtschaftundschule.de/wirtschaftslexikon/e/ein-euro-jobs>

FN 6: <https://www.caritas.de/glossare/ein-euro-job>

FN 7: <https://www.dgb.de/aktuelles/news/fragen-und-antworten-zu-1-euro-jobs/>

FN 8: <https://www.tacheles-sozialhilfe.de/newsticker/ra-klaus-staehle--ein-euro-jobs-im-betrieb---handlungsmoeglichkeiten-fuer-betriebsraete.html>

FN 9: <https://www.bpb.de/kurz-knapp/lexika/das-junge-politik-lexikon/320179/ein-euro-job/>

Eingruppierung und Umgruppierung

Im deutschen Arbeitsrecht bezieht sich die **Eingruppierung** auf die Einordnung eines Arbeitnehmers in eine bestimmte Vergütungsgruppe, meist basierend auf Tarifverträgen. Diese Einordnung bestimmt maßgeblich das Gehalt und die weiteren arbeitsvertraglichen Leistungen des Beschäftigten. Die **Umgruppierung** beschreibt den Prozess, bei dem ein Arbeitnehmer von einer Vergütungsgruppe in eine andere wechselt.

Rechtliche Grundlagen

Die primären rechtlichen Grundlagen für Eingruppierung und Umgruppierung finden sich in Tarifverträgen. Diese legen Kriterien fest, nach denen die Zuordnung zu einer Entgeltgruppe erfolgt. Das **Arbeitsgerichtsgesetz (ArbGG)** und das **Bürgerliche Gesetzbuch (BGB)**, insbesondere die Regelungen zu Arbeitsverträgen und deren Änderung, sind ebenfalls relevant, wenn es um die Durchsetzung von Eingruppierungsansprüchen oder Streitigkeiten bei Umgruppierungen geht. Der Anspruch auf die korrekte Eingruppierung kann sich aus dem Arbeitsvertrag, einem anwendbaren Tarifvertrag oder durch betriebliche Übung ergeben.

Kriterien der Eingruppierung

Die Eingruppierung richtet sich nach den im jeweiligen Tarifvertrag festgelegten Tätigkeitsmerkmalen. Wesentlich ist dabei die tatsächliche Tätigkeit, die der Arbeitnehmer ausübt. Merkmale wie die Dauer der Ausübung einer Tätigkeit, die damit verbundenen Anforderungen an Wissen und Können (Qualifikation, Erfahrung), Verantwortung und die Art der Tätigkeit (z. B. einfache Hilfsfähigkeit, Facharbeit, Meistertätigkeit) spielen eine Rolle. Manche Tarifverträge unterscheiden zudem nach Branchen oder Betriebsgrößen.

Der Prozess der Eingruppierung

Die Eingruppierung erfolgt in der Regel bei Beginn des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber. Er hat die Aufgabe, die Tätigkeit des neu eingestellten Mitarbeiters zu analysieren und anhand der tariflichen Vorgaben die passende Entgeltgruppe zu bestimmen.

Umgruppierung

Eine Umgruppierung kann aus verschiedenen Gründen notwendig werden:

Änderung der Tätigkeit: Wenn sich die Aufgaben eines Arbeitnehmers dauerhaft und wesentlich ändern, kann eine Umgruppierung in eine andere Vergütungsgruppe erforderlich sein.

Fehlerhafte Eingruppierung: Stellt sich heraus, dass die ursprüngliche Eingruppierung falsch war, muss eine korrigierende Umgruppierung vorgenommen werden.

Tarifliche Neuregelungen: Änderungen in Tarifverträgen können zu Umgruppierungen führen, wenn sich die Merkmale der Tätigkeiten dadurch ändern oder neue Gruppen geschaffen werden.

Anspruch auf korrekte Eingruppierung und Umgruppierung

Arbeitnehmer haben einen Anspruch darauf, ihrer tatsächlichen Tätigkeit entsprechend eingruppiert zu werden. Dies ist ein Ausdruck des Grundsatzes der Gleichbehandlung und der Angemessenheit der Vergütung. Verweigert der Arbeitgeber die korrekte Eingruppierung oder eine erforderliche Umgruppierung, kann der Arbeitnehmer seine Ansprüche gerichtlich geltend machen. Dies geschieht in der Regel durch eine Klage vor dem zuständigen Arbeitsgericht. Die Verjährungsfristen für solche Ansprüche sind zu beachten.

Bedeutung für das Arbeitsverhältnis

Die korrekte Eingruppierung ist von großer Bedeutung, da sie nicht nur das Gehalt beeinflusst, sondern auch weitere Leistungen wie Urlaubsansprüche, Kündigungsfristen oder Zulagen betreffen kann, die in Tarifverträgen oft an die Eingruppierung geknüpft sind. Eine Umgruppierung kann somit positive oder negative Auswirkungen auf die gesamte Vergütungsstruktur und die damit verbundenen Leistungen des Arbeitnehmers haben. Im deutschen Arbeitsrecht sind die Begriffe "Eingruppierung" und "Umgruppierung" von zentraler Bedeutung für die Vergütung und die Arbeitsbedingungen von Arbeitnehmern.

Eingruppierung

Die **Eingruppierung** bezeichnet die Zuordnung eines Arbeitnehmers zu einer bestimmten Vergütungs- oder Entgeltgruppe innerhalb eines tariflichen oder betrieblichen Vergütungssystems^{1,2,3,4}. Diese Zuordnung erfolgt primär auf Grundlage der tatsächlich ausgeübten Tätigkeit des Arbeitnehmers und den dafür festgelegten Tätigkeitsmerkmalen^{2,5,6,7}. Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen oder individuelle Arbeitsverträge bilden die rechtliche Grundlage dafür^{1,5,7,8}.

Die Eingruppierung wird in der Regel bei Beginn des Arbeitsverhältnisses vorgenommen^{9,10}. Sie ist wesentlich, da sie maßgeblich das Gehalt, aber auch weitere arbeitsvertragliche Ansprüche wie Zulagen oder Sonderzahlungen bestimmt^{2,5,11}.

Rechtliche Grundlagen:

Tarifverträge: Diese legen die Vergütungsgruppen und die Kriterien für die Zuordnung fest^{1,5,12}. Sie sind oft die wichtigste Quelle für Eingruppierungsregelungen, insbesondere im öffentlichen Dienst^{1,13}.

Betriebsvereinbarungen: In Betrieben mit Betriebsrat können diese ebenfalls Vergütungsordnungen und Eingruppierungsrichtlinien enthalten^{3,5,6,8,14}.

Arbeitsverträge: Individuelle Vereinbarungen können ebenfalls eine Rolle spielen, auch wenn tarifliche Regelungen oft Vorrang haben^{5,15}.

Kriterien der Eingruppierung: Die Zuordnung zu einer Gruppe basiert auf:

- Art und Umfang der übertragenen Aufgaben⁵.
- Anforderungen an Qualifikation, Ausbildung oder Berufserfahrung^{5,13}.
- Verantwortung und Schwierigkeitsgrad der Tätigkeit⁵.
- Betriebliche Besonderheiten (z. B. Leitungsfunktionen)⁵.

Die tatsächliche Tätigkeit ist entscheidend, nicht eine eventuelle Angabe im Arbeitsvertrag^{15,16}. Oft wird die gesamte Tätigkeit in Arbeitsvorgänge unterteilt, um die passende Gruppe zu ermitteln^{4,11}.

Umgruppierung

Die **Umgruppierung** beschreibt eine spätere Neuordnung eines Arbeitnehmers zu einer anderen Entgeltgruppe, nachdem die erstmalige Eingruppierung stattgefunden hat^{9,10,17}. Gründe hierfür können sein:

Veränderung der Tätigkeit: Wenn sich die Aufgaben des Arbeitnehmers dauerhaft und wesentlich ändern^{5,9,10}.

Korrektur einer fehlerhaften Eingruppierung: Stellt sich heraus, dass die ursprüngliche Zuordnung falsch war^{9,10,15,16}.

Anpassung der Vergütungsordnung: Änderungen in Tarifverträgen oder Betriebsvereinbarungen können Umgruppierungen erforderlich machen^{9,10}.

Eine Umgruppierung kann zu einer **Höhergruppierung** (Wechsel in eine höhere, meist besser bezahlte Gruppe) oder einer **Herabgruppierung** (Wechsel in eine niedrigere Gruppe) führen^{10,17}.

Rechtliche und prozessuale Aspekte

Beteiligung des Betriebsrats: In Betrieben mit mehr als zwanzig Wahlberechtigten hat der Betriebsrat Mitbestimmungsrechte bei Ein- und Umgruppierungen. Er muss beteiligt werden und kann seine Zustimmung verweigern, wenn bestimmte Gründe vorliegen^{6,8,9,14,18}.

Klage auf korrekte Eingruppierung: Arbeitnehmer können die korrekte Eingruppierung gerichtlich durchsetzen, z. B. mittels einer Eingruppierungsfeststellungsklage vor dem Arbeitsgericht^{2,3,15}. Der Arbeitnehmer trägt dabei in der Regel die Darlegungs- und Beweislast für die Erfüllung der Voraussetzungen einer höheren Vergütungsgruppe².

Verjährungsfristen: Ansprüche aus fehlerhafter Eingruppierung können verjähren. Es sind oft dreijährige Fristen ab Ende des Kalenderjahres des Entstehens des Anspruchs zu beachten, es sei denn, tarifvertragliche Ausschlussfristen sehen kürzere Fristen vor¹⁶.

Deklaratorische vs. Konstitutive Wirkung: Eine deklaratorische Eingruppierung stellt lediglich fest, welche Vergütungsgruppe nach Tarif gilt, ohne direkt einen Anspruch auf diese zu begründen. Eine konstitutive Eingruppierung hingegen schafft einen direkten Anspruch auf die vereinbarte Vergütung, unabhängig von der tatsächlichen Tätigkeit^{1,11}. Die deklaratorische Wirkung ist häufig der Regelfall, insbesondere im öffentlichen Dienst¹.

Vertragsfreiheit und Tarifautomatik: Auch wenn eine tarifliche Regelung gilt, können in bestimmten Grenzen übertarifliche Vergütungen vereinbart werden (zivilrechtliche Vertragsfreiheit). Bei tarifgebundenen Arbeitsverhältnissen greift jedoch die sogenannte "Tarifautomatik", was bedeutet, dass sich die korrekte Eingruppierung aus der Tätigkeit selbst ergibt und keiner expliziten Handlung des Arbeitgebers bedarf^{7,18,19}.

Bei Streitigkeiten oder Unsicherheiten hinsichtlich der korrekten Eingruppierung oder Umgruppierung ist es ratsam, fachkundigen Rat einzuholen, z. B. von einem Fachanwalt für Arbeitsrecht^{13,15}.

Quellen:

FN 1: <https://www.wbs.legal/arbeitsrecht/arbeitnehmer/eingruppierung-tarifvertrag/>
 FN 2: <https://de.wikipedia.org/wiki/Eingruppierung>
 FN 3: <https://www.bpb.de/kurz-knapp/lexika/recht-a-z/323283/eingruppierung/>
 FN 4: <https://www.kanzlei-jsg.de/eingruppierung-tarifvertrag-hohergruppierung/>
 FN 5: <https://www.mtrlegal.com/wiki/eingruppierung/>
 FN 6: <https://rechtsanwalt-krau.de/die-grundsätze-der-eingruppierung-von-arbeitnehmern/>
 FN 7: <https://www.sbs-legal.de/lexikon/eingruppierung>
 FN 8: <https://www.anwalt.de/rechtstipps/die-grundsätze-der-eingruppierung-von-arbeitnehmern-238162.html>
 FN 9: <https://www.arbeitsrechtsiegen.de/artikel/eingruppierung-und-umgruppierung-rechtliche-grundlagen-und-auswirkung-en-auf-arbeitnehmer/>
 FN 10: <https://www.mtrlegal.com/wiki/umgruppierung/>
 FN 11: https://www.hensche.de/Rechtsanwalt_Arbeitsrecht_Handbuch_Eingruppierung_WasVersteht.html
 FN 12: <https://www.ktp-anwalt.de/kompetenzen-rechtsgebiete/arbeitsrecht/tarifrecht-tarifvertraege-eingruppierung/>
 FN 13: <https://www.juraforum.de/lexikon/eingruppierung>
 FN 14: <https://kluge-seminare.de/br-portal/wissen/personelle-angelegenheiten/betriebsrat-aufgabe-bei-eingruppierungen-umgruppierungen/>
 FN 15: <https://www.kluge-recht.de/schwerpunkte/eingruppierung/>
 FN 16: <https://www.afa-anwalt.de/news/falsch-eingruppiert-was-tun/>
 FN 17: <https://www.betriebsrat.de/betriebsratslexikon/br/umgruppierung>
 FN 18: https://www.cnh-anwaelt.de/download/Eingruppierung_und_Umgruppierung.pdf
 FN 19: https://oeffentliche-private-dienste.verdi.de/++file++65e98409bb3b8101b0d842fd/download/Handlungshilfe_zur_Entgeltordnung.pdf

Fazit/Praxistipps für Arbeitgeber

Transparente und nachvollziehbare Eingruppierungskriterien: Definieren Sie klare Kriterien für die Einstufung von Mitarbeitern in Gehalts- oder Lohngruppen. Diese Kriterien sollten sich an den tatsächlich auszuübenden Tätigkeiten und den dafür erforderlichen Qualifikationen orientieren^{1,2}. Die Tätigkeit muss den Merkmalen der jeweiligen Vergütungsgruppe entsprechen, um eine korrekte Einstufung vorzunehmen^{3,4}.

Detaillierte Tätigkeitsanalyse: Zerlegen Sie die Aufgaben eines Mitarbeiters in einzelne Arbeitsvorgänge. Ein Arbeitsvorgang umfasst eine Tätigkeit, die zu einem abgrenzbaren Ergebnis führt. Berücksichtigen Sie bei der Bewertung auch unterstützende oder vorbereitende Tätigkeiten, da diese zum jeweiligen Arbeitsvorgang hinzugerechnet werden müssen^{1,5}. Eine sorgfältige Abgrenzung und Bewertung der Arbeitsvorgänge ist entscheidend für eine korrekte Eingruppierung^{1,4,5}.

Berücksichtigung von Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen: Halten Sie sich strikt an bestehende Tarifverträge und betriebliche Vergütungs- oder Entgeltordnungen^{2,6,7}. Diese bilden die Grundlage für die Eingruppierung und Umgruppierung^{2,3,4}. Eine Nichtbeachtung kann zu rechtlichen Konflikten führen⁷.

Betriebsratsbeteiligung: Beziehen Sie den Betriebsrat bei jeder Einstellung, Umgruppierung oder Versetzung eines Mitarbeiters ein. Der Betriebsrat hat in der Regel ein Mitbestimmungsrecht und kann der geplanten Maßnahme widersprechen, wenn diese gegen gesetzliche Regelungen, Tarifverträge oder Betriebsvereinbarungen verstößt^{2,6,7,8,9}. Holen Sie die Zustimmung des Betriebsrats ein, bevor Sie eine personelle Maßnahme umsetzen^{4,6,8}. Informieren Sie den Betriebsrat umfassend und rechtzeitig über die geplante Maßnahme¹⁰.

Dokumentation und Nachvollziehbarkeit: Halten Sie den gesamten Prozess der Eingruppierung und Umgruppierung schriftlich fest. Dies umfasst die Analyse der Tätigkeiten, die Begründung der Einstufung und die Einholung der erforderlichen Zustimmungen^{1,2}. Eine lückenlose Dokumentation schützt vor späteren

Streitigkeiten¹.

Regelmäßige Überprüfung der Eingruppierung: Überprüfen Sie die Eingruppierung von Mitarbeitern regelmäßig, insbesondere bei Änderungen im Aufgabenbereich oder bei Veränderungen im Unternehmen. Eine Umgruppierung kann notwendig werden, wenn sich die Tätigkeit des Mitarbeiters ändert oder die Unternehmensstruktur angepasst wird^{2,3}. Auch eine Änderung des Vergütungssystems kann eine Umgruppierung erforderlich machen³.

Vermeidung von Willkür: Eine Eingruppierung oder Umgruppierung darf nicht willkürlich erfolgen, sondern muss auf objektiven Kriterien basieren².

Umgruppierung bei veränderten Tätigkeiten: Wenn sich die Tätigkeit eines Mitarbeiters wesentlich ändert, muss geprüft werden, ob eine Umgruppierung in eine andere Entgeltgruppe erforderlich ist³. Dies gilt insbesondere bei Versetzungen⁶.

Umgang mit Fehlern: Sollte sich herausstellen, dass eine Eingruppierung falsch war, muss dies korrigiert werden. Eine falsche Eingruppierung kann zu Nachzahlungsansprüchen des Mitarbeiters führen^{5,11}. Es ist ratsam, die Korrektur proaktiv vorzunehmen, um rechtliche Auseinandersetzungen zu vermeiden¹¹.

Bewusstsein für die Unterscheidung zwischen Eingruppierung und Umgruppierung: Die Eingruppierung bezieht sich auf die erstmalige Zuordnung eines Mitarbeiters zu einer Entgeltgruppe, während eine Umgruppierung die Versetzung von einer bestehenden Gruppe in eine andere darstellt^{3,6,9}. Beide Prozesse sind rechtlich relevant und erfordern die Beachtung der Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats^{2,6,7,8}.

Quellen:

FN 1: https://www.hensche.de/Rechtsanwalt_Arbeitsrecht_Handbuch_Eingruppierung_WasVersteht.html

FN 2: <https://www.arbeitsrechtsiegen.de/artikel/eingruppierung-und-umgruppierung-rechtliche-grundlagen-und-auswirkung-en-auf-arbeitnehmer/>

FN 3: <https://www.betriebsrat.de/betriebsratslexikon/br/umgruppierung>

FN 4: <https://www.wbs.legal/arbeitsrecht/arbeitnehmer/eingruppierung-tarifvertrag/>

FN 5: https://www.anwalt.de/rechtstipps/falsche-ingruppierung-im-oeffentlichen-dienst_186868.html

FN 6: <https://kluge-seminare.de/br-portal/wissen/personelle-angelegenheiten/betriebsrat-aufgabe-bei-ingruppierungen-um-gruppierungen/>

FN 7: https://www.cnh-anwaelte.de/download/Eingruppierung_und_Umgruppierung.pdf

FN 8: <https://www.die-kuendigungsschutzkanzlei.de/betriebsrat/mitbestimmung-bei-einstellungen-ingruppierungen-umgruppierungen-und-versetzungen-99-betrvg/>

FN 9: <https://verdi-bub.de/wissen/praxistipps/eingruppierung-und-umgruppierung-aufgaben-des-betriebsrats>

FN 10: <https://www.adiuva.de/issue/nutzen-sie-ihre-rechte-bei-der-ingruppierung-zum-vorteil-ihrer-kolleginnen-und-kollegen/>

FN 11: <https://www.afa-anwalt.de/news/falsch-ingruppiert-was-tun/>

Einigungsstelle

Definition und Zweck

Die Einigungsstelle ist eine innerbetriebliche Schlichtungs- und Entscheidungsinstanz. Ihr Hauptzweck besteht darin, Meinungsverschiedenheiten und Regelungsstreitigkeiten zwischen dem Betriebsrat und dem Arbeitgeber beizulegen.^{1,2,3,4,5,6,7} Sie ist keine gerichtliche oder behördliche Einrichtung, sondern eine durch das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) vorgesehene Institution.⁶ Die Einigungsstelle fungiert als Ausgleich dafür, dass der Betriebsrat im Gegensatz zu Gewerkschaften nicht zum Streik berechtigt ist.¹ Sie ist in erster Linie für sogenannte Regelungsstreitigkeiten zuständig, die sich auf die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats beziehen.^{6,7,8,9} Streitigkeiten zwischen Arbeitgeber und einzelnen Arbeitnehmern oder zwischen dem Betriebsrat und den Arbeitnehmern können hingegen nicht vor der Einigungsstelle geklärt werden.⁷

Gesetzliche Grundlagen

Die wichtigsten gesetzlichen Regelungen zur Einigungsstelle finden sich im Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG), insbesondere in den §§ 76 ff. BetrVG.^{1,5} Weitere relevante Vorschriften finden sich im Arbeitsgerichtsgesetz (ArbGG).^{8,10}

Zuständigkeit und Anwendungsbereiche

Die Einigungsstelle wird tätig, wenn zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat eine Meinungsverschiedenheit besteht und eine einvernehmliche Lösung nicht erzielt werden kann.^{3,7,11} Ihr Zuständigkeitsbereich umfasst insbesondere Angelegenheiten, in denen der Betriebsrat zwingende Mitbestimmungsrechte hat.^{6,8} Hierzu zählen gemäß § 87 BetrVG unter anderem:

- Fragen der Arbeitszeitgestaltung (Beginn, Dauer und Verteilung der täglichen Arbeitszeit sowie Pausen)^{6,8,9,12}
- Betriebliche Lohngestaltung, z. B. Einführung von leistungs- und vergütungsbezogenen Zulagen^{6,8,9}
- Soziale Angelegenheiten wie Urlaubspläne, Einführung von technischen oder organisatorischen Maßnahmen, die das Verhalten der Arbeitnehmer beeinflussen^{3,6,8,9}
- Personelle Auswahlrichtlinien bei Einstellungen, Versetzungen, Kündigungen oder Ein- und Umgruppierungen^{8,9}
- Einführung und Nutzung von technischen Überwachungseinrichtungen^{8,9}
- Regelungen zu betrieblichen Bildungsmaßnahmen^{8,9}
- Aufstellung eines Sozialplans bei Betriebsänderungen (z. B. Stilllegung, Verlegung, Zusammenschluss von Betrieben)^{11,12}

Auch in Angelegenheiten, bei denen kein zwingendes Mitbestimmungsrecht besteht, kann die Einigungsstelle angerufen werden, wenn sich Arbeitgeber und Betriebsrat einig sind, eine einvernehmliche Regelung durch sie herbeiführen zu wollen (freiwilliges Verfahren).^{3,6,11,13}

Zusammensetzung und Besetzung

Die Einigungsstelle besteht aus einer gleichen Anzahl von Beisitzern, die vom Arbeitgeber und vom Betriebsrat bestellt werden, sowie einem unparteiischen Vorsitzenden.^{1,2,7,8,11}

Vorsitzender: Beide Betriebsparteien müssen sich auf die Person des Vorsitzenden einigen.^{2,7} Oftmals wird ein Arbeitsrichter oder ein anderer erfahrener Fachmann für Arbeitsrecht als Vorsitzender gewählt.^{2,5,7,14} Schlägt eine Seite eine Person vor, die aus Besorgnis der Befangenheit abgelehnt werden kann, muss das zuständige Arbeitsgericht auf Antrag eine Entscheidung über die Besetzung treffen.^{2,7,8}

Beisitzer: Der Arbeitgeber und der Betriebsrat benennen jeweils eine gleiche Anzahl von Beisitzern.^{1,14,15} Die Anzahl der Beisitzer ist nicht gesetzlich festgelegt, kann aber in einer Betriebsvereinbarung geregelt werden oder wird bei Nichteinigung vom Arbeitsgericht bestimmt.² Beisitzer müssen nicht zwingend dem Betrieb angehören und können auch externe Experten sein.^{2,14}

Einrichtung und Besetzung durch das Gericht: Scheitert die Einigung über den Vorsitzenden oder die Anzahl der Beisitzer, entscheidet das zuständige Arbeitsgericht auf Antrag einer Seite.^{2,8,12} Das Arbeitsgericht setzt die Einigungsstelle auch dann ein, wenn die andere Seite die Einsetzung oder Besetzung verweigert, sofern die Zuständigkeit der Einigungsstelle nicht offensichtlich fehlt.^{8,14}

Verfahren und Einleitung

Die Einigungsstelle wird tätig, indem sie von einer der Betriebsparteien angerufen wird.^{2,11}

Erzwingbares Verfahren: In Fällen, in denen der Spruch der Einigungsstelle die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat ersetzt, kann die Einigungsstelle auf Antrag ****einer**** Partei angerufen werden.^{6,8,9} Die andere Partei kann die Tätigkeit der Einigungsstelle nicht verhindern.¹ Typische Beispiele sind Regelungsstreitigkeiten im Bereich des § 87 BetrVG.⁹

Freiwilliges Verfahren: In allen anderen Fällen, in denen das Gesetz keine verbindliche Entscheidung vorsieht, wird die Einigungsstelle nur tätig, wenn ****beide**** Seiten die Anrufung beantragen oder damit einverstanden sind.^{3,6,13,15} Solche Verfahren kommen in der Praxis seltener vor.³

Nach der Einleitung des Verfahrens verhandeln die Parteien unter der Leitung des Vorsitzenden.³ Ziel ist es zunächst, eine einvernehmliche Lösung zu finden.^{3,4,5} Scheitert dies, fasst die Einigungsstelle einen Beschluss, den sogenannten "Spruch der Einigungsstelle".^{4,15} Dieser Spruch wird schriftlich niedergelegt und vom Vorsitzenden unterschrieben.¹⁵ Die Einigungsstelle muss ihre Entscheidungen nach billigem Ermessen unter Berücksichtigung der betrieblichen Belange und der Arbeitnehmer treffen.^{7,15}

Wirkung des Spruchs der Einigungsstelle

Erzwingbares Verfahren: Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt in diesen Fällen die gescheiterte oder nicht mögliche Einigung und hat kraft Gesetzes die Wirkung einer Betriebsvereinbarung.^{6,8,9} Er ist für beide Betriebsparteien bindend.¹⁶

Freiwilliges Verfahren: Der Spruch der Einigungsstelle bindet die Parteien nur, wenn sie sich dem Spruch im Voraus unterworfen oder ihn nachträglich angenommen haben.^{6,15}

Gerichtliche Überprüfung

Die Entscheidungen der Einigungsstelle können nur eingeschränkt gerichtlich überprüft werden.⁸ Eine Überprüfung ist möglich, wenn die Einigungsstelle ihre Regelungszuständigkeit verkannt hat oder die Grenzen des ihr zustehenden Ermessens überschritten hat.^{8,15,16} Ein entsprechender Antrag muss binnen zwei Wochen nach Zustellung des Spruchs beim zuständigen Arbeitsgericht eingereicht werden.^{8,16} Die gerichtliche Überprüfung bezieht sich primär auf die Ausübung des Ermessens und nicht auf die inhaltliche Richtigkeit der Entscheidung.⁸

Kosten

Die Kosten der Einigungsstelle, insbesondere die Vergütung des Vorsitzenden und externer Beisitzer, trägt grundsätzlich der Arbeitgeber.^{3,4,13,16} Betriebsangehörige Beisitzer erhalten keine Vergütung für ihre Tätigkeit, da diese als ehrenamtliche Tätigkeit angesehen wird.¹³

Abgrenzung zu anderen Verfahren

Die Einigungsstelle ist keine gerichtliche Institution.⁶ Sie unterscheidet sich von einem Mediationsverfahren, obwohl beide auf Konfliktlösung abzielen.⁵ Im Gegensatz zu tariflichen Schlichtungsstellen ist die Einigungsstelle eine betriebsverfassungsrechtliche Einrichtung.¹⁴

Quellen:

FN 1: https://www.hensche.de/Rechtsanwalt_Arbeitsrecht_Handbuch_Einigungsstelle.html

FN 2: <https://www.fachanwalt.de/magazin/arbeitsrecht/einigungsstelle>

FN 3: <https://law-uniq.com/mitbestimmungsrecht/einigungsstelle/>

FN 4: <https://www.arbeitsrecht-hessen.de/glossar-begriffserlaeuterung-rechtlicher-begriffe/einigungsstelle.html>

FN 5: <https://www.mayr-arbeitsrecht.de/themen/die-einigungsstelle/>

FN 6: <https://recht-smart.de/wissenbeitraege/einigungsstelle-im-arbeitsrecht-ein-detaillierter-ueberblick/>

FN 7: <https://www.die-betriebsratskanzlei.com/2021/06/einigungsstelle/>

FN 8: https://justizportal.niedersachsen.de/startseite/gerichte_und_staatsanwaltschaften/arbeitsgerichtsbarkeit/betriebliche

[einigungsstelle/die-einigungsstelle-nach-dem-betriebsverfassungsgesetz-159639.html](https://www.rae-schreiner.de/lexikon/einigungsstelle-nach-dem-betriebsverfassungsgesetz-159639.html)

FN 9: <https://www.rae-schreiner.de/lexikon/einigungsstelle/>

FN 10: <https://magazin.igbce-bws.de/wann-die-einigungsstelle-wirksam-entscheiden-kann/>

FN 11: <https://www.afa-anwalt.de/arbeitsrecht-ratgeber/einigungsstelle-einigungsstellenverfahren/>

FN 12: <https://www.fachanwaeltinnen.de/basisinformationen/einigungsstelle.html>

FN 13: <https://www.betriebsrat.de/betriebsratslexikon/br/einigungsstelle>

FN 14: <https://www.aas-seminare.de/betrvg-kommentare/einigungsstelle/>

FN 15: https://www.buzer.de/76_BetrVG.htm

FN 16: <https://kluge-seminare.de/br-portal/wissen/allgemeines/einigungsstelle/>

Fazit/Praxistipps für Arbeitgeber

Frühe Einbindung und Information: Informieren Sie sich und Ihre Personalabteilung frühzeitig über die Aufgaben und den Ablauf einer Einigungsstelle. Wissen über die Funktionsweise und die potenziellen Kosten kann helfen, fundierte Entscheidungen zu treffen und unangenehme Überraschungen zu vermeiden^{1,2}.

Professionelle Vertretung in Erwägung ziehen: Angesichts der Komplexität und der potenziell weitreichenden Entscheidungen einer Einigungsstelle ist es ratsam, sich durch einen erfahrenen Rechtsanwalt für Arbeitsrecht vertreten zu lassen. Auch ein vorbereitendes Beratungsgespräch kann die eigene Position stärken und nachteilige Entscheidungen verhindern³.

Kosten im Blick behalten: Die Kosten für eine Einigungsstelle, einschließlich des Honorars für den Vorsitzenden und eventuelle externe Beisitzer, können erheblich sein und werden in der Regel vom Arbeitgeber getragen. Es wird empfohlen, die Vergütung und Abrechnungspraktiken im Vorfeld klar zu regeln, um spätere Streitigkeiten über die Kosten zu vermeiden^{1,4}.

Vorbereitung ist entscheidend: Eine gründliche Vorbereitung auf die Verhandlung ist unerlässlich. Sammeln Sie alle relevanten Unterlagen und argumentieren Sie sachlich und fundiert. Eine gut vorbereitete Einigungsstelle kann effizienter sein und zu besseren Ergebnissen führen^{2,5}.

Verhandlungsbereitschaft zeigen, aber strategisch vorgehen: Eine Einigungsstelle ist zwar eine Form der Streitbeilegung, aber die Einleitung eines Verfahrens sollte gut überlegt sein. Wägen Sie ab, ob eine Einigungsstelle wirklich der beste Weg ist, oder ob alternative Konfliktlösungsstrategien (wie Mediation) in Betracht gezogen werden sollten⁶.

Rechtsmittel prüfen bei Unzufriedenheit: Sollten Sie mit dem Spruch der Einigungsstelle nicht einverstanden sein, besteht die Möglichkeit, diesen innerhalb einer Frist von zwei Wochen gerichtlich überprüfen zu lassen. Dies ist insbesondere dann sinnvoll, wenn Sie eine Ermessensüberschreitung oder eine Zuständigkeitsüberschreitung vermuten^{1,7}.

Klare Regelung des Verfahrens: Versuchen Sie, sich mit dem Betriebsrat im Vorfeld auf die Zusammensetzung der Einigungsstelle und insbesondere auf einen unparteiischen Vorsitzenden zu einigen. Die Einbeziehung des Arbeitsgerichts kann vermieden werden, wenn Einigkeit über diese Punkte erzielt wird^{8,9}.

Kostenstruktur vorab klären: Um Kostenfallen zu vermeiden, sollten Sie im Vorfeld genau festlegen, wie die Vergütung für die Beisitzer und den Vorsitzenden geregelt ist. Fragen wie Tagessätze, auch bei kurzen Verhandlungen, oder Nebenkosten sollten geklärt sein¹.

Zuständigkeit hinterfragen: Prüfen Sie genau, ob die Einigungsstelle in der jeweiligen Angelegenheit überhaupt zuständig ist. Eine Einigungsstelle ist nicht für alle arbeitsrechtlichen Streitigkeiten zuständig².

Kooperation suchen: Auch wenn die Einigungsstelle eine Konfliktlösung einleitet, sind fortlaufende Verhandlungen und die Suche nach einer einvernehmlichen Lösung zu jeder Zeit im Verfahren möglich und oft wünschenswert^{10,11}.

Quellen:

FN 1: <https://www.rae-schreiner.de/lexikon/einigungsstelle/>

FN 2: <https://www.mayr-arbeitsrecht.de/10-tipps-zur-einigungsstelle/>

FN 3: <https://www.ra-poepfel.de/betriebsraete/einigungsstelle/>

FN 4: <https://www.die-betriebsratskanzlei.com/2021/06/einigungsstelle/>

FN 5: <https://kliemt.blog/2021/12/16/die-einigungsstelle-wie-sie-auch-fuer-arbeitgeber-ein-echter-vorteil-sein-kann/>

FN 6: <https://www.mayr-arbeitsrecht.de/themen/die-einigungsstelle/>

FN 7: <https://recht-smart.de/wissenbeitraege/einigungsstelle-im-arbeitsrecht-ein-detaillierter-ueberblick/>

FN 8: <https://www.studysmarter.de/studium/rechtswissenschaften/arbeitsrecht/einigungsstelle/>

FN 9: <https://www.campusarbeitswelt.de/pages/ablauf-einigungsstelle>

FN 10: <https://kluge-seminare.de/br-portal/wissen/allgemeines/einigungsstelle/>

FN 11: <https://www.betriebsrat.de/news/betriebsvereinbarung/einigungsstelle-5-fragen-von-betriebsraeten-19761>

Einstellung

Die Einstellung im arbeitsrechtlichen Sinne beschreibt die Begründung eines Arbeitsverhältnisses durch den Abschluss eines Arbeitsvertrags zwischen einem Arbeitgeber und einem Arbeitnehmer^{1,2}. Dieser Prozess beinhaltet typischerweise eine Bewerbung, ein Vorstellungsgespräch und unter Umständen Einstellungstests¹. Mit der Einstellung verpflichtet sich der Arbeitnehmer zur Erbringung einer Arbeitsleistung, während der Arbeitgeber zur Zahlung des vereinbarten Lohns verpflichtet ist¹. Die Einstellung markiert den Beginn eines Arbeitsverhältnisses, das im Folgenden verschiedene Phasen wie Weiterbildung, Bewertung, Beförderung oder auch Kündigung durchlaufen kann¹. Eine Rückkehr an den Arbeitsplatz nach einer Unterbrechung (z. B. Mutterschutz, Elternzeit) stellt keine Neueinstellung dar.

Rechtliche Grundlagen und Verfahren

Arbeitsvertrag

Die Grundlage für die Einstellung bildet der Arbeitsvertrag, der mündlich, schriftlich oder durch schlüssiges Handeln (konkludentes Verhalten) zustande kommen kann^{2,3}. Obwohl kein zwingendes Schriftformerfordernis besteht, sind nach dem Nachweisgesetz (NachwG) Arbeitgeber verpflichtet, dem Arbeitnehmer spätestens einen Monat nach Beginn des Arbeitsverhältnisses einen schriftlichen Nachweis über die wesentlichen Vertragsbedingungen auszuhändigen^{4,5,6}. Dies umfasst unter anderem Angaben zu den Vertragsparteien, dem Beginn des Arbeitsverhältnisses, der Tätigkeit, dem Arbeitsort, dem Arbeitsentgelt, der Arbeitszeit, dem Urlaub und den Kündigungsfristen^{5,6}. Eine Nichtbeachtung dieser Nachweispflicht kann zu Bußgeldern führen⁵.

Das Arbeitsverhältnis beginnt in der Regel mit dem vereinbarten Tätigkeitsbeginn². Ein Urteil des Landessozialgerichts Niedersachsen-Bremen hat jedoch klargestellt, dass das Beschäftigungsverhältnis erst mit dem Anspruch auf Entgeltfortzahlung beginnt und nicht bereits mit dem Abschluss des Arbeitsvertrages^{7,8}.

Bewerbungsprozess und Auswahlkriterien

Das Arbeitsrecht regelt auch den Bewerbungsprozess. Arbeitgeber müssen sicherstellen, dass das Verfahren fair und transparent ist⁹. Das bedeutet, dass Stellenausschreibungen klar formuliert sein müssen und alle Bewerber die gleiche Chance erhalten^{9,10}.

Diskriminierungsverbot: Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) verbietet Diskriminierung aufgrund von Merkmalen wie Herkunft, Geschlecht, Religion, Behinderung, Alter oder sexueller Identität^{10,11,12}. Dies gilt für alle Phasen des Arbeitslebens, von der Bewerbung über die Einstellung bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses¹¹. Sowohl direkte als auch indirekte Diskriminierung sind untersagt¹¹. Benachteiligungen können gerichtlich angefochten werden, wobei dem Arbeitgeber unter Umständen Schadensersatzansprüche drohen¹³. Bei der Stellenausschreibung ist darauf zu achten, dass keine diskriminierenden Formulierungen verwendet werden¹⁰.

Fragerecht des Arbeitgebers: Arbeitgeber dürfen nur Fragen stellen, die für die zu besetzende Stelle relevant sind und ein berechtigtes Interesse an der Kenntnis der Antwort besteht^{10,14}. Fragen zur Privatsphäre, die nicht mit der Eignung für die Tätigkeit zusammenhängen, sind unzulässig¹⁰. Bewerber sind nicht verpflichtet, unzulässige Fragen zu beantworten^{10,14}.

Einstellungstests und Untersuchungen: Ärztliche Einstellungsuntersuchungen oder psychologische Tests sind nur in gesetzlich vorgeschriebenen Fällen oder mit ausdrücklicher Zustimmung des Bewerbers zulässig¹⁵.

Datenschutz: Bei der Erhebung und Verarbeitung von Bewerberdaten müssen Arbeitgeber die geltenden Datenschutzbestimmungen beachten¹⁰.

Besondere Personengruppen

Jugendliche

Für die Einstellung von Jugendlichen unter 18 Jahren gilt das Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG)^{16,17,18}. Dieses Gesetz regelt spezifische Arbeitszeiten, Pausen und Beschäftigungsverbote, um junge Menschen vor Überlastung und Gefahren zu schützen^{16,17,18}. Minderjährige, die noch keine Berufsausbildung abgeschlossen haben, sind zudem in der Regel vom Mindestlohn ausgenommen^{19,20}. Jugendliche unter 18 Jahren benötigen vor Aufnahme einer Beschäftigung in der Regel eine ärztliche Erstuntersuchung¹⁷.

Ausländische Arbeitnehmer

Die Einstellung ausländischer Arbeitnehmer ist mit komplexen rechtlichen Anforderungen verbunden, insbesondere hinsichtlich Aufenthalts- und Arbeitserlaubnissen^{21,22,23}.

EU-/EWR-Bürger: Angehörige von EU- und EWR-Staaten genießen die Arbeitnehmerfreizügigkeit und können in der Regel ohne gesonderte Erlaubnis beschäftigt werden^{22,24}.

Drittstaatsangehörige: Für Arbeitnehmer aus Drittstaaten außerhalb der EU/EWR sind in der Regel ein gültiger Aufenthaltstitel und eine Arbeitserlaubnis erforderlich^{21,23}. Die Agentur für Arbeit ist häufig in das Verfahren zur Erteilung der Arbeitserlaubnis eingebunden²³. Verstöße gegen diese Bestimmungen können für Arbeitgeber empfindliche Bußgelder nach sich ziehen^{21,23}.

Vergütung und Arbeitsbedingungen

Mindestlohn

Seit dem 1. Januar 2015 gilt flächendeckend der gesetzliche Mindestlohn^{19,25}. Nach dem Mindestlohngesetz (MiLoG) hat jeder Arbeitnehmer Anspruch auf ein Arbeitsentgelt von mindestens dem Mindestlohn pro Stunde²⁵. Im Jahr 2025 beträgt dieser 12,82 Euro brutto pro Stunde¹⁹. Ausnahmen von diesem Recht bestehen unter anderem für Minderjährige, die keine abgeschlossene Berufsausbildung haben, sowie für bestimmte Praktikanten und Auszubildende^{19,20}. Langzeitarbeitslose erhalten den Mindestlohn in der Regel erst nach sechs Monaten ununterbrochener Beschäftigung²⁰. Für das Jahr 2026 ist eine weitere Erhöhung des Mindestlohns vorgesehen^{26,27}.

Arbeitszeit und Urlaub

Die Arbeitszeit von Arbeitnehmern ist durch das Arbeitszeitgesetz (ArbZG) geregelt²⁸. Bei Jugendlichen gelten die besonderen Regelungen des Jugendarbeitsschutzgesetzes^{16,18}. Die Dauer des jährlichen Erholungsurlaubs muss ebenfalls im Arbeitsvertrag bzw. Nachweis festgehalten werden^{5,6}.

Betriebsratsbeteiligung

Bei bestimmten personellen Maßnahmen, wozu auch die Einstellung gehört, haben Betriebsräte Mitbestimmungsrechte¹. In Betrieben mit mehr als 20 wahlberechtigten Arbeitnehmern ist die Zustimmung des Betriebsrats für die Einstellung von Personal erforderlich (§ 99 BetrVG)¹.

Checkliste für die Einstellung

1. **Stellenprofil und Ausschreibung:** Klare Definition der Anforderungen, Vermeidung diskriminierender Formulierungen.
2. **Bewerbungseingang und -prüfung:** Wahrung von Fristen, fairer Prozess.
3. **Vorstellungsgespräch:** Zulässige Fragen stellen, Beachtung des Datenschutzes.
4. **Einstellungstest/Prüfungen:** Nur wenn gesetzlich vorgeschrieben oder mit Zustimmung des Bewerbers.
5. **Prüfung der Arbeitserlaubnis (bei ausländischen Bewerbern):** Klärung des Aufenthaltsstatus und der Arbeitserlaubnis.
6. **Vereinbarung des Arbeitsvertrags:** Schriftliche Fixierung der wesentlichen Vertragsbedingungen gemäß Nachweisgesetz.
7. **Betriebsratsanhörung:** Einholung der Zustimmung, falls erforderlich.
8. **Arbeitsbeginn:** Klärung des genauen Datums.
9. **Meldepflichten:** Anmeldung bei Sozialversicherungen, Berufsgenossenschaft, Finanzamt.
10. **Aushändigung des Nachweisgesetzes:** Erstellung und Übergabe der schriftlichen Vertragsbedingungen innerhalb der Frist.
11. **Beachtung des Jugendarbeitsschutzgesetzes:** Bei Einstellung von minderjährigen Personen.
12. **Einhaltung des Mindestlohns:** Korrekte Vergütung ab dem ersten Tag.

Quellen:

FN 1: [https://de.wikipedia.org/wiki/Einstellung_\(Arbeit\)](https://de.wikipedia.org/wiki/Einstellung_(Arbeit))

FN 2: <https://www.gehalt.de/arbeit/arbeitsvertrag/immer-schriftlich/beginn-des-taetigkeitsverhaeltnisses>
 FN 3: https://www.oesterreich.gv.at/de/themen/arbeit_beruf_und_pension/jobsuche/Seite.171420
 FN 4: <https://www.youtube.com/watch?v=YhmAy4GkkKM>
 FN 5: <https://www.lexware.de/wissen/mitarbeiter-gehalt/nachweisgesetz-neue-pflichtangaben-und-fristen/>
 FN 6: https://www.hensche.de/Rechtsanwalt_Arbeitsrecht_Gesetze_NachwG_p2.html
 FN 7: <https://www.ihre-vorsorge.de/soziales/nachrichten/urteil-wann-beginnt-ein-arbeitsverhaeltnis>
 FN 8: <https://www.dbb.de/arbeitnehmende/rechtsprechung/arbeitsvertragsrecht/einstellung-pauschale-frage-nach-verurteilungen-1.html>
 FN 9: <https://www.online-bewerbung.org/arbeitsrecht>
 FN 10: <https://www.nbs-partners.de/wissensbereich/arbeitsrecht-bewerbungsverfahren/>
 FN 11: <https://www.mtrlegal.com/wiki/diskriminierungsverbot-im-arbeitsrecht/>
 FN 12: <https://www.tk-lex.tk.de/externalcontent/-/content/serviceld/2006/externalcontentid/HI520850.html>
 FN 13: https://hwb-eup2009.mpipriv.de/index.php/Diskriminierungsverbot_im_Arbeitsrecht
 FN 14: <https://www.arbeitsrecht-hessen.de/glossar-begriffserlaeuterung-rechtlicher-begriffe/bewerbung.html>
 FN 15: <https://towerconsult.de/bewerberblog/2013/04/arbeitsrecht-3-rechte-und-pflichten-im-bewerbungsprozess/>
 FN 16: <https://www.ihk.de/bodensee-oberschwaben/recht/arbeitsrecht/einstellung-von-arbeitnehmern/jugendarbeitsschutzgesetz-1942846>
 FN 17: <https://www.ihk.de/nordwestfalen/bildung/ausbildung/bildung-a-z/jugendarbeitsschutzgesetz-3633704>
 FN 18: <https://www.lexware.de/wissen/unternehmerlexikon/jugendarbeitsschutzgesetz/>
 FN 19: <https://www.ihk-muenchen.de/ratgeber/recht/arbeitsrecht/einstellung-von-arbeitnehmern/mindestlohn/>
 FN 20: <https://www.afa-anwalt.de/arbeitsrecht-ratgeber/mindestlohn/>
 FN 21: <https://kanzleihk.de/einstellung-auslaendischer-mitarbeiter/>
 FN 22: <https://www.gastromatic.com/de/blog/auslaendische-arbeitnehmer-arbeitsrecht/>
 FN 23: <https://hire.workwise.io/hr-praxis/arbeitsrecht/beschaeftigung-auslaendischer-arbeitnehmer>
 FN 24: <https://www.ihk.de/rhein-neckar/recht/arbeitsrecht/arbeitsrecht-a-z/beschaeftigung-auslaendischer-arbeitnehmer-4261098>
 FN 25: <https://www.gesetze-im-internet.de/millog/BJNR134810014.html>
 FN 26: <https://www.ito.de/recht/hintergruende/h/arbeitsrecht-neuerungen-2026-mindestlohn-aktivrente>
 FN 27: <https://www.nwb-experten-blog.de/neuer-mindestlohn-ab-2026-aber-nicht-fuer-alle/>
 FN 28: <https://www.ihk.de/nordschwarzwald/recht/recht/arbeitsrecht/merkbl/einstellung-von-arbeitnehmern-hinweise-2619400>

Fazit/Praxistipps für Arbeitgeber

Arbeitsvertrag schriftlich gestalten: Ein schriftlicher Arbeitsvertrag ist zwar nicht immer zwingend vorgeschrieben, aber dringend empfohlen, um Missverständnisse und spätere Streitigkeiten zu vermeiden. Er dient als wichtige Grundlage für das Arbeitsverhältnis und sollte alle wesentlichen Vereinbarungen klar und nachweisbar dokumentieren.^{1,2,3,4} Achten Sie darauf, dass alle besprochenen Punkte korrekt und eindeutig formuliert sind.⁴

Die Probezeit strategisch nutzen: Die ersten sechs Monate eines Arbeitsverhältnisses, in denen das Kündigungsschutzgesetz in der Regel noch nicht greift, sollten intensiv zur Beurteilung der Eignung und Leistungsfähigkeit des neuen Mitarbeiters genutzt werden.² Vermeiden Sie es, anfängliche Schwierigkeiten zu übersehen, in der Hoffnung auf Besserung. Eine verspätete Entscheidung kann zu erheblichen Nachteilen führen, da eine Kündigung nach Ablauf dieser Frist unter deutlich erschwerten Bedingungen möglich ist.²

Meldepflichten fristgerecht erfüllen: Direkt nach der Einstellung müssen Sie Ihren neuen Mitarbeiter bei verschiedenen Stellen anmelden. Dazu gehören die Krankenkasse (innerhalb von zwei Wochen nach Arbeitsaufnahme), die Berufsgenossenschaft (gesetzliche Unfallversicherung), das Finanzamt und gegebenenfalls die Minijobzentrale (bei geringfügig Beschäftigten).^{1,5,6,7} Stellen Sie sicher, dass Sie eine Betriebsnummer bei der Bundesagentur für Arbeit beantragt haben, die für diese Meldungen notwendig ist.^{3,7}

Informationen vollständig bereitstellen: Seit August 2022 sind Arbeitgeber nach dem Nachweisgesetz verpflichtet, neue Mitarbeiter umfassender über die Arbeitsbedingungen zu informieren. Dies betrifft zusätzliche Punkte, die schriftlich festgehalten und dem Arbeitnehmer ausgehändigt werden müssen, wie beispielsweise das Enddatum bei befristeten Arbeitsverhältnissen oder die Dauer der Probezeit.⁸

Sonderfall Schwerbehinderung beachten: Unternehmen mit mindestens 20 Arbeitsplätzen sind gesetzlich verpflichtet, einen Anteil an schwerbehinderten Mitarbeitern zu beschäftigen.^{1,9} Informieren Sie sich über die besonderen Schutzvorschriften für diese Arbeitnehmergruppe.^{1,9}

Sorgfältige Personalauswahl treffen: Klären Sie vorab genau, welchen Bedarf Sie haben, welche Aufgaben die neue Position umfasst und welche Qualifikationen Sie suchen.^{6,9} Dies beinhaltet die Erstellung einer klaren Stellenbeschreibung, die Analyse von Bewerbungsunterlagen und die Durchführung strukturierter Bewerbungsgespräche.⁹

Umgang mit ausländischen Arbeitnehmern: Beachten Sie für ausländische Arbeitnehmer gesonderte Regelungen, insbesondere im Hinblick auf die Arbeitserlaubnis.⁶

Bei Unsicherheiten juristischen Rat einholen: Da das Arbeitsrecht komplex ist und die Gerichte oft arbeitnehmerfreundlich entscheiden, ist es ratsam, sich bei der Einstellung neuer Mitarbeiter, insbesondere beim ersten Mal, von einem auf Arbeitsrecht spezialisierten Anwalt beraten zu lassen.^{3,10} Dies hilft, Fehler zu vermeiden und rechtliche Risiken zu minimieren.¹⁰

Quellen:

- FN 1: <https://www.ihk-muenchen.de/ratgeber/recht/arbeitsrecht/einstellung-von-arbeitnehmern/einstellung/>
 FN 2: <https://www.anwalt.de/rechtstipps/der-groesste-fehler-bei-der-einstellung-neuer-mitarbeiter-tipps-fuer-arbeitgeber-212017.html>
 FN 3: <https://de.indeed.com/recruiting/c/info/neue-mitarbeiter-einstellen>
 FN 4: <https://arbeitsrecht.online/arbeitsvertrag/ratgeber/tipps-zum-arbeitsvertrag/>
 FN 5: <https://businesswisser.de/arbeitgeber-pflichten-mitarbeiter-einstellen-und-kuendigen/>
 FN 6: <https://www.haendlerbund.de/de/ratgeber/recht/4227-mitarbeiter-einstellen>
 FN 7: <https://www.firma.de/unternehmensfuehrung/mitarbeiter-einstellen-checkliste-fuer-arbeitgeber/>
 FN 8: <https://www.youtube.com/watch?v=dy-d5dYF8BY>
 FN 9: <https://www.ihk.de/koblenz/unternehmensservice/recht/arbeitsrecht/einstellen-von-mitarbeitern-1485772>
 FN 10: <https://www.ihk.de/darmstadt/produktmarken/recht-und-fair-play/arbeitsrecht/kuendigung/einstellen-von-mitarbeiter/einstellung-von-mitarbeitern-2552848>

Einstweiliger Rechtsschutz

Einstweiliger Rechtsschutz, auch bekannt als vorläufiger Rechtsschutz oder Eilverfahren, bezeichnet die Möglichkeit, subjektive Rechte zu sichern, wenn die Durchführung eines normalen Gerichtsverfahrens zu lange dauern würde und dadurch das Recht verloren ginge oder dessen Durchsetzung erheblich erschwert würde. Dies ist eine wichtige Maßnahme, um dem Grundsatz des effektiven Rechtsschutzes gemäß Artikel 19 Absatz 4 des Grundgesetzes gerecht zu werden.

Grundsätze des einstweiligen Rechtsschutzes

Das Hauptziel des einstweiligen Rechtsschutzes ist die vorläufige Sicherung von Rechten, nicht deren endgültige Klärung. Es wird darauf abgezielt, die Wiederherstellung oder Sicherung eines Zustands zu erreichen, der bis zur Entscheidung in der Hauptsache aufrechterhalten werden soll. Dies bedeutet, dass keine endgültige Klärung der Sach- und Rechtslage stattfindet, sondern die Entscheidung auf der Grundlage von glaubhaft gemachten Tatsachen getroffen wird. In der Regel findet keine umfassende Beweisaufnahme statt, was zu einer beschleunigten Verfahrensdauer führt.

Es müssen zwei wesentliche Voraussetzungen erfüllt sein:

Verfügungsanspruch: Der Antragsteller muss ein materiell-rechtliches Recht geltend machen, das fällig und durchsetzbar ist. Beispielsweise kann dies ein Anspruch auf Gewährung von Urlaub oder auf Weiterbeschäftigung sein.

Verfügungsgrund: Es muss eine Dringlichkeit vorliegen, die eine gerichtliche Entscheidung vor dem Hauptverfahren rechtfertigt. Dies ist der Fall, wenn ohne eine schnelle gerichtliche Entscheidung das Recht verloren gehen oder die Rechtsverletzung fortgesetzt würde.

Formen des einstweiligen Rechtsschutzes

Im Arbeitsrecht kommen hauptsächlich folgende Formen des einstweiligen Rechtsschutzes in Betracht:

Einstweilige Verfügung (§§ 916 ff. Zivilprozessordnung - ZPO): Dies ist die gängigste Form. Sie dient der vorläufigen Regelung von Rechtsverhältnissen oder der Sicherung eines Anspruchs. Insbesondere sind Anträge auf:

- Urlaubsgewährung • Weiterbeschäftigung (beispielsweise nach einer unwirksamen Kündigung) • Unterlassung von Wettbewerbsverhalten durch Arbeitnehmer (z.B. Abwerbung von Kunden)

Man unterscheidet hierbei zwischen:

Sicherungsverfügung: Dient der Erhaltung eines bestehenden Zustands (z.B. Fortsetzung der Beschäftigung).

Regelungsverfügung: Dient der Herbeiführung einer vorläufigen Regelung (z.B. Erlass einer vorläufigen Gehaltszahlung).

Leistungs-/Befriedigungsverfügung: Eine Form, die zwar gesetzlich nicht ausdrücklich geregelt, aber in der Arbeitsgerichtsbarkeit anerkannt ist. Sie zielt auf eine vorläufige, aber möglicherweise endgültige Erfüllung eines Anspruchs ab, also auf eine Vorwegnahme der Hauptsache (z.B. vorläufige Gewährung von Urlaub).

Arrest: Der Arrest dient der Sicherung einer Geldforderung, falls die Gefahr besteht, dass der Schuldner die Zwangsvollstreckung vereitelt oder wesentlich erschwert, beispielsweise durch Beiseiteschaffen von Vermögen. Dies ist seltener relevant, kann aber beispielsweise bei Zahlungsansprüchen relevant sein, wenn der Arbeitgeber zahlungsunfähig zu werden droht.

Verfahren

Der Antrag auf einstweiligen Rechtsschutz ist schriftlich bei dem zuständigen Arbeitsgericht einzureichen. Der Antrag muss den geltend gemachten Anspruch (Verfügungsanspruch) und die Gründe für die Eilbedürftigkeit (Verfügungsgrund) darlegen. Es wird dringend empfohlen, sich hierbei von einem auf Arbeitsrecht spezialisierten Rechtsanwalt unterstützen zu lassen. Das Gericht kann den Antrag mit oder ohne mündliche Verhandlung erlassen. Bei besonderer Eilbedürftigkeit kann auch ohne mündliche Verhandlung entschieden werden. Wurde eine mündliche Verhandlung angesetzt, können die üblichen Ladungsfristen verkürzt werden, sodass die

Verhandlung sehr kurzfristig stattfinden kann.

Nachdem das Gericht über den Antrag entschieden hat, wird die erlassene Verfügung dem Antragsgegner zugestellt. Gegen eine abhelfende (stattgebende) einstweilige Verfügung ist der Widerspruch zulässig, wenn sie ohne mündliche Verhandlung ergangen ist. Gegen Urteile im erstinstanzlichen Verfahren oder Beschlüsse kann unter bestimmten Voraussetzungen Berufung oder Rechtsbeschwerde zum Landesarbeitsgericht eingelegt werden. Eine Revision zum Bundesarbeitsgericht findet in Verfahren des einstweiligen Rechtsschutzes in der Regel nicht statt; die Verfahren sind auf zwei Instanzen beschränkt.

Verjährung und Fristen

Bei der Geltendmachung von Ansprüchen, die durch einstweiligen Rechtsschutz gesichert werden sollen, muss beachtet werden, dass die Einreichung des Antrags im arbeitsgerichtlichen Verfahren nicht automatisch zur Unterbrechung von Verjährungs- oder Ausschlussfristen führt, es sei denn, die materiell-rechtlichen Ansprüche selbst sind auf die Unterbrechung ausgelegt, wie z.B. bei den Verjährungsregelungen im Bürgerlichen Gesetzbuch (BGB), § 204 Abs. 1 Nr. 9 BGB. Dies bedeutet, dass nach Erlass einer einstweiligen Verfügung weiterhin die regulären Verjährungs- und Ausschlussfristen beachtet werden müssen.

Wichtige Gesetzesgrundlagen

• Die Verfahren des einstweiligen Rechtsschutzes werden maßgeblich durch das **Arbeitsgerichtsgesetz (ArbGG)** und die **Zivilprozessordnung (ZPO)** geregelt.

§ 62 Abs. 2 Satz 1 ArbGG verweist für das Urteilsverfahren auf das 8. Buch der ZPO.

§ 85 Abs. 2 ArbGG verweist für das Beschlussverfahren auf das 8. Buch der ZPO.

• Das 8. Buch der ZPO enthält die Regelungen zum einstweiligen Rechtsschutz, insbesondere die **§§ 916 bis 945 ZPO**.

• Das Grundrecht auf effektiven Rechtsschutz ist in **Art. 19 Abs. 4 des Grundgesetzes (GG)** verankert.

Beispiele für einstweiligen Rechtsschutz

Urlaubsgewährung: Wenn ein Arbeitgeber einem kurzfristig gestellten Urlaubsantrag ablehnt und dies für den Arbeitnehmer erhebliche Probleme mit sich bringen würde (z.B. vorab gebuchte Reisen), kann mittels einer einstweiligen Verfügung die vorläufige Gewährung des Urlaubs durchgesetzt werden.

Weiterbeschäftigung: Nach Ausspruch einer Kündigung durch den Arbeitgeber, gegen die sich der Arbeitnehmer gerichtlich wehrt, kann bei fehlender Weiterbeschäftigungsmöglichkeit durch eine einstweilige Verfügung die vorläufige Weiterbeschäftigung erreicht werden.

Unterlassungsansprüche: Dies kann beispielsweise die Unterlassung einer rechtswidrigen Betriebsänderung durch den Arbeitgeber oder die Unterlassung einer Verletzung von Mitbestimmungsrechten durch den Betriebsrat betreffen.

Mobbing/Belästigung: Zur Abwendung einer fortdauernden Belästigung oder Diskriminierung am Arbeitsplatz kann eine einstweilige Verfügung beantragt werden, die dem Arbeitgeber aufgibt, entsprechende Maßnahmen zu ergreifen oder das Verhalten zu unterbinden.

Abgrenzung zur Hauptsache

Es ist wichtig zu betonen, dass der einstweilige Rechtsschutz lediglich eine vorläufige Regelung darstellt und im Hauptsacheverfahren durch eine endgültige Gerichtsentscheidung ersetzt werden kann. Die Entscheidung im einstweiligen Verfahren bindet in der Regel nicht für die Hauptsache. Die im einstweiligen Verfahren gefällte Entscheidung kann unter Umständen auch dazu führen, dass sich die Notwendigkeit eines Hauptverfahrens erübrigt, z.B. wenn eine einstweilige Verfügung tatsächlich eine endgültige Befriedigung bewirkt.

Quellen:

FN 1: <https://www.arbg.bayern.de/das-arbeitsgerichtliche-verfahren/einstweiliger-rechtsschutz/>

FN 2: <https://www.dr-riemer.de/veroeffentlichungen/einstweiliger-rechtsschutz-im-arbeitsgerichtsverfahren/>

FN 3: <https://arbeitsgericht-karlsruhe.justiz-bw.de/pb/,Lde/3075117>

FN 4: <https://kanzlei-herfurtner.de/einstweilige-verfuegung-im-arbeitsrecht/>

FN 5: <https://www.juris.de/jportal/nav/produkte/werk/einstweiliger-rechtsschutz-im-arbeitsgerichtsverfahren-grundlagen-%E2%80%93-praxis-%E2%80%93-muster.jsp>
 FN 6: https://de.wikipedia.org/wiki/Vorläufiger_Rechtsschutz
 FN 7: <https://www.dr-riemer.com/veroeffentlichungen/einstweiliger-rechtsschutz-im-arbeitsgerichtsverfahren/>
 FN 8: <https://www.granzin-rechtsanwaelte.de/de/news/einstweiliger-rechtsschutz-wenn-es-schnell-gehen-muss/>
 FN 9: <https://www.lhr-law.de/glossar/verhandlungsstrategie-prozesstaktik/einstweiliger-rechtsschutz/>

Fazit/Praxistipps für Arbeitgeber

Der einstweilige Rechtsschutz, der meist durch eine einstweilige Verfügung erfolgt, dient der schnellen, vorläufigen Regelung eines streitigen Rechtsverhältnisses, wenn das Abwarten einer endgültigen Gerichtsentscheidung nicht zumutbar wäre oder zu erheblichen Nachteilen führen würde^{1,2}. Dies ist insbesondere relevant, wenn Ansprüche wie Urlaubsgewährung, Weiterbeschäftigung oder Unterlassung von Wettbewerb gesichert werden müssen³. Für Arbeitgeber ergeben sich hieraus verschiedene Anhaltspunkte für die Praxis:

Dringlichkeit prüfen und handeln: Wenn ein Arbeitnehmer eine einstweilige Verfügung beantragt, liegt die Hauptmotivation in der Dringlichkeit der Angelegenheit. Arbeitgeber sollten sich bewusst sein, dass Gerichte in solchen Fällen oft sehr schnell entscheiden⁴. Warten Sie nicht ab, sondern prüfen Sie die Sachlage umgehend und erwägen Sie proaktive Schritte, um den Sachverhalt zu klären oder eine Lösung anzubieten^{1,5}.

Schnelle Reaktion auf Anträge: Stellen Sie sicher, dass Anträge auf einstweiligen Rechtsschutz umgehend bearbeitet werden. Die Gerichte können über Anträge oft ohne mündliche Verhandlung entscheiden oder Anhörungstermine kurzfristig anberaumen³. Eine verspätete Reaktion kann die eigene Position schwächen.

Sachverhalt glaubhaft machen: Bei der Beantragung oder Abwehr einer einstweiligen Verfügung ist die Glaubhaftmachung des Sachverhalts entscheidend^{4,6}. Das bedeutet, dass Sie dem Gericht die Fakten so darlegen müssen, dass es von deren Richtigkeit überzeugt ist, ohne dass eine umfassende Beweisaufnahme stattfindet. Dies kann durch Urkunden, Zeugenaussagen oder eidesstattliche Versicherungen geschehen⁴. Bereiten Sie Ihre Darstellungen sorgfältig auf und nutzen Sie die Möglichkeit, auch eigene eidesstattliche Versicherungen abzugeben⁷.

Anspruch und Dringlichkeit darstellen (als Antragsteller): Sollten Sie als Arbeitgeber selbst gerichtlichen Schutz in einem Eilverfahren benötigen (z. B. um ein Betriebsgeheimnis zu schützen oder eine unerlaubte Konkurrenztätigkeit zu unterbinden), müssen Sie sowohl einen Verfügungsgrund (die Dringlichkeit) als auch einen Verfügungsanspruch (den materiell-rechtlichen Anspruch) glaubhaft machen. Machen Sie klar, warum die normale Verfahrensdauer unzumutbar ist⁶.

Berücksichtigung von Fristen: Beachten Sie, dass durch die Einreichung und Zustellung eines Antrags auf einstweiligen Rechtsschutz in arbeitsgerichtlichen Verfahren in der Regel keine Verjährungs- oder Ausschlussfristen unterbrochen werden¹. Achten Sie daher auf die Einhaltung der relevanten Fristen auch für das Hauptsacheverfahren.

Mögliche Konsequenzen einer einstweiligen Verfügung: Eine einstweilige Verfügung ist eine vorläufige Regelung und stellt keine endgültige Entscheidung dar⁸. Sie kann jedoch dazu führen, dass eine Hauptsache (wie z. B. eine Weiterbeschäftigung oder Urlaubsgewährung) vorweggenommen wird, was nur unter engen Voraussetzungen zulässig ist. Stellen Sie sicher, dass Sie die rechtlichen Auswirkungen einer solchen Verfügung verstehen⁸.

Vermeidung der Hauptsacheworwegnahme: Der Grundsatz, dass eine einstweilige Verfügung nicht die Hauptsache vorwegnehmen darf, ist essenziell^{4,6}. Nur in Ausnahmefällen, wenn dies zur Abwendung schwerwiegender Nachteile unbedingt erforderlich ist, kann eine solche Regelung getroffen werden^{1,6}.

Betriebsrat-Themen beachten: Im Zusammenhang mit dem Betriebsrat können einstweilige Verfügungen relevant sein, beispielsweise bei Schulungsmaßnahmen, Wahlen oder Unterlassungsansprüchen wegen Verletzung von Mitbestimmungsrechten oder Betriebsänderungen¹. Arbeitgeber sollten sich dieser speziellen Anwendungsfälle bewusst sein.

Rechtliche Beratung in Erwägung ziehen: Verfahren im einstweiligen Rechtsschutz sind komplex und erfordern genaue Rechtskenntnisse⁴. Ziehen Sie im Zweifelsfall einen spezialisierten Rechtsanwalt hinzu, um Ihre Interessen effektiv zu vertreten^{4,8}. Dies gilt sowohl für die Beantragung als auch für die Abwehr von Anträgen auf einstweiligen Rechtsschutz.

- FN 1: <https://www.dr-riemer.com/veroeffentlichungen/einstweiliger-rechtsschutz-im-arbeitsgerichtsverfahren/>
FN 2: <https://www.arbg.bayern.de/das-arbeitsgerichtliche-verfahren/einstweiliger-rechtsschutz/>
FN 3: <https://arbeitsgericht-ulm.justiz-bw.de/pb/,Lde/Startseite/Arbeitsgerichtliche+Verfahren/Einstweiliger+Rechtsschutz>
FN 4: <https://www.arbeitsrecht-ratgeber.de/arbeitsgericht/wenn-es-einmal-schnell-gehen-muss-der-einstweilige-rechtsschutz>
FN 5: <https://www.arbeitsrechtsiegen.de/artikel/antrag-auf-erlass-einstweilige-verfuegung-zurueckweisung-ohne-muendlich-e-verhandlung/>
FN 6: <https://www.granzin-rechtsanwaelte.de/de/news/einstweiliger-rechtsschutz-wenn-es-schnell-gehen-muss/>
FN 7: <https://www.hrm.de/die-einstweilige-verfuegung/>
FN 8: <https://kanzlei-herfurtner.de/einstweilige-verfuegung-im-arbeitsrecht/>

Elektronische Kommunikationsmittel

Elektronische Kommunikationsmittel sind von zentraler Bedeutung, da sie die Art und Weise, wie Arbeitnehmer und Arbeitgeber kommunizieren, maßgeblich beeinflusst haben. Dies umfasst unter anderem E-Mails, Instant-Messaging-Dienste, soziale Medien, aber auch die Nutzung von Smartphones und Laptops am Arbeitsplatz. Das Arbeitsrecht regelt verschiedene Aspekte im Zusammenhang mit der Nutzung dieser Mittel, wobei ein Spannungsfeld zwischen den Interessen des Arbeitgebers (z. B. Kontrolle, Effizienz, Schutz von Betriebsgeheimnissen) und den Rechten der Arbeitnehmer (z. B. Privatsphäre, informationelle Selbstbestimmung) besteht.

Gesetzliche Grundlagen

Die wichtigsten gesetzlichen Grundlagen, die elektronische Kommunikationsmittel betreffen, sind die **Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO)** und das **Bundesdatenschutzgesetz (BDSG)**. Ergänzend gelten das **Telekommunikation-Digitale-Dienste-Datenschutz-Gesetz (TDDDG)** (vormals Telekommunikation-Telemedien-Datenschutz-Gesetz - TTDSG) sowie spezifische Regelungen im Bürgerlichen Gesetzbuch (BGB) und dem Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG).

DSGVO (Art. 6 Abs. 1, Art. 88): Legt allgemeine Regeln für die Verarbeitung personenbezogener Daten fest und gilt europaweit. Sie sieht vor, dass die Verarbeitung personenbezogener Daten eine Rechtsgrundlage benötigt. Art. 88 DSGVO ermöglicht den Mitgliedstaaten, spezifische Bestimmungen für die Verarbeitung personenbezogener Daten im Beschäftigungskontext zu erlassen.^{1,2,3}

BDSG (§ 26): Ergänzt die DSGVO um spezifische Bestimmungen, insbesondere im Hinblick auf die Verarbeitung personenbezogener Daten von Beschäftigten. § 26 BDSG regelt die Datenverarbeitung für Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses, zur Aufdeckung von Straftaten und auf Grundlage von Kollektivvereinbarungen.^{2,4,5,6,7,8,9,10,11,12,13}

TDDDG: Regelt den Datenschutz in der Telekommunikation und bei digitalen Diensten und hat ältere Regelungen des Telekommunikationsgesetzes (TKG) und des Telemediengesetzes (TMG) ersetzt. Es schützt das Fernmeldegeheimnis und regelt die Verarbeitung von Nutzungsdaten.^{14,15,16}

BGB (§ 130): Regelt den Zugang von Willenserklärungen gegenüber Abwesenden, was für den Zugang von E-Mails als Willenserklärungen relevant ist.¹⁷

BetrVG (§ 87 Abs. 1): Regelt Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats bei technischen Überwachungseinrichtungen und bei der Einführung von Regelungen zur Nutzung von Arbeitsmitteln.^{13,18,19}

Nutzung von Kommunikationsmitteln durch Arbeitnehmer

Grundsätzlich obliegt die private Nutzung elektronischer Kommunikationsmittel am Arbeitsplatz der Regelung durch den Arbeitgeber.

Private Nutzung von E-Mail und Internet

Die private Nutzung von dienstlichen E-Mail-Accounts und Internetzugängen am Arbeitsplatz ist ein sensibler Bereich, der klar geregelt sein sollte.^{12,14,20,21,22,23}

Erlaubnis oder Verbot: Der Arbeitgeber kann die private Nutzung von dienstlichen E-Mail-Accounts und Internetzugängen grundsätzlich untersagen. Wenn keine explizite Regelung besteht, ist eine private Nutzung in begrenztem Umfang grundsätzlich zulässig, sofern sie die Arbeitsleistung nicht beeinträchtigt und die Interessen des Arbeitgebers nicht verletzt (Treuepflicht).^{22,24,25,26}

Datenschutz und Überwachung: Bei erlaubter oder geduldeter privater Nutzung gelten für den Arbeitgeber verschärfte Anforderungen. Der Arbeitgeber darf private E-Mails und Internetaktivitäten nicht ohne Grund oder dauerhaft überwachen.^{8,10,12,21,22,23,27} Eine Überwachung ist nur zulässig, wenn sie zur Aufdeckung von Straftaten oder schwerwiegenden Verstößen gegen Betriebsvereinbarungen dient und eine Rechtsgrundlage im BDSG (§ 26) oder DSGVO (Art. 6) besteht.^{8,10} Eine pauschale Überwachung aller Nutzer ohne konkreten Verdacht ist in der Regel unzulässig.²⁰

Fernmeldegeheimnis: Wenn der Arbeitgeber die private Nutzung erlaubt oder duldet, kann er unter Umständen selbst als Telekommunikationsanbieter gelten und unterliegt dann dem Fernmeldegeheimnis.^{12,15,28,29,30} Dies bedeutet, dass er die Vertraulichkeit der Kommunikation wahren muss.¹⁴ Die Gerichte sind sich uneinig, ob und unter welchen Umständen dies greift.¹⁵ Bei ausdrücklichem Verbot der Privatnutzung entfällt dieser Schutz.²⁷

Schriftliche Regelung: Es wird dringend empfohlen, eine schriftliche Regelung (z. B. im Arbeitsvertrag oder einer

Betriebsvereinbarung) zu treffen, die die private Nutzung von E-Mail und Internet am Arbeitsplatz klar definiert. Diese sollte Zugriffs-, Protokollierungs- und Auswertungsmöglichkeiten sowie mögliche Sanktionen beinhalten.^{20,22,30}

Nutzung von Mobilgeräten und sozialen Medien

Die Nutzung von Mobilgeräten (Smartphones, Tablets, Laptops) für berufliche Zwecke, auch als „Bring Your Own Device“ (BYOD), wirft spezielle arbeitsrechtliche und datenschutzrechtliche Fragen auf.^{18,19,31,32,33}

BYOD: Arbeitgeber können nicht pauschal anordnen, dass Arbeitnehmer private Geräte für dienstliche Zwecke nutzen müssen. Eine entsprechende Vereinbarung mit klaren Bedingungen ist empfehlenswert.¹⁸ Bei BYOD trägt der Arbeitnehmer grundsätzlich die Anschaffungskosten, muss aber ggf. versteuern.³² Der Arbeitgeber bleibt jedoch für den Datenschutz verantwortlich.¹⁸

Soziale Medien: Äußerungen auf sozialen Medien können arbeitsrechtliche Konsequenzen nach sich ziehen, wenn sie den Arbeitgeber oder dessen Ruf schädigen.^{25,26,34,35} Das Persönlichkeitsrecht und die Meinungsfreiheit des Arbeitnehmers sind zwar geschützt, jedoch gibt es Grenzen.^{25,34,35} Insbesondere das Verraten von Betriebsgeheimnissen, Beleidigungen oder Diskriminierungen sind tabu.^{25,26,35} Eine Kündigung kann die Folge sein, wobei dies immer eine Einzelfallentscheidung ist.^{25,34,35} Der Arbeitgeber kann auch Richtlinien zum Verhalten in sozialen Medien erlassen.³⁴ Die berufliche Nutzung von sozialen Medien kann vom Arbeitgeber angeordnet werden, wenn ein inhaltlicher Bezug zur Tätigkeit besteht.²⁵

Arbeitszeit: Die Nutzung von Kommunikationsmitteln während der Arbeitszeit ist primär auf die dienstliche Tätigkeit beschränkt.^{25,36} Eine private Nutzung kann das Weisungsrecht des Arbeitgebers berühren und zu Sanktionen führen.²⁴

Zugriff und Überwachung durch den Arbeitgeber

Der Arbeitgeber hat ein berechtigtes Interesse daran, die Nutzung von elektronischen Kommunikationsmitteln zu kontrollieren, um Missbrauch zu verhindern, Betriebsgeheimnisse zu schützen und die Einhaltung arbeitsvertraglicher Pflichten sicherzustellen.^{11,12,13,20,27}

Umfang der Überwachung: Grundsätzlich darf der Arbeitgeber die Leistung und das Verhalten von Mitarbeitern durch Überwachungsmaßnahmen kontrollieren, wenn ein berechtigtes Interesse vorliegt und die Maßnahmen verhältnismäßig sind.^{11,13} Eine permanente, anlasslose Kontrolle der Kommunikation ist jedoch unzulässig.¹⁰ Der Zugriff auf dienstliche E-Mails ist unter bestimmten Umständen erlaubt, z. B. bei Abwesenheit des Mitarbeiters zur Aufrechterhaltung des Betriebs, sofern dies in einer Regelung (z. B. Betriebsvereinbarung) festgelegt ist.^{21,23} Bei der Durchsuchung von E-Mails muss zwischen dienstlichen und privaten Inhalten getrennt werden.³⁷

Mitbestimmung des Betriebsrats: Die Einführung von technischen Überwachungseinrichtungen oder Systemen, die die Menschenwürde berühren, bedarf der Zustimmung des Betriebsrats.²³ Dies gilt auch für Maßnahmen, die mittelbar das Verhalten und die Leistung der Arbeitnehmer überwachen.¹⁸

Datenschutzrechtliche Grenzen: Jede Form der Überwachung muss die Vorgaben der DSGVO und des BDSG einhalten.^{1,8,10,13,27} Der Grundsatz der Datenminimierung und der Zweckbindung sind zu beachten.^{2,20} Die Verarbeitung personenbezogener Daten bedarf einer Rechtsgrundlage.²

Strafrechtliche Konsequenzen: Eine unzulässige Überwachung, insbesondere das heimliche Aufzeichnen von Telefonaten, kann strafrechtliche Folgen nach sich ziehen (§ 206 StGB).^{13,27}

Rechtssicherheit bei Erklärungen per E-Mail

Die Gültigkeit von Erklärungen, die per E-Mail übermittelt werden, ist von Bedeutung, insbesondere im Hinblick auf den Zugang von Willenserklärungen.^{17,38,39,40}

Zugang von E-Mails: Eine E-Mail gilt grundsätzlich als zugegangen, wenn sie innerhalb der üblichen Geschäftszeiten auf dem Mailserver des Empfängers abrufbar ist (§ 130 BGB).¹⁷

Arbeitsverträge: Seit Änderungen im Nachweisgesetz kann ein Arbeitsvertrag auch in Textform (z. B. per E-Mail) abgeschlossen werden, sofern die wesentlichen Vertragsbedingungen für den Arbeitnehmer zugänglich, speicherbar und ausdrückbar sind. Dies soll die Bürokratie abbauen und die Digitalisierung fördern.^{38,39}

Mobile und Flexiblere Arbeitsformen

Die Zunahme von Homeoffice und mobilem Arbeiten stellt neue Herausforderungen an das Arbeitsrecht, auch im

Hinblick auf elektronische Kommunikationsmittel.^{19,31,33}

Arbeitsmittel: Der Arbeitgeber ist grundsätzlich verpflichtet, die für die mobile Arbeit notwendigen Arbeitsmittel (wie Laptops oder Smartphones) zur Verfügung zu stellen, es sei denn, es gibt abweichende vertragliche Vereinbarungen.³³

Arbeitsschutz: Bei mobiler Arbeit gelten zwar die weniger konkreten Vorschriften des Arbeitsschutzgesetzes (ArbSchG), eine Gefährdungsbeurteilung kann aber auch hier erforderlich sein.¹⁹

Datenschutz und Sicherheit: Unabhängig vom Arbeitsort müssen Arbeitgeber sicherstellen, dass die Daten der Mitarbeiter geschützt sind und die Datenschutzbestimmungen eingehalten werden.^{19,33}

Quellen:

- FN 1: <https://rechtsanwalt-mieschala.de/datenschutz-im-arbeitsverhaeltnis>
- FN 2: <https://www.hensche.de/datenschutz-im-arbeitsrecht.html>
- FN 3: <https://www.hensche.de/arbeitsrecht-gesetze-datenschutz-grundverordnung-DSGVO.html>
- FN 4: https://www.hensche.de/Rechtsanwalt_Arbeitsrecht_Gesetze_BDSG.html
- FN 5: <https://www.mueller-hof.de/arbeitsrecht-neuer-datenschutz-im-arbeitsverhaeltnis/>
- FN 6: <https://www.wbs.legal/arbeitsrecht/arbeitgeber/datenschutz/>
- FN 7: <https://www.datenschutz.org/beschaefigtendatenschutz/>
- FN 8: <https://www.verbraucheranwalt-online.de/blog/artikel/datenschutz-arbeitsplatz-mitarbeiterrechte-ueberwachung>
- FN 9: <https://datenbank.nwb.de/Dokument/383430/>
- FN 10: <https://www.computerwoche.de/article/2798126/welche-kontrollen-die-dsgvo-erlaubt.html>
- FN 11: <https://www.fachanwalt.de/magazin/arbeitsrecht/mitarbeiterueberwachung>
- FN 12: <https://www.channelpartner.de/article/3905004/der-arbeitgeber-als-tk-anbieter.html>
- FN 13: <https://www.forum-verlag.com/fachwissen/datenschutz-und-it-sicherheit/mitarbeiterueberwachung/>
- FN 14: <https://proxi.de/fernmeldegeheimnis-vs-dsgvo-klare-regeln-im-unternehmen/>
- FN 15: <https://www.tcilaw.de/fernmeldegeheimnis-am-arbeitsplatz/>
- FN 16: <https://www.cdv-consulting.de/de/der-arbeitgeber-als-telekommunikationsanbieter-nach-ttdsg-ttdsg-was-ist-das-ueberhaupt>
- FN 17: <https://efarbeitsrecht.net/zugang-mail-arbeitsrecht/>
- FN 18: <https://www.unsere-kanzlei.de/bring-your-own-device-byod-arbeitsrecht/>
- FN 19: <https://www.osborneclarke.com/de/insights/update-rechtliche-regelungen-bei-homeoffice-und-mobiles-arbeiten>
- FN 20: https://www.edps.europa.eu/data-protection/data-protection/reference-library/private-use-electronic-communication-s-workplace_de
- FN 21: https://www.haufe.de/personal/arbeitsrecht/datenschutz-bei-privater-e-mail-nutzung_76_625824.html
- FN 22: https://www.datenschutzkonferenz-online.de/media/oh/201601_oh_email_und_internetdienste.pdf
- FN 23: <https://www.wko.at/ooe/arbeitsrecht-sozialrecht/internet-und-e-mail-am-arbeitsplatz-welche-kontrollmassn>
- FN 24: <https://www.weka.ch/themen/personal/arbeitsvertraege-und-reglemente/personalreglemente/article/social-media-am-arbeitsplatz-wenn-die-arbeit-zur-nebensache-wird/>
- FN 25: <https://karriere.de/mein-recht/soziale-netzwerke-was-arbeitnehmer-bei-social-media-duerfen/>
- FN 26: <https://krlaw.ch/de/soziale-netzwerke-wann-das-arbeitsrecht-greift>
- FN 27: <https://www.compliance-manager.net/artikel/digitale-ueberwachung-am-arbeitsplatz-zwischen-kontrolle-und-datenschutz/>
- FN 28: <https://www.roedl.com/insights/beschaefigtendatenschutz-3-tkg-e-mail-kontrolle/>
- FN 29: http://www.sapler.igm.de/static/demokratie/wedde_cua_2007_03_tkd.pdf
- FN 30: https://www.haufe.de/recht/weitere-rechtsgebiete/wirtschaftsrecht/fernmeldegeheimnis-bei-privater-kommunikation-am-arbeitsplatz_210_634214.html
- FN 31: <https://www.mohrsiebeck.com/en/book/arbeitszeit-und-urlaubsrecht-im-mobile-office-9783161670398/>
- FN 32: <https://www.humanresourcesmanager.de/arbeitsrecht/rechtliche-fallstricke-bei-byod/>
- FN 33: https://www.haufe.de/personal/arbeitsrecht/arbeitsrecht-was-mobilarbeit-von-homeoffice-unterscheidet_76_498118.html
- FN 34: <https://www.rosepartner.de/arbeitsrecht/social-media-arbeitsrecht.html>
- FN 35: <https://www.jura.cc/rechtstipps/social-media-kontrolle-durch-arbeitgeber-was-ist-erlaubt-was-ist-verboden/>
- FN 36: <https://www.manatal.com/de/glossary/hours-work-policy-nonexempt-employee-electronic-communications>
- FN 37: <https://www.ferner-alsdorf.de/zugriff-des-arbeitgebers-auf-emails-des-arbeitnehmers/>
- FN 38: <https://hannekum-partner.de/arbeitsvertrag-per-e-mail/>
- FN 39: <https://kanzlei-wulf.de/news/arbeitsrecht/arbeitsvertrag-endlich-per-mail/>
- FN 40: <https://www.rechtsanwalts-kanzlei-wolfratshausen.de/warum-arbeitgeber-im-arbeitsrecht-nicht-zu-digital-sein-sollte-n/>

Fazit/Praxistipps für Arbeitgeber Eine klare Richtlinie für die Nutzung elektronischer Kommunikationsmittel im Unternehmen ist unerlässlich. Diese sollte die zulässige private Nutzung, falls vorhanden, genau definieren, um Missverständnisse zu vermeiden und rechtliche Grauzonen zu minimieren^{1,2}. Das Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) und die Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) setzen strenge Maßstäbe für die Verarbeitung personenbezogener Daten durch Arbeitgeber, was die Überwachung der Kommunikation einschließt³.

Regelungen zur Datennutzung und -minimierung Arbeitgeber sollten stets darauf achten, nur so viele personenbezogene Daten wie unbedingt notwendig zu verarbeiten (Datenminimierung)⁴. Eine permanente, anlasslose Überwachung der gesamten Mitarbeiterkommunikation ist in der Regel unzulässig^{2,5}. Stattdessen können stichprobenartige Überprüfungen oder die Auswertung von Nutzungsdaten auf aggregierter Ebene sinnvolle Alternativen darstellen, um ein übermäßiges privates Surfen oder andere Verstöße zu erkennen, ohne die Privatsphäre jedes Einzelnen permanent zu verletzen^{4,6}. Bei konkretem Verdacht auf Pflichtverletzungen oder Straftaten können gezieltere Kontrollmaßnahmen im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen zulässig sein^{3,4,6}.

Betriebsrat einbeziehen Bei der Einführung und Gestaltung von Systemen zur elektronischen Kommunikation und deren Überwachung hat der Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG)^{5,7,8,9}. Daher ist es ratsam, den Betriebsrat frühzeitig in die Erstellung von Richtlinien und die Auswahl von Technologien einzubeziehen^{7,10,11}. Eine Betriebsvereinbarung kann hierbei als klare Regelung für beide Seiten dienen⁷. Betriebsräte können auch selbst digitale Kommunikationskanäle aktiv nutzen, um mit den Mitarbeitern in Kontakt zu bleiben¹⁰.

Transparenz und Information der Mitarbeiter Die Mitarbeiter müssen umfassend über die Art und den Umfang der Datenerhebung und -verarbeitung im Rahmen der Nutzung elektronischer Kommunikationsmittel informiert werden^{3,10,12}. Dies beinhaltet klare Regelungen zur zulässigen und unzulässigen Nutzung sowie zu möglichen Kontrollmechanismen des Arbeitgebers¹². Eine solche Transparenz schafft Vertrauen und reduziert potenzielle Konflikte².

Grenzen der Überwachung Das Fernmeldegeheimnis und das Recht auf informationelle Selbstbestimmung der Mitarbeiter müssen stets beachtet werden^{6,8,13,14}. Selbst wenn die private Nutzung betrieblicher Kommunikationsmittel nicht ausdrücklich erlaubt ist, ist eine lückenlose Überwachung durch den Arbeitgeber rechtlich problematisch^{2,13}. Inhalte von Telefonaten dürfen in der Regel nicht mitgehört oder aufgezeichnet werden, es sei denn, es besteht ein konkreter Verdacht auf eine Straftat zum Nachteil des Arbeitgebers und die Maßnahme ist verhältnismäßig⁶. Bei erlaubter privater Nutzung gelten zusätzliche Einschränkungen für Arbeitgeber bezüglich des Zugriffs auf private E-Mails oder Gespräche^{8,12,15}. Die Nutzung von technischen Überwachungstools wie Keyloggern ist nur mit triftigem Anlass zulässig¹⁶.

Technische und organisatorische Maßnahmen Um die Datensicherheit zu gewährleisten und unbefugten Zugriff zu verhindern, sollten geeignete technische und organisatorische Maßnahmen implementiert werden¹⁰. Dazu gehört auch die Sicherstellung der digitalen Integrität von Arbeitsverträgen und anderen Dokumenten, falls elektronische Signaturen verwendet werden^{11,17}.

Spezifische Hinweise für E-Mail und Telefon Beim Mitlesen von dienstlichen E-Mails sollten Arbeitgeber die Verhältnismäßigkeit wahren und die Zweckbindung beachten. Eine umfassende Überwachung privater E-Mails ist nur unter sehr strengen Voraussetzungen und oft nur mit expliziter Einwilligung zulässig, besonders wenn die private Nutzung erlaubt oder geduldet wird^{15,18}. Das Mithören oder Aufzeichnen von Telefonaten ist grundsätzlich unzulässig, da es einen erheblichen Eingriff in das Persönlichkeitsrecht darstellt, und bedarf bei Vorliegen eines Verdachts auf strafbare Handlungen einer besonderen Rechtfertigung⁶.

Digitale Kommunikation des Betriebsrats Betriebsräte haben das Recht, digitale Kommunikationskanäle zu nutzen, um ihre Aufgaben wahrzunehmen und mit den Arbeitnehmern in Kontakt zu treten^{10,19}. Dies kann beispielsweise durch die Einrichtung eigener Intranet-Bereiche, Newsletter oder virtuelle Sprechstunden geschehen¹⁰. Auch Gewerkschaften haben ein Recht auf Kontakt mit den Beschäftigten am Arbeitsplatz, das im digitalen Zeitalter entsprechende Anpassungen erfordert¹⁹. ## Praxistipps für Arbeitgeber

Klare Richtlinien und Nutzungsvereinbarungen

Es ist unerlässlich, klare und schriftliche Richtlinien für die Nutzung elektronischer Kommunikationsmittel (E-Mail, Internet, Intranet, Instant Messenger etc.) am Arbeitsplatz zu erstellen. Diese Richtlinien sollten detailliert festlegen, ob und in welchem Umfang die private Nutzung erlaubt ist, welche Inhalte zulässig sind und welche nicht. Sie müssen die Mitarbeiter umfassend über die Nutzungsbedingungen und die damit verbundenen datenschutzrechtlichen Aspekte informieren^{1,2,12}. Eine Betriebsvereinbarung, die gemeinsam mit dem Betriebsrat erarbeitet wird, kann hier für Rechtssicherheit sorgen^{7,10}.

Datenminimierung und Verhältnismäßigkeit

Arbeitgeber dürfen personenbezogene Daten nur erheben, verarbeiten und nutzen, wenn dies für die Begründung, Durchführung oder Beendigung des Arbeitsverhältnisses erforderlich ist und die schutzwürdigen Interessen der Arbeitnehmer nicht überwiegen^{3,5}. Eine dauerhafte und anlasslose Überwachung der gesamten digitalen

Kommunikation von Mitarbeitern ist datenschutzrechtlich unzulässig^{2,4,5}. Die Maßnahmen zur Kontrolle müssen stets verhältnismäßig sein und dem Grundsatz der Datenminimierung entsprechen^{4,8}. Stattdessen sind stichprobenartige Kontrollen oder die Auswertung aggregierter Nutzungsdaten sinnvoller⁴.

Einbeziehung des Betriebsrats

Der Betriebsrat hat ein starkes Mitbestimmungsrecht (§ 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG) bei der Einführung und Anwendung technischer Einrichtungen, die zur Überwachung von Arbeitnehmern geeignet sind^{5,7,9}. Dazu gehören auch Systeme zur Überwachung der elektronischen Kommunikation. Arbeitgeber sollten den Betriebsrat daher frühzeitig in die Planung und Gestaltung von Regelungen und technischen Systemen einbeziehen^{7,10,11}. Dies fördert die Akzeptanz und vermeidet rechtliche Auseinandersetzungen⁷.

Transparenz und Information der Beschäftigten

Mitarbeiter müssen transparent über alle Maßnahmen der Datenerhebung und -verarbeitung im Zusammenhang mit der Nutzung elektronischer Kommunikationsmittel informiert werden^{3,10,12}. Dies umfasst den Zweck der Datenerhebung, die Art der verarbeiteten Daten, die Dauer der Speicherung und die Empfänger der Daten^{12,20}. Offene Kommunikation schafft Vertrauen und beugt Missverständnissen vor².

Grenzen der Überwachung und des Fernmeldegeheimnisses

Das Fernmeldegeheimnis und das Recht auf informationelle Selbstbestimmung der Arbeitnehmer sind unbedingt zu wahren^{6,8,13,14}. Selbst bei erlaubter privater Nutzung von Kommunikationsmitteln am Arbeitsplatz können Arbeitgeber nicht ohne Weiteres auf private Inhalte zugreifen^{12,15,18}. Eine inhaltliche Kontrolle von Telefonaten ist grundsätzlich unzulässig und nur bei konkretem Verdacht auf eine Straftat unter strengen Voraussetzungen möglich⁶. Das Mitlesen von E-Mails bedarf ebenfalls einer klaren rechtlichen Grundlage und muss verhältnismäßig sein, wobei die erlaubte private Nutzung die Überwachungsmöglichkeiten einschränkt^{3,8,18}. Der Einsatz von Keyloggern ist nur mit triftigem Anlass gestattet¹⁶.

Besondere Hinweise für E-Mail und Telefon

Bei der Überwachung von dienstlichen E-Mails sollte stets der Zweck der Kontrolle im Vordergrund stehen, wie z. B. die Sicherstellung des Geschäftsbetriebs oder die Aufdeckung von schwerwiegenden Pflichtverletzungen^{3,15}. Eine Einsicht in private E-Mails ist nur unter sehr engen gesetzlichen Voraussetzungen zulässig und erfordert oft eine ausdrückliche Einwilligung^{12,15,18}. Die Überwachung von Telefonaten, sei es durch Mithören oder Aufzeichnen, stellt einen gravierenden Eingriff in die Persönlichkeitsrechte dar und ist in der Regel untersagt⁶.

Digitale Kommunikationsmöglichkeiten für den Betriebsrat

Betriebsräte sollten und dürfen digitale Kanäle nutzen, um mit den Arbeitnehmern zu kommunizieren und ihre Aufgaben zu erfüllen. Dies umfasst die Nutzung von Intranets, E-Mails oder internen Social-Media-Plattformen^{10,19}. Dies kann die Gremienarbeit effektiver gestalten und die Reichweite der Information erhöhen^{10,21}.

Quellen:

FN 1: <https://www.google.com/search?q=time+in+DE>

FN 2: <https://www.e-recht24.de/arbeitsrecht/8078-ueberwachen-der-mitarbeiter.html>

FN 3: <https://www.verbraucheranwalt-online.de/blog/artikel/datenschutz-arbeitsplatz-mitarbeiterrechte-ueberwachung>

FN 4: https://www.edps.europa.eu/data-protection/data-protection/reference-library/private-use-electronic-communications-workplace_de

FN 5: <https://www.computerwoche.de/article/2798126/welche-kontrollen-die-dsgvo-erlaubt.html>

FN 6: <https://www.compliance-manager.net/artikel/digitale-ueberwachung-am-arbeitsplatz-zwischen-kontrolle-und-datenschutz/>

FN 7: <https://ibp-kanzlei.de/digitaler-wandel-im-unternehmen-der-betriebsrat-als-hueter-von-datenschutz-und-souveraenitaet/>

FN 8: https://www.juraforum.de/news/darf-der-arbeitgeber-berufliche-emails-mitlesen_263746

FN 9: <https://cms.law.de/deu/publication/betriebsratsarbeit-im-digitalen-zeitalter>

FN 10: <https://yousign.com/de-de/blog/betriebsrat-und-digitale-transformation-mitbestimmungsrechte>

FN 11: <https://www.emplawyers-muenchen.de/it-systeme-einfuehren-und-nutzen/>

FN 12: <https://www.datenschutz-notizen.de/private-e-mails-telefonate-oder-internetnutzung-am-arbeitsplatz-gilt-das-fernmeldegeheimnis-4648960/>

FN 13: https://www.haufe.de/recht/weitere-rechtsgebiete/wirtschaftsrecht/fernmeldegeheimnis-bei-privater-kommunikation-am-arbeitsplatz_210_634214.html

FN 14: <https://www.tcilaw.de/fernmeldegeheimnis-am-arbeitsplatz/>

FN 15: https://www.haufe.de/personal/arbeitsrecht/datenschutz-bei-privater-e-mail-nutzung_76_625824.html

FN 16: <https://www.lto.de/recht/kanzleien-unternehmen/k/arbeitsrecht-datenschutz-geheimnisverrat-arbeitnehmer-geheimnis-schutz-whistleblower>
FN 17: <https://www.rechtsanwalts-kanzlei-wolfratshausen.de/warum-arbeitgeber-im-arbeitsrecht-nicht-zu-digital-sein-sollte>
n/
FN 18: <https://www.bussgeldkatalog.org/datenschutz-arbeitsplatz/>
FN 19: <https://www.boeckler.de/de/boeckler-impuls-zugangsrechte-gelten-auch-im-digitalen-betrieb-36224.htm>
FN 20: <https://www.proliance.ai/blog/beschäftigtendatenschutz-alle-fakten-zu-datenschutz-am-arbeitsplatz>
FN 21: <https://www.oegb.at/content/dam/oegb/downloads/studien/Kommunikation%205.0%20im%20Betriebsrat.pdf>

Elektronische Personalakte

Die elektronische Personalakte (ePA) ist die digitale Form der klassischen Papier-Personalakte und dient der Sammlung, Verwaltung und Speicherung von sämtlichen Dokumenten und Informationen, die für ein Arbeitsverhältnis relevant sind. gibt es derzeit keine gesetzliche Verpflichtung zur Führung einer elektronischen Personalakte; Unternehmen können weiterhin Papierakten nutzen. Dennoch entscheiden sich viele Unternehmen freiwillig für die digitale Variante, da sie Effizienz, Sicherheit und Transparenz in der Personalverwaltung verspricht^{3,4}.

Rechtliche Grundlagen und Datenschutz

Die Führung einer elektronischen Personalakte unterliegt strengen datenschutzrechtlichen Bestimmungen. Die zentralen Rechtsgrundlagen bilden die Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) und das Bundesdatenschutzgesetz (BDSG)^{3,5}. Diese Gesetze regeln, dass personenbezogene Daten nur verarbeitet werden dürfen, wenn eine rechtliche Erlaubnis vorliegt, wie z. B. die Einwilligung des Betroffenen, die Erfüllung eines Vertrags oder die Erfüllung einer rechtlichen Verpflichtung⁵.

Das BDSG konkretisiert die Verarbeitung von Beschäftigtendaten. Gemäß § 26 BDSG dürfen personenbezogene Daten von Beschäftigten verarbeitet werden, wenn dies für die Begründung, Durchführung oder Beendigung des Arbeitsverhältnisses erforderlich ist oder die Erfüllung von Rechten und Pflichten aus Gesetzen oder Tarifverträgen betrifft⁵.

Wichtige Grundsätze bei der Verarbeitung von Daten in der ePA:

Rechtmäßigkeit, Treu und Glauben, Transparenz: Die Verarbeitung muss gesetzeskonform, fair und für den Betroffenen nachvollziehbar sein⁶.

Zweckbindung: Daten dürfen nur für den festgelegten Zweck erhoben und verarbeitet werden^{3,7}.

Datenminimierung: Es dürfen nur die Daten erhoben und verarbeitet werden, die für den Zweck der Verarbeitung notwendig sind^{6,8}.

Richtigkeit: Die Daten müssen sachlich richtig und auf dem neuesten Stand sein⁶.

Speicherbegrenzung: Daten dürfen nur so lange gespeichert werden, wie es für den Zweck erforderlich ist^{3,6}.

Integrität und Vertraulichkeit: Die Daten müssen vor unbefugtem Zugriff und Manipulation geschützt werden^{6,7}.

Rechenschaftspflicht: Unternehmen müssen nachweisen können, dass sie die Datenschutzgrundsätze einhalten⁶.

Sensible Daten wie Gesundheitsinformationen, politische oder religiöse Zugehörigkeiten dürfen in der ePA nur mit ausdrücklicher Einwilligung des Mitarbeiters gespeichert werden und erfordern besondere Schutzmaßnahmen^{1,6}.

Rechte der Arbeitnehmer

Arbeitnehmer haben weitreichende Rechte im Umgang mit ihrer Personalakte:

Einsichtsrecht: Mitarbeiter haben gemäß § 83 Abs. 1 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) das Recht, jederzeit und ohne Angabe von Gründen Einsicht in ihre Personalakte zu nehmen. Dieses Recht gilt sowohl für Papier- als auch für digitale Akten. Sie dürfen Kopien anfertigen oder Fotos machen, jedoch nur innerhalb des Unternehmens und nicht mit nach Hause nehmen^{5,6,9,10}. Führungskräfte dürfen nur Einsicht nehmen, wenn es für ihre Aufgaben notwendig ist, beispielsweise für Leistungsbeurteilungen⁸.

Berichtigungsrecht: Arbeitnehmer haben das Recht, falsche oder fehlerhafte Einträge in ihrer Personalakte berichtigen oder löschen zu lassen^{6,11}.

Recht auf Gegendarstellung: Mitarbeiter können verlangen, dass ihre Stellungnahmen oder Gegendarstellungen zu bestimmten Akteninhalten beigelegt werden^{6,9}.

Informationsrecht: Arbeitnehmer haben Anspruch darauf, über die Erhebung, Verarbeitung und Nutzung ihrer Daten informiert zu werden³.

Rechte und Pflichten des Betriebsrats

Der Betriebsrat spielt eine wichtige Rolle bei der Einführung und Anwendung von digitalen Personalakten. Gemäß

§ 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG hat der Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht bei der Einführung und Anwendung technischer Einrichtungen, die zur Überwachung von Verhalten oder Leistung der Arbeitnehmer bestimmt sind. Da digitale Personalakten potenziell solche Überwachungsmöglichkeiten bieten, ist der Betriebsrat frühzeitig einzubinden^{2,12}.

Mitbestimmung: Der Arbeitgeber muss den Betriebsrat über die geplante Einführung einer ePA informieren und seine Zustimmung einholen. Eine Betriebsvereinbarung regelt oft die Details zur Nutzung und zum Zugriff^{1,2}.

Zugriffsberechtigung des Betriebsrats: Ein generelles Einsichtsrecht des Betriebsrats in die Personalakten ohne Zustimmung des Mitarbeiters ist rechtlich umstritten und wird als unverhältnismäßig betrachtet, da es die Persönlichkeitsrechte der Arbeitnehmer verletzen kann^{13,14}. Der Betriebsrat hat jedoch das Recht, die Protokolle von Zugriffen und Änderungen der Zugriffsberechtigungen einzusehen¹⁴.

Aufbewahrungsfristen und Löschung

Für die einzelnen Bestandteile einer Personalakte gelten unterschiedliche gesetzliche Aufbewahrungsfristen, die sich aus Arbeits-, Steuer- und Sozialversicherungsrecht ergeben. Eine allgemeine gesetzliche Aufbewahrungsfrist für die gesamte Personalakte gibt es nicht^{15,16}.

Beispiele für Aufbewahrungsfristen:

Lohn- und Gehaltsabrechnungen: 10 Jahre (§ 257 HGB, § 147 AO)^{5,16}

Lohnkonten: 6 Jahre (§ 41 Abs. 1 Nr. 9 EStG)¹⁵

Sozialversicherungsnachweise: 5 Jahre (§ 28f Abs. 1 SGB IV)^{16,17}

Allgemeine Personalunterlagen (z. B. Arbeitsvertrag, Zeugnis): Solange Ansprüche geltend gemacht werden können, in der Regel 3 Jahre (§ 195 BGB)^{15,16,18}. Es gibt jedoch keine gesetzliche Frist für diese Unterlagen, solange Ansprüche bestehen.

Nachweise zur Zahlung des Mindestlohns: 2 Jahre (Mindestlohngesetz)¹⁹

Bewerbungsunterlagen: 6 Monate nach Absage (AGG)¹⁶

Nach Ablauf der gesetzlichen Aufbewahrungsfristen müssen Daten sicher und unwiderruflich gelöscht oder vernichtet werden¹⁶. Unternehmen müssen Löschkonzepte implementieren und die Einhaltung der Fristen sicherstellen⁵.

Technische und Organisatorische Maßnahmen (TOMs)

Um die Sicherheit und den Datenschutz der elektronischen Personalakte zu gewährleisten, müssen Arbeitgeber geeignete technische und organisatorische Maßnahmen (TOMs) ergreifen^{5,7}. Dazu gehören:

Verschlüsselung: Sensible Daten sollten verschlüsselt gespeichert werden².

Zugriffskontrollen: Strenge Regelungen für den Zugriff auf die Daten, basierend auf dem Rollenprinzip und individuellen Berechtigungen^{7,8}.

Protokollierung: Alle Zugriffe und Änderungen müssen lückenlos protokolliert werden, um die Nachvollziehbarkeit zu gewährleisten^{8,14}.

Firewalls und Virensoftware: Schutz vor externen Angriffen⁷.

Regelmäßige Schulungen: Mitarbeiter müssen im Umgang mit der ePA und den geltenden Datenschutzrichtlinien geschult werden⁵.

Die ePA muss revisionssicher sein, das heißt, sie muss so geführt und archiviert werden, dass alle gesetzlichen Anforderungen erfüllt sind, die Daten unveränderbar und Änderungen nachvollziehbar sind¹.

Wichtige Einschränkungen bei der Digitalisierung

Obwohl die Digitalisierung viele Vorteile bietet, gibt es bestimmte Dokumente, für die das Gesetz weiterhin die Schriftform (Original mit Unterschrift) vorschreibt. Dazu gehören:

- Arbeitsverträge und deren wesentliche Vertragsbedingungen (§ 2 Nachweisgesetz)⁹

- Befristungen von Arbeitsverträgen (§ 14 Abs. 4 TzBfG)⁹
- Arbeitnehmerüberlassungsverträge (§ 12 Abs. 1 AÜG)⁹
- Kündigungen und Aufhebungsverträge (§ 623 BGB)⁹
- Nachvertragliche Wettbewerbsverbote (§ 74 Abs. 1 HGB)⁹

Diese Dokumente können zwar eingescannt werden, das Original in Papierform muss jedoch weiterhin aufbewahrt werden, um im Streitfall als Beweismittel dienen zu können⁹.

Quellen:

FN 1: <https://www.hrlab.de/hr-lexikon/elektronische-personalakte>
 FN 2: <https://www.hoorayhr.io/de/blog/pflicht-digitalen-personalakte/>
 FN 3: <https://www.stellenanzeigen.de/arbeitgeber/wecruit/so-fuehren-sie-eine-digitale-personalakte-ein/>
 FN 4: <https://www.zep.de/blog/digitale-personalakte>
 FN 5: <https://www.arbeitsrechtsiegen.de/artikel/rechtliche-anforderungen-an-die-digitale-personalakte/>
 FN 6: <https://www.proliance.ai/blog/datenschutz-personalakte>
 FN 7: <https://www.e-recht24.de/dsgvo/12847-dsgvo-mitarbeiterdaten.html>
 FN 8: <https://forcont.de/blog/wer-hat-zugang-zur-personalakte-rechte-und-pflichten-im-ueberblick>
 FN 9: <https://agv-bs.de/die-digitale-personalakte/>
 FN 10: https://www.haufe.de/personal/arbeitsrecht/digitale-personalakte-was-ist-rechtlich-zu-beachten/personalakte-einsehen-was-ist-erlaubt_76_533142.html
 FN 11: <https://www.dahag.de/c/ratgeber/arbeitsrecht/personalakte>
 FN 12: <https://www.betriebsrat-kompakt.de/2024/02/17/digitale-personalakte-kontrollieren-sie-den-arbeitgeber-2/>
 FN 13: <https://haerting.de/wissen/der-betriebsrat-hat-ohne-zustimmung-des-arbeitnehmers-kein-recht-die-digitale-personalakte-einzusehen/>
 FN 14: <https://www.rae-schreiner.de/darf-der-betriebsrat-elektronische-personalaktten-ohne-zustimmung-der-arbeitnehmer-einsehen-lag-duesseldorf-beschluss-vom-23-06-2020-az-3-tabv-65-19/>
 FN 15: <https://www.personio.de/hr-lexikon/personalaktten-aufbewahrungspflichten-und-fristen/>
 FN 16: <https://www.clevis.de/ratgeber/aufbewahrungsfristen-von-personalaktten/>
 FN 17: <https://www.d-velop.de/blog/compliance/aufbewahrungsfrist-personalakte/>
 FN 18: <https://easy-software.com/de/newsroom/aufbewahrungsfristen-was-gilt-bei-personalaktten/>
 FN 19: <https://www.cloudmagazin.com/2023/06/09/digitale-personalakte/>

Fazit/Praxistipps für Arbeitgeber

Hier sind praxisorientierte Hinweise für Arbeitgeber im Umgang mit elektronischen Personalakten:

Rechtliche Grundlagen stets im Blick behalten: Auch wenn es keine generelle Pflicht zur elektronischen Personalakte gibt, sind ab Januar 2027 bestimmte Unterlagen zwingend digital aufzubewahren (z.B. für steuerliche Aufzeichnungspflichten). Die Einhaltung der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) und des Bundesdatenschutzgesetzes (BDSG) ist dabei unerlässlich.^{1,2,3,4}

Betriebsrat frühzeitig einbinden: Der Betriebsrat hat ein Mitbestimmungsrecht bei der Einführung und Anwendung von technischen Einrichtungen, die das Verhalten oder die Leistung von Arbeitnehmern überwachen könnten. Da elektronische Personalakten diese Eignung potenziell aufweisen, ist die frühzeitige Einbeziehung des Betriebsrats und gegebenenfalls der Abschluss einer Betriebsvereinbarung ratsam.^{5,6,7,8}

Datensicherheit gewährleisten: Schützen Sie sensible Mitarbeiterdaten durch geeignete technische und organisatorische Maßnahmen (TOM). Verschlüsselung und Zugriffskontrollen sind hierbei wichtig, um unbefugten Zugriff, Verlust oder Manipulation zu verhindern. Bei der Speicherung in der Cloud sollten die Sicherheitsaspekte und die Serverstandorte genau geprüft werden.^{3,6,9,10,11,12}

Prinzip der Datensparsamkeit beachten: Erheben und verarbeiten Sie nur die Daten, die für den jeweiligen Zweck unbedingt erforderlich sind. Eine übermäßige oder unnötige Datensammlung ist zu vermeiden, um die Privatsphäre der Mitarbeiter zu schützen.^{3,13}

Zugriffsberechtigungen klar regeln: Stellen Sie sicher, dass nur ein begrenzter und autorisierter Personenkreis Zugriff auf die Personalakten hat und dies nur im notwendigen Umfang. Auch die Einsichtnahme durch die Mitarbeiter selbst ist ein wichtiges Recht, das entsprechend der gesetzlichen Bestimmungen zu gewährleisten ist.^{9,14,15}

Aufbewahrungsfristen einhalten: Beachten Sie die gesetzlich vorgeschriebenen Aufbewahrungsfristen für

verschiedene Dokumente in der Personalakte, wie beispielsweise für Lohnsteuerrelevante Unterlagen.¹⁴

Originaldokumente sorgfältig behandeln: Auch wenn die Digitalisierung Vorteile bietet, können Originaldokumente oft eine höhere Beweiskraft haben. Es wird daher empfohlen, relevante Originale weiterhin aufzubewahren.¹⁴

Kommunikation und Schulung: Informieren Sie Ihre Mitarbeiter transparent über die Einführung der digitalen Personalakte und schulen Sie sie im sicheren Umgang mit dem System. Dies fördert die Akzeptanz und minimiert Fehler.^{4,16}

Wahl des richtigen Anbieters: Bei der Auswahl einer Software für die digitale Personalakte sollten Kriterien wie Bedienbarkeit, Integrationsfähigkeit in bestehende Systeme und Datenschutz berücksichtigt werden.¹

Klare Regelungen bei Outsourcing: Falls die Datenverarbeitung an einen externen Dienstleister ausgelagert wird, ist der Abschluss eines Auftragsdatenvertrags unerlässlich. Bei Servern außerhalb der EU/des EWR sind zusätzliche Vorkehrungen zum Datenschutz zu treffen.¹⁰

Quellen:

FN 1: <https://www.hrworks.de/lexikon/digitale-personalakte/>

FN 2: <https://www.hrlab.de/hr-lexikon/elektronische-personalakte>

FN 3: <https://www.papershift.com/blog/datenschutz-bei-der-digitalen-personalakte>

FN 4: <https://www.arbeitsrechtsiegen.de/artikel/rechtliche-anforderungen-an-die-digitale-personalakte/>

FN 5: <https://www.betriebsrat-kompakt.de/2024/02/17/digitale-personalakte-kontrollieren-sie-den-arbeitgeber-2/>

FN 6: <https://easy-software.com/at/digitale-personalakte-und-firmenakte/>

FN 7: <https://www.weka.de/betriebsrat-personalrat/mitbestimmen-bei-der-digitalen-personalakte/>

FN 8: <https://forcont.de/blog/mitbestimmungsrecht-des-betriebsrats>

FN 9: <https://ninox.com/de/blog/vorteile-digitale-personalakte>

FN 10: <https://kremer.legal/digitale-personalakte-was-muss-ich-als-arbeitgeber-beachten/>

FN 11: <https://www.bergers-partner.de/digitale-personalakte/>

FN 12: <https://www.managementcircle.de/blog/digitale-personalakte.html>

FN 13: <https://forcont.de/blog/rechtliche-anforderungen-an-eine-digitale-personalakte>

FN 14: <https://www.lexware.de/wissen/mitarbeiter-gehalt/digitale-personalakte-das-muessen-sie-beachten/>

FN 15: <https://www.proliance.ai/blog/datenschutz-personalakte>

FN 16: <https://epub.fh-joanneum.at/obvfjhjs/download/pdf/10189637>

Elternzeit

Elternzeit ist eine gesetzlich verankerte Möglichkeit für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, sich nach der Geburt eines Kindes eine Auszeit vom Berufsleben zu nehmen, um sich der Betreuung und Erziehung ihres Kindes zu widmen. Sie ist im Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) geregelt und besteht parallel zum Elterngeld, einer staatlichen Leistung zur finanziellen Unterstützung während dieser Zeit.

Anspruch auf Elternzeit

Grundsätzlich haben alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einen Anspruch auf Elternzeit, unabhängig von der Art ihres Arbeitsverhältnisses (Vollzeit, Teilzeit, befristet, unbefristet). Auch Auszubildende, geringfügig Beschäftigte und Arbeitnehmer in Heimarbeit sind anspruchsberechtigt. Entscheidend ist, dass der Arbeitnehmer mit dem Kind in einem gemeinsamen Haushalt lebt und es selbst betreut und erzieht. Dies gilt ebenso für Adoptiv- und Pflegeeltern. Für Großeltern kann unter bestimmten Voraussetzungen ebenfalls ein Anspruch auf Elternzeit bestehen, wenn sie ihr minderjähriges oder in Ausbildung befindliches Enkelkind betreuen und die Eltern dies nicht tun.

Personenkreis: Leibliche Eltern, Adoptiv- und Pflegeeltern, unter Umständen Großeltern.^{1,2}

Voraussetzungen: Gemeinsamer Haushalt mit dem Kind, selbstständige Betreuung und Erziehung.^{3,4,5}

Besonderheiten: Auch bei Arbeitslosigkeit oder während des Bezugs von Elterngeld kann ein Anspruch bestehen. Bei Teilzeitbeschäftigung oder befristeten Verträgen besteht ebenfalls ein Anspruch.^{2,5,6}

Dauer und Aufteilung der Elternzeit

Die Dauer der Elternzeit beträgt pro Elternteil und Kind maximal drei Jahre, was 36 Monaten entspricht. Bei Müttern wird die Mutterschutzfrist nach der Geburt auf die drei Jahre angerechnet. Die Elternzeit kann flexibel gestaltet und in bis zu drei Zeitabschnitte aufgeteilt werden, wobei eine weitere Aufteilung nur mit Zustimmung des Arbeitgebers möglich ist. Bis zu 24 Monate der Elternzeit können zwischen dem dritten und achten Geburtstag des Kindes in Anspruch genommen werden.

Maximale Dauer: Drei Jahre pro Elternteil und Kind.^{1,2,6,7,8,9,10}

Aufteilung: Bis zu drei Zeitabschnitte pro Elternteil.^{2,5,8,11,12,13,14}

Flexibilität: Zeitabschnitte können zwischen dem 3. und 8. Geburtstag des Kindes gelegt werden.^{2,8,9,10,11,12,14,15}

Anrechnung Mutterschutz: Die Mutterschutzfrist wird bei der Mutter angerechnet.^{7,14,16,17}

Besondere Regelungen: Bei mehreren Kindern oder im Falle von Adoption oder Vollzeitpflege gelten spezifische Regelungen zur Dauer und Aufteilung.^{12,14,18}

Antrag und Fristen

Die Elternzeit muss rechtzeitig beim Arbeitgeber angemeldet werden. Die Fristen variieren je nachdem, ob die Elternzeit vor dem dritten Geburtstag oder zwischen dem dritten und achten Geburtstag des Kindes genommen wird:

Vor dem 3. Geburtstag: Mindestens sieben Wochen vor Beginn der Elternzeit.^{6,8,10,11,15,19,20}

Zwischen dem 3. und 8. Geburtstag: Mindestens 13 Wochen vor Beginn der Elternzeit.^{7,8,10,15,19,20}

Seit Mai 2025 ist für die Anmeldung der Elternzeit eine E-Mail ausreichend, eine schriftliche Form mit Unterschrift ist nicht mehr zwingend erforderlich.⁷

Beginn der Elternzeit: Frühestens mit der Geburt des Kindes bzw. nach Ablauf der Mutterschutzfrist für die Mutter.^{1,2}

Flexibilität des Beginns: Der Beginn kann frei gewählt werden, muss aber für die nächsten zwei Jahre verbindlich gegenüber dem Arbeitgeber festgelegt werden.¹

Vorzeitige Beendigung/Verlängerung: Unter bestimmten Umständen ist eine vorzeitige Beendigung oder Verlängerung der Elternzeit möglich, oft mit Zustimmung des Arbeitgebers oder bei Vorliegen wichtiger Gründe.¹³

Teilzeitarbeit während der Elternzeit

Während der Elternzeit ist eine Teilzeittätigkeit von bis zu 32 Stunden pro Woche (für Kinder, die ab dem 1. September 2021 geboren werden; davor bis zu 30 Stunden) zulässig. Arbeitnehmer, die bereits vor der Elternzeit in diesem Umfang tätig waren, können ihre Arbeit ohne Zustimmung des Arbeitgebers fortsetzen. Wenn eine Reduzierung der Arbeitszeit gewünscht ist, besteht unter bestimmten Voraussetzungen ein Rechtsanspruch auf Teilzeitbeschäftigung. Dies gilt auch für eine Tätigkeit bei einem anderen Arbeitgeber oder eine selbstständige Tätigkeit, sofern die wöchentliche Stundengrenze eingehalten wird und der bisherige Arbeitgeber zustimmt, was er nur aus dringenden betrieblichen Gründen ablehnen kann.

Umfang der Teilzeitarbeit: Bis zu 32 Stunden pro Woche (30 Stunden bei Geburten vor dem 01.09.2021).^{1,2,8,20,21,22,23}

Anspruch auf Teilzeit: Besteht unter bestimmten Voraussetzungen, insbesondere bei größeren Arbeitgebern (mehr als 15 Beschäftigte) und nach einer Beschäftigungsdauer von mindestens sechs Monaten.^{5,6,11,15,23}

Antragstellung für Teilzeit: Die Fristen entsprechen den Fristen für die Elternzeit (sieben bzw. 13 Wochen vorher).²⁰

Zusätzliche Tätigkeiten: Auch bei einem anderen Arbeitgeber oder selbstständig ist eine Tätigkeit bis zu 32 Stunden pro Woche möglich, bedarf aber der Zustimmung des ursprünglichen Arbeitgebers.^{20,21}

Kündigungsschutz während der Elternzeit

Während der Elternzeit genießen Arbeitnehmer einen besonderen Kündigungsschutz. Dieser beginnt grundsätzlich mit der Anmeldung der Elternzeit und besteht bis zum Ende der Elternzeit. Eine Kündigung durch den Arbeitgeber ist nur in sehr seltenen Ausnahmefällen und nach Zustimmung einer Aufsichtsbehörde möglich, beispielsweise bei Insolvenz des Unternehmens oder Stilllegung des Betriebs.

Beginn des Kündigungsschutzes: Ab der Anmeldung der Elternzeit, frühestens acht Wochen vor Beginn der Elternzeit (bei Elternzeit zwischen dem 3. und 8. Lebensjahr frühestens 14 Wochen vor Beginn).^{10,24,25,26,27}

Schutzumfang: Grundsätzlich Unkündbarkeit, Ausnahmen nur bei extremen betrieblichen Notlagen oder schwerwiegendem Fehlverhalten des Arbeitnehmers.^{22,24,25,26,27}

Kündigung durch den Arbeitnehmer: Eine Kündigung durch den Arbeitnehmer ist jederzeit möglich, jedoch unter Einhaltung einer Frist von drei Monaten zum Ende der Elternzeit.^{7,24,26,27}

Ausnahmen: Der Kündigungsschutz gilt auch für Adoptiveltern. Bei Kleinbetrieben (weniger als zehn Mitarbeiter) gelten Einschränkungen, wobei dennoch eine behördliche Zustimmung zur Kündigung erforderlich ist.^{22,26}

Elterngeld

Das Elterngeld dient als Einkommensersatz während der Elternzeit, um den finanziellen Ausfall auszugleichen. Es wird in verschiedenen Varianten angeboten (Basiselterngeld, ElterngeldPlus, Partnerschaftsbonus) und richtet sich nach dem bisherigen Einkommen vor der Geburt. Die Voraussetzungen für Elterngeld sind unter anderem die Betreuung und Erziehung des Kindes in einem gemeinsamen Haushalt, ein Wohnsitz und eine Erwerbstätigkeit von maximal 32 Stunden pro Woche. Ein zu hohes Vor-Einkommen kann zum Ausschluss von Elterngeld führen.

Zweck: Einkommensausgleich während der Elternzeit.²⁸

Voraussetzungen: Gemeinsamer Haushalt, Betreuung des Kindes, Wohnsitz, Erwerbstätigkeit von maximal 32 Stunden/Woche.^{3,4,28,29,30}

Einkommensgrenzen: Hohes Vor-Einkommen kann zum Ausschluss führen.^{28,29}

Varianten: Basiselterngeld, ElterngeldPlus, Partnerschaftsbonus.^{4,28,31}

Besonderheiten: Progressionsvorbehalt bei der Steuererklärung; Berücksichtigung für die Rentenberechnung.^{28,32}

Quellen:

FN 1: <https://www.familienportal.nrw/de/schwangerschaft/beruf-familie/elternzeit>

FN 2: <https://www.betanet.de/elternzeit.html>

FN 3: <https://www.elterngeld.net/elterngeld-anspruch.html>

FN 4: <https://www.elterngeld-digital.de/ams/content/Elterngeld/haeufige-fragen-elterngeld>

FN 5: <https://familienportal.de/familienportal/familienleistungen/elternzeit/faq>

FN 6: <https://www.arbeitsrecht-muenchen-steinbacher.de/lexikon/elternzeit/>

FN 7: <https://www.finanztip.de/elternzeit/>
 FN 8: <https://www.bmbfsfj.bund.de/bmbfsfj/themen/familie/familienleistungen/elternzeit>
 FN 9: <https://www.tk.de/firmenkunden/service/fachthemen/versicherung-fachthema/wie-und-wann-muessen-mitarbeiter-elt-ernzeit-beantragen-2067452>
 FN 10: <https://einfach-elterngeld.de/elternzeit/elternzeit-beantragen>
 FN 11: <https://www.infoniqa.com/wissen/lexikon/elternzeit>
 FN 12: https://www.buzer.de/15_BEEG.htm
 FN 13: https://www.gesetze-im-internet.de/beeg/_16.html
 FN 14: https://www.gesetze-im-internet.de/beeg/_15.html
 FN 15: <https://www.personio.de/hr-lexikon/elternzeit/>
 FN 16: <https://www.aok.de/pk/leistungen/schwangerschaft-geburt/elternzeitrechner/>
 FN 17: <https://www.arbeitsvertrag.org/elternzeit/>
 FN 18: https://www.bra.nrw.de/system/files/media/document/file/gesetz_eltern.pdf
 FN 19: <https://familienportal.de/familienportal/familienleistungen/elternzeit/faq/wann-und-wie-muss-ich-elternzeit-beantragen--124810>
 FN 20: <https://www.personio.de/hr-lexikon/teilzeit-in-elternzeit/>
 FN 21: <https://familienportal.de/familienportal/familienleistungen/elternzeit/faq/kann-ich-waehrend-der-elternzeit-teilzeit-arbeiten--124794>
 FN 22: <https://www.allianz.de/recht-und-eigentum/rechtsschutzversicherung/arbeitsrecht/kuendigung-nach-elternzeit/>
 FN 23: <https://www.ihre-vorsorge.de/soziales/nachrichten/in-teilzeit-waehrend-der-elternzeit-das-muessen-sie-wissen>
 FN 24: <https://www.personio.de/hr-lexikon/kuendigung-waehrend-elternzeit/>
 FN 25: <https://www.kanzlei-wuesthoff.de/kuendigungsschutz-waehrend-der-elternzeit/>
 FN 26: <https://www.kanzlei-ahlborn.de/elternzeit-fachanwalt-arbeitsrecht-bielefeld/>
 FN 27: <https://www.wbs.legal/arbeitsrecht/kuendigung/kuendigungsschutz/kuendigung-in-elternzeit/>
 FN 28: <https://familienportal.de/familienportal/familienleistungen/elterngeld/faq>
 FN 29: <https://familienportal.de/familienportal/familienleistungen/elterngeld/faq/kann-ich-elterngeld-bekommen--155116>
 FN 30: <https://www.familienportal.nrw.de/elterngeld/voraussetzungen>
 FN 31: <https://www.gesetze-im-internet.de/beeg/BJNR274810006.html>
 FN 32: <https://www.anwalt.de/rechtstipps/rechtliche-grundlagen-der-elternzeit-261272.html>

Fazit/Praxistipps für Arbeitgeber

Um die Herausforderungen im Zusammenhang mit der Elternzeit für Ihr Unternehmen zu bewältigen, sollten Sie als Arbeitgeber folgende praktische Tipps beachten:

Frühzeitige und klare Kommunikation: Suchen Sie frühzeitig das Gespräch mit Ihren Mitarbeitern, sobald diese den Wunsch nach Elternzeit äußern. Klären Sie die genauen Zeiträume und besprechen Sie die Abwesenheit. Offene Kommunikation hilft, Missverständnisse zu vermeiden und eine reibungslose Planung zu ermöglichen^{1,2}.

Antragsfristen beachten: Informieren Sie sich über die gesetzlichen Fristen für die Beantragung von Elternzeit. Grundsätzlich muss die Elternzeit für die ersten drei Lebensjahre des Kindes spätestens sieben Wochen vor Beginn beim Arbeitgeber angemeldet werden. Für Elternzeiträume zwischen dem dritten und achten Geburtstag des Kindes beträgt die Frist 13 Wochen^{1,3}.

Teilzeitwünsche ermöglichen: Prüfen Sie Anträge auf Teilzeitarbeit während der Elternzeit wohlwollend. In Unternehmen mit mehr als 15 Mitarbeitern haben Angestellte grundsätzlich einen Anspruch darauf, ihre Arbeitszeit zu reduzieren, sofern bestimmte Voraussetzungen erfüllt sind^{1,3}. Legen Sie im Antrag für die Teilzeitarbeit Beginn, Umfang und Verteilung der Arbeitszeit fest⁴.

Arbeitsplatzgestaltung und Vertretung: Planen Sie sorgfältig, wer die Aufgaben des abwesenden Mitarbeiters übernimmt und wie eine Einarbeitung erfolgen kann⁵. Berücksichtigen Sie, dass der Mitarbeiter nach Ende der Elternzeit Anspruch auf eine vertragsgemäße Arbeitsstelle hat, die nicht zwingend identisch mit der vorherigen sein muss³.

Kündigungsschutz verstehen: Seien Sie sich des besonderen Kündigungsschutzes bewusst, der für Arbeitnehmer in Elternzeit gilt. Eine Kündigung ist nur in Ausnahmefällen und mit Zustimmung der zuständigen Behörden möglich^{3,6}. Der Kündigungsschutz beginnt bereits ab der Mitteilung der Elternzeit, frühestens jedoch eine Woche vor Beginn der Anmeldefrist³.

Kontakt während der Elternzeit halten: Pflegen Sie den Kontakt zu Ihren Mitarbeitern während deren Elternzeit. Dies kann durch Newsletter, Zugang zum Firmennetzwerk oder regelmäßige Treffen geschehen. Ein guter Kontakt erleichtert die Bindung ans Unternehmen und unterstützt einen reibungslosen Wiedereinstieg^{2,7}.

Flexibilität bei Planänderungen: Seien Sie auf mögliche Planänderungen vorbereitet. Mitarbeiter können

unter bestimmten Umständen, z. B. bei einer erneuten Schwangerschaft oder in Härtefällen, ihre Elternzeit vorzeitig beenden oder verlängern^{4,8}. Eine prompte Reaktion auf solche Änderungen ist wichtig⁵.

Urlaubsanspruch korrekt handhaben: Beachten Sie, dass der Urlaubsanspruch für jeden vollen Monat der Elternzeit um ein Zwölftel gekürzt werden kann⁶. Stellen Sie sicher, dass diese Kürzung korrekt angewendet wird.

Textform für Anträge ausreichend: Seit dem 1. Mai 2025 reicht für Elternzeitanträge und Anträge auf Teilzeit während der Elternzeit die Textform (z. B. per E-Mail) aus. Stellen Sie sicher, dass Ihre internen Prozesse entsprechend angepasst sind^{4,6}.

Auswirkungen auf die Teammoral berücksichtigen: Der Weggang eines Kollegen oder einer Kollegin für die Elternzeit kann die Teamdynamik beeinflussen. Achten Sie auf die Stimmung im Team und fördern Sie den Zusammenhalt, um die Zufriedenheit der verbleibenden Mitarbeiter zu gewährleisten⁵.

Quellen:

FN 1: <https://factorialhr.de/blog/elternzeit/>

FN 2: <https://www.bmbfsfj.bund.de/resource/blob/95324/24afaae4ca1b00d41fd98ca79bb280ed/so-sag-ich-s-meinen-vorge-setzten-data.pdf>

FN 3: <https://www.lexware.de/wissen/mitarbeiter-gehalt/elternzeit/>

FN 4: https://www.haufe.de/personal/arbeitsrecht/antrag-auf-elternzeit-was-arbeitgeber-beachten-muessen_76_491334.html

FN 5: <https://www.elternzeit-vertretung.de/post/6-herausforderungen-mit-elternzeit>

FN 6: <https://www.tk.de/firmenkunden/service/fachthemen/newsletter-bestellen/antrag-auf-elternzeit-wichtiges-fuer-arbeitgeber-2112514>

FN 7: <https://arbeitsgeber.de/themen/arbeitsrecht-und-tarifpolitik/elternzeit/>

FN 8: <https://www.personio.de/hr-lexikon/elternzeit/>

Entgeltfortzahlung

Die Entgeltfortzahlung ist ein zentraler Bestandteil des deutschen Arbeitsrechts, der sicherstellt, dass Arbeitnehmer im Falle von Arbeitsausfall aufgrund bestimmter Gründe weiterhin ihr Einkommen erhalten. Dies dient der finanziellen Absicherung der Beschäftigten¹. Die gesetzlichen Regelungen zur Entgeltfortzahlung finden sich primär im Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG)^{2,3}.

Anspruch auf Entgeltfortzahlung

Grundsätzlich haben alle Arbeitnehmer Anspruch auf Entgeltfortzahlung, sofern bestimmte Voraussetzungen erfüllt sind. Dies schließt Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigte, Auszubildende, geringfügig Beschäftigte (Minijobber) und Studentenjobs ein^{1,4}.

Es gibt zwei Hauptszenarien, in denen Entgeltfortzahlungspflicht besteht:

1. Entgeltfortzahlung an gesetzlichen Feiertagen

Gemäß § 2 des Entgeltfortzahlungsgesetzes haben Arbeitnehmer Anspruch auf Fortzahlung ihres Arbeitsentgelts, wenn sie aufgrund eines gesetzlichen Feiertages nicht arbeiten können³. Das bedeutet, der Arbeitgeber muss das Gehalt zahlen, das der Arbeitnehmer ohne den Feiertagsausfall erhalten hätte. Welche Tage als gesetzliche Feiertage gelten, richtet sich nach den jeweiligen landesrechtlichen Bestimmungen³. Das generelle Arbeitsverbot an Feiertagen ergibt sich aus dem Arbeitszeitgesetz (§ 9 Abs. 1 ArbZG)³.

2. Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

Die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall ist in § 3 des Entgeltfortzahlungsgesetzes geregelt^{5,6,7}. Hierbei hat ein Arbeitnehmer Anspruch auf Fortzahlung seines Arbeitsentgelts, wenn er aufgrund von Krankheit an seiner Arbeitsleistung gehindert ist und ihn hieran kein Verschulden trifft^{6,7}. Die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall ist ein zwingender Anspruch und kann nicht durch Arbeitsvertragsklauseln ausgeschlossen werden⁷.

Voraussetzungen für die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall:

Mindestens vierwöchiges Arbeitsverhältnis: Der Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall entsteht erst nach einer ununterbrochenen Beschäftigungsdauer von vier Wochen im Unternehmen^{1,8}. Bei Auszubildenden wird die Ausbildungszeit auf diese Wartezeit angerechnet⁸. Ausnahmen von dieser Frist können in Tarifverträgen, wie dem Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD), geregelt sein¹.

Krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit: Der Arbeitnehmer muss durch Krankheit tatsächlich an der Ausübung seiner vertraglich geschuldeten Arbeit gehindert sein^{7,8}. Der Zusammenhang zwischen der Erkrankung und der Arbeitsunfähigkeit muss kausal sein^{7,8}.

Kein Verschulden des Arbeitnehmers: Die Arbeitsunfähigkeit darf nicht vom Arbeitnehmer schuldhaft verursacht worden sein^{6,7}. Ein schuldhaftes Verschulden liegt beispielsweise bei einem durch Alkoholeinfluss verursachten Autounfall mit anschließender Arbeitsunfähigkeit vor⁸.

Melde- und Nachweispflichten: Der Arbeitnehmer muss den Arbeitgeber unverzüglich über seine Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer informieren. Ab dem vierten Kalendertag der Arbeitsunfähigkeit ist in der Regel eine ärztliche Bescheinigung (AU-Bescheinigung) vorzulegen⁹.

Umfang und Dauer der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall:

Dauer: Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die Entgeltfortzahlung für die Dauer der Arbeitsunfähigkeit zu leisten, jedoch maximal für einen Zeitraum von sechs Wochen (§ 3 Abs. 1 EFZG)^{5,6,7}. Wenn der Arbeitnehmer nach Ablauf dieser Frist weiterhin arbeitsunfähig ist, besteht Anspruch auf Krankengeld von der Krankenkasse^{4,8}.

Höhe: Während der Entgeltfortzahlung wird das Arbeitsentgelt weitergezahlt, das der Arbeitnehmer ohne die Arbeitsunfähigkeit erhalten hätte⁵. Davon ausgenommen ist in der Regel die Vergütung für Überstunden⁵.

Folgeerkrankungen: Bei erneuter Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit erlischt der Anspruch auf Entgeltfortzahlung, wenn seit Beginn der ersten Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit eine Frist von sechs Monaten noch nicht abgelaufen ist¹. Ist der Arbeitnehmer jedoch aufgrund derselben Erkrankung nach einer Unterbrechung von mindestens sechs Monaten (und insgesamt zwölf Monaten seit Beginn der ersten Arbeitsunfähigkeit) erneut arbeitsunfähig, besteht unter Umständen ein erneuter Anspruch auf Entgeltfortzahlung für bis zu sechs Wochen^{1,3,4}. Dies wird als Fortsetzungszusammenhang bezeichnet⁷.

Besondere Fälle: Unverschuldete Arbeitsunfähigkeit liegt auch vor bei einer nicht rechtswidrigen Sterilisation oder einem nicht rechtswidrigen Schwangerschaftsabbruch innerhalb der ersten zwölf Wochen bei entsprechender Beratung^{3,6}.

Berechnung der Entgeltfortzahlung

Die Höhe der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall richtet sich nach dem durchschnittlichen Arbeitsverdienst der letzten 13 Wochen vor Beginn der Arbeitsunfähigkeit. Dieses gilt als regelmäßiges Arbeitsentgelt⁵. Sonderzahlungen wie Urlaubs- oder Weihnachtsgeld werden in die Berechnung einbezogen, sofern sie im Bemessungszeitraum angefallen sind⁹.

Pflichten des Arbeitnehmers

Neben der Krankmeldung und der Vorlage einer ärztlichen Bescheinigung hat der Arbeitnehmer die Pflicht, seine Arbeitsfähigkeit wiederherzustellen und Beeinträchtigungen durch sein Verhalten nicht zu verschlimmern^{7,8}. Der Arbeitgeber hat das Recht, im Falle von Zweifeln an der Arbeitsunfähigkeit nähere Informationen zu verlangen oder ein ärztliches Gutachten einzuholen⁴.

Besonderheiten

Organspende und Blutspende: Das EFZG regelt auch den Anspruch auf Entgeltfortzahlung bei der Spende von Organen, Geweben oder Blut⁹.

Rehabilitationsmaßnahmen: Auch bei Maßnahmen der medizinischen Vorsorge und Rehabilitation besteht unter bestimmten Umständen ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung⁹.

Kündigungsschutz: Während des Bezugs von Entgeltfortzahlung besteht in der Regel auch ein besonderer Kündigungsschutz⁴.

Das Entgeltfortzahlungsgesetz gilt nicht für Selbstständige oder freie Mitarbeiter, die nicht als Arbeitnehmer im Sinne des Gesetzes gelten⁷.

Quellen:

- FN 1: <https://karrierebibel.de/entgeltfortzahlung/>
 FN 2: https://www.hensche.de/Rechtsanwalt_Arbeitsrecht_Gesetze_EntgeltfortzG.html
 FN 3: <https://de.wikipedia.org/wiki/Entgeltfortzahlungsgesetz>
 FN 4: <https://www.ra-wittig.de/ratgeber/arbeitsunfaehigkeit/entgeltfortzahlungspflicht/>
 FN 5: <https://www.arbeitsrechtsiegen.de/artikel/das-entgeltfortzahlungsgesetz/>
 FN 6: https://www.gesetze-im-internet.de/entgfg/_3.html
 FN 7: https://www.hensche.de/Rechtsanwalt_Arbeitsrecht_Handbuch_Krankheit.html
 FN 8: <https://www.lexware.de/wissen/mitarbeiter-gehalt/entgeltfortzahlung/>
 FN 9: <https://www.rechtsportal.de/Gesetze/Gesetze/Arbeitsrecht/Arbeitsvertragsrecht/Entgeltfortzahlungsgesetz>

Fazit/Praxistipps für Arbeitgeber

Nachweis der Arbeitsunfähigkeit: Lassen Sie sich von Ihren Mitarbeitern zeitnah eine ärztliche Bescheinigung (Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung – AU) vorlegen, insbesondere wenn die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Kalendertage andauert. Seit Einführung der elektronischen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (eAU) können Sie diese Daten digital bei den Krankenkassen abrufen. Bei privatversicherten Mitarbeitern bleibt die Papierform weiterhin gültig.^{1,2}

Meldepflichten des Arbeitnehmers: Erinnern Sie Ihre Mitarbeiter an ihre Pflicht, die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich mitzuteilen. Dies ist entscheidend für die weitere Planung und Organisation im Betrieb.³

Wartezeit prüfen: Ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung entsteht erst nach einer ununterbrochenen Beschäftigungsdauer von mindestens vier Wochen. Achten Sie darauf, dass dies für neue Arbeitsverhältnisse gilt. Auszubildende können unter Umständen auch ohne diese Wartezeit Anspruch haben, wenn sie direkt aus der Ausbildung in ein festes Arbeitsverhältnis übernommen werden.^{2,4,5,6}

Höhe der Entgeltfortzahlung: Die Entgeltfortzahlung entspricht grundsätzlich dem Entgelt, das der Mitarbeiter ohne die Arbeitsunfähigkeit erhalten hätte. Tarifverträge können abweichende Regelungen zur

Berechnungsgrundlage enthalten. Sonderzahlungen dürfen unter bestimmten Voraussetzungen gekürzt werden.^{1,7}

Zweifel an der Arbeitsunfähigkeit: Sie als Arbeitgeber können an der Arbeitsunfähigkeit zweifeln, zum Beispiel wenn ein Mitarbeiter während der Krankschreibung eine Nebentätigkeit ausübt. Bedenken Sie jedoch, dass Arbeitsunfähigkeit bedeutet, dass die vertraglich geschuldete Leistung wegen Krankheit nicht erbracht werden kann oder sich eine bestehende Erkrankung verschlimmern würde. Eine andere Tätigkeit ist unter Umständen weiterhin möglich.¹

Krankheit nach Ende des Arbeitsverhältnisses: Grundsätzlich endet der Anspruch auf Entgeltfortzahlung mit dem Ende des Arbeitsverhältnisses. Dauert die Arbeitsunfähigkeit über das Vertragsende hinaus, besteht kein Anspruch mehr auf Lohnfortzahlung durch den bisherigen Arbeitgeber.^{3,8}

Fortsetzungskrankheit beachten: Tritt nach einer Krankschreibung wegen derselben Krankheit innerhalb von 12 Monaten eine erneute Arbeitsunfähigkeit auf, muss diese zur bisherigen Arbeitsunfähigkeit angerechnet werden. Eine neue Entgeltfortzahlungsperiode von sechs Wochen beginnt erst nach Ablauf von sechs Monaten seit Ende der ersten Arbeitsunfähigkeit oder nach Ablauf von 12 Monaten seit Beginn der ersten Arbeitsunfähigkeit, je nachdem, welche Regelung günstiger für den Arbeitnehmer ist.^{2,9,10}

Umlageverfahren U1 nutzen: Kleine und mittlere Betriebe (unter 30 Mitarbeiter) sind in das Umlageverfahren U1 eingebunden. Hier können Sie sich bis zu 80 % der Kosten für die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall von der Krankenkasse erstatten lassen. Dies stellt eine finanzielle Entlastung dar.¹

Elektronische AU-Abwicklung: Nutzen Sie die Möglichkeit der digitalen Übermittlung von Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen (eAU). Dies vereinfacht die Prozesse und reduziert den administrativen Aufwand.¹

Arbeitsunfähigkeit selbst verschuldet: Liegt die Arbeitsunfähigkeit durch eigenes Verschulden des Arbeitnehmers vor (z. B. Unfall unter Alkoholeinfluss), entfällt der Anspruch auf Entgeltfortzahlung. Dies muss jedoch nachgewiesen werden können.^{2,4}

Quellen:

FN 1: <https://www.betanet.de/entgeltfortzahlung.html>

FN 2: <https://www.lexware.de/wissen/mitarbeiter-gehalt/entgeltfortzahlung/>

FN 3: https://de.wikipedia.org/wiki/Entgeltfortzahlung_im_Krankheitsfall

FN 4: <https://www.personio.de/hr-lexikon/entgeltfortzahlungsgesetz/>

FN 5: <https://www.aok.de/fk/sozialversicherung/entgeltfortzahlung-und-ausgleichsverfahren/arbeitsunfaehigkeit-und-entgeltfortzahlung/>

FN 6: <https://www.youtube.com/watch?v=P7HxuKWT3xg>

FN 7: <https://www.aok.de/fk/sozialversicherung/entgeltfortzahlung-und-ausgleichsverfahren/hoehe-der-entgeltfortzahlung/>

FN 8: <https://www.personio.de/hr-lexikon/lohnfortzahlung-im-krankheitsfall/>

FN 9: <https://www.tk.de/tk/beratungsblaetter/beschaeftigung/entgeltfortzahlung-im-krankheitsfall/15588>

FN 10: <https://factorialhr.de/blog/lohnfortzahlung/>

Entgelttransparenz

Entgelttransparenz bezeichnet das Prinzip, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ein Recht darauf haben, über die Kriterien und Faktoren informiert zu werden, die zur Festlegung ihres Arbeitsentgelts und dessen Entwicklung führen^{1,2}. Ziel ist die Durchsetzung des Grundsatzes "gleicher Lohn für gleiche oder gleichwertige Arbeit" und die Bekämpfung von geschlechtsspezifischen Lohnunterschieden^{2,3,4,5}.

Gesetzliche Grundlagen und Entwicklung

Das deutsche Entgelttransparenzgesetz (EntgTranspG) wurde erstmals 2017 eingeführt, um Lohnungleichheiten zu reduzieren^{3,6,7}. Mit der Umsetzung der EU-Entgelttransparenzrichtlinie (Richtlinie (EU) 2023/970) werden die Regelungen verschärft und erweitert^{4,6,8}. Diese EU-Richtlinie trat im Mai 2023 in Kraft und muss bis Juni 2026 in nationales Recht umgesetzt werden^{3,7,8}.

Anwendungsbereich und Fristen

Grundsätzlich gilt das Entgelttransparenzgesetz für alle Arbeitgeber und Beschäftigten, einschließlich Auszubildenden⁶. Ab Juni 2026 wird der Anwendungsbereich ausgeweitet, sodass auch Bewerberinnen und Bewerber Ansprüche auf Entgelttransparenz haben werden^{3,6,8}.

Unternehmen mit mindestens 100 Beschäftigten: Ab Juni 2026 sind diese Unternehmen verpflichtet, über geschlechtsspezifische Lohnunterschiede zu berichten^{1,3}.

Unternehmen mit mindestens 200 Beschäftigten: Diese Unternehmen müssen ihren Mitarbeitenden Auskunft über die Kriterien zur Entgeltfestlegung geben^{5,6}.

Unternehmen mit mindestens 500 Beschäftigten: Diese Unternehmen müssen regelmäßig prüfen, ob ihre Entgeltstrukturen dem Gleichheitsgebot entsprechen, und einen Bericht über die Gleichstellung und Entgeltgleichheit erstellen⁷.

Kleine und mittlere Unternehmen mit weniger als 200 Beschäftigten waren bisher vom Gesetz ausgenommen, dies wird sich jedoch mit der Umsetzung der EU-Richtlinie ändern⁷.

Arbeitgeberpflichten

Arbeitgeber haben nach der Neuregelung verschiedene Pflichten, um die Entgelttransparenz zu gewährleisten:

Auskunftsanspruch der Beschäftigten: Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben das Recht, Informationen über die Kriterien für die Festlegung ihres Entgelts und dessen Entwicklung zu erhalten^{1,5}. Dies beinhaltet auch die Möglichkeit, Auskunft über das eigene Einkommen sowie die durchschnittlichen Gehälter im Unternehmen, differenziert nach Geschlecht, zu verlangen¹. Um die Privatsphäre zu schützen, muss bei der Auskunft von mindestens sechs vergleichbar tätigen Kolleginnen oder Kollegen ausgegangen werden³.

Berichtspflichten: Größere Unternehmen (ab 100 Mitarbeitenden) sind zur Berichterstattung über geschlechtsspezifische Lohngefälle verpflichtet^{1,3}.

Transparenz im Recruiting: Bewerberinnen und Bewerber müssen vor Vertragsabschluss Informationen über das Einstiegsgehalt oder die Gehaltsspanne erhalten³. Dies kann entweder in der Stellenausschreibung oder mündlich erfolgen³.

Dokumentation und Überprüfung: Unternehmen sollten interne Regelwerke zu Entgeltgrundsätzen, Verfahren für Beförderungen und dem Auskunftsanspruch erstellen⁶. Die Entgeltstrukturen müssen objektiv, diskriminierungsfrei und nachvollziehbar sein^{2,6}. Bei Anzeichen für geschlechtsbezogene Diskriminierung liegt die Beweislast zukünftig verstärkt beim Arbeitgeber, der die fehlende Benachteiligung darlegen und beweisen muss^{1,8}.

Urlaubsabgeltung

Obwohl nicht direkt Teil der Entgelttransparenz im Sinne von Lohnunterschieden, ist die Urlaubsabgeltung ein arbeitsrechtliches Thema, das die finanzielle Kompensation für nicht genommenen Urlaub betrifft.

Gesetzlicher Anspruch: Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben ein gesetzliches Recht auf bezahlten Urlaub, das nicht vertraglich ausgeschlossen werden kann⁹. Der Mindesturlaubsanspruch ist im Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) geregelt^{9,10}.

Abgeltung bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses: Kann der Urlaub wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr in Natur genommen werden, muss er abgegolten werden, also ausgezahlt werden^{9,10}. Dies gilt unabhängig von der Art der Beendigung (Kündigung, etc.)¹¹.

Ausschlussfristen: Ansprüche auf Urlaubsabgeltung können vertraglich ausgeschlossen werden, wenn dies innerhalb bestimmter Fristen (oftmals drei Monate ab Fälligkeit) geltend gemacht wird^{9,11}.

Steuerliche Behandlung: Urlaubsabgeltung wird als "sonstige Bezüge" versteuert und unterliegt somit Lohnsteuer sowie Sozialabgaben⁹.

Abgrenzung: Urlaubsabgeltung ist zu unterscheiden vom Urlaubsentgelt (Fortzahlung des Lohns während des Urlaubs) und Urlaubsgeld (betriebliche Sonderzuwendung)¹¹.

Quellen:

FN 1: <https://anwaltskanzlei-grothe.de/entgelttransparenz-auskunftspflichten-arbeitgeber/>

FN 2: <https://www.gesetze-im-internet.de/entgtranspg/BJNR215210017.html>

FN 3: <https://www.stepstone.de/e-recruiting/hr-wissen/gehalt/entgelttransparenzgesetz/>

FN 4: <https://www.bmbfsfj.bund.de/bmbfsfj/themen/gleichstellung/frauen-und-arbeitswelt/lohngerechtigkeit/entgelttransparenzgesetz/entgelttransparenzgesetz>

FN 5: <https://danielweigert.de/leistung/sonstiges-arbeitsrecht/entgelttransparenzgesetz/>

FN 6: <https://www.lexware.de/wissen/mitarbeiter-gehalt/entgelttransparenzgesetz-diese-regeln-gelten/>

FN 7: <https://www.haufe-akademie.de/blog/themen/entgeltabrechnung/entgelttransparenzgesetz/>

FN 8: <https://www.ito.de/recht/hintergruende/h/arbeitsrecht-neuerungen-2026-mindestlohn-aktivrente>

FN 9: <https://www.vlh.de/arbeiten-pendeln/beruf/urlaubsabgeltung-ein-gesetzliches-recht.html>

FN 10: https://www.gesetze-im-internet.de/burlg/_7.html

FN 11: <https://www.ihk.de/darmstadt/produktmarken/recht-und-fair-play/arbeitsrecht/bestehendarbeitsverhaeltnisse/urlaub/urlaubsabgeltung-2552866>

Fazit/Praxistipps für Arbeitgeber

Strukturierte Entgeltmodelle entwickeln: Legen Sie klare und objektive Kriterien für die Gehaltsfindung fest. Diese sollten geschlechtsneutral sein und Aspekte wie Kompetenzen, Verantwortlichkeiten und Arbeitsbedingungen berücksichtigen. Eine Gewichtung dieser Kriterien hilft bei der transparenten Bewertung von Positionen.¹

Dokumentation und interne Regelwerke erstellen: Führen Sie ein internes Regelwerk ein, das Entgeltgrundsätze, Kriterien für Zulagen und Beförderungsverfahren festhält. Lassen Sie sich hierbei juristisch beraten, um sicherzustellen, dass alle Vorgaben erfüllt sind.¹

Auskunftsansprüche vorbereiten: Stellen Sie sicher, dass Sie in der Lage sind, Mitarbeitenden Auskunft über ihre Gehaltskriterien, die durchschnittlichen Gehälter vergleichbarer Kollegen (geschlechtergetrennt) und Gehaltsentwicklungen zu geben. Die Auskunft muss schriftlich und leicht zugänglich erfolgen, idealerweise innerhalb von zwei Monaten nach Anfrage. Informieren Sie Ihre Angestellten jährlich über ihr Auskunftsrecht.^{2,3}

Transparenz im Recruiting: Offenlegen Sie bereits in Stellenausschreibungen die Einstiegsgehälter oder Gehaltsspannen. Dies schafft Klarheit für Bewerber und vermeidet spätere Unstimmigkeiten.²

Berichtspflichten erfüllen: Ab einer bestimmten Unternehmensgröße (derzeit 100 Mitarbeiter für die EU-Richtlinie, dies kann variieren) müssen Sie Berichte über das geschlechtsspezifische Lohngefälle erstellen. Diese Berichte sollten das allgemeine Lohngefälle sowie Unterschiede bei variablen Gehaltsbestandteilen umfassen.²

Gleichstellung und Entgeltgleichheit aktiv fördern: Führen Sie betriebliche Prüfverfahren durch, um sicherzustellen, dass Ihre Entgeltstrukturen den Grundsätzen der Gleichheit entsprechen. Bei unberechtigten Gehaltsunterschieden von mehr als fünf Prozent müssen Sie Korrekturmaßnahmen ergreifen und dies dokumentieren.⁴

Betriebsrat einbeziehen: Arbeiten Sie eng mit dem Betriebsrat zusammen. Dieser hat Informationsrechte und Mitbestimmungsrechte bei der Gestaltung von Entgeltstrukturen und kann bei der Umsetzung von Maßnahmen zur Entgeltgleichheit eine wichtige Rolle spielen.^{5,6,7}

Regelmäßige Überprüfung und Anpassung: Da die EU-Entgelttransparenzrichtlinie bis Juni 2026 in nationales Recht umgesetzt sein muss, sollten Sie Ihre Gehaltsstrukturen und Prozesse proaktiv überprüfen und anpassen. Dies schafft Rechtssicherheit und stärkt Ihr Image als fairer Arbeitgeber.^{2,8,9}

HR- und Payroll-Systeme prüfen: Stellen Sie sicher, dass Ihre internen Systeme die für die Berichterstattung

und Auskunftserteilung erforderlichen Daten liefern können. Planen Sie gegebenenfalls Anpassungen ein.⁴

Kommunikationsstrategie entwickeln: Kommunizieren Sie Gehaltstransparenz offen und verständlich. Ein klarer Kommunikationsleitfaden kann helfen, Unklarheiten zu vermeiden und Akzeptanz in der Belegschaft zu schaffen.²

Quellen:

FN 1: <https://www.lexware.de/wissen/mitarbeiter-gehalt/entgelttransparenzgesetz-diese-regeln-gelten/>

FN 2: <https://www.stepstone.de/e-recruiting/hr-wissen/gehalt/entgelttransparenzgesetz/>

FN 3: <https://www.ihk.de/koeln/hauptnavigation/recht-steuern/faq-6844354>

FN 4: <https://kpmg-law.de/umsetzung-der-entgelttransparenzrichtlinie-das-empfeht-die-expertenkommission/>

FN 5: <https://marco-holzapfel.de/2025/11/19/die-rolle-des-betriebsrats-im-zuge-der-entgelttransparenzrichtlinie-und-equal-pay/>

FN 6: <https://www.betriebsrat.com/wissen/recht-und-gesetz/entgelttransparenzgesetz>

FN 7: <https://efarbeitsrecht.net/entgelttransparenz-und-betriebliche-mitbestimmung-alte-und-neue-anforderungen-an-unternehmen/>

FN 8: <https://anwaltskanzlei-grothe.de/entgelttransparenz-auskunftspflichten-arbeitgeber/>

FN 9: <https://www.michaelpage.de/advice/management-tipps/entgelttransparenzgesetz>

Entsendung und Auslandseinsätze

Definition und Abgrenzung

Eine Entsendung im arbeitsrechtlichen Sinne liegt grundsätzlich vor, wenn ein Arbeitnehmer auf Weisung seines inländischen Arbeitgebers im Ausland eine Beschäftigung ausübt. Diese Tätigkeit ist in der Regel zeitlich begrenzt und unterscheidet sich von einer dauerhaften Versetzung oder einem Wechsel zu einer ausländischen Konzerngesellschaft^{1,2,3}. Bei der Entsendung bleibt das Arbeitsverhältnis zum heimischen Arbeitgeber grundsätzlich bestehen, oft ergänzt durch einen gesonderten Entsendungsvertrag, der die spezifischen Konditionen des Auslandseinsatzes regelt^{4,5}. Eine andere Form ist die Versetzung, bei der das deutsche Arbeitsverhältnis ruhend gestellt und ein Vertrag mit dem ausländischen Unternehmen geschlossen wird^{4,6}. Es gibt keinen gesetzlichen Anspruch für Arbeitnehmer, temporär im Ausland zu arbeiten; dies muss vertraglich geregelt werden⁷.

Abgrenzung zur Dienstreise und zur Arbeitnehmerüberlassung

Dienstreise: Kurzeinsätze mit "Dienstreisecharakter", die nur wenige Tage oder Wochen dauern, werden oft als Dienstreisen betrachtet. Dennoch können auch hier steuer- und sozialversicherungsrechtliche Pflichten entstehen².

Arbeitnehmerüberlassung: Dies liegt vor, wenn ein Arbeitnehmer nicht im Namen und unter der Leitung des entsendenden Unternehmens tätig wird, sondern leihweise einem anderen Unternehmen zur Verfügung gestellt wird. Bei grenzüberschreitender Arbeitnehmerüberlassung gilt in der Regel das Arbeitsrecht des Aufnahmestaates^{8,9}.

Arbeitsrechtliche Aspekte

Anwendbares Recht

Die Frage, welches Arbeitsrecht gilt, ist komplex. Grundsätzlich gilt bei Entsendungen oft das deutsche Arbeitsrecht weiter, insbesondere wenn dies vertraglich vereinbart ist^{10,11,12}. Dies wird durch die Rom I-Verordnung gestützt, die besagt, dass bei vertraglichen Schuldverhältnissen mit Auslandsbezug – wie Arbeitsverträgen – die Parteien das anwendbare Recht wählen können^{1,13,14}. Eine Rechtswahl darf dem Arbeitnehmer jedoch nicht zwingende Schutzvorschriften entziehen^{1,13}.

Selbst wenn deutsches Arbeitsrecht anwendbar ist, müssen zwingende öffentlich-rechtliche Vorschriften des Einsatzortes (z. B. Arbeitserlaubnis, Arbeitszeitregelungen, Mindestlöhne) beachtet werden. Innerhalb der EU müssen zudem die Mindestarbeitsbedingungen der EU-Entsenderichtlinie eingehalten werden, die darauf abzielen, entsandte Arbeitnehmer gleichzustellen und Sozialdumping zu verhindern^{12,13}. Bei Entsendungen in EU-Länder ist bis zu einer bestimmten Dauer (in der Regel 12 Monate, in Ausnahmefällen 18 oder 24 Monate) oft deutsches Recht anwendbar, danach kann das Recht des Einsatzlandes greifen^{10,11}.

Vertragliche Regelungen

Entsendungsvertrag: Dieser ergänzt in der Regel den bestehenden Arbeitsvertrag und regelt spezifische Aspekte des Auslandseinsatzes. Er sollte Dauer, Ort, Vergütung, zusätzliche Entgeltleistungen, Rückkehrbedingungen und das anwendbare Recht festlegen^{4,5,12,16}.

Inhalt des Entsendungsvertrags/Zusatzvereinbarung:

- Genaue Beschreibung der Tätigkeit und des Arbeitsortes⁶.
- Dauer des Einsatzes¹⁶.
- Vergütung (Grundgehalt, Zulagen, Auslandsaufschläge, Währung)^{6,16}.
- Regelungen zu Reisekosten, Unterkunft und Umzugskosten¹⁵.
- Versicherungsbedingungen (Kranken-, Unfall-, Rentenversicherung)⁴.
- Bedingungen für die Rückkehr und die Eingliederung nach der Rückkehr⁴.
- Regelung zur Rückzahlung von Kosten bei vorzeitigem Ausscheiden¹⁵.

Kein einseitiges Anordnungsrecht: Arbeitgeber können eine Entsendung nicht einfach einseitig per Weisung anordnen, es sei denn, dies wurde im Arbeitsvertrag ausdrücklich vereinbart (Versetzungsklausel) oder es handelt sich um eine sehr kurze Entsendung mit Dienstreisecharakter. Andernfalls ist eine einvernehmliche Vertragsänderung notwendig^{1,4,6,8,16}.

Billigkeitskontrolle: Bei einer Entsendung oder einem Rückruf aus dem Ausland muss der Arbeitgeber eine Billigkeitskontrolle durchführen und die Interessen des Arbeitnehmers, einschließlich der Auswirkungen auf seine Lebensführung, berücksichtigen¹⁶.

Schutz- und Fürsorgepflichten des Arbeitgebers

Auch während der Entsendung bleibt der deutsche Arbeitgeber seinen Schutz- und Fürsorgepflichten nach deutschem Recht nachgekommen (§§ 611, 241 Abs. 2 BGB)^{13,14,15}. Dies umfasst unter anderem die Gewährleistung von Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz^{9,12}. Vor Beginn des Einsatzes muss der Arbeitgeber den Arbeitnehmer über die wesentlichen Arbeitsbedingungen informieren (§ 2 Abs. 2 NachwG)¹³.

Arbeitsbedingungen und Mitbestimmung

Obwohl das deutsche Arbeitsrecht weiter gelten kann, müssen die zwingenden Arbeitnehmerschutzvorschriften des Gastlandes eingehalten werden^{12,15}. Dies betrifft beispielsweise Arbeitszeit, Ruhepausen, Feiertage und Arbeitssicherheit^{9,12}. Bei Entsendungen von über vier Wochen müssen die Dauer der Auslandstätigkeit und die Währung der Entlohnung im Arbeitsvertrag geregelt sein¹⁶. Bei Überschreiten bestimmter Fristen (z.B. 13 Wochen) oder wenn sich die Arbeitsbedingungen verschlechtern, können Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats greifen⁸.

Sozialversicherungsrechtliche Aspekte

Die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung hängt davon ab, ob die Entsendung innerhalb der EU/EWR oder in ein Drittland erfolgt^{2,10}.

Innerhalb der EU/EWR/Schweiz/Großbritannien

Voraussetzungen: Damit deutsches Sozialversicherungsrecht weiterhin gilt (sog. "Ausstrahlung"), muss die Entsendung sozialversicherungsrechtlich anerkannt sein. Dies setzt in der Regel eine zeitliche Begrenzung des Auslandsaufenthalts voraus und erfordert, dass die Entgeltabrechnung weiterhin erfolgt^{10,11}.

Dauer: Die maximale Dauer, für die deutsches Sozialversicherungsrecht gilt, ist in der EU/EWR und der Schweiz auf 24 Monate begrenzt. In Ausnahmefällen kann eine Verlängerung möglich sein¹⁰.

Nachweis: Als Nachweis, dass deutsches Recht und die deutsche Versicherungspflicht gelten, dient die A1-Bescheinigung².

Außerhalb der EU/EWR (Vertragslose Länder)

- hat mit vielen Staaten Sozialversicherungsabkommen (SVA) geschlossen. Bei Entsendungen in diese Länder gelten die vereinbarten Regeln^{1,2,10}. Diese Abkommen sehen oft vor, dass der entsandte Arbeitnehmer weiterhin der deutschen Sozialversicherung unterliegt.

- Für Länder, mit denen kein SVA besteht, muss im Einzelfall geprüft werden, welches Recht gilt. Hierbei spielen die Eigenart der Beschäftigung und die vertragliche Befristung eine Rolle^{4,15}.

Zuständigkeit und Ansprechpartner

Die zuständige Krankenkasse und die Deutsche Verbindungsstelle Ausland (DVKA) sind Ansprechpartner für Fragen zur Sozialversicherung¹.

Steuerrechtliche Aspekte

Bei einer Entsendung stellt sich die Frage, ob das Arbeitsentgelt weiterhin oder im Ausland zu versteuern ist^{2,3}.

Wohnsitzprinzip: Grundsätzlich ist das Einkommen dort steuerpflichtig, wo der Arbeitnehmer seinen Wohnsitz oder gewöhnlichen Aufenthalt hat^{1,3,9}. Bei einer vorübergehenden Entsendung behält der Arbeitnehmer in der Regel seinen Wohnsitz, sodass das Einkommen dort steuerpflichtig bleibt^{2,3,9}.

183-Tage-Regel: Bei einem Aufenthalt von maximal 183 Tagen pro Kalenderjahr im Ausland ist das Einkommen oft weiterhin im Herkunftsland steuerpflichtig. Die physische Anwesenheit ist hierbei entscheidend^{9,15,16}. Längere Aufenthalte können zu einer Steuerpflicht im Gastland führen.

Doppelbesteuerungsabkommen: Um eine Doppelbesteuerung zu vermeiden, hat mit vielen Staaten Abkommen geschlossen, die regeln, wie die Besteuerung zwischen beiden Ländern aufgeteilt wird^{1,2,12,16}. Diese Abkommen müssen im Einzelfall geprüft werden.

Steuerfreie Auslandstage: Arbeitslohn, der direkt der Tätigkeit im Ausland zuzuordnen ist, kann unter

bestimmten Bedingungen (z. B. Einhaltung der 183-Tage-Grenze und eines Doppelbesteuerungsabkommens) steuerfrei sein. Sonderzahlungen, die nicht direkt der Auslandstätigkeit zugeordnet werden können, sind oft anteilig steuerpflichtig¹⁵.

Rechtliche Gestaltungsformen und Musterverträge

Für Auslandseinsätze gibt es verschiedene Gestalten wie Entsendungsverträge, Versetzungsvereinbarungen oder Auslandsverträge, die oft als Zusatzvereinbarungen zum bestehenden Arbeitsvertrag geschlossen werden^{4,5,6,17,18}. Musterverträge für solche Vereinbarungen sind verfügbar^{5,6,17,18}. Die sorgfältige Vertragsgestaltung ist entscheidend, um Klarheit über Rechte und Pflichten zu schaffen und rechtliche Risiken zu minimieren^{12,19}.

Quellen:

- FN 1: <https://www.kanzlei-leising.de/alle-publikationen/arbeitsrecht/entsendung-von-arbeitnehmern-ins-ausland>
 FN 2: <https://www.ihk.de/elbeweser/international/mitarbeiterentsendung/entsendung-von-arbeitnehmern-in-das-ausland-5224236>
 FN 3: <https://www.ihk.de/lippe-detmold/hauptnavigation/beraten-und-informieren/recht/merkblaetter-recht/arbeitsrecht-arbeitnehmerentsendung-ins-ausland-5015518>
 FN 4: https://www.hensche.de/Entsendung_Ausland_Auslandsentsendung_Auslandstaetigkeit_Entsendung_Arbeitnehmer_Ausland.html
 FN 5: <https://www.liesegang-partner.de/mustervertraege/arbeitsrecht/arbeitnehmerueberlassung-und-entsendung/vereinbarung-ueber-eine-entsendung-ins-ausland>
 FN 6: https://www.tk-lex.tk.de/web/guest/externalcontent?_leongshared_serviceId=2006&_leongshared_externalcontentId=HI908056
 FN 7: <https://www.mittelstandsbund.de/kompetenzbereiche/arbeit-bildung/beitrag/arbeitsrechtliche-aspekte-von-temporaerer-auslandstaetigkeit>
 FN 8: <https://www.hrm.de/mitarbeiter-im-ausland-einsetzen-was-sagt-das-arbeitsrecht/>
 FN 9: <https://danielweigert.de/arbeitsverhaeltnisse-mit-auslandsbezug-worauf-ist-zu-achten/>
 FN 10: <https://www.tk.de/firmenkunden/versicherung/tk-service-ausland/entsendung-ins-ausland/voraussetzungen-entsendung-2034942>
 FN 11: <https://www.tk.de/firmenkunden/versicherung/tk-service-ausland/entsendung-ins-ausland/arbeitsrecht-bei-entsendungen-2034984>
 FN 12: <https://rechtsanwaeltin-hn.de/entsendungen-und-auslandseinsatz/>
 FN 13: <https://www.ihk.de/konstanz/recht-und-steuern/arbeitsrecht/besondere-vorschriften/entsendung-1671736>
 FN 14: <https://www.ihk.de/regensburg/fachthemen/recht/arbeitsrecht/arbeitsvertrag-und-beschaefigungsverhaeltnisse/entsendung-von-arbeitnehmern-ins-ausland-1321404>
 FN 15: <https://www.ihk.de/bodensee-oberschwaben/international/entsendung-ins-ausland/entsendung-von-arbeitnehmern-ins-ausland-1942788>
 FN 16: https://www.ihk-bonn.de/fileadmin/dokumente/Downloads/Recht_und_Steuern/Arbeitsrecht/EntsendungArbeitnehmerAusland.pdf
 FN 17: <https://www.liesegang-partner.de/mustervertraege/arbeitsrecht/arbeitsvertraege/grundmuster/auslandsvertrag-versetzung>
 FN 18: <https://www.steuerberatung-rommerskirchen.com/upload/Mandanten%20Infos/Unternehmen%20-%20Auslandsarbeits-%20und%20Entsendevertrag.pdf>
 FN 19: <https://kanzlei-herfurtner.de/arbeitsrecht-auslandseinsatz-expatriate/>

Fazit/Praxistipps für Arbeitgeber bei Entsendungen und Auslandseinsätzen

Vertragsgestaltung ist entscheidend: Bei Entsendungen ist die genaue vertragliche Regelung von großer Bedeutung. Es gibt verschiedene Modelle, wie das "Einvertragsmodell", bei dem das deutsche Arbeitsverhältnis bestehen bleibt und durch eine Entsendevereinbarung ergänzt wird, oder das "Zweivertragsmodell", bei dem das deutsche Arbeitsverhältnis ruht und ein befristeter Vertrag mit einer ausländischen Tochtergesellschaft geschlossen wird. Die Wahl des Modells hat weitreichende Konsequenzen für das anwendbare Recht, die Sozialversicherung und die Besteuerung.^{1,2}

Anwendbares Recht klären: Grundsätzlich gilt oft deutsches Arbeitsrecht für entsendete Mitarbeiter, insbesondere durch die EU-Entsenderichtlinie und das deutsche Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AEntG). Dies beinhaltet die Einhaltung von Mindestlöhnen, Arbeitszeiten und Urlaubsansprüchen, die den Standards des Einsatzlandes entsprechen müssen.^{3,4} In vielen Fällen muss jedoch auch das Recht des Einsatzlandes berücksichtigt werden, insbesondere was öffentlich-rechtliche Vorschriften wie Arbeitserlaubnisse, Arbeitszeitregelungen, Mindestlöhne und Feiertage betrifft. Bei Entsendungen innerhalb der EU gilt das Recht des Einsatzlandes nach einer bestimmten Dauer (oft 12 Monate, in Ausnahmefällen 18 Monate) stärker.⁵

Arbeitsvertrag anpassen oder ergänzen: Ist keine explizite Regelung zur Entsendung im ursprünglichen Arbeitsvertrag enthalten oder handelt es sich um eine sehr kurze Entsendung, kann diese vom Direktionsrecht

des Arbeitgebers umfasst sein. Bei längeren oder komplexeren Entsendungen ist jedoch oft eine Anpassung des Arbeitsvertrages oder der Abschluss eines separaten Entsendevertrags notwendig.⁶

Regelungen für Auslandseinsätze über vier Wochen: Dauert die Entsendung länger als vier Wochen, müssen im Arbeitsvertrag oder Entsendevertrag spezifische Details geregelt werden. Dazu gehören das Einsatzland, die Dauer der Tätigkeit, die Währung des Arbeitsentgelts, zusätzliche Vergütungsleistungen und die Bedingungen für die Rückkehr des Arbeitnehmers.⁶

Sozialversicherungsschutz sicherstellen: Für entsandte Mitarbeiter muss der Sozialversicherungsschutz gewährleistet sein. Bei kurzfristigen Entsendungen (bis zu 24 Monate in der EU/EWR/Schweiz und einigen anderen Ländern) kann unter bestimmten Voraussetzungen deutsches Sozialversicherungsrecht weiterhin gelten (sog. Ausstrahlung).^{4,5} Bei längeren oder dauerhaften Auslandstätigkeiten wird der Mitarbeiter in der Regel im Ausland sozialversicherungspflichtig. Eine freiwillige Weiterversicherung kann in manchen Fällen möglich sein.^{1,6} Der Abschluss einer zusätzlichen Auslandsrankenversicherung wird empfohlen, um Lücken im Versicherungsschutz zu vermeiden.¹

Informieren und Zustimmungen einholen: Bevor ein Mitarbeiter ins Ausland entsendet wird, muss seine Zustimmung eingeholt werden.⁶ Es ist ratsam, dem Mitarbeiter alle relevanten Informationen über das Projekt, den Einsatzort und die damit verbundenen Bedingungen zur Verfügung zu stellen.⁷

Schutz- und Fürsorgepflichten beachten: Arbeitgeber behalten auch bei Auslandseinsätzen ihre arbeitsrechtlichen Schutz- und Fürsorgepflichten gegenüber dem entsandten Mitarbeiter.^{4,8,9} Dies umfasst die Sorge für die Gesundheit und Sicherheit des Mitarbeiters.

Dokumentation ist unerlässlich: Neben dem Arbeitsvertrag oder der Entsendevereinbarung sind weitere Dokumente wichtig. Dazu gehört beispielsweise die A1-Bescheinigung, die die sozialversicherungsrechtliche Situation des entsandten Arbeitnehmers regelt und insbesondere innerhalb der EU erforderlich ist.²

Rückkehrgarantie regeln: Insbesondere bei der Ruhendstellung des deutschen Arbeitsverhältnisses (Zweivertragsmodell) ist eine klare Regelung zur Rückkehr des Mitarbeiters in das deutsche Arbeitsverhältnis wichtig.¹

Steuerliche Aspekte bedenken: Arbeitgeber sollten auch die steuerlichen Auswirkungen einer Entsendung berücksichtigen, die je nach Land und Dauer des Einsatzes komplex sein können.^{8,9}

Quellen:

FN 1: https://www.hensche.de/Entsendung_Ausland_Auslandsentsendung_Auslandstaetigkeit_Entsendung_Arbeitnehmer_Ausland.html

FN 2: <https://kliemt.blog/2024/07/15/auslandseinsatz-von-mitarbeitern-wie-gestalten-und-worauf-achten/>

FN 3: <https://sontheimer-arbeitsrecht.de/entsendung-von-arbeitnehmern/>

FN 4: <https://www.ihk.de/regensburg/fachthemen/recht/arbeitsrecht/arbeitsvertrag-und-beschaeftigungsverhaeltnisse/entsendung-von-arbeitnehmern-ins-ausland-1321404>

FN 5: <https://www.tk.de/firmenkunden/versicherung/tk-service-ausland/entsendung-ins-ausland/arbeitsrecht-bei-entsendung-2034984>

FN 6: https://www.ihk-bonn.de/fileadmin/dokumente/Downloads/Recht_und_Steuern/Arbeitsrecht/EntsendungArbeitnehmerAusland.pdf

FN 7: <https://www.bclg.de/de/tipps-zur-entsendung/tipps-fuer-expats-zum-auslandseinsatz.html>

FN 8: <https://www.ihk.de/konstanz/recht-und-steuern/arbeitsrecht/besondere-vorschriften/entsendung-1671736>

FN 9: <https://www.ihk.de/bodensee-oberschwaben/international/entsendung-ins-ausland/entsendung-von-arbeitnehmern-in-s-ausland-1942788>

Equal Pay

Equal Pay, zu Deutsch „Gleiches Entgelt“, ist ein arbeitsrechtliches Prinzip, das besagt, dass Männer und Frauen für gleiche oder gleichwertige Arbeit dieselbe Vergütung erhalten müssen.^{1,2} Dies gilt nicht nur für das Grundgehalt, sondern umfasst alle Vergütungsbestandteile wie Boni, Zulagen, Sachbezüge und weitere Leistungen.¹ Die Unterscheidung zwischen „gleicher Arbeit“ und „gleichwertiger Arbeit“ ist dabei zentral: Gleiche Arbeit bezieht sich auf identische oder sehr ähnliche Tätigkeiten, während gleichwertige Arbeit unterschiedliche Tätigkeiten mit vergleichbaren Anforderungen, Qualifikationen und Verantwortlichkeiten meint.¹

Gesetzliche Grundlagen

Der Grundsatz der Entgeltgleichheit ist rechtlich verankert, insbesondere durch das **Entgelttransparenzgesetz (EntgTranspG)**, das seit 2017 in Kraft ist.^{1,3,4} Dieses Gesetz hat das Ziel, Frauen dabei zu unterstützen, ihren Anspruch auf gleiches Entgelt für gleiche oder gleichwertige Arbeit besser durchzusetzen und Diskriminierung beim Entgelt zu verhindern.^{2,4}

Ein Kernstück des EntgTranspG ist der **individuelle Auskunftsanspruch**.^{4,5,6} Beschäftigte in Betrieben mit in der Regel mehr als 200 Mitarbeitenden können vom Arbeitgeber Auskunft über die Lohnstrukturen verlangen und erfahren, nach welchen Kriterien sie bezahlt werden.^{7,8} Dieser Anspruch soll Transparenz schaffen und Betroffenen ermöglichen, ungerechtfertigte Lohndifferenzen aufzudecken und gegebenenfalls gerichtlich dagegen vorzugehen.^{5,8} Ab dem 7. Juni 2026 gelten durch die Umsetzung einer EU-Richtlinie neue, strengere Regeln, die auch für kleinere und mittlere Unternehmen relevant werden.⁴

Des Weiteren verpflichtet das EntgTranspG Arbeitgeber mit in der Regel mehr als 500 Beschäftigten zur Durchführung von **betrieblichen Verfahren zur Überprüfung und Herstellung von Entgeltgleichheit** sowie zur Erstellung eines **Berichts zur Gleichstellung und Entgeltgleichheit**.^{6,7,9} Diese Berichte sollen Auskunft über die Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern und deren Wirkungen geben sowie über Maßnahmen zur Herstellung von Entgeltgleichheit.^{3,9}

Das **Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG)** verbietet ebenfalls die Benachteiligung wegen des Geschlechts in Bezug auf Arbeitsbedingungen, einschließlich der Bezahlung.^{10,11} Eine geringere Bezahlung von Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit ist demnach diskriminierend und verboten, es sei denn, der Arbeitgeber kann triftige, sachliche Gründe dafür nachweisen.^{10,12}

Equal Pay der Leiharbeit

Im Bereich der Leiharbeit gilt seit 2004 der **Equal-Pay-Grundsatz**, der in § 8 des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) geregelt ist.^{3,13} Dieser Grundsatz besagt, dass Leiharbeitnehmer nach einer bestimmten Beschäftigungsdauer (in der Regel neun Monate) Anspruch auf das gleiche Arbeitsentgelt haben wie vergleichbare Stammmitarbeiter des Entleihers.^{3,13} Der „Equal-Pay“-Grundsatz umfasst dabei nicht nur den reinen Lohn, sondern auch Gratifikationen, Urlaubsgeld und andere Leistungen.¹⁴ Es gibt Ausnahmen von dieser Regelung, beispielsweise wenn Tarifverträge Anwendung finden, die eine Anpassung des Entgelts nach einer bestimmten Einarbeitungszeit oder nach spätestens 15 Monaten vorsehen.¹³

Der Gender Pay Gap

Der Gender Pay Gap bezeichnet die prozentuale Lohnlücke zwischen Männern und Frauen.^{1,3} Man unterscheidet zwischen dem unbereinigten und dem bereinigten Gender Pay Gap:

Unbereinigter Gender Pay Gap: Dieser ergibt sich aus dem durchschnittlichen Bruttostundenlohn aller erwerbstätigen Männer und Frauen und berücksichtigt keine strukturellen Unterschiede.^{1,3} Im Jahr 2024 lag dieser Wert bei etwa 16 %, wobei Frauen durchschnittlich 16 % weniger pro Stunde verdienten als Männer.^{4,5}

Bereinigter Gender Pay Gap: Hier werden strukturelle Faktoren wie unterschiedliche Berufe, Beschäftigungsumfang oder Berufserfahrung herausgerechnet.^{1,3} Der bereinigte Gender Pay Gap lag 2022 bei 7 %³ und 2023 bei 5,5 %.¹

Die Ursachen für den Gender Pay Gap sind vielfältig und reichen von unterschiedlichen Berufswahlen über Teilzeitarbeit und Erwerbsunterbrechungen (oftmals familienbedingt) bis hin zur Unterrepräsentation von Frauen in Führungspositionen.¹

Recht auf gleiche Bezahlung und Durchsetzung

Beschäftigte haben ein Recht auf gleiche Bezahlung für gleiche oder gleichwertige Arbeit.^{2,15} Arbeitgeber müssen sachliche, nicht geschlechtsbedingte Gründe für etwaige Entgeltunterschiede nachweisen können.^{12,15} Beispielsweise rechtfertigt eine bloße Verhandlung über das Gehalt allein keine ungerechte Bezahlung, wenn diese zu einer Benachteiligung aufgrund des Geschlechts führt.¹⁶

Im Falle einer vermuteten Lohndiskriminierung können Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer verschiedene Schritte unternehmen:

1. **Auskunftsersuchen:** Der Auskunftsanspruch nach dem EntgTranspG (für Betriebe mit über 200 Mitarbeitenden) ermöglicht es, Informationen über die Gehaltsstrukturen zu erhalten.^{5,8}
2. **Sammeln von Indizien:** In kleineren Betrieben, in denen kein gesetzlicher Auskunftsanspruch besteht, können Indizien für eine ungerechtfertigte Gehaltsdifferenz gesammelt werden.⁸
3. **Rechtliche Beratung:** Bei begründeten Verdachtsmomenten ist die Konsultation eines auf Arbeitsrecht spezialisierten Anwalts ratsam, um die eigenen Ansprüche geltend zu machen.^{5,8}

Ausschlussfristen in Arbeitsverträgen müssen beachtet werden, wenn Ansprüche auf gleiche Bezahlung geltend gemacht werden sollen.¹⁴

Quellen:

- FN 1: <https://www.emplovia-hr.com/de/hr-lexikon/equal-pay>
 FN 2: <https://www.perspektiven-schaffen.de/ps-de/unternehmen-arbeitgeber/entgeltgleichheit>
 FN 3: <https://www.haendlerbund.de/de/ratgeber/recht/entgelttransparenzgesetz>
 FN 4: <https://www.lexware.de/wissen/mitarbeiter-gehalt/entgelttransparenzgesetz-diese-regeln-gelten/>
 FN 5: <https://www.anwalt.de/rechtstipps/entgelttransparenzgesetz-und-equal-pay-ihr-anwalt-fuer-arbeitsrecht-informiert-rec-ht-auf-auskunft-und-gleiches-gehalt-241481.html>
 FN 6: <https://www.bmbfsfj.bund.de/entgelttransparenzgesetz>
 FN 7: <https://www.gleichstellungsportal.de/abc-der-gleichstellung/entgelttransparenzgesetz/>
 FN 8: <https://notruf-kuendigung.de/arbeitsrecht-ratgeber/equal-pay>
 FN 9: <https://www.gesetze-im-internet.de/entgtranspg/BJNR215210017.html>
 FN 10: <https://www.arbrb.de/blog/2023/03/28/equal-pay-und-agg/>
 FN 11: https://www.gesetze-im-internet.de/englisch_agg/englisch_agg.html
 FN 12: https://www.hensche.de/Rechtsanwalt_Arbeitsrecht_Handbuch_Gleichbehandlung.html
 FN 13: <https://www.personio.de/hr-lexikon/equal-pay/>
 FN 14: <https://www.arbeitsrecht-hessen.de/glossar-begriffserlaeuterung-rechtlicher-begriffe/equal-pay.html>
 FN 15: <https://www.anwalt.de/rechtstipps/anspruch-auf-equal-pay-233001.html>
 FN 16: <https://www.arbeitsrecht-aktuell.ch/de/2023/03/03/equal-pay-verhandlungsgeschick-als-rechtfertigungsbeweis/>

Fazit/Praxistipps für Arbeitgeber

Entgeltstrukturen transparent gestalten und analysieren

Überprüfen Sie regelmäßig Ihre Gehaltsrichtlinien und -strukturen, um mögliche geschlechtsspezifische Lohnunterschiede zu identifizieren und zu beseitigen.¹ Analysieren Sie Ihre Entgeltstrukturen objektiv und identifizieren Sie Ungleichheiten, die historisch gewachsen sind oder auf individuellen Verhandlungen beruhen.²

Entwickeln Sie klare, nachvollziehbare und geschlechtsneutrale Kriterien für Gehaltsfestlegungen, Beförderungen und Gehaltsentwicklungen.¹ Diese Kriterien sollten sich auf Leistung, Position, Erfahrung und Fähigkeiten stützen.¹

Stellen Sie sicher, dass alle Vergütungsbestandteile, einschließlich Boni, Zuschläge, Sonderzahlungen und geldwerter Vorteile, in die Entgeltgleichheitsprüfung einbezogen werden.^{2,3,4}

Informationspflichten und Transparenz

Geben Sie klare Gehaltsspannen in Stellenanzeigen an und verzichten Sie darauf, Bewerber nach ihrem bisherigen Gehalt zu fragen.¹

Informieren Sie Ihre Mitarbeiter über die Kriterien und Verfahren der Entgeltfindung.⁵ Unternehmen mit mehr als 200 Beschäftigten müssen auf Anfrage Auskunft über die Gehaltsfindung geben.^{5,6} Auch für kleinere Betriebe wird durch die EU-Richtlinie ein verbindlicher Anspruch auf Auskunft angestrebt.⁷

Berücksichtigen Sie bei der Auskunftspflicht, dass die Daten von mindestens sechs vergleichbaren Kollegen des anderen Geschlechts abgefragt werden müssen, um Rückschlüsse auf Einzelpersonen zu vermeiden.^{6,7} Mitarbeiter können Auskünfte nur einmal alle zwei Jahre verlangen.⁶

Berichtspflichten und Dokumentation

Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten sind verpflichtet, regelmäßig Berichte zur Gleichstellung und Entgeltgleichheit zu erstellen.^{1,6,8} Für tarifgebundene Arbeitgeber gilt eine Frist von fünf Jahren, für andere Unternehmen drei Jahre.^{6,7}

Diese Berichte sollten eine Bestandsaufnahme und Analyse der Entgeltstrukturen enthalten und im Unternehmen veröffentlicht werden.^{6,8}

Ab Juni 2026 müssen Unternehmen mit mindestens 100 Beschäftigten umfassende Informationen zum geschlechtsspezifischen Lohngefälle veröffentlichen.^{7,9}

Umgang mit Zeitarbeit

Stellen Sie sicher, dass Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter ab dem neunten Monat des ununterbrochenen Einsatzes das gleiche Entgelt wie vergleichbare Festangestellte erhalten (Equal Pay).^{3,4,10} Dieser Anspruch umfasst alle Vergütungen und Zusatzleistungen.^{3,4}

Die Beschäftigungsdauer im Kundenunternehmen ist entscheidend; eine Unterbrechung von mehr als drei Monaten führt zu einem erneuten Beginn der Frist.²

Ein Tarifvertrag kann abweichende Regelungen für eine gestufte Anpassung des Entgelts vorsehen, die jedoch spätestens nach 15 Monaten die vollständige Lohngleichheit herbeiführen muss.^{3,10}

Für die korrekte Berechnung des Vergleichsentgelts für Leihkräfte sind sowohl der Entleiher als auch der Personaldienstleister gemeinsam verantwortlich.²

Besondere Anlässe und Rechtsunsicherheiten

Bei Indizien für eine Diskriminierung liegt die Beweislast beim Arbeitgeber.^{5,11} Es ist ratsam, Entgeltstrukturen sorgfältig zu dokumentieren und sachliche Gründe für Gehaltsunterschiede jederzeit nachweisen zu können.^{5,12} Verhandlungsgeschick allein ist kein ausreichender Grund für Gehaltsunterschiede.¹²

Klagen auf Schadensersatz und Entschädigung können zwei Monate nach Kenntnis der Benachteiligung geltend gemacht werden.⁵

Schulung und Change Management

Bieten Sie Schulungen für Mitarbeiter und Führungskräfte zum Thema Entgeltgleichheit und Diskriminierungsprävention an.^{8,13}

Begleiten Sie die Einführung von Transparenzmaßnahmen durch aktives Change-Management, um Akzeptanz zu fördern und Unruhe zu vermeiden.^{7,13}

Unternehmen mit weniger als 250 Mitarbeitern können technische Hilfe und Schulungen zur Umsetzung der EU-Vorgaben erhalten.⁹

Quellen:

FN 1: <https://www.michaelpage.de/advice/management-tipps/entgelttransparenzgesetz>

FN 2: <https://jobvalley.com/de-de/blog/equal-pay/>

FN 3: <https://www.hrworks.de/lexikon/equal-pay/>

FN 4: <https://www.personio.de/hr-lexikon/equal-pay/>

FN 5: <https://anwalt.re/equal-pay/>

FN 6: <https://www.personio.de/hr-lexikon/entgelttransparenzgesetz/>

FN 7: <https://www.stepstone.de/e-recruiting/hr-wissen/gehalt/entgelttransparenzgesetz/>

FN 8: <https://www.haufe-akademie.de/blog/themen/entgeltabrechnung/entgelttransparenzgesetz/>

FN 9: <https://www.ihk.de/koeln/hauptnavigation/recht-steuern/faq-6844354>

FN 10: <https://www.instaff.jobs/arbeitsrecht/equal-pay>

FN 11: <https://www.dresdner-fachanwaelte.de/rechtsgebiete/arbeitsrecht/entgeltgleichheit-im-arbeitsrecht-zwei-wegweisen>

de-urteile-und-ihre-bedeutung-fuer-die-praxis/

FN 12: <https://www.ihk-bonn.de/recht-und-steuern/recht/aktuelles/grundurteil-entgeltgleichheit-fuer-maenner-und-frauen-bei-gleicher-oder-gleichwertiger-arbeit>

FN 13: https://www.protiviti.com/sites/default/files/2024-09/flyer_equal-pay-compliance-de.pdf

Europäische Aktiengesellschaft

Die Europäische Aktiengesellschaft (Societas Europaea, kurz SE) ist eine Rechtsform für Aktiengesellschaften, die in der Europäischen Union (EU) und im Europäischen Wirtschaftsraum (EWR) tätig sind^{1,2}. Sie ermöglicht Unternehmen, grenzüberschreitend unter einer einheitlichen Rechtsform zu agieren und erleichtert somit die Kooperation zwischen verschiedenen Mitgliedstaaten^{1,3}. Die Gründung einer SE setzt in der Regel einen grenzüberschreitenden Zusammenschluss mehrerer Unternehmen aus der EU oder dem EWR voraus⁴. Das Mindestkapital einer SE beträgt 120.000 Euro^{2,3}.

Arbeitsrechtliche Aspekte der SE

Aus arbeitsrechtlicher Sicht sind insbesondere die Regelungen zur Beteiligung der Arbeitnehmer von Bedeutung, die im Gesetz über die Beteiligung der Arbeitnehmer in einer Europäischen Gesellschaft (SE-Beteiligungsgesetz – SEBG) verankert sind^{5,6,7}. Ziel des SEBG ist es, die erworbenen Rechte der Arbeitnehmer auf Beteiligung an Unternehmensentscheidungen zu sichern^{5,6,8}.

Beteiligungsverfahren und Vereinbarung

Bei der Gründung oder Umwandlung einer SE sind die zuständigen Leitungs- oder Verwaltungsorgane verpflichtet, mit einem **besonderen Verhandlungsgremium** die Beteiligung der Arbeitnehmer auszuhandeln^{4,9,10}. Dieses Gremium setzt sich aus Arbeitnehmervertretern der beteiligten Unternehmen zusammen und wird auf Basis der beschäftigten Arbeitnehmer gebildet^{4,11}.

Das Ziel dieser Verhandlungen ist der Abschluss einer schriftlichen **Vereinbarung über die Beteiligung der Arbeitnehmer** in der SE^{9,10}. Diese Vereinbarung regelt unter anderem den Geltungsbereich, die Zusammensetzung und die Befugnisse des SE-Betriebsrats, die Art und Weise der Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmervertretung sowie die finanziellen und materiellen Mittel, die dem SE-Betriebsrat zur Verfügung stehen^{9,11}.

Beteiligung der Arbeitnehmer kraft Gesetzes

Kommt keine Vereinbarung zustande, tritt an die Stelle der Vereinbarung die **Beteiligung der Arbeitnehmer kraft Gesetzes**^{6,8}. Dies beinhaltet in der Regel die Einrichtung eines **SE-Betriebsrats** und/oder die Mitbestimmung der Arbeitnehmer im Aufsichtsrat der SE^{10,11}.

SE-Betriebsrat

Zur Sicherung des Rechts auf grenzüberschreitende Unterrichtung und Anhörung wird ein SE-Betriebsrat errichtet^{6,11}. Dieser setzt sich aus Arbeitnehmern der SE und ihrer Tochtergesellschaften und Betriebe zusammen¹¹. Der SE-Betriebsrat wählt aus seiner Mitte einen Vorsitzenden und dessen Stellvertreter¹¹. Seine Aufgaben umfassen die Unterrichtung und Anhörung durch die Leitung der SE in Angelegenheiten, die die SE, ihre Tochtergesellschaften oder Betriebe betreffen^{8,11}.

Mitbestimmung

Die Beteiligung der Arbeitnehmer kann auch durch Mitbestimmung in den Organen der SE erfolgen. Dies kann die Wahl oder Bestellung von Mitgliedern des Verwaltungs- oder Aufsichtsorgans durch die Arbeitnehmervertreter umfassen⁹. Die bestehenden Mitbestimmungsrechte in den Gründungsgesellschaften sind maßgeblich für die Ausgestaltung der Beteiligungsrechte in der SE^{6,8}. Insbesondere bei einer Umwandlung in eine SE muss die Beteiligungsvereinbarung mindestens das gleiche Ausmaß an Mitbestimmung gewährleisten, das in der umzuwandelnden Gesellschaft bestand^{11,12}.

Wichtige gesetzliche Grundlagen

Verordnung (EG) Nr. 2157/2001 über das Statut der Europäischen Gesellschaft (SE-Verordnung)^{3,13}

Richtlinie 2001/86/EG zur Ergänzung des Statuts der Europäischen Gesellschaft hinsichtlich der Beteiligung der Arbeitnehmer (SE-Richtlinie)^{3,5}

Gesetz über die Beteiligung der Arbeitnehmer in einer Europäischen Gesellschaft (SE-Beteiligungsgesetz – SEBG) vom 22. Dezember 2004^{5,6,7,14}

Grenzen der Mitbestimmung und Vermeidung von Mitbestimmung

Es gibt Fälle, in denen Unternehmen versuchen, die bestehende Mitbestimmung durch die Wahl der SE-Rechtsform zu vermeiden¹⁵. Gerichte haben jedoch entschieden, dass insbesondere bei der identitätswahrenden Umwandlung in eine SE die bisherigen Mitbestimmungsrechte aufrechterhalten werden müssen¹². Eine Ausnahme kann bei der Gründung einer "Vorrats-SE" bestehen, die zunächst keine Arbeitnehmer beschäftigt, jedoch nachaktiv wird¹⁰.

Sonstige Aspekte

Der Begriff des Arbeitnehmers richtet sich nach den Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten der jeweiligen Mitgliedstaaten⁸. Das SEBG gilt für eine SE mit Sitz im Inland sowie – unabhängig vom Sitz – für die im Inland beschäftigten Arbeitnehmer¹⁶.

Quellen:

FN 1: <https://www.rosepartner.de/se-societas-europaea-europaeische-aktiengesellschaft.html>
 FN 2: https://de.wikipedia.org/wiki/Europäische_Gesellschaft
 FN 3: <https://www.offenbach.ihk.de/recht-und-steuern/unternehmensrecht/rechtsformen/europa-ag/>
 FN 4: <https://www.die-betriebsratskanzlei.com/2019/08/mitbestimmung-umwandlung-se/>
 FN 5: <https://www.gesetze-im-internet.de/sebg/BJNR368600004.html>
 FN 6: https://www.gesetze-im-internet.de/sebg/_1.html
 FN 7: <https://www.anwalt.de/gesetze/sebg>
 FN 8: https://www.umwelt-online.de/recht/allgemei/wirtschaft/sebg_ges.htm
 FN 9: <https://www.gesetze.li/konso/pdf/2006027000?version=1>
 FN 10: <https://www.fgvw.de/neues/archiv-2025/gesellschaftsrecht-mitbestimmung-in-der-europaeischen-aktiengesellschaft-societas-europea-se>
 FN 11: <https://lxgesetze.de/sebg/21>
 FN 12: <https://kuettner-rechtsanwaelte.de/blog/mitbestimmung-in-der-europaeischen-aktiengesellschaft-se-keine-sitzgaran-tien-fuer-gewerkschaftsvertreter-im-aufsichtsrat>
 FN 13: https://www.boeckler.de/fpdf/HBS-003595/p_mbf_se_stolltkluge_03595.pdf
 FN 14: <https://lexetius.com/SEBG>
 FN 15: <https://www.mitbestimmung.de/html/fokus-europaeische-aktiengesellschaft-15344.html>
 FN 16: <https://www.inilibra.com/document/download/pdf/uuid/908c5c72-5ff2-3e83-a5fb-081a02bf3817>

Fazit/Praxistipps für Arbeitgeber

Frühzeitige Einbindung aller relevanten Bereiche: Bei der Gründung einer Europäischen Aktiengesellschaft (SE) sind nicht nur Gesellschafts- und Steuerrechtsexperten einzubeziehen, sondern auch Arbeitsrechtler von Beginn an. Eine sorgfältige arbeitsrechtliche Vorbereitung und Begleitung des gesamten Gründungsprozesses ist unerlässlich¹.

Strategische Planung der SE-Gründung: Wägen Sie die Beweggründe für eine SE-Gründung sorgfältig ab. Vorteile können eine international anerkannte Rechtsform, eine Betonung der internationalen Ausrichtung, Börsenfähigkeit, Erleichterungen bei der Investorensuche und Finanzierung sowie die Möglichkeit, den Gesellschaftssitz flexibel innerhalb der EU zu verlegen, sein¹.

Gestaltung der Arbeitnehmerbeteiligung: Die SE-Rechtsform bietet die Chance, die Arbeitnehmerbeteiligung individuell an die Bedürfnisse des Unternehmens und die Unternehmenskultur anzupassen¹. Dies kann durch eine "maßgeschneiderte" Beteiligungsvereinbarung geschehen, die unterschiedliche Beteiligungsrechte wie Unterrichtung, Anhörung und Mitbestimmung regelt².

Vorbereitung des Besonderen Verhandlungsgremiums (BVG): Das BVG wird aus Arbeitnehmervertretern aller betroffenen Länder gebildet^{1,2}. Informieren Sie die Arbeitnehmer über die geplante SE-Gründung und fordern Sie sie schriftlich zur Bildung des BVG auf, um die Verhandlungsfrist von maximal sechs Monaten (verlängerbar um weitere sechs Monate) effektiv zu nutzen².

Verhandlung der Beteiligungsvereinbarung: Das BVG verhandelt mit der Unternehmensleitung über den Inhalt der Arbeitnehmerbeteiligung in der zukünftigen SE^{1,2}. Ohne eine abgeschlossene Beteiligungsvereinbarung kann eine SE nicht im Handelsregister eingetragen werden^{3,4}. Achten Sie auf eine korrekte Aufforderung und Information, um spätere Unstimmigkeiten zu vermeiden².

Mitbestimmungsniveau in der SE: Bei einer Umwandlung in eine SE muss die Beteiligungsvereinbarung mindestens das bisherige Mitbestimmungsniveau gewährleisten. Es besteht jedoch kein Anspruch auf eine Sitzgarantie für Gewerkschaftsvertreter im Aufsichtsrat, wenn dies nicht explizit vereinbart wird^{5,6}. Das

Mitbestimmungsniveau kann im Vergleich zu strengeren nationalen Regelungen flexibler gestaltet werden, wobei eine Abweichung vom deutschen Mitbestimmungsrecht nicht zwingend zu einer Verringerung der Rechte führen muss⁵.

Vorsicht bei "Vorrats-SEs": Wenn eine SE ohne Arbeitnehmer gegründet wird (Vorrats-SE), ist grundsätzlich kein Beteiligungsverfahren notwendig. Der Europäische Gerichtshof und das Bundesarbeitsgericht haben entschieden, dass ein solches Verfahren bei späterer Aktivierung nicht zwangsläufig nachgeholt werden muss, solange kein Missbrauch zur Umgehung von Mitbestimmungsrechten vorliegt^{4,7}. Es ist jedoch ratsam, dies rechtlich genau prüfen zu lassen.

Wahl des Leitungsmodells: Die SE bietet ein Wahlrecht zwischen einer dualistischen (Vorstand und Aufsichtsrat) und einer monistischen (Verwaltungsrat) Führungsstruktur^{1,8}. Diese Entscheidung kann Kosten und Verwaltungsaufwand beeinflussen⁶.

Flexibilität durch SE-Gründung: Die SE kann als Mittel dienen, um potenziell strengeren nationalen Mitbestimmungsgesetzen bei Erreichen bestimmter Arbeitnehmerzahlen (z. B. 500 für Drittelbeteiligung, 2000 für paritätische Mitbestimmung) zu entgehen, indem die Mitbestimmungsrechte im Rahmen der Beteiligungsvereinbarung flexibler gestaltet werden. Acht von zehn SEs sind nicht mitbestimmt⁶.

Internationale Ausrichtung nutzen: Die SE ist eine international anerkannte Rechtsform, die die globale Ausrichtung eines Unternehmens unterstreicht und als vorteilhaft für Investorensuche und Finanzierung angesehen werden kann^{1,8}.

Quellen:

FN 1: <https://pwwl.de/zwingende-beteiligung-der-arbeitnehmer-bei-der-gruendung-einer-europaeischen-aktiengesellschaft-societas-europaea-se/>

FN 2: <https://www.noerr.com/de/insights/massgeschneiderte-mitbestimmung---arbeitnehmerbeteiligung-in-der-societas-europaea>

FN 3: https://www.boeckler.de/fpdf/HBS-003595/p_mbf_se_stolltkluge_03595.pdf

FN 4: <https://kliemt.blog/2025/04/24/keine-arbeitnehmerbeteiligung-bei-aktivierung-einer-vorrats-se/>

FN 5: <https://kuettner-rechtsanwaelte.de/blog/mitbestimmung-in-der-europaeischen-aktiengesellschaft-se-keine-sitzgarantien-fuer-gewerkschaftsvertreter-im-aufsichtsrat>

FN 6: <https://www.cmshs-bloggt.de/gesellschaftsrecht/irrtuemer-des-gesetzgebers-tatsachen-zu-vor-und-nachteilen-der-europaeischen-aktiengesellschaft-se/>

FN 7: <https://www.fgvw.de/neues/archiv-2025/gesellschaftsrecht-mitbestimmung-in-der-europaeischen-aktiengesellschaft-societas-europea-se>

FN 8: https://www.familienunternehmen.de/media/pages/publikationen/unternehmerische-mitbestimmung-in-der-societas-europaea-se/1d36be41b5-1700144016/unternehmerische-mitbestimmung-in-der-societas-europaea_studie_stiftung-familienunternehmen.pdf

Europäischer Betriebsrat

1. Begriff und Zweck

Der Europäische Betriebsrat (EBR) ist eine Arbeitnehmervertretung auf europäischer Ebene, die in Unternehmen und Unternehmensgruppen tätig ist, die grenzüberschreitend in mehreren EU-Mitgliedstaaten oder im Europäischen Wirtschaftsraum agieren^{1,2,3}. Sein Hauptzweck ist die Stärkung der Rechte von Arbeitnehmern auf grenzüberschreitende Information und Anhörung durch die Unternehmensleitung^{4,5}. Er dient als Forum für den Dialog und Informationsaustausch zwischen der Unternehmensleitung und den Arbeitnehmern auf europäischer Ebene, um deren Interessen zu vertreten^{2,6}.

2. Gesetzliche Grundlagen

Die rechtliche Grundlage für Europäische Betriebsräte bildet die EU-Richtlinie 2009/38/EG, die am 22. September 1994 erstmals erlassen und am 6. Mai 2009 novelliert wurde^{1,7}. Diese Richtlinie wurde durch das Europäische Betriebsräte-Gesetz (EBRG) umgesetzt^{1,5,8}. Die Richtlinie gilt für die Mitgliedstaaten der Europäischen Union sowie für die anderen Vertragsstaaten des Europäischen Wirtschaftsraums (Norwegen, Island und Liechtenstein)^{4,5,9}.

3. Geltungsbereich und Voraussetzungen

Ein Europäischer Betriebsrat kann für Unternehmen und Unternehmensgruppen errichtet werden, die bestimmte Schwellenwerte erfüllen⁵:

- Mindestens 1.000 Arbeitnehmer in den Mitgliedstaaten^{3,4,10}.
- Davon müssen mindestens 150 Arbeitnehmer in jeweils mindestens zwei verschiedenen Mitgliedstaaten beschäftigt sein^{3,4,5}.

Für Unternehmensgruppen gilt diese Regelung, wenn mindestens zwei Unternehmen mit Sitz in verschiedenen Mitgliedstaaten jeweils mindestens 150 Arbeitnehmer beschäftigen⁴. Die Berechnung der Mitarbeiterzahl erfolgt in der Regel auf Basis der durchschnittlichen Anzahl der Arbeitnehmer der letzten zwei Jahre vor der Initiative zur Errichtung des EBR⁵. Liegt der Sitz der zentralen Leitung außerhalb eines Mitgliedstaats, werden nur Arbeitnehmer in EU- und EWR-Mitgliedstaaten berücksichtigt^{4,5}.

4. Errichtung und Verfahren

Die Errichtung eines Europäischen Betriebsrats erfolgt in der Regel auf Basis einer Vereinbarung zwischen der zentralen Leitung des Unternehmens und einem besonderen Verhandlungsgremium, das die Arbeitnehmer vertritt^{10,11,12,13}. Dieses besondere Verhandlungsgremium wird entweder auf Initiative der Unternehmensleitung oder auf Antrag von mindestens 100 Arbeitnehmern oder deren Vertretern aus mindestens zwei Betrieben oder Unternehmen in mindestens zwei verschiedenen Mitgliedstaaten gebildet^{4,9,13,14}.

Kommt keine Vereinbarung zustande, kann ein Europäischer Betriebsrat kraft Gesetzes errichtet werden^{4,7}. Die Richtlinie und das EBRG legen den Vorrang von Vereinbarungen zwischen den Sozialpartnern fest, was eine flexible Gestaltung der Informations- und Konsultationsverfahren ermöglicht¹⁰.

5. Aufgaben und Rechte

Die Hauptaufgaben und Rechte des Europäischen Betriebsrats umfassen:

Informationsrecht: Das Unternehmen ist verpflichtet, den EBR über wesentliche Entwicklungen und Entscheidungen zu unterrichten, insbesondere wenn diese Auswirkungen auf die Arbeitnehmer haben^{6,8}. Dies schließt die aktuelle und voraussichtliche Geschäftslage, Investitionen sowie die Einführung neuer Arbeits- und Fertigungsverfahren ein^{2,8}.

Anhörungsrecht: In Fällen von wesentlicher Bedeutung muss der EBR konsultiert werden, und ihm muss angemessene Zeit zur Abgabe einer Stellungnahme eingeräumt werden^{2,6}. Die Anhörung muss den Arbeitnehmervertretern ermöglichen, mit der Unternehmensleitung zusammenzukommen und eine begründete Antwort auf ihre Stellungnahme zu erhalten⁷.

Informationsfluss: Der EBR informiert die Arbeitnehmervertreter an den nationalen Standorten über die Ergebnisse der Unterrichtungen und Anhörungen^{4,8}.

Einflussnahme: Entwicklung gemeinsamer Konzepte, um auf unternehmerische Planungen und Entscheidungen im Sinne der Beschäftigten Einfluss zu nehmen⁸.

Der Europäische Betriebsrat hat jedoch keine echten Mitbestimmungsrechte im Sinne des deutschen Betriebsverfassungsgesetzes; Unternehmensentscheidungen hängen nicht von seiner Zustimmung ab^{2,5}. Seine Zuständigkeit beschränkt sich auf Angelegenheiten, die das gesamte Unternehmen oder mindestens zwei Betriebe oder Unternehmen in verschiedenen Mitgliedstaaten betreffen^{4,5,8,9}.

6. Zusammensetzung und Wahlverfahren

Die EU-Richtlinie enthält keine detaillierten Vorgaben für die Wahl und Benennung der Delegierten für den Europäischen Betriebsrat¹⁵. Die Mitglieder werden in der Regel nach den jeweiligen nationalen Rechtsvorschriften und Gebräuchen gewählt oder benannt^{9,15}. Es muss sichergestellt werden, dass jeder Mitgliedstaat, in dem das Unternehmen tätig ist, durch mindestens ein Mitglied vertreten ist⁹.

Der Europäische Betriebsrat kann je nach Vereinbarung zwischen drei und 30 Mitgliedern umfassen³. Oftmals werden auch Ersatzmitglieder bestellt⁴.

7. Rechte und Schutz der Mitglieder

Die Mitglieder eines Europäischen Betriebsrats genießen Schutzbestimmungen ähnlich denen nationaler Betriebsratsmitglieder^{8,16}. Dazu gehören insbesondere:

- Besonderer Kündigungsschutz^{5,8,16}.
- Schutz vor Benachteiligung oder Begünstigung aufgrund ihrer Tätigkeit⁸.
- Arbeitsbefreiung für die Ausübung ihrer Amtstätigkeit⁸.

Die zentrale Unternehmensleitung trägt die Kosten für die Arbeit des Europäischen Betriebsrats, einschließlich der finanziellen und sachlichen Mittel sowie der Reise- und Übersetzungskosten^{13,16}.

8. Einschränkungen und Kritik

Obwohl die Rechte auf Information und Anhörung durch die Richtlinie gestärkt wurden, gibt es Kritik, dass diese Rechte in der Praxis oft nicht vollständig umgesetzt werden¹. Nur eine Minderheit der EBRs wird rechtzeitig informiert und angehört, bevor Entscheidungen endgültig getroffen oder öffentlich gemacht werden¹. Die Europäische Kommission plant, die EBR-Richtlinie zu überarbeiten und zu stärken, um die Rechte und Sanktionen zu verbessern^{2,16}.

9. EBR und Brexit

Seit dem 1. Januar 2021 werden Arbeitnehmer aus dem Vereinigten Königreich aufgrund des Brexit nicht mehr von den Europäischen Betriebsräten vertreten¹. Sie zählen auch nicht mehr zur Mindestanzahl von 1.000 Mitarbeitern, die Unternehmen EBR-pflichtig macht¹.

Quellen:

- FN 1: https://de.wikipedia.org/wiki/Europäischer_Betriebsrat
 FN 2: <https://www.youtube.com/watch?v=-vMxBrZbDK0>
 FN 3: <https://wirtschaftslexikon.gabler.de/definition/europaeischer-betriebsrat-34397>
 FN 4: <https://www.betriebsrat.de/betriebsratslexikon/br/europaeischer-betriebsrat>
 FN 5: <https://www.betriebsrat-aktuell.de/br-lexikon/europaeischer-betriebsrat/>
 FN 6: <https://www.studysmarter.de/studium/rechtswissenschaften/europarecht/europaeischer-betriebsrat/>
 FN 7: <https://www.gesetze-im-internet.de/ebrg/BJNR154810996.html>
 FN 8: <https://www.betriebsrat.com/wissen/betriebsrat/europaeischer-betriebsrat>
 FN 9: <https://www.euro-betriebsrat.de/pdf/cgslb.pdf>
 FN 10: [https://www.baymevbm.de/Redaktion-\(importiert-aus-CS\)/04_Downloads/Downloads_2013/01_Recht/Publikationen/Sonstige/EBR-Leitfaden-2011.pdf](https://www.baymevbm.de/Redaktion-(importiert-aus-CS)/04_Downloads/Downloads_2013/01_Recht/Publikationen/Sonstige/EBR-Leitfaden-2011.pdf)
 FN 11: <https://eur-lex.europa.eu/DE/legal-content/summary/european-works-council.html>

FN 12: https://hwb-eup2009.mpipriv.de/index.php/Europäischer_Betriebsrat
 FN 13: <https://www.ewc-academy.eu/de/consulting/gruendung-eb.html>
 FN 14: <https://www.gpa.at/content/dam/gpa/downloads/themen/internationales/europaeischer-betriebsrat/leitfaeden-und-broschueren-in-mehreren-sprachen/Mitbestimmung%20im%20Konzern%20und%20auf%20EU-Ebene.pdf>
 FN 15: https://www.boeckler.de/fpdf/HBS-003165/mbf_bvd_europaeische_betriebsraete.pdf
 FN 16: <https://www.oegb.at/betriebsraete/arbeitnehmerinnenvertretung/eu-betriebsrat>

Fazit/Praxistipps für Arbeitgeber

Frühzeitige Einbindung und proaktive Kommunikation: Beteiligen Sie das besondere Verhandlungsgremium (BVG) oder den Europäischen Betriebsrat (EBR) frühzeitig an strategischen Entscheidungen. Eine offene und transparente Kommunikation über wirtschaftliche Entwicklungen und geplante Maßnahmen, die Arbeitnehmer betreffen, schafft Vertrauen und beugt Konflikten vor.^{1,2,3,4}

Transparenz und Informationsaustausch sicherstellen: Gewähren Sie dem EBR regelmäßige Informationen über die wirtschaftliche und finanzielle Entwicklung des Unternehmens. Dies beinhaltet auch die Anhörung bei wesentlichen Entscheidungen, die sich auf Arbeitsbedingungen, die Beschäftigungssituation oder die Unternehmensstrategie auswirken.^{3,5}

Kooperation statt Konfrontation fördern: Streben Sie eine vertrauensvolle Zusammenarbeit mit dem EBR an, die dem Wohl der Arbeitnehmer und des Unternehmens dient. Dies kann durch offene Dialoge und das gemeinsame Suchen nach Lösungen erreicht werden.^{1,6}

Kostenübernahme für die EBR-Arbeit: Die zentrale Unternehmensleitung ist verpflichtet, die notwendigen Kosten für die Aufgaben des EBR zu tragen. Dies schließt Reise- und Übersetzungskosten für die Kontaktaufnahme und die Durchführung von Sitzungen ein.^{7,8,9,10}

Demokratische Wahlverfahren beachten: Stellen Sie sicher, dass die Mitglieder des BVG und des EBR auf einer demokratischen Grundlage gewählt werden. Dies ist entscheidend für die Rechtssicherheit der Gremienarbeit.⁸

Berücksichtigung nationaler Besonderheiten: Bei der Ausgestaltung von Vereinbarungen und der täglichen Arbeit mit dem EBR sollten die unterschiedlichen nationalen Betriebsverfassungen und rechtlichen Gegebenheiten in den Mitgliedstaaten berücksichtigt werden.^{1,11,12}

Schulungsanspruch der EBR-Mitglieder anerkennen: Arbeitgeber sind verpflichtet, die Kosten für Schulungen von EBR-Mitgliedern zu tragen, damit diese ihre Aufgaben effektiv wahrnehmen können.^{9,10,11}

Geheimhaltungspflichten beachten: Sowohl die zentrale Leitung als auch die EBR-Mitglieder sind zur Wahrung von Betriebs- und Geschäftsgeheimnissen verpflichtet. Dies gilt auch nach dem Ausscheiden aus dem Gremium.^{1,6}

Klare Regelungen in der EBR-Vereinbarung: Eine gut ausgearbeitete EBR-Vereinbarung, die Zusammensetzung, Aufgaben, Befugnisse und Verfahrensweisen des EBR regelt, ist essenziell für eine reibungslose Zusammenarbeit.^{1,2,13}

Aktives Management von grenzüberschreitenden Umwandlungen: Bei Umwandlungsmaßnahmen wie Fusionen, Spaltungen oder Formwechseln sind die Mitbestimmungsrechte der Arbeitnehmer zu sichern. Dies erfordert die Beachtung nationaler und europäischer Regelungen.^{14,15,16,17}

Quellen:

FN 1: <https://www.betriebsrat.de/betriebsratslexikon/br/europaeischer-betriebsrat>
 FN 2: <https://www.weka.de/betriebsrat-personalrat/wie-ein-europaeischer-betriebsrat-gebildet-wird/>
 FN 3: <https://www.studysmarter.de/studium/rechtswissenschaften/europarecht/europaeischer-betriebsrat/>
 FN 4: <https://www.euro-betriebsrat.de/pdf/cgslb.pdf>
 FN 5: <https://lms.de/2024/04/26/spotlight-der-europaeische-betriebsrat/>
 FN 6: <https://www.gesetze-im-internet.de/ebrg/BJNR154810996.html>
 FN 7: <https://www.oegb.at/betriebsraete/arbeitnehmerinnenvertretung/eu-betriebsrat>
 FN 8: <https://www.ewc-academy.eu/de/consulting/gruendung-eb.html>
 FN 9: <https://www.betriebsrat-aktuell.de/praxiswissen-fuer-den-euro-betriebsrat/>
 FN 10: <https://www.ewc-academy.eu/de/seminare/in-house-seminare.html>
 FN 11: <https://www.betriebsrat.de/seminare/t/der-europaeische-betriebsrat-82>
 FN 12: <https://www.waf-seminar.de/seminargruppe/europaeischer-betriebsrat/br352>
 FN 13: <https://www.arbeitgeberbibliothek.de/publikationen/reihe-praxishandbuch/der-europaeische-betriebsrat-in-der-praxis.html>

FN 14: <https://www.gesetze-im-internet.de/mgvg/BJNR333210006.html>

FN 15: <https://www.gesetze-im-internet.de/mgfsg/BJNR00A0B0023.html>

FN 16: <https://www.cmshs-bloggt.de/rechtsthemen/grenzueberschreitende-umwandlungen/die-beteiligung-der-arbeitnehmer-bei-grenzueberschreitenden-umwandlungen/>

FN 17: <https://www.betriebsrat.de/news/umstrukturierung/unternehmensmitbestimmung-bei-grenzueberschreitenden-umwandlungsmassnahmen-2735423>

Fachkraft für Arbeitssicherheit

Definition und gesetzliche Grundlagen

Eine Fachkraft für Arbeitssicherheit (Sifa) ist eine Spezialistin, die Arbeitgeber in allen Fragen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes sowie der Unfallverhütung unterstützt. Dies schließt die menschengerechte Gestaltung der Arbeit mit ein. Die gesetzliche Grundlage für ihre Tätigkeit bildet primär das Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG)^{1,2}. Ergänzend dazu konkretisiert die DGUV Vorschrift 2 ("Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit") die Anforderungen an die Betreuung von Unternehmen³. Auch das Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) und das Siebte Buch Sozialgesetzbuch (SGB VII) sind relevante Rechtsvorschriften⁴.

Pflicht zur Bestellung und Ausnahmen

Grundsätzlich sind Arbeitgeber verpflichtet, Fachkräfte für Arbeitssicherheit zu bestellen^{2,5}. Diese Pflicht ergibt sich aus § 1 ASiG⁶. Es gibt jedoch Ausnahmen:

Kleine Unternehmen: Unternehmen mit weniger als zehn Mitarbeitern können von der Pflicht befreit sein (sogenanntes Unternehmermodell)⁵. In einigen Quellen wird auch die Grenze von bis zu 50 Mitarbeitern für das Unternehmermodell genannt⁵.

Ausnahmegenehmigung: Die Berufsgenossenschaft kann in bestimmten Fällen Ausnahmegenehmigungen erteilen⁵.

Bei Nichtbestellung drohen empfindliche Strafen⁵.

Aufgaben und Tätigkeiten

Die Aufgaben der Fachkraft für Arbeitssicherheit sind vielfältig und umfassen primär eine beratende Funktion, aber auch eigenständige Prüfaufträge^{1,7}. Zu ihren Kernaufgaben gehören:

Beratung und Unterstützung des Arbeitgebers: Dies betrifft alle Fragen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes^{1,2}. Insbesondere unterstützt sie bei:

- Planung, Ausführung und Unterhaltung von Betriebsanlagen und sozialen/sanitären Einrichtungen^{2,7,8}.
- Beschaffung technischer Arbeitsmittel und Einführung von Arbeitsverfahren und -stoffen^{1,7,8}.
- Auswahl und Erprobung von persönlichen Schutzausrüstungen^{7,8,9}.
- Gestaltung von Arbeitsplätzen, Arbeitsabläufen und der Arbeitsumgebung unter ergonomischen Gesichtspunkten^{1,2,7,8}.

Beurteilung der Arbeitsbedingungen: Dazu zählt die Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen zur Identifizierung von Gefahren und zur Einleitung von Gegenmaßnahmen^{3,7,10}.

Sicherheitstechnische Überprüfung: Die Fachkraft für Arbeitssicherheit überprüft Betriebsanlagen und technische Arbeitsmittel auf ihre Konformität mit Vorschriften und dem Stand der Technik⁷.

Unfalluntersuchungen: Sie untersucht Ursachen von Arbeitsunfällen, wertet die Ergebnisse aus und schlägt dem Arbeitgeber präventive Maßnahmen vor. Diese Aufgabe kann sich auch auf Berufskrankheiten und arbeitsbedingte Erkrankungen erstrecken^{7,8,10}.

Verhaltensprävention und Unterweisung: Sie wirkt darauf hin, dass sich Beschäftigte sicherheitsgerecht verhalten und unterweist sie über Gefahren sowie Schutzmaßnahmen^{1,8}. Sie unterstützt bei der Schulung von Sicherheitsbeauftragten⁸.

Integration von Arbeitsschutz: Sie soll als "Arbeitsschutzmanager" dazu beitragen, Sicherheit und Gesundheit auf allen betrieblichen Ebenen zu verankern¹¹.

Rechte und Pflichten

Die Fachkraft für Arbeitssicherheit hat bestimmte Rechte und Pflichten, die gesetzlich verankert sind^{6,10}:

Rechte:

Informationsrecht: Sie hat das Recht, über alle relevanten Angelegenheiten des Unternehmens bezüglich Sicherheit und Gesundheitsschutz informiert zu werden¹⁰.

Weisungsfreiheit: Sie ist bei der Ausübung ihrer Tätigkeiten weisungsfrei⁶.

Schutz vor Benachteiligung: Sie darf wegen der Erfüllung ihrer Aufgaben nicht benachteiligt werden⁶.

Pflichten:

Unterstützungspflicht: Sie hat die Aufgabe, den Arbeitgeber zu unterstützen^{1,2,8}.

Beratungspflicht: Sie berät Arbeitgeber, Führungskräfte und Beschäftigte^{7,10}.

Berichtspflicht: Der Arbeitgeber verpflichtet die Fachkraft für Arbeitssicherheit, über die Erfüllung ihrer Aufgaben regelmäßig schriftlich zu berichten¹².

Qualifikation

Um als Fachkraft für Arbeitssicherheit tätig sein zu können, ist eine entsprechende Ausbildung und der Nachweis bestimmter Qualifikationen erforderlich^{10,11}. Grundvoraussetzung ist in der Regel eine berufliche Qualifikation als Ingenieur, Techniker oder Meister mit mindestens zweijähriger praktischer Erfahrung¹¹. Hinzu kommt der Nachweis sicherheitstechnischer Fachkunde, die in speziellen Lehrgängen erworben werden kann^{1,2,11}. Die Träger der gesetzlichen Unfallversicherung bieten solche qualitätsgesicherten Lehrgänge an¹¹.

Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat

Die Zusammenarbeit zwischen Fachkraft für Arbeitssicherheit und Betriebsrat ist gesetzlich geregelt¹³. Nach § 9 Abs. 3 ASiG sind Fachkräfte für Arbeitssicherheit mit Zustimmung des Betriebsrats zu bestellen und abzurufen. Ebenso bedarf die Erweiterung oder Einschränkung ihrer Aufgaben der Zustimmung des Betriebsrats^{14,15}. Der Betriebsrat hat zudem ein Recht auf Unterrichtung durch die Fachkraft für Arbeitssicherheit über wichtige Angelegenheiten des Arbeitsschutzes¹³. Der Betriebsrat kann über die Einigungsstelle die Ersetzung der Zustimmung des Arbeitgebers beantragen, falls dieser die Zustimmung des Betriebsrats verweigert¹⁴. Der Betriebsrat besitzt jedoch kein Initiativrecht für die Abberufung einer Fachkraft für Arbeitssicherheit¹⁶.

Externe Unterstützung

Die Fachkraft für Arbeitssicherheit kann in besonderen Fällen Anspruch auf externe fachkundige Unterstützung haben, wenn dies zur Problemlösung erforderlich ist¹⁷. Die Organisation solcher externen Beratungen obliegt jedoch primär dem Arbeitgeber¹⁷.

Quellen:

FN 1: <https://web.arbeitsagentur.de/berufenet/beruf/14026>

FN 2: <https://www.highdoc.de/fachkraft-fuer-arbeitssicherheit-sifa/>

FN 3: <https://www.tuv.com/germany/de/lp/academy-lifecare/arbeitsmedizinischer-dienst/main-navigation/über-uns/gesetzliche-grundlagen/>

FN 4: <https://sicherheitsingenieur.nrw/die-rolle-der-fachkraft-fur-arbeitssicherheit-im-rahmen-der-gesetzlichen-regelungen/>

FN 5: <https://arbeitsschutz.jetzt/wiki/wer-braucht-eine-fachkraft-fuer-arbeitssicherheit/>

FN 6: <https://www.rechtswoerterbuch.de/lexikon/fachkraft-fuer-arbeitssicherheit/>

FN 7: <https://www.weka.de/arbeitsschutz-gefahrstoffe/fachkraft-fuer-arbeitssicherheit-aufgaben/>

FN 8: https://www.gesetze-im-internet.de/asig/_6.html

FN 9: <https://blog.lapid.de/topic/arbeitssicherheit/aufgaben-pflichten-fachkraft-arbeitssicherheit>

FN 10: <https://kanzlei-herfurtner.de/fachkraft-fuer-arbeitssicherheit/>

FN 11: <https://www.dguv.de/de/praevention/aus-weiterbildung/fasi/index.jsp>

FN 12: <https://publikationen.dguv.de/media/pdf/2f/12/8c/Vorschrift2-bgn.pdf>

FN 13: <https://www.baua.de/DE/Themen/Arbeitsgestaltung/Arbeitsorganisation/Arbeitsschutzorganisation/FAQ/FAQ-10>

FN 14: https://www.komnet.nrw.de/_sitetools/dialog/43316

FN 15: <https://www.betriebsrat.de/betriebsratslexikon/br/fachkraft-fuer-arbeitssicherheit>

FN 16: <https://www.aas-seminare.de/blog/blog-2022/mitbestimmung-bei-der-abberufung-der-fachkraft-fuer-arbeitssicherheit/>

FN 17: https://www.komnet.nrw.de/_sitetools/dialog/11693

Fazit/Praxistipps für Arbeitgeber

Erfüllen Sie Ihre gesetzliche Pflicht zur Bestellung einer Fachkraft für Arbeitssicherheit (Sifa). Das Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG) und die DGUV Vorschrift 2 verpflichten die meisten Arbeitgeber, eine Sifa zu bestellen, oft bereits ab dem ersten Mitarbeiter. Die Nichtbeachtung dieser Pflicht kann zu Bußgeldern oder im Schadensfall sogar zu strafrechtlichen Konsequenzen führen.^{1,2,3}

Formale Bestellung der Sifa schriftlich vornehmen. Die Bestellung der Sifa, sei es ein interner Mitarbeiter oder ein externer Dienstleister, muss immer schriftlich erfolgen.^{4,5,6} In dieser Bestellung sollten die zukünftigen Aufgaben der Sifa genau auf die spezifischen Betriebsbedingungen abgestimmt werden.⁵

Die Sifa umfassend unterstützen. Stellen Sie sicher, dass die bestellte Fachkraft für Arbeitssicherheit ihre Aufgaben effektiv erfüllen kann. Dies beinhaltet die Bereitstellung notwendiger Ressourcen wie Hilfspersonal, Räume, technische Ausstattung und Fortbildungsmöglichkeiten. Die Kosten für Fortbildungen trägt der Arbeitgeber.^{7,8,9}

Die Sifa als Berater und nicht als Verantwortungsüberträger sehen. Die Fachkraft für Arbeitssicherheit hat eine zentrale beratende und unterstützende Funktion im Arbeitsschutz. Sie hilft bei der Identifizierung von Gefahren und der Entwicklung von Maßnahmen, entbindet den Arbeitgeber jedoch nicht von seiner letztendlichen Verantwortung für Sicherheit und Gesundheit im Betrieb. Die oberste Auswahl-, Aufsichts- und Kontrollpflicht bleibt beim Arbeitgeber.^{5,10,11,12,13,14,15,16,17,18}

Fördern Sie die Zusammenarbeit mit der Sifa. Beziehen Sie die Fachkraft für Arbeitssicherheit frühzeitig in alle relevanten Entscheidungsprozesse ein, insbesondere bei der Planung und Einführung neuer Betriebsanlagen, Arbeitsmittel oder -verfahren. Die Sifa unterstützt bei der menschengerechten Gestaltung von Arbeitsplätzen, Arbeitsabläufen und der Arbeitsumgebung.^{1,10,19,20,21,22}

Regelmäßige sicherheitstechnische Überprüfungen durchführen lassen. Die Sifa sollte regelmäßig Betriebsanlagen und technische Arbeitsmittel sicherheitstechnisch überprüfen, insbesondere vor deren Inbetriebnahme oder Einführung.^{4,10,19} Sie sollte dabei festgestellte Mängel mitteilen und Maßnahmen zur Beseitigung vorschlagen.^{19,22}

Beteiligen Sie die Sifa an Gefährdungsbeurteilungen. Die Fachkraft für Arbeitssicherheit ist eine wichtige Unterstützung bei der Durchführung und Dokumentation von Gefährdungsbeurteilungen, die das Fundament des betrieblichen Arbeitsschutzes bilden.^{4,8,23,24}

Ermöglichen Sie die Zusammenarbeit mit Betriebsrat und Betriebsarzt. Die Sifa ist gesetzlich zur Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat und dem Betriebsarzt verpflichtet. Sie sollte den Betriebsrat über wichtige Arbeitsschutzangelegenheiten informieren und ihn auf Verlangen beraten. Die Zustimmung des Betriebsrats ist bei der Bestellung und Abberufung der Sifa notwendig.^{19,20,25,26,27,28,29}

Wählen Sie die passende Betreuungsform. Arbeitgeber haben die Möglichkeit, eine fest angestellte Fachkraft für Arbeitssicherheit zu bestellen, eine freiberufliche Sifa oder einen überbetrieblichen Dienst zu beauftragen. Die Wahl sollte sich nach den betrieblichen Gegebenheiten richten.^{3,5,30}

Nutzen Sie die Expertise der Sifa zur Unfallverhütung und Gesundheitsförderung. Die Sifa untersucht Arbeitsunfälle, wertet deren Ursachen aus und schlägt Maßnahmen zur Verhütung zukünftiger Unfälle vor. Sie berät auch zu Präventionsmaßnahmen und zur Gesundheitsförderung.^{3,4,22} Sie hilft dabei, Mitarbeiter über Unfall- und Gesundheitsgefahren aufzuklären und auf die korrekte Benutzung von Körperschutzmitteln zu achten.^{19,22,23}

Quellen:

- FN 1: <https://www.highdoc.de/fachkraft-fuer-arbeitssicherheit-sifa/>
 FN 2: <https://externe-berater.de/fachkraft-fuer-arbeitssicherheit-voraussetzungenund-bestellung/>
 FN 3: <https://arbeitsschutz.jetzt/wiki/wer-braucht-eine-fachkraft-fuer-arbeitssicherheit/>
 FN 4: <https://www.mesino-arbeitsschutz.de/work/fachkraft-arbeitssicherheit>
 FN 5: <https://www.weka.de/arbeitsschutz-gefahrstoffe/bestellung-der-fachkraft-fuer-arbeitssicherheit/>
 FN 6: https://www.komnet.nrw.de/_sitetools/dialog/6739
 FN 7: <https://vorschriften.bgn-branchenwissen.de/daten/gv/asig/5.htm>
 FN 8: <https://www.diemer-ing.de/arbeitssicherheit/pflichten-der-arbeitgeber-im-arbeitsschutz/>
 FN 9: https://www.komnet.nrw.de/_sitetools/dialog/11693
 FN 10: <https://www.weka.de/arbeitsschutz-gefahrstoffe/fachkraft-fuer-arbeitssicherheit-aufgaben/>
 FN 11: <https://bau-arbeitsschutz.com/haftung-verantwortung-arbeitsschutz/>
 FN 12: <https://arbeitssicherheit.gmbh/arbeitgeberpflichten/>
 FN 13: https://cdn.systemlift.de/100438/8_Haftung-und-Verantwortung-der-Unternehmer-im-Arbeitsschutz.doc
 FN 14: <https://www.specto-gmbh.de/fachkraft-fuer-arbeitssicherheit-bestellen-das-gilt-es-zu-beachten/>
 FN 15: <https://arbeitsschutz.jetzt/wiki/arbeitgeberpflichten/>
 FN 16: <https://www.quentic.de/fachbeitraege/haftung-und-verantwortung-im-arbeitsschutz/>
 FN 17: https://www.bghw-medienshop.de/fileadmin/user_upload/BGHW_Medienshop/Website/Medien-Dateien/B/B_2.pdf
 FN 18: <https://www.ukh.de/unternehmen-und-beschaeftigte/arbeitsschutz-und-gesundheit/sicherheit-und-gesundheit-im-betrieb-organisieren>
 FN 19: <https://www.bih.de/integrationsaemter/medien-und-publikationen/fachlexikon/detail/fachkraft-fuer-arbeitssicherheit/>

- FN 20: <https://www.iftue.de/leistungen/arbeitssicherheit-gesundheitsschutz/aufgaben-der-sicherheitsfachkraefte/>
 FN 21: <https://arbeitsschutz.jetzt/wiki/aufgaben-der-fachkraft-fur-arbeitssicherheit/>
 FN 22: <https://www.ias-gruppe.de/arbeitssicherheit-nach-asig/die-aufgaben-einer-fachkraft-fuer-arbeitssicherheit>
 FN 23: <https://mittelstandsschutz.de/magazin/fachkraft-fuer-arbeitssicherheit>
 FN 24: <https://kanzlei-herfurtner.de/fachkraft-fuer-arbeitssicherheit/>
 FN 25: <https://www.baua.de/DE/Themen/Arbeitsgestaltung/Arbeitsorganisation/Arbeitsschutzorganisation/FAQ/FAQ-10>
 FN 26: https://www.komnet.nrw.de/_sitetools/dialog/17998
 FN 27: <https://vorschriften.bgn-branchenwissen.de/daten/gv/asig/9.htm>
 FN 28: <https://www.betriebsrat.de/news/arbeitssicherheit/eine-partnerschaft-fuer-die-arbeitssicherheit-20616>
 FN 29: <https://www.betriebsrat.de/news/pdf/arbeitssicherheit/eine-partnerschaft-fuer-die-arbeitssicherheit-20616>
 FN 30: <https://www.baua.de/DE/Themen/Arbeitsgestaltung/Arbeitsorganisation/Arbeitsschutzorganisation/FAQ/FAQ-17>

Fragebogen des Arbeitgebers

Aus arbeitsrechtlicher Sicht ist ein Fragebogen des Arbeitgebers ein Instrument, das verwendet wird, um Informationen von Arbeitnehmern oder über Arbeitnehmer zu sammeln. Dies kann verschiedene Zwecke haben, wie z. B. die Vorbereitung auf Rechtsstreitigkeiten, die Erhebung von Daten für Mitarbeiterbefragungen oder die administrative Verwaltung von Personalangelegenheiten.^{1,2,3,4}

Zweck und rechtliche Grundlagen

Ein Fragebogen kann von einem Arbeitgeber genutzt werden, um spezifische Informationen für unterschiedliche Kontexte zu erfassen. Dazu gehören beispielsweise die Klärung von Details im Rahmen eines bestehenden oder beendeten Arbeitsverhältnisses, die Vorbereitung auf Verhandlungen oder die Sammlung von Daten zur Verbesserung von Arbeitsabläufen und Mitarbeiterzufriedenheit.^{1,5}

Rechtlich gesehen müssen bei der Verwendung von Fragebögen die geltenden arbeitsrechtlichen Bestimmungen und insbesondere die datenschutzrechtlichen Vorgaben, wie die Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO), beachtet werden.^{5,6,7,8} Die Verarbeitung von personenbezogenen Daten im Rahmen eines Beschäftigungsverhältnisses bedarf einer Rechtsgrundlage.⁶

Datenschutzrechtliche Aspekte

Ein zentraler Aspekt bei der Verwendung von Arbeitgeberfragebögen ist der Datenschutz. Die DSGVO regelt die Verarbeitung personenbezogener Daten und sieht vor, dass diese nur für die Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses verarbeitet werden dürfen.^{5,6,8}

Freiwilligkeit und Einwilligung

Die Teilnahme an Mitarbeiterbefragungen, die oft mittels Fragebögen erfolgen, muss grundsätzlich freiwillig sein.^{5,7} Arbeitgeber dürfen ihre Mitarbeiter nicht zu einer Teilnahme zwingen, da dies als unzulässige Beeinflussung gewertet werden könnte.⁵ In Fällen, in denen keine explizite Rechtsgrundlage für die Datenverarbeitung besteht, ist eine Einwilligung des Mitarbeiters erforderlich.⁸ Diese Einwilligung muss auf freier Entscheidung basieren, und Mitarbeiter dürfen nicht unter Druck gesetzt werden, diese zu erteilen.⁷

Anonymität und Transparenz

Bei Mitarbeiterbefragungen sollte die Anonymität gewährleistet sein, sodass keine Rückschlüsse auf die Identität der befragten Person gezogen werden können.^{5,7} Dies betrifft sowohl die Fragestellung als auch die Auswertung der Ergebnisse.⁵ Arbeitgeber sind zudem verpflichtet, die Mitarbeiter umfassend über den Zweck, den Umfang und die möglichen Folgen der Datenverarbeitung zu informieren, bevor sie an einer Befragung teilnehmen.⁷

Datenverarbeitung und Speicherung

Personenbezogene Daten, die durch Fragebögen erhoben werden, dürfen nur für den im Arbeitsverhältnis definierten Zweck verarbeitet werden.⁶ Die Speicherung dieser Daten ist in der Regel auf die Dauer des Beschäftigungsverhältnisses beschränkt.⁶

Gesetzliche Vorschriften (Beispiele)

Obwohl es keine spezifischen Gesetze gibt, die ausschließlich Arbeitgeberfragebögen regeln, sind folgende allgemeine Bestimmungen relevant:

Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO): Sie regelt die Verarbeitung personenbezogener Daten und gilt für alle Unternehmen, die Daten von EU-Bürgern verarbeiten. Artikel 6 der DSGVO nennt die rechtlichen Grundlagen für die Verarbeitung, darunter die Einwilligung (Art. 6 Abs. 1 lit. a DSGVO).^{5,8}

Bundesdatenschutzgesetz (BDSG): ergänzt das BDSG die DSGVO, insbesondere im Hinblick auf den Beschäftigtendatenschutz. § 26 BDSG regelt die Datenverarbeitung für Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses.

Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG): In Betrieben mit einem Betriebsrat hat dieser ein Mitbestimmungsrecht bei der Einführung und Anwendung von technischen Einrichtungen, die dazu bestimmt sind, das Verhalten oder die Leistung der Arbeitnehmer zu überwachen (§ 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG). Dies kann auch die Einführung von Fragebögen betreffen, insbesondere wenn diese zur Leistungs- oder Verhaltenskontrolle dienen.

Inhalt von Arbeitgeberfragebögen

Die Inhalte von Fragebögen können stark variieren, je nach Verwendungszweck. Sie können sich auf allgemeine Informationen zum Arbeitgeber und zum Arbeitsverhältnis beziehen^{1,2,3}, auf spezifische Angaben zum Arbeitnehmer (z.B. Kontaktdaten, familiärer Status)^{1,2,3} oder auf Details zu einer Kündigung oder Abfindung.^{2,3}

Manche Fragebögen enthalten auch Abschnitte zu rechtlichen Aspekten, wie der Angabe von Rechtsschutzversicherungen.^{1,2,3} Es ist üblich, dass solche Fragebögen mit Hinweisen auf die anwaltliche Beratung und die anfallenden Gebühren sowie Datenschutzhinweisen versehen sind.^{2,4,9}

Die Richtigkeit und Vollständigkeit der Angaben sind für eine effektive Bearbeitung von Anfragen oder Beratungen durch den Arbeitgeber von großer Bedeutung.¹

Haftung und Hinweise

Arbeitgeber, die Fragebögen einsetzen, sollten sich stets der datenschutzrechtlichen Anforderungen bewusst sein.^{5,7} Verstöße gegen die DSGVO können erhebliche Bußgelder nach sich ziehen.⁸ Daher ist es ratsam, bei der Erstellung und Verwendung von Fragebögen rechtlichen Rat einzuholen, um sicherzustellen, dass alle relevanten Vorschriften eingehalten werden.^{2,9,10}

Zudem ist zu beachten, dass die Kosten für anwaltliche Vertretung oft vom Gegenstandswert abhängen und nicht immer von der unterlegenen Partei erstattet werden.^{2,4} Informationen über die Möglichkeit von Prozesskostenhilfe oder Beratungshilfe können ebenfalls relevant sein.²

Quellen:

- FN 1: <https://www.lichtenstern.partners/app/download/10379800/Fragebogen+Arbeitsrecht.pdf>
 FN 2: https://kanzlei-koenemann.de/wp-content/uploads/2020/06/Fragebogen_Arbeitsrecht_Arbeitgeber.pdf
 FN 3: <https://www.kolbinger-drechsler.de/wp-content/uploads/2017/12/4-Aufnahmebogen-Arbeitsrecht-Arbeitgebermandat.pdf>
 FN 4: <https://dsp-anwaltskanzlei.de/wp-content/uploads/2022/02/Fragebogen-fu%CC%88r-Arbeitgeber.pdf>
 FN 5: https://dg-datenschutz.de/mitarbeiterbefragung_und_datenschutz/
 FN 6: <https://www.datenschutz-guru.de/datenschutz-informationen-fuer-beschaeftigte-dsgvo-muster/>
 FN 7: <https://datenschutzberater.nrw/datenschutz-bei-mitarbeiterbefragungen-wichtige-regeln-fuer-unternehmen/>
 FN 8: <https://www.lexware.de/wissen/unternehmensfuehrung/dsgvo/>
 FN 9: <https://www.ihk.de/blueprint/servlet/resource/blob/4537526/8f6fb6fdb4094d83712474bef3413ed/fragebogen-zur-ds-gvo-data.pdf>
 FN 10: https://www.datenschutzanwaelte-bayern.de/files/beratung_arbeitsrecht_fragebogen_fuer_arbeitgeber.docx

Fazit/Praxistipps für Arbeitgeber

Zweck und Umfang klar definieren: Bevor ein Fragebogen erstellt wird, sollte der Arbeitgeber genau festlegen, welche Informationen er benötigt und warum. Diese Informationen müssen für die Begründung, Durchführung oder Beendigung des Arbeitsverhältnisses relevant sein. Eine pauschale Datenerhebung ohne klaren Zweck ist datenschutzrechtlich problematisch.^{1,2,3,4}

Relevanz prüfen und Diskriminierung vermeiden: Alle Fragen müssen einen direkten Bezug zur auszuübenden Tätigkeit haben. Fragen, die diskriminierend sein könnten (z.B. nach Religion, ethnischer Herkunft, Schwangerschaft, sexueller Orientierung), sind tabu, es sei denn, es gibt eine spezifische Ausnahme, wie bei konfessionellen Arbeitgebern.^{1,3,4,5} Bei Vorstrafen oder Krankheiten ist ebenfalls Vorsicht geboten; Fragen sind nur zulässig, wenn ein unmittelbarer Bezug zur Tätigkeit besteht.^{1,3,6}

Datenschutzkonformität sicherstellen: Die Erhebung und Verarbeitung personenbezogener Daten muss auf einer rechtlichen Grundlage basieren, wie z. B. dem Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) und der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO). Arbeitnehmer müssen über die Datenerhebung, den Zweck und die Speicherdauer informiert werden. Sie haben ein Recht auf Auskunft, Berichtigung und Löschung ihrer Daten.⁷

Freiwilligkeit bei bestimmten Angaben: Für Informationen, die über das Notwendige hinausgehen, sollte die freiwillige Angabe des Arbeitnehmers explizit eingeholt werden, und es sollte darauf hingewiesen werden, dass die Verweigerung der Antwort keine negativen Folgen hat.^{5,8}

Korrektheit und Aktualität der Daten: Arbeitgeber sind verpflichtet, auf die sachliche Richtigkeit und Aktualität der gespeicherten Mitarbeiterdaten zu achten und bei Bedarf Korrekturen vorzunehmen.²

Dokumentation und Aufbewahrung: Sämtliche im Fragebogen erhobenen Daten sollten ordnungsgemäß dokumentiert und gemäß den gesetzlichen Aufbewahrungsfristen archiviert werden.^{2,5,9}

Klarheit und Verständlichkeit: Die Fragen im Fragebogen sollten klar formuliert und leicht verständlich sein, um Missverständnisse zu vermeiden. Bei komplexen Sachverhalten kann es sinnvoll sein, zusätzliche Erläuterungen anzubieten.^{5,10}

Interne Abstimmung und Vorlagen nutzen: Arbeitgeber können interne Richtlinien für die Erstellung von Fragebögen entwickeln oder auf geprüfte Vorlagen zurückgreifen, um eine einheitliche und rechtssichere Datenerfassung zu gewährleisten.⁵

Betriebsrat einbeziehen: Bei standardisierten Fragebögen zur Personalauswahl oder -gestaltung kann die Zustimmung des Betriebsrats gemäß § 94 BetrVG erforderlich sein.⁴

Richtigkeit der Angaben: Der Arbeitgeber ist auf die Korrektheit der Angaben im Fragebogen angewiesen. Ungenaue oder falsche Angaben können rechtliche Konsequenzen haben, wie z.B. die Anfechtung des Arbeitsvertrages wegen arglistiger Täuschung, falls der Arbeitnehmer wissentlich eine zulässige Frage falsch beantwortet hat.^{1,6,10} Jedoch hat der Arbeitnehmer bei unzulässigen Fragen ein Recht zur Lüge.^{4,6}

Umgang mit Kündigungsfragen: Wenn es um Kündigungen geht, sollten detaillierte Informationen erfragt werden, wie z. B. der Kündigungsgrund, das Datum des Zugangs, die Einhaltung von Fristen und ob Abmahnungen oder Aufhebungsverträge vorliegen.

Sonderkündigungsschutz berücksichtigen: Bei Fragen bezüglich Sonderkündigungsschutz (z. B. Schwangerschaft, Schwerbehinderung, Elternzeit) ist Vorsicht geboten. Der Arbeitgeber muss die gesetzlichen Regelungen hierzu kennen und darf keine unzulässigen Fragen stellen.^{1,6,11,13,14}

Quellen:

FN 1: <https://www.kanzlei-flaemig.de/lexikon/arbeitsrecht-f/fragerecht-des-arbeitgebers-und-offenbarungspflicht-des-arbeitnehmers/>

FN 2: <https://www.hensche.de/datenschutz-im-arbeitsrecht.html>

FN 3: <https://www.suedwest-datenschutz.com/fragerecht-des-arbeitgebers-datenerhebung-im-bewerbungsverfahren/>

FN 4: <https://www.betriebsrat.de/betriebsratslexikon/br/fragerecht-des-arbeitgebers>

FN 5: <https://www.formilo.com/vordrucke/personal/personalfragebogen/personalfragebogen-neue-mitarbeiter/>

FN 6: <https://www.rechtsanwaelte-brauer.de/veroeffentlichungen/veroeffentlichungen-inhalt/personalfragebogen-recht-zur-luege.html>

FN 7: <https://rechtsanwalt-mieschala.de/datenschutz-im-arbeitsverhaeltnis>

FN 8: <https://www.ihk.de/stuttgart/fuer-unternehmen/recht-und-steuern/datenschutzrecht/datenschutz-arbeitsverhaeltnis-4864420>

FN 9: <https://www.wko.at/unternehmensfuehrung-finanzierung-foerderungen/eu-dsgvo-mitarbeiterdaten-faq>

FN 10: <https://www.lichtenstern.partners/app/download/10379800/Fragebogen+Arbeitsrecht.pdf>

FN 11: https://www.ra-kanzlei-schulz.de/fileadmin/pdf/RA_Schulz_Fragebogen_Arbeitsrecht.pdf

FN 12: https://kanzlei-koenemann.de/wp-content/uploads/2020/06/Fragebogen_Arbeitsrecht_Arbeitgeber.pdf

FN 13: <https://www.proius.de/2008-06-15%20Checkliste%20Arbeitsrecht.pdf>

FN 14: <https://www.kasperek-kollegen.de/download/fragebogen-arbeitsrecht-7-2021.pdf>

Frauenquoten

Frauenquoten sind ein arbeitsrechtliches Instrument, das darauf abzielt, die Gleichstellung von Frauen und Männern in Führungspositionen zu fördern und deren Unterrepräsentation zu beseitigen. Sie sind Gegenstand intensiver gesellschaftlicher und rechtlicher Debatten.

Gesetzliche Grundlagen

Es gibt es mehrere Gesetze, die Frauenquoten in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst regeln:

Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen (FüPoG I) vom 15. Mai 2015: Dieses Gesetz, das am 1. Mai 2015 in Kraft trat, führte erstmals eine verbindliche Frauenquote ein. Es verpflichtet die Aufsichtsräte von börsennotierten und voll mitbestimmungspflichtigen Unternehmen zu einer Frauenquote von mindestens 30 Prozent bei Neubesetzungen. Aktuell sind davon 105 deutsche Firmen betroffen. Wenn die Quote bei Neubesetzungen nicht erfüllt wird, bleiben die entsprechenden Sitze unbesetzt ("Leerer Stuhl"-Prinzip).^{1,2,3,4,5,6}

Gesetz zur Ergänzung und Änderung der Regelungen für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen an Führungspositionen (FüPoG II) vom 11. August 2021: Dieses Gesetz erweiterte und verschärfte die Regelungen aus FüPoG I. Es beinhaltet nun auch verbindliche Vorgaben für die Vorstände von Unternehmen.

Börsennotierte und paritätisch mitbestimmte Unternehmen mit mehr als drei Vorstandsmitgliedern müssen künftig mindestens eine Frau und mindestens einen Mann im Vorstand haben.^{2,3,7,8}

Unternehmen mit Mehrheitsbeteiligung des Bundes gelten bereits bei mehr als zwei Mitgliedern im Geschäftsführungsorgan (z. B. Vorstand) eine Mindestbeteiligung von je einer Frau und einem Mann. Diese Unternehmen müssen auch eine feste Quote von mindestens 30 Prozent Frauenanteil in ihren Aufsichtsräten erfüllen.^{8,9}

Pflicht zur Festlegung individueller Zielgrößen: Börsennotierte oder paritätisch mitbestimmte Unternehmen müssen außerdem Zielgrößen für den Frauenanteil in Aufsichtsrat, Geschäftsführungsorgan und den beiden darunterliegenden Führungsebenen festlegen. Diese Ziele müssen innerhalb von fünf Jahren erreicht werden. Eine Begründungspflicht besteht, wenn für den Aufsichtsrat keine Zielgröße festgelegt wird, weil bereits die feste Mindestquote oder das Beteiligungsgebot für den Vorstand gilt. Eine "Null-Zielgröße" muss ebenfalls begründet werden.^{3,8}

Geltungsbereiche und Ausnahmen

Die gesetzlichen Frauenquoten gelten primär für:

Aufsichtsräte: Eine feste Quote von 30 Prozent für Frauen (und Männer) gilt für Aufsichtsräte von börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen.^{1,2,5,6,8,10} Diese Regelung gilt auch für Unternehmen, an denen der Bund mehrheitlich beteiligt ist.⁸

Vorstände: Ein Beteiligungsgebot, wonach in Vorständen mit mehr als drei Mitgliedern mindestens eine Frau und ein Mann vertreten sein müssen, gilt für börsennotierte und paritätisch mitbestimmte Unternehmen.^{2,3,7,8} Dies gilt auch für Geschäftsführungsorgane von Unternehmen mit Mehrheitsbeteiligung des Bundes, sofern diese mehr als zwei Mitglieder haben.⁸

Öffentlicher Dienst: Auch Bundesbehörden und Gremien, in die der Bund Mitglieder entsendet, unterliegen einer Geschlechterquote von mindestens 30 Prozent.^{1,3}

Für alle Unternehmen mit mehr als 1.000 Beschäftigten gilt, unabhängig von Börsennotierung und Mitbestimmung, eine Frauenquote von 30 Prozent für den Aufsichtsrat.¹⁰

Unternehmen, die nicht unter die direkten Quotenregelungen fallen, sind dazu verpflichtet, sich eigene Ziele zur Erhöhung des Frauenanteils zu setzen.¹

Frauenquote im Betriebsrat

Im Betriebsverfassungsgesetz (§ 15 Abs. 2 BetrVG) ist eine Regelung zum Schutz des Minderheitengeschlechts verankert. Besteht der Betriebsrat aus mindestens drei Mitgliedern, muss das Geschlecht, das in der Belegschaft in der Minderheit ist, entsprechend seinem zahlenmäßigen Verhältnis im Betriebsrat vertreten sein. Dies dient der tatsächlichen Gleichstellung von Männern und Frauen und soll Nachteile für das Minderheitengeschlecht beseitigen.^{11,12,13,14} Bei der Ermittlung der Angehörigen des Minderheitengeschlechts werden sowohl

wahlberechtigte als auch noch nicht wahlberechtigte jugendliche Arbeitnehmer berücksichtigt.¹³ Der Wahlvorstand muss im Wahlausschreiben auf das zahlenmäßige Verhältnis des Minderheitsgeschlechts sowie die daraus resultierenden Mindestsitze hinweisen, andernfalls kann dies zur Anfechtung der Wahl führen.^{11,13}

Auswirkungen und Kritik

Die gesetzlichen Frauenquoten haben bereits positive Auswirkungen gezeigt:

- Der Frauenanteil in den Aufsichtsräten von börsennotierten und mitbestimmten Unternehmen, die unter die Quote fallen, ist gestiegen.^{1,6}
- Auch in den Vorständen börsennotierter Unternehmen zeigt sich eine positive Entwicklung, insbesondere durch das Beteiligungsgebot.^{7,15,16,17}

Allerdings bleibt die Maßnahme umstritten. Kritiker bemängeln Eingriffe in das Leistungsprinzip, während Befürworter auf die Notwendigkeit eines Kulturwandels in Wirtschaft und Gesellschaft verweisen.^{2,5} Es wird auch darauf hingewiesen, dass die aktuelle Entwicklungsgeschwindigkeit, um echte Parität zu erreichen, noch zu langsam ist und im EU-Vergleich zurückliegt.³ Die Frauenquote soll die Attraktivität von Unternehmen für Frauen erhöhen und potenziell weiblichen Nachwuchs in traditionell männlich dominierten Berufen fördern.⁵

Die Wirksamkeit der Quotenregelungen wird unterschiedlich bewertet. Während die Quote für Aufsichtsräte als wirksam gilt, wird eine direkte Ausstrahlung auf andere Unternehmen und deren Vorstände als begrenzt eingeschätzt.⁶ Dennoch deuten aktuelle Entwicklungen darauf hin, dass das Gesetz bereits vor seinem Inkrafttreten Wirkung zeigt und Unternehmen proaktiv Frauen in Führungspositionen berufen.⁷

Quellen:

- FN 1: <https://www.lpb-bw.de/frauenquote-gesetz>
 FN 2: <https://www.ra-croset.de/themen/geschlechterquote/>
 FN 3: <https://female-resources.de/frauenquote-gesetze-zahlen-entwicklungen/>
 FN 4: https://www.haufe.de/personal/arbeitsrecht/bundestag-beschliesst-gesetz-zur-frauenquote_76_295762.html
 FN 5: <https://de.wikipedia.org/wiki/Frauenquote>
 FN 6: <https://nachrichten.idw-online.de/2019/03/07/geschlechterquote-wirkt-in-den-aufsichtsraten-von-107-unternehmen-aber-kaum-darueber-hinaus>
 FN 7: <https://www.pinsentmasons.com/de-de/out-law/nachrichten/frauenquote-vorstaende-dax-unternehmen>
 FN 8: https://www.bmjv.de/DE/themen/wirtschaft_finanzen/handels_gesellschaftsrecht/frauenquote/frauenquote_node.html
 FN 9: <https://www.bmbfsfj.bund.de/bmbfsfj/aktuelles/alle-meldungen/gesetz-fuer-mehr-frauen-in-fuehrungspositionen-tritt-in-kraft-164124>
 FN 10: <https://www.frauenfuehren.at/rechtliches/der-gesetzliche-rahmen-auf-einen-blick.html>
 FN 11: <https://www.betriebsrat-berlin.de/betriebsratswahl/frauenquote-betriebsrat/>
 FN 12: <https://www.brwahl.de/wahlvorstand/das-normale-wahlverfahren/das-minderheitengeschlecht>
 FN 13: <https://www.poko.de/lexikon/geschlecht-in-der-minderheit-geschlechterquote>
 FN 14: <https://www.betriebsrat.de/betriebsratslexikon/br/geschlecht-in-der-minderheit-geschlechterquote>
 FN 15: <https://www.spiegel.de/wirtschaft/unternehmen/frauenquote-in-dax-vorstaenden-stagniert-rollenverteilung-auch-a-d-c253fca-8b9a-4c32-bbc2-a78b8ca6f77d>
 FN 16: <https://www.wsi.de/de/mitbestimmung-14620-frauen-in-vorstaenden-nach-mitbestimmung-und-boersenindex-14782.htm>
 FN 17: <https://www.dasinvestment.com/dax-konzerne-frauenquote-top-management-rekordstand/>

Fazit/Praxistipps für Arbeitgeber

Rechtliche Grundlagen verstehen und anwenden: Machen Sie sich mit den relevanten Gesetzen wie dem Führungspositionen-Gesetz (FüPoG) vertraut, das Quoten für Aufsichtsräte und Vorstände vorsieht. Informieren Sie sich über die spezifischen Anforderungen für Ihr Unternehmen, abhängig von Größe, Börsennotierung und Mitbestimmungspflichtigkeit.^{1,2,3,4,5}

Zielgrößen und Fristen festlegen: Wo keine starren Quoten gelten, sind Unternehmen verpflichtet, sich eigene Zielgrößen für den Frauenanteil in Führungspositionen zu setzen und Fristen für deren Erreichung festzulegen.^{2,3}

Gleichbehandlungsgrundsatz beachten: Stellen Sie sicher, dass bei der Umsetzung von Quoten oder Zielgrößen keine Diskriminierung anderer Geschlechter erfolgt. Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) verbietet Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts.^{6,7,8}

Kulturwandel fördern: Eine Quote allein reicht oft nicht aus. Fördern Sie aktiv eine Unternehmenskultur, die auf Gleichberechtigung und Chancengleichheit basiert. Dies beinhaltet die Schaffung von Rahmenbedingungen, die Frauen eine gleichberechtigte Teilhabe ermöglichen.^{2,9}

Diskriminierungsfreie Prozesse gestalten: Achten Sie darauf, dass Stellenausschreibungen, Bewerbungsverfahren und Beförderungsentscheidungen geschlechtsneutral gestaltet sind. Vermeiden Sie indirekte Diskriminierungen, die beispielsweise durch nicht geschlechtsneutrale Anforderungen entstehen können.^{6,10}

Transparenz schaffen: Berichten Sie offen über die bestehenden Geschlechterverhältnisse, die Festlegung von Zielgrößen und die Fortschritte bei deren Erreichung. Dies kann beispielsweise in der Erklärung zur Unternehmensführung oder im Lagebericht erfolgen.⁵

Umfassende Maßnahmen ergreifen: Neben Quoten sind auch andere Maßnahmen wie die Förderung weiblicher Führungskräfte durch gezielte Karriereentwicklung, Mentoring-Programme und flexible Arbeitszeitmodelle wirksam.¹¹

Prävention von sexueller Belästigung: Implementieren Sie ein Regelwerk zur Verhinderung sexueller Belästigung am Arbeitsplatz und benennen Sie klare Anlaufstellen für Betroffene. Regelmäßige Schulungen für Vorgesetzte sind hierbei essenziell.⁶

Chancengleichheit über Geschlecht hinausdenken: Fördern Sie über die Geschlechtergerechtigkeit hinaus Chancengleichheit, die niemanden aufgrund von Herkunft, Glauben oder sexueller Orientierung benachteiligt.^{12,13}

Rechtsberatung in Anspruch nehmen: Bei Unsicherheiten bezüglich der rechtlichen Anforderungen und der praktischen Umsetzung kann die Konsultation von Rechtsexperten sinnvoll sein.⁵

Quellen:

FN 1: <https://www.ra-croset.de/themen/geschlechterquote/>

FN 2: <https://www.bmbfsfj.bund.de/bmbfsfj/aktuelles/alle-meldungen/praxisleitfaden-fuer-mehr-frauen-in-fuehrungspositionen-veroeffentlicht--238852>

FN 3: https://www.haufe.de/personal/hr-management/praxisleitfaden-hilft-bei-der-umsetzung-der-frauenquote_80_319648.html

FN 4: <https://female-resources.de/frauenquote-gesetze-zahlen-entwicklungen/>

FN 5: <https://www.bdo.de/de-de/themen/frauenquote/frauenquote>

FN 6: https://www.walderwyss.com/assets/content/publications/Fokus_Moderne_Frau.pdf

FN 7: <https://www.perspektiven-schaffen.de/ps-de/gleichstellung-am-arbeitsmarkt/gleichstellung-am-arbeitsmarkt-rechtliche-grundlagen-228786>

FN 8: <https://www.humanresourcesmanager.de/arbeitsrecht/die-frauenquote-und-ihre-rechtlichen-grenzen/>

FN 9: <https://www.betriebsrat.de/news/gehalt/pro-und-contra-frauenquote-2747040>

FN 10: https://www.hensche.de/Frauenquote_im_Management_BAG_8AZR1012-08.html

FN 11: <https://www.rkw-kompetenzzentrum.de/publikationen/studie/frauen-in-fuehrungspositionen-erfolgreiche-unternehmensfuehrung-im-mittelstand/handlungsempfehlungen-fuer-eine-gezielte-karrierefoerderung-von-frauen-und-chancengleiche-unternehmensfuehrung/handlungsbedarf-in-der-politik/>

FN 12: <http://www.careerplus.ch/en/node/1106958>

FN 13: <https://www.bmas.de/DE/Service/Publikationen/Forschungsberichte/fb520-chancengleichheit-am-arbeitsplatz.html>

Freier Mitarbeiter

Im Arbeitsrecht bezeichnet ein freier Mitarbeiter eine Person, die auf selbstständiger Basis für ein Unternehmen oder eine Organisation tätig ist, ohne in einem festen Anstellungsverhältnis zu stehen^{1,2,3,4}. Freie Mitarbeiter, oft auch als Freelancer oder Selbstständige bezeichnet, übernehmen spezifische Aufgaben oder Projekte, sind jedoch nicht dauerhaft in die betriebliche Struktur des Auftraggebers eingegliedert¹.

Abgrenzung zum Arbeitnehmer

Der wesentliche Unterschied zwischen einem freien Mitarbeiter und einem Arbeitnehmer liegt in der Weisungsgebundenheit und der Eingliederung in den Betrieb^{1,2,4,5}. Arbeitnehmer unterliegen dem Weisungsrecht des Arbeitgebers hinsichtlich Art, Ort und Zeit der Arbeitsausführung und sind in die betriebliche Organisation eingegliedert^{1,5,6}. Freie Mitarbeiter hingegen gestalten ihre Tätigkeit im Wesentlichen selbst^{7,8} und bestimmen ihre Arbeitszeit sowie ihren Arbeitsort weitgehend frei^{1,4,6,9}. Sie tragen ihr eigenes unternehmerisches Risiko^{1,7}.

Die Abgrenzung ist nicht immer eindeutig und wird durch die tatsächliche Durchführung der Tätigkeit bestimmt, nicht allein durch die vertragliche Bezeichnung^{2,8}. Gerichte ziehen hierfür verschiedene Kriterien heran, wie die freie Gestaltung der Tätigkeit und Arbeitszeit, die fehlende Eingliederung in die betriebliche Organisation, die Weisungsunabhängigkeit, die Möglichkeit, für mehrere Auftraggeber tätig zu sein, sowie das Tragen des unternehmerischen Risikos^{1,4,6,9}.

Rechte und Pflichten

Da freie Mitarbeiter als Selbstständige gelten, unterliegen sie grundsätzlich nicht den arbeitsrechtlichen Schutzvorschriften, die für Arbeitnehmer gelten^{2,4,5}. Dazu gehören insbesondere:

- Kein Anspruch auf bezahlten Urlaub^{2,4}.
- Kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall^{2,4}.
- Kein Kündigungsschutz im Sinne des Arbeitsrechts^{2,4,8}.
- Keine Ansprüche auf Mutterschutz oder Elternzeit².

Freie Mitarbeiter erbringen ihre Leistung auf Basis eines Dienst- oder Werkvertrags^{1,4,10}. Sie sind selbst für ihre Sozialversicherung (Kranken-, Renten-, Arbeitslosen- und Pflegeversicherung) und ihre Steuern verantwortlich^{3,10}. Sie können sich freiwillig zusätzlich versichern¹⁰.

Der Auftraggeber schuldet dem freien Mitarbeiter die vereinbarte Vergütung für die erbrachte Leistung^{2,11}. Die Zusammenarbeit wird meist durch individuelle Vereinbarungen im Vertrag geregelt¹.

Scheinselbstständigkeit

Ein zentrales arbeitsrechtliches Risiko bei der Beauftragung freier Mitarbeiter ist die Scheinselbstständigkeit^{1,2,9,12,13,14,15,16,17}. Scheinselbstständigkeit liegt vor, wenn eine Person formal als Selbstständiger tätig ist, aber tatsächlich die Merkmale eines abhängigen Beschäftigten aufweist und damit wie ein Arbeitnehmer behandelt wird^{12,13,16}. Dies ist insbesondere dann der Fall, wenn die Person weisungsgebunden ist, in die betriebliche Organisation eingegliedert ist, feste Arbeitszeiten einhalten muss, unternehmenseigene Arbeitsmittel nutzt oder wirtschaftlich stark vom Auftraggeber abhängig ist^{2,8,12,15}.

Die Feststellung der Scheinselbstständigkeit hat erhebliche rechtliche und finanzielle Konsequenzen für den Auftraggeber. Er muss rückwirkend Sozialversicherungsbeiträge und Lohnsteuern nachzahlen^{3,5,14}. Zudem kann der vermeintlich freie Mitarbeiter nachträglich Ansprüche auf Lohnfortzahlung, Urlaub und Kündigungsschutz geltend machen^{2,5,12}. Um dies zu vermeiden, ist eine klare vertragliche Gestaltung und eine tatsächliche unabhängige Arbeitsweise des freien Mitarbeiters entscheidend^{1,2,15}. Im Zweifelsfall kann ein Antragsverfahren gemäß § 7a SGB IV zur Klärung des sozialversicherungsrechtlichen Status durchgeführt werden^{6,14}.

Vertragliche Gestaltung

Die Zusammenarbeit mit freien Mitarbeitern wird üblicherweise durch Dienst- oder Werkverträge geregelt^{1,4,10}.

Diese Verträge sollten die Leistungserbringung klar definieren und sich an dem vereinbarten Ergebnis orientieren². Formulierungen, die auf eine kontinuierliche oder weisungsgebundene Tätigkeit hindeuten (z. B. "regelmäßige Mitarbeit im Bereich XY"), sind zu vermeiden. Wichtig sind Vereinbarungen zur Vergütung, zum Umfang der Arbeitsleistung und zur Dauer des Auftrags¹⁰. Der Vertrag sollte eindeutig die Selbstständigkeit des Mitarbeiters hervorheben und keine Regelungen enthalten, die auf ein Arbeitsverhältnis schließen lassen, wie z. B. feste Arbeitszeiten oder Urlaubsansprüche.

Gesetze und Verordnungen

Obwohl es keine spezifischen Gesetze gibt, die "freie Mitarbeiter" umfassend definieren, sind folgende Regelungen und Vorschriften relevant für die Abgrenzung und Beurteilung ihrer Tätigkeit:

§ 611a Bürgerliches Gesetzbuch (BGB): Dieser Paragraph definiert den Arbeitsvertrag und damit indirekt den Arbeitnehmerbegriff. Die Kriterien wie Weisungsgebundenheit und persönliche Abhängigkeit sind hierbei maßgeblich^{5,6}.

§ 7 Abs. 1 Sozialgesetzbuch IV (SGB IV): Dieser Paragraph regelt, wann eine Beschäftigung im sozialversicherungsrechtlichen Sinne vorliegt. Die Abgrenzung zur Selbstständigkeit ist hier zentral^{6,9}.

§ 84 Abs. 1 Satz 2 Handelsgesetzbuch (HGB): Dieses Gesetz bezieht sich auf Handelsvertreter und nennt Kriterien wie die Wesentlichkeit der freien Gestaltung der Tätigkeit und der Arbeitszeit⁸.

§ 18 Einkommensteuergesetz (EStG): Definiert freie Berufe für steuerliche Zwecke⁴.

§ 19 Abs. 1 Einkommensteuergesetz (EStG) und § 1 Lohnsteuer-Durchführungsverordnung (LStDV): Bestimmen Grundsätze für die Abgrenzung zwischen lohnsteuerpflichtigem Dienstverhältnis und selbstständiger Tätigkeit⁶.

Die Gerichte, insbesondere das Bundesarbeitsgericht (BAG), haben durch ihre Rechtsprechung wesentliche Kriterien zur Abgrenzung von Arbeitnehmern und freien Mitarbeitern entwickelt^{2,6,7}. Die Beurteilung richtet sich stets nach dem Gesamtbild des Einzelfalls und der tatsächlichen Durchführung der Tätigkeit^{2,6,8}.

Quellen:

- FN 1: <https://www.mtrlegal.com/wiki/freie-mitarbeiter/>
- FN 2: <https://www.ra-croset.de/themen/freie-mitarbeiter/>
- FN 3: <https://www.weclapp.com/de/lexikon/freie-mitarbeiter/>
- FN 4: <https://factorialhr.de/blog/freie-mitarbeiter/>
- FN 5: <https://www.sbs-legal.de/lexikon/die-freie-mitarbeit>
- FN 6: <https://www.tk-lex.tk.de/web/guest/externalcontent/-/haufeindex/HI521144/2006/false>
- FN 7: <https://www.advant-beiten.com/aktuelles/arbeitsrecht-wichtig-fuer-start-ups-arbeitnehmer-oder-freier-mitarbeiter>
- FN 8: <https://buse.de/wp-content/uploads/2019/03/Freie-Mitarbeiter-Sabine-Feindura-Haufe-online.pdf>
- FN 9: <https://www.allrecht.de/alles-was-recht-ist/freie-mitarbeiter/>
- FN 10: <https://www.arbeitsvertrag.org/freier-mitarbeiter/>
- FN 11: <https://kanzlei-herfurtner.de/feste-freie-mitarbeit/>
- FN 12: <https://www.unsere-kanzlei.de/arbeitsrecht/scheinselbststaendigkeit/>
- FN 13: <https://www.frankfurt-main.ihk.de/recht/uebersicht-alle-rechtsthemen/arbeitsrecht/scheinselbststaendigkeit-5191134>
- FN 14: <https://kanzlei-kerner.de/arbeitsrecht-a-z/scheinselbststaendigkeit/>
- FN 15: <https://www.heninger.law/blog/arbeitsrecht-scheinselbststaendigkeit-schein-oder-nicht-scheinselbststaendig-das-ist-die-frage/>
- FN 16: https://www.hensche.de/Rechtsanwalt_Arbeitsrecht_Handbuch_Scheinselbststaendigkeit.html
- FN 17: <https://www.anwalt.de/rechtstipps/freie-mitarbeiter-oder-arbeitnehmer-rechtliche-einordnung-261419.html>

Fazit/Praxistipps für Arbeitgeber

Klare Vertragsgestaltung ist entscheidend: Die Bezeichnung "Freier Mitarbeiter" im Vertrag reicht nicht aus. Der Inhalt des Vertrags und die tatsächliche Zusammenarbeit müssen deutlich machen, dass es sich um eine selbstständige Tätigkeit handelt und nicht um ein abhängiges Beschäftigungsverhältnis^{1,2,3}. Vermeiden Sie Formulierungen, die auf ein Arbeitsverhältnis hindeuten, wie feste Arbeitszeiten, Urlaubsansprüche oder die Eingliederung in betriebliche Abläufe¹. Stattdessen sollte die zeitliche, örtliche und inhaltliche Eigenverantwortung des freien Mitarbeiters klar geregelt sein¹.

Scheinselbstständigkeit vermeiden: Achten Sie genau auf die Abgrenzung zur Scheinselbstständigkeit^{1,2,4}. Eine Scheinselbstständigkeit liegt vor, wenn jemand formal als selbstständig eingestuft ist, aber tatsächlich wie ein Arbeitnehmer behandelt wird^{2,5}. Dies kann gravierende rechtliche und finanzielle Folgen haben, wie

Nachzahlungen von Sozialversicherungsbeiträgen, Bußgelder und strafrechtliche Konsequenzen^{4,6}. Kriterien, die gegen eine Scheinselbstständigkeit sprechen, sind unter anderem das eigene unternehmerische Risiko, die Freiheit bei der Wahl von Arbeitszeit und -ort sowie die Möglichkeit, für mehrere Auftraggeber tätig zu sein^{4,7}.

Keine Weisungsgebundenheit: Freie Mitarbeiter sollten nicht weisungsgebunden sein bezüglich Arbeitszeit, Arbeitsort oder Art der Ausführung^{1,2,8,9}. Sie sollten ihre Arbeit weitgehend frei gestalten können^{8,10}.

Keine Eingliederung in die Betriebsorganisation: Freie Mitarbeiter gehören nicht zur betrieblichen Organisation des Auftraggebers^{1,2,9,11}. Sie sollten keine betriebseigenen Arbeitsmittel nutzen, nicht an festen Teammeetings teilnehmen oder in interne Hierarchien eingebunden sein^{1,2}.

Eigenes unternehmerisches Risiko: Stellen Sie sicher, dass der freie Mitarbeiter ein eigenes unternehmerisches Risiko trägt^{1,2,4,6,7}. Dies bedeutet, dass er selbst für seine Versicherungen und Vorsorge verantwortlich ist und nur für erbrachte Leistungen vergütet wird^{1,4,12}. Eine feste, vom tatsächlichen Gewinn oder Verlust unabhängige Vergütung, die einem festen Gehalt ähnelt, kann auf Scheinselbstständigkeit hindeuten⁶.

Vertragliche Kündigungsfristen beachten: Freie Mitarbeiter haben keinen Kündigungsschutz nach dem Kündigungsschutzgesetz^{4,5,13}. Dennoch sollten vertraglich klare Kündigungsfristen vereinbart werden, um Konflikte zu vermeiden¹⁴. Eine fristlose Kündigung ist nur bei Vorliegen eines wichtigen Grundes möglich¹⁴.

Sozialversicherungspflicht prüfen: Grundsätzlich sind freie Mitarbeiter selbst für ihre Sozialversicherung zuständig^{1,4,5,12}. Nur wenn tatsächlich ein Arbeitsverhältnis vorliegt, werden Sozialversicherungsbeiträge fällig^{2,15}. Regelmäßige Prüfungen durch die Deutsche Rentenversicherung sind üblich¹¹.

Vertragliche Abgrenzung zu Arbeitnehmern: Freie Mitarbeiter sind keine Arbeitnehmer und haben daher keinen Anspruch auf arbeitsrechtliche Schutzvorschriften wie bezahlten Urlaub, Lohnfortzahlung im Krankheitsfall oder Mutterschutz^{1,4,5}. Dieser Unterschied muss sowohl vertraglich als auch in der Praxis konsequent eingehalten werden¹.

Regelmäßige Überprüfung der Zusammenarbeit: Auch bei langjährigen Kooperationen ist es ratsam, die tatsächliche Ausgestaltung der Zusammenarbeit regelmäßig zu überprüfen, um eine Scheinselbstständigkeit zu vermeiden¹. Ein Statusfeststellungsverfahren bei der Deutschen Rentenversicherung kann Rechtssicherheit schaffen⁷.

Keine Erstattung von Sozialleistungen: Anders als bei festangestellten Mitarbeitern, müssen für freie Mitarbeiter keine Sozialabgaben gezahlt werden^{4,5}. Sie sind selbst für ihre Absicherung verantwortlich^{1,12}.

Klarheit über Urheber- und Nutzungsrechte: Vereinbaren Sie im Vertrag klar, wer die Urheber- und Nutzungsrechte an den erbrachten Leistungen besitzt, um spätere Konflikte zu vermeiden³.

Prüfen Sie die Anbindung an den Betrieb: Vermeiden Sie, dass der freie Mitarbeiter mit eigenen Mitarbeitern gleichgestellt wird oder umgekehrt. Integrieren Sie ihn nicht in betriebliche Abläufe oder Strukturen, die typisch für Angestellte sind¹.

Quellen:

FN 1: <https://www.ra-croset.de/themen/freie-mitarbeiter/>

FN 2: <https://www.wilde-rechtsanwaelte.de/service/arbeitsrecht-und-arbeitsvertrag-praxis/freie-mitarbeiter-abgrenzung-zur-scheinselbststaendigkeit/>

FN 3: <https://www.it-recht-kanzlei.de/vertragsgestaltung-freier-mitarbeiter.html>

FN 4: <https://www.kanzleiwehner.de/blog/so-vermeidet-man-scheinselbststaendigkeit-bei-freien-mitarbeitern/>

FN 5: <https://factorialhr.de/blog/freie-mitarbeiter/>

FN 6: <https://mkm.legal/blog/scheinselbststaendigkeit-vs-freie-mitarbeit-strafbare-faelle-fuer-den-arbeitgeber>

FN 7: <https://www.bms-rechtsanwaelte.de/blog/so-vermeiden-freiberufler-eine-scheinselbststaendigkeit>

FN 8: <https://www.mtrlegal.com/wiki/freie-mitarbeiter/>

FN 9: <https://www.allrecht.de/alles-was-recht-ist/freie-mitarbeiter/>

FN 10: <https://www.stauferkirsch.de/post/freier-mitarbeiter-oder-sozialversicherungspflichtiger-beschäftigter>

FN 11: <https://www.akademie.de/de/wissen/mitarbeiter-frei-oder-abhaengig>

FN 12: <https://www.arbeitsrechte.de/freier-mitarbeiter/>

FN 13: https://www.anwalt.de/rechtstipps/koennen-freie-mitarbeiter-bei-einer-kuendigung-des-vertragsverhaeltnisses-eine-abfindung-beanspruchen_072318.html

FN 14: <https://www.ihr-arbeitsrecht.de/kuendigung-freier-mitarbeiter/>

FN 15: <https://saemann-team.de/sozialversicherungspflicht-von-freien-mitarbeitern>

Freistellung von Arbeitsleistung

Eine Freistellung von der Arbeitsleistung bedeutet, dass der Arbeitnehmer von seiner Verpflichtung zur Erbringung der Arbeit entbunden wird, während das Arbeitsverhältnis weiterhin besteht. Dies kann einseitig vom Arbeitgeber angeordnet oder einvernehmlich zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbart werden^{1,2,3,4,5}. In dieser Zeit erbringt der Arbeitnehmer keine Arbeitsleistung, erhält aber in der Regel weiterhin sein Gehalt^{1,2,6}. Die Freistellung kann dauerhaft oder zeitweise erfolgen².

Arten der Freistellung

Es gibt verschiedene Arten von Freistellungen, die sich nach der Entgeltlichkeit, der Widerruflichkeit und der Initiierung unterscheiden:

Nach Entgeltlichkeit

Bezahlte Freistellung: Der Arbeitnehmer erhält weiterhin sein Gehalt, obwohl er nicht arbeitet. Dies ist die häufigste Form, insbesondere im Falle einer Kündigung^{1,2,6,7}.

Unbezahlte Freistellung: Der Arbeitnehmer erhält für die Dauer der Freistellung keine Vergütung. Dies ist eher die Ausnahme und kommt beispielsweise bei unbezahltem Urlaub oder bei bestimmten Formen der Elternzeit in Betracht^{1,2,5,7}.

Nach Widerruflichkeit

Widerrufliche Freistellung: Der Arbeitgeber behält sich das Recht vor, den Arbeitnehmer jederzeit wieder zur Arbeitsleistung aufzufordern. Eine Anrechnung von Urlaubsansprüchen ist hier in der Regel nicht möglich^{1,2,3,8,9}.

Unwiderrufliche Freistellung: Der Arbeitgeber kann den Arbeitnehmer während dieser Zeit nicht mehr zur Wiederaufnahme der Arbeit auffordern. In diesem Fall ist eine Anrechnung von Urlaubsansprüchen oder Überstunden möglich, sofern dies ausdrücklich vereinbart wurde^{3,6,8,9,10}.

Nach Initiierung

Einseitige Freistellung: Der Arbeitgeber ordnet die Freistellung ohne Zustimmung des Arbeitnehmers an. Dies ist nur in bestimmten Fällen zulässig und bedarf oft eines sachlichen Grundes^{1,3,4,11,12,13}.

Einvernehmliche Freistellung: Arbeitgeber und Arbeitnehmer einigen sich auf die Freistellung. Dies ist die häufigste Form und findet oft im Rahmen von Aufhebungsverträgen statt^{2,3,4,8,9,14}.

Gründe für eine Freistellung

Eine Freistellung kann aus verschiedenen Gründen erfolgen:

Nach Kündigung oder Aufhebungsvertrag: Dies ist einer der häufigsten Gründe. Der Arbeitgeber möchte den Prozess der Trennung entzerren, Betriebsgeheimnisse schützen oder Konflikte vermeiden^{1,6,8,12,13}.

Urlaubsanspruch: Gesetzlicher oder vertraglicher Urlaubsanspruch kann durch Freistellung gewährt werden^{1,9,15}.

Betriebliche Gründe: Beispielsweise bei Auftragsmangel oder Umstrukturierungen¹.

Besondere Anlässe: Nach Tarif- oder Arbeitsvertrag kann eine Freistellung für besondere Ereignisse wie Geburt, Hochzeit oder Todesfall in der Familie erfolgen¹.

Pflege von Angehörigen: Gesetzliche Ansprüche auf unbezahlte Freistellung bestehen für die Pflege naher Angehöriger oder Kinder^{5,9}.

Vorstellungsgespräche: Nach einer Kündigung kann ein Anspruch auf Freistellung für die Teilnahme an Vorstellungsgesprächen bestehen⁹.

Rechte und Pflichten während der Freistellung

Obwohl der Arbeitnehmer von der Arbeitsleistung freigestellt ist, bleiben das Arbeitsverhältnis und damit bestimmte Rechte und Pflichten bestehen^{8,11}:

Rechte des Arbeitnehmers

Fortzahlung der Vergütung: Bei bezahlter Freistellung besteht der Anspruch auf das reguläre Gehalt weiter^{1,2,6,7,16}.

Sozialleistungen: Ansprüche auf Sozialleistungen bleiben in der Regel bestehen¹¹.

Urlaubsanspruch: Während einer bezahlten Freistellung behält der Arbeitnehmer grundsätzlich seinen Anspruch auf Urlaub. Eine Anrechnung von Urlaubsansprüchen auf die Freistellung ist nur bei unwiderruflicher Freistellung und expliziter Vereinbarung möglich^{1,8,9}.

Beschäftigungsanspruch: Grundsätzlich hat der Arbeitnehmer ein Recht auf Beschäftigung. Eine einseitige Freistellung ohne sachlichen Grund ist daher oft unzulässig^{6,8,12,13}.

Pflichten des Arbeitnehmers

Loyalitätspflicht: Der Arbeitnehmer muss die Interessen des Arbeitgebers wahren und darf keine Handlungen vornehmen, die ihm schaden könnten¹.

Nebentätigkeiten: Nebentätigkeiten sind nur zulässig, wenn sie mit dem Arbeitsvertrag und der Treuepflicht vereinbar sind. Tätigkeiten bei direkten Konkurrenten sind in der Regel untersagt^{1,7}. Es kann eine Anrechnungspflicht des erzielten Verdienstes geben, um ein Wettbewerbsverbot nicht zu verletzen⁹.

Rückgabe von Arbeitsmitteln: Dienstwagen, Laptop oder andere firmeneigene Gegenstände müssen in der Regel zurückgegeben werden¹⁷.

Rechtliche Konsequenzen und Besonderheiten

Kündigungsschutz: Der gesetzliche Kündigungsschutz bleibt während der Freistellung bestehen¹.

Anrechnung von Einkommen: Bei einseitiger Freistellung durch den Arbeitgeber gerät dieser in Annahmeverzug, und der Arbeitnehmer behält seinen Vergütungsanspruch gemäß § 615 BGB. Bei einvernehmlicher Freistellung können Einkünfte aus anderweitiger Tätigkeit unter Umständen anzurechnen sein oder zum Erlöschen des Vergütungsanspruchs führen⁹.

Klarheit der Freistellungserklärung: Die Freistellungserklärung muss klar und eindeutig formuliert sein, um Missverständnisse zu vermeiden. Unklare Formulierungen können zu Auslegungen führen, die dem Arbeitnehmer zugutekommen, z.B. bei der Anrechnung von Urlaubsansprüchen^{6,7,8}.

Wirksamkeit der Freistellung: Eine einseitige Freistellung kann unzulässig sein, insbesondere wenn die Kündigung offensichtlich unwirksam ist^{11,12}. In solchen Fällen kann ein Anspruch auf Weiterbeschäftigung bestehen.

Es gibt keine direkten gesetzlichen Vorschriften, die eine Freistellung von der Arbeitsleistung pauschal regeln, jedoch ergeben sich die Rahmenbedingungen aus dem Bürgerlichen Gesetzbuch (BGB), dem Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG) und dem Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) sowie aus der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG)¹⁵. Insbesondere § 615 BGB (Annahmeverzug) kann bei einseitiger Freistellung durch den Arbeitgeber relevant sein⁹. # Freistellung von Arbeitsleistung

Eine Freistellung von der Arbeitsleistung bedeutet, dass der Arbeitnehmer von seiner Verpflichtung zur Erbringung der Arbeit entbunden wird, während das Arbeitsverhältnis weiterhin besteht. Dies kann einseitig vom Arbeitgeber angeordnet oder einvernehmlich zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbart werden^{1,2,3,4,5}. In dieser Zeit erbringt der Arbeitnehmer keine Arbeitsleistung, erhält aber in der Regel weiterhin sein Gehalt^{1,2,6}. Die Freistellung kann dauerhaft oder zeitweise erfolgen².

Nach Entgeltlichkeit

Bezahlte Freistellung: Der Arbeitnehmer erhält weiterhin sein Gehalt, obwohl er nicht arbeitet. Dies ist die häufigste Form, insbesondere im Falle einer Kündigung^{1,2,6,7}.

Unbezahlte Freistellung: Der Arbeitnehmer erhält für die Dauer der Freistellung keine Vergütung. Dies ist eher die Ausnahme und kommt beispielsweise bei unbezahltem Urlaub oder bei bestimmten Formen der Elternzeit in Betracht^{1,2,5,7}.

Nach Widerruflichkeit

Widerrufliche Freistellung: Der Arbeitgeber behält sich das Recht vor, den Arbeitnehmer jederzeit wieder zur Arbeitsleistung aufzufordern. Eine Anrechnung von Urlaubsansprüchen ist hier in der Regel nicht möglich^{1,2,3,8,9}.

Unwiderrufliche Freistellung: Der Arbeitgeber kann den Arbeitnehmer während dieser Zeit nicht mehr zur

Wiederaufnahme der Arbeit auffordern. In diesem Fall ist eine Anrechnung von Urlaubsansprüchen oder Überstunden möglich, sofern dies ausdrücklich vereinbart wurde^{3,6,8,9,10}.

Nach Initiierung

Einseitige Freistellung: Der Arbeitgeber ordnet die Freistellung ohne Zustimmung des Arbeitnehmers an. Dies ist nur in bestimmten Fällen zulässig und bedarf oft eines sachlichen Grundes^{1,3,4,11,12,13}.

Einvernehmliche Freistellung: Arbeitgeber und Arbeitnehmer einigen sich auf die Freistellung. Dies ist die häufigste Form und findet oft im Rahmen von Aufhebungsverträgen statt^{2,3,4,8,9,14}.

Rechte des Arbeitnehmers

Fortzahlung der Vergütung: Bei bezahlter Freistellung besteht der Anspruch auf das reguläre Gehalt weiter^{1,2,6,7,16}.

Sozialleistungen: Ansprüche auf Sozialleistungen bleiben in der Regel bestehen¹¹.

Urlaubsanspruch: Während einer bezahlten Freistellung behält der Arbeitnehmer grundsätzlich seinen Anspruch auf Urlaub. Eine Anrechnung von Urlaubsansprüchen auf die Freistellung ist nur bei unwiderruflicher Freistellung und expliziter Vereinbarung möglich^{1,8,9}.

Beschäftigungsanspruch: Grundsätzlich hat der Arbeitnehmer ein Recht auf Beschäftigung. Eine einseitige Freistellung ohne sachlichen Grund ist daher oft unzulässig^{6,8,12,13}.

Pflichten des Arbeitnehmers

Loyalitätspflicht: Der Arbeitnehmer muss die Interessen des Arbeitgebers wahren und darf keine Handlungen vornehmen, die ihm schaden könnten¹.

Nebentätigkeiten: Nebentätigkeiten sind nur zulässig, wenn sie mit dem Arbeitsvertrag und der Treuepflicht vereinbar sind. Tätigkeiten bei direkten Konkurrenten sind in der Regel untersagt^{1,7}. Es kann eine Anrechnungspflicht des erzielten Verdienstes geben, um ein Wettbewerbsverbot nicht zu verletzen⁹.

Rückgabe von Arbeitsmitteln: Dienstwagen, Laptop oder andere firmeneigene Gegenstände müssen in der Regel zurückgegeben werden¹⁷.

Quellen:

- FN 1: <https://www.arbeitsrecht-muenchen-steinbacher.de/lexikon/freistellung/>
- FN 2: [https://de.wikipedia.org/wiki/Freistellung_\(Arbeitsrecht\)](https://de.wikipedia.org/wiki/Freistellung_(Arbeitsrecht))
- FN 3: <https://www.arbeitsrechtsiegen.de/artikel/freistellung-von-der-arbeit-arten-und-rechtliche-konsequenzen/>
- FN 4: <https://www.fachanwaltarbeitsrechtmuenchen.de/glossar/freistellung/>
- FN 5: <https://www.personio.de/hr-lexikon/freistellung/>
- FN 6: <https://rechtsanwalt-arbeitsrecht-in-berlin.de/news/freistellung-nach-kuendigung/>
- FN 7: <https://kuendigungsanwalt.de/kuendigung-freistellung.html>
- FN 8: <https://www.die-kuendigungsschutzkanzlei.de/blog/freistellung-nach-kuendigung-oder-aufhebungsvertrag/>
- FN 9: <https://www.kanzlei-hasselbach.de/blog/freistellung-nach-kuendigung-oder-aufhebungsvertrag/>
- FN 10: <https://www.hensche.de/Musterschreiben-Freistellung-von-der-Arbeit-nach-Kuendigung.html>
- FN 11: <https://www.kanzlei-ahlborn.de/freistellung/>
- FN 12: https://www.haufe.de/personal/arbeitsrecht/den-mitarbeiter-nach-der-kuendigung-von-der-arbeit-freistellen_76_173_832.html
- FN 13: <https://www.wbs.legal/arbeitsrecht/kuendigung/freistellung-nach-kuendigung/>
- FN 14: <https://www.ra-poeppel.de/freistellung-bei-aufhebungsvertrag/>
- FN 15: https://www.hensche.de/Rechtsanwalt_Arbeitsrecht_Handbuch_Freistellung.html
- FN 16: <https://www.advo-law.de/aufhebungsvertrag-mit-bezahlter-freistellung/>
- FN 17: <https://www.beobachter.ch/sites/default/files/Freistellungsvereinbarung.docx>

Fazit/Praxistipps für Arbeitgeber bei Freistellung von Mitarbeitern

Klare Vereinbarungen treffen: Legen Sie die Bedingungen einer Freistellung stets schriftlich fest, um Missverständnisse zu vermeiden. Dies betrifft sowohl die Art der Freistellung (widerruflich/unwiderruflich, bezahlt/unbezahlt) als auch etwaige Anrechnungsmodalitäten von Nebeneinkünften oder Urlaubsansprüchen.^{1,2,3}

Art der Freistellung definieren: Entscheiden Sie, ob die Freistellung widerruflich oder unwiderruflich erfolgen soll. Eine widerrufliche Freistellung erlaubt es Ihnen, den Mitarbeiter bei Bedarf zurückzurufen, während eine

unwiderrufliche Freistellung endgültig ist.^{1,2}

Regelungen zu Nebentätigkeiten: Vereinbaren Sie klar, ob und unter welchen Bedingungen der Mitarbeiter während der Freistellung einer Nebentätigkeit nachgehen darf. Generell sind Tätigkeiten, die den Interessen des Arbeitgebers zuwiderlaufen oder den Wettbewerb fördern, untersagt.^{3,4}

Urlaubs- und Freizeitausgleich anrechnen: Prüfen Sie, ob und wie bestehende Urlaubsansprüche oder Überstunden auf die Freistellungszeit angerechnet werden können. Dies sollte in der Vereinbarung ausdrücklich festgehalten werden. Bei einer widerruflichen Freistellung ist eine Anrechnung in der Regel nicht zulässig.^{2,5}

Schutz von Betriebsgeheimnissen: Bei Freistellungen, insbesondere nach Kündigungen, sollten Sie darauf achten, dass keine sensiblen Unternehmensdaten oder Kundenkontakte an Dritte weitergegeben werden können.²

Sozialversicherungsbeiträge weiterhin leisten: Unabhängig von der Art der Freistellung bleiben Sie in der Regel weiterhin für die Abführung der Sozialversicherungsbeiträge verantwortlich.⁶

Transparente Kommunikation: Informieren Sie den Mitarbeiter klar über die Gründe und die Dauer der Freistellung. Offene Kommunikation hilft, Unsicherheiten zu vermeiden und fördert ein geordnetes Verhältnis, auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses.⁷

Vorläufige Anweisungen zur Arbeitsuche: Hat ein Mitarbeiter die Kündigung erhalten, sind Sie verpflichtet, ihn für die Suche nach einer neuen Stelle freizustellen. Dies umfasst Termine bei der Agentur für Arbeit oder Vorstellungsgespräche.^{2,8}

Überprüfung von Ansprüchen: Stellen Sie sicher, dass Sie über eventuelle gesetzliche Ansprüche des Mitarbeiters auf eine (unbezahlte) Freistellung informiert sind, beispielsweise im Rahmen der Pflege von Angehörigen oder Elternzeit.⁷

Keine Rückwirkung bei Freistellung: Eine Freistellung kann nicht rückwirkend erfolgen, da der Anspruch auf Arbeit und die Leistungspflicht an bestimmte Zeitpunkte gebunden sind.⁹

Quellen:

FN 1: <https://www.lexware.de/wissen/unternehmerlexikon/freistellung/>

FN 2: <https://www.kanzlei-hasselbach.de/blog/freistellung-nach-kuendigung-oder-aufhebungsvertrag/>

FN 3: <https://www.personio.ch/hr-lexikon/freistellung/>

FN 4: <https://www.arbeitsrecht-muenchen-steinbacher.de/lexikon/freistellung/>

FN 5: https://www.haufe.de/personal/arbeitsrecht/den-mitarbeiter-nach-der-kuendigung-von-der-arbeit-freistellen_76_173832.html

FN 6: <https://www.hopkins.law/expertise/freistellung-durch-arbeitgeber>

FN 7: <https://www.personio.de/hr-lexikon/freistellung/>

FN 8: <https://kuendigungsanwalt.de/kuendigung-freistellung.html>

FN 9: [https://de.wikipedia.org/wiki/Freistellung_\(Arbeitsrecht\)](https://de.wikipedia.org/wiki/Freistellung_(Arbeitsrecht))

Freiwilligkeitsvorbehalt

Ein Freiwilligkeitsvorbehalt ist eine vertragliche Regelung oder eine einseitige Erklärung des Arbeitgebers, die dazu dient, die Entstehung eines Rechtsanspruchs des Arbeitnehmers auf eine bestimmte Leistung von vornherein auszuschließen^{1,2}. Ziel ist es, dass der Arbeitgeber flexibel bleibt und bestimmte Leistungen, insbesondere finanzielle, nicht zu einem dauerhaften Bestandteil des Arbeitsvertrags werden^{1,3}. Dies verhindert, dass der Arbeitnehmer auf die zukünftige Gewährung solcher Leistungen vertrauen und auf deren Beibehaltung pochen kann³.

Zweck und Funktion

Der Hauptzweck eines Freiwilligkeitsvorbehalts ist es, die Entstehung einer sogenannten "betrieblichen Übung" zu verhindern^{3,4}. Eine betriebliche Übung kann entstehen, wenn ein Arbeitgeber eine Leistung (wie z. B. Weihnachtsgeld) über einen längeren Zeitraum (in der Regel drei Jahre) hinweg ohne Vorbehalte gewährt. In einem solchen Fall kann der Arbeitnehmer darauf vertrauen, dass die Leistung auch in Zukunft erbracht wird, selbst wenn dies nicht explizit im Arbeitsvertrag vereinbart wurde³. Durch einen Freiwilligkeitsvorbehalt erklärt der Arbeitgeber ausdrücklich, dass jede Leistungserbringung freiwillig erfolgt und keinen Rechtsanspruch für die Zukunft begründet^{1,4}.

Wirksamkeit und Einschränkungen

Die Wirksamkeit von Freiwilligkeitsvorbehalten unterliegt arbeitsrechtlichen Kontrollen, insbesondere im Rahmen der Allgemeinen Geschäftsbedingungen (AGB-Kontrolle) gemäß § 307 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB)^{1,4}.

Unangemessene Benachteiligung: Ein Freiwilligkeitsvorbehalt kann unwirksam sein, wenn er den Arbeitnehmer unangemessen benachteiligt^{1,5}. Dies ist insbesondere der Fall, wenn er pauschal für alle zukünftigen Leistungen gilt, ohne nach Art und Umfang zu differenzieren⁵.

Laufendes Arbeitsentgelt: Für Leistungen, die das laufende Arbeitsentgelt betreffen und eine Gegenleistung des Arbeitnehmers voraussetzen (wie z. B. Bonuszusagen), ist ein Freiwilligkeitsvorbehalt unzulässig^{1,4,5}. Der Grundgedanke des Arbeitsvertrags, der die Leistung des Arbeitnehmers gegen die Gegenleistung des Arbeitgebers abtauscht, würde durch einen solchen Vorbehalt unterlaufen¹.

Kombinationen mit Widerrufsvorbehalten: Die Kombination eines Freiwilligkeitsvorbehalts mit einem Widerrufsvorbehalt kann zu Unklarheiten führen und ist rechtlich problematisch^{1,6}. Juristisch sind es zwei strikt zu trennende Instrumente, und eine Leistung, die "freiwillig" gewährt wird, bedarf rechtlich keiner weiteren "Widerrufsregelung"^{1,6}. Solche Klauseln können als widersprüchlich und damit unwirksam angesehen werden¹.

Transparenzgebot: Freiwilligkeitsvorbehalte müssen klar und verständlich formuliert sein. Widersprüchliche Regelungen, die dem Arbeitnehmer einerseits einen Anspruch zusprechen und ihn andererseits als freiwillig deklarieren, verstoßen gegen das Transparenzgebot des § 307 Abs. 1 BGB und sind unwirksam¹.

Vorrang der Individualabrede: In bestimmten Fällen kann eine individuelle Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer einen generellen Freiwilligkeitsvorbehalt im Formulararbeitsvertrag verdrängen⁷. Gerichte legen solche Klauseln oft so aus, dass spätere individuelle Absprachen Vorrang haben⁷. Es wird diskutiert, ob ein Freiwilligkeitsvorbehalt nur dann wirksam ist, wenn er ausdrücklich auf den Vorrang späterer Individualabreden hinweist⁷.

Anwendungsbereiche

Freiwilligkeitsvorbehalte werden typischerweise bei folgenden Leistungen angewendet:

- Sonderzahlungen wie Weihnachtsgeld oder Urlaubsgeld^{1,3,4}
- Boni und Gratifikationen^{1,3}
- Leistungszulagen¹

Ein einmaliger pauschaler Freiwilligkeitsvorbehalt im Arbeitsvertrag reicht oft nicht aus, um bei jeder einzelnen Leistungserbringung einen Anspruch für die Zukunft auszuschließen⁸. Es kann notwendig sein, den Vorbehalt bei jeder Zahlung neu zu erklären oder ihn klar und eindeutig zu formulieren⁸.

Gesetzliche Grundlagen

Obwohl es keine spezifische zentrale Norm gibt, die den Freiwilligkeitsvorbehalt direkt regelt, ergeben sich seine Einschränkungen und Wirksamkeitsvoraussetzungen aus allgemeinen arbeitsrechtlichen Grundsätzen und dem Recht der Allgemeinen Geschäftsbedingungen. Hierzu zählen insbesondere:

§ 307 BGB (Inhaltskontrolle von AGB): Dieser Paragraph regelt die Angemessenheit von Klauseln in Allgemeinen Geschäftsbedingungen und bestimmt, dass Bestimmungen unwirksam sind, wenn sie den Vertragspartner entgegen den Geboten von Treu und Glauben unangemessen benachteiligen^{1,4,5}. Wesentliche Grundgedanken der gesetzlichen Regelung, von denen abgewichen wird, sind dabei zu berücksichtigen⁵.

§ 310 Abs. 4 Satz 2 BGB: Er ordnet an, dass die Besonderheiten des Arbeitsrechts bei der Anwendung der §§ 307 bis 309 BGB auf Arbeitsverträge angemessen zu berücksichtigen sind⁵.

§ 305b BGB (Vorrang individueller Vereinbarungen): Nach dieser Regelung gehen individuelle Vertragsabreden allgemeinen Geschäftsbedingungen vor⁷.

Diese Vorschriften setzen Grenzen für die Ausgestaltung und Anwendbarkeit von Freiwilligkeitsvorbehalten, um den Arbeitnehmer vor unangemessenen Benachteiligungen zu schützen.

Quellen:

FN 1: https://www.hensche.de/Rechtsanwalt_Arbeitsrecht_Handbuch_Freiwilligkeitsvorbehalt.html

FN 2: <https://de.wikipedia.org/wiki/Freiwilligkeitsvorbehalt>

FN 3: <https://ra-ritter-hannover.de/beratungsschwerpunkte-and-lexikon/rechtslexikon/freiwilligkeitsvorbehalt>

FN 4: <https://www.betriebsrat.de/betriebsratslexikon/br/freiwilligkeitsvorbehalt>

FN 5: <https://www.bundesarbeitsgericht.de/entscheidung/10-azr-526-10/>

FN 6: <https://kliemt.blog/2019/02/05/freiwilligkeitsvorbehalt-und-widerrufsvorbehalt-rechtssicher-nutzen/>

FN 7: <https://www.fgvw.de/neues/archiv-2023/arbeitsrecht-freiwilligkeitsvorbehalt-hinweis-auf-vorrang-von-individualabreden>

FN 8: <https://www.thiel-arbeitsrecht.de/wegweisendes-bag-urteil-zum-weihnachtsgeld-freiwilligkeitsvorbehalt-schuetzt-arbeitgeber-nicht/>

Fazit/Praxistipps für Arbeitgeber

Der Freiwilligkeitsvorbehalt ist ein arbeitsvertragliches Instrument, das Arbeitgebern dazu dient, die Entstehung von Ansprüchen auf bestimmte Leistungen, wie z.B. Sonderzahlungen, von vornherein auszuschließen^{1,2}. Ziel ist es, zu verhindern, dass wiederholte Gewährungen solcher Leistungen automatisch zu einem dauerhaften Anspruch durch betriebliche Übung werden^{3,4}.

Formulierung und Klarheit

Eindeutige Formulierungen: Verwenden Sie klare und unmissverständliche Formulierungen, um die Freiwilligkeit einer Leistung zu kennzeichnen. Vermeiden Sie widersprüchliche Aussagen innerhalb einer Klausel³.

Transparenzgebot beachten: Klauseln müssen transparent, klar und deutlich formuliert sein, um den Anforderungen des § 307 BGB zu genügen². Andernfalls können sie unwirksam sein⁴.

Keine "Mischklauseln": Kombinierte Formulierungen, die eine Leistung einerseits zusprechen und andererseits als freiwillig und widerruflich bezeichnen, sind oft unwirksam^{4,5}.

Anwendungsbereich und Wirksamkeit

Sonderzahlungen: Freiwilligkeitsvorbehalte sind in erster Linie für Sonderzahlungen wie Weihnachtsgratifikationen, Urlaubsgelder oder Boni anwendbar^{1,6}.

Verhinderung betrieblicher Übung: Ein korrekt formulierter Freiwilligkeitsvorbehalt kann verhindern, dass sich durch die wiederholte Leistung eine betriebliche Übung entwickelt, aus der ein rechtlicher Anspruch abgeleitet werden kann³.

Einschränkungen bei laufendem Entgelt: Bei Leistungen, die das laufende Arbeitsentgelt betreffen und eine Gegenleistung des Arbeitnehmers voraussetzen (z. B. Provisionen), kann ein Freiwilligkeitsvorbehalt unzulässig sein^{2,6}.

Dokumentation und Kommunikation

Nachweisbarkeit: Stellen Sie sicher, dass Sie im Streitfall beweisen können, dass der Mitarbeiter über die Freiwilligkeit der Leistung informiert wurde³.

Schriftform: Die Vereinbarung eines Freiwilligkeitsvorbehalts sollte idealerweise schriftlich erfolgen, z. B. im Arbeitsvertrag oder einer separaten Vereinbarung⁴.

Rechtsberatung einholen: Bei Unsicherheiten bezüglich der Formulierung oder Anwendung von Freiwilligkeitsvorbehalten, insbesondere bei Änderungen oder dem Wegfall von Leistungen, sollten Sie rechtlichen Rat von einem Fachanwalt für Arbeitsrecht einholen^{3,6}.

Häufige Fehler vermeiden

"Catch-all"-Klauseln: Allgemeine Klauseln, die alle nicht im Vertrag geregelten Leistungen pauschal als freiwillig deklarieren, können ebenfalls unwirksam sein⁵.

Langjährige Zahlungen ohne Vorbehalt: Auch wenn eine Leistung vertraglich als freiwillig deklariert ist, kann die langjährige und vorbehaltlose Zahlung durch den Arbeitgeber dazu führen, dass sich dennoch ein Anspruch durch betriebliche Übung entwickelt hat^{4,7}. In solchen Fällen muss eine klare Ausnahme vom vertraglichen Vorbehalt vereinbart werden⁷.

Quellen:

FN 1: <https://de.wikipedia.org/wiki/Freiwilligkeitsvorbehalt>

FN 2: <https://www.betriebsrat.de/betriebsratslexikon/br/freiwilligkeitsvorbehalt>

FN 3: <https://ra-ritter-hannover.de/beratungsschwerpunkte-and-lexikon/rechtslexikon/freiwilligkeitsvorbehalt>

FN 4: https://www.hensche.de/Rechtsanwalt_Arbeitsrecht_Handbuch_Freiwilligkeitsvorbehalt.html

FN 5: <https://kliemt.blog/2019/02/05/freiwilligkeitsvorbehalt-und-widerrufsvorbehalt-rechtssicher-nutzen/>

FN 6: <https://www.rabw.de/anwalt-arbeitsrecht-freiwilligkeitsvorbehalt/>

FN 7: <https://www.gvw.com/aktuelles/blog/detail/das-ende-vertraglicher-freiwilligkeitsvorbehalte>

Gefährdungsbeurteilung

Die Gefährdungsbeurteilung ist ein zentrales Instrument des Arbeitsschutzes und eine gesetzliche Pflicht für Arbeitgeber. Sie dient dazu, potenzielle Gefahren am Arbeitsplatz vorausschauend zu erkennen, zu bewerten und durch geeignete Maßnahmen zu minimieren, um die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten zu gewährleisten.

Gesetzliche Grundlagen

Die Hauptgrundlage für die Gefährdungsbeurteilung bildet das **Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG)**, insbesondere **§ 5 ArbSchG**. Dieses Gesetz verpflichtet jeden Arbeitgeber, die Arbeitsbedingungen zu beurteilen und die damit verbundenen Gefährdungen zu ermitteln. Dies gilt unabhängig von der Größe des Unternehmens und bereits ab dem ersten Beschäftigten^{1,2,3,4}.

Ergänzend hierzu regelt die **Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV)**, insbesondere **§ 3 ArbStättV**, die Gefährdungsbeurteilung im Hinblick auf die Gestaltung und den Betrieb von Arbeitsstätten. Auch die **DGUV Vorschrift 1 (Grundsätze der Prävention)** übernimmt die Bestimmungen des Arbeitsschutzgesetzes^{5,6,7,8,9}.

Die rechtlichen Rahmenbedingungen basieren zudem auf der **EU-Rahmenrichtlinie 89/391/EWG** über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit^{10,11,12}.

Ziel und Zweck

Das primäre Ziel der Gefährdungsbeurteilung ist die Prävention. Sie soll dazu dienen, Arbeitsunfälle und arbeitsbedingte Erkrankungen zu verhindern oder zumindest zu reduzieren, indem die Arbeitsbedingungen menschengerecht gestaltet werden⁴. Die Gefährdungsbeurteilung ist die Grundlage für alle betrieblichen Maßnahmen im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz¹³. Sie bildet die Handlungsgrundlage für den Arbeitgeber, um seine grundsätzliche Pflicht zur Gewährleistung von Sicherheit und Gesundheitsschutz zu erfüllen⁴.

Umfang und Inhalte

Die Gefährdungsbeurteilung muss alle für die Beschäftigten mit ihrer Arbeit verbundenen Gefährdungen ermitteln^{1,14}. Dies schließt eine breite Palette von Faktoren ein, darunter:

Gestaltung und Einrichtung von Arbeitsstätten und Arbeitsplätzen: Berücksichtigung von physischen und psychischen Belastungen, bei Bildschirmarbeitsplätzen insbesondere Belastungen der Augen und des Sehvermögens^{5,14}.

Physikalische, chemische und biologische Einwirkungen¹⁴.

Gestaltung, Auswahl und Einsatz von Arbeitsmitteln, einschließlich Arbeitsstoffen, Maschinen und Anlagen¹⁴.

Gestaltung von Arbeits- und Fertigungsverfahren, Arbeitsabläufen und Arbeitszeit sowie deren Zusammenspiel¹⁴.

Unzureichende Qualifikation und Unterweisung der Beschäftigten^{9,14}.

Psychische Belastungen bei der Arbeit: Seit 2013 ist die Beurteilung psychischer Belastungen explizit in § 5 ArbSchG aufgenommen^{1,2,9,14}. Dazu zählen Faktoren wie Arbeitsintensität, Dauer und Verteilung der Arbeitszeit, soziale Beziehungen am Arbeitsplatz, Zeitdruck, Erfolgsdruck oder ungünstig gestaltete Schichtarbeit^{1,2,15}.

Die Beurteilung muss die Auswirkungen der Arbeitsorganisation und der Arbeitsabläufe in der Arbeitsstätte berücksichtigen^{5,7}.

Durchführung

Die Gefährdungsbeurteilung kann vom Arbeitgeber selbst oder von zuverlässigen und fachkundigen Personen durchgeführt werden, die entsprechend beauftragt werden. Die rechtliche Verantwortung bleibt jedoch stets beim Arbeitgeber^{1,10}.

Ein standardisierter Ablauf ist nicht vorgeschrieben, aber in der Praxis haben sich folgende Schritte bewährt:

1. **Vorbereitung** der Gefährdungsbeurteilung.
2. **Ermittlung** der Gefährdungen.
3. **Beurteilung** der Gefährdungen.
4. **Festlegung** konkreter Arbeitsschutzmaßnahmen nach dem Stand der Technik, Arbeitsmedizin und Hygiene sowie sonstigen gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen.
5. **Durchführung** der Maßnahmen.
6. **Überprüfung** der Durchführung und Wirksamkeit der Maßnahmen.
7. **Fortschreiben** der Gefährdungsbeurteilung^{10,13}.

Die Gefährdungsbeurteilung muss fachkundig durchgeführt werden; verfügt der Arbeitgeber nicht über die notwendigen Kenntnisse, muss er sich fachkundig beraten lassen^{5,7,8}.

Dokumentation

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die Gefährdungsbeurteilung zu dokumentieren^{2,7,13}. Dies muss vor Aufnahme der Tätigkeiten geschehen⁵. Die Dokumentation sollte mindestens folgende Punkte umfassen:

- Das Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung.
- Die festgestellten Gefährdungen am Arbeitsplatz.
- Die darauf gestützten Maßnahmen des Arbeitsschutzes.
- Das Ergebnis ihrer Überprüfung^{5,10}.

Psychische Belastungen

Ein besonderer Fokus liegt auf der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen. Diese sind seit 2013 ein expliziter Bestandteil der gesetzlichen Verpflichtung zur Gefährdungsbeurteilung (§ 5 Abs. 3 Nr. 6 ArbSchG)^{1,2,9,14}. Psychische Belastungen können aus verschiedenen Quellen wie Arbeitsintensität, sozialer Interaktion, Arbeitsorganisation oder auch technischen Faktoren resultieren und erhebliche gesundheitliche Auswirkungen haben^{1,15}. Die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen dient der Prävention und bewertet die Arbeitsbedingungen, nicht einzelne Beschäftigte^{16,17}.

Relevante Verordnungen und Richtlinien

Neben dem Arbeitsschutzgesetz sind insbesondere folgende Regelwerke relevant:

Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV): Konkretisiert die Anforderungen an Arbeitsstätten.

Gefahrstoffverordnung (GefStoffV), ****Betriebssicherheitsverordnung (BetrSichV)****, ****Biostoffverordnung (BioStoffV)****, ****Lärm- und Vibrations-Arbeitsschutzverordnung (LärmVibrationsArbSchV)****, ****Lastenhandhabungsverordnung (LasthandhabV)****, etc.: Diese Verordnungen legen spezifische Pflichten für bestimmte Gefährdungsbereiche fest¹⁸.

DGUV Vorschriften und Regeln: Die Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung stellt ergänzende Regelwerke und Handlungshilfen bereit^{13,18}.

Technische Regeln (TRGS, TRBS, ASR) Diese konkretisieren die gesetzlichen Vorgaben und bieten praxisorientierte Hilfen^{9,18}.

EU-Richtlinie 89/391/EWG Die übergeordnete europäische Rahmenrichtlinie, die die nationalen Gesetzgebungen beeinflusst^{10,11,12}.

Bei Nichteinhaltung der Pflichten zur Gefährdungsbeurteilung können Bußgelder verhängt werden⁸.

Quellen:

FN 1: https://www.haufe.de/personal/hr-management/psychische-gesundheit-am-arbeitsplatz/pflicht-zur-psychischen-gefaehrungsbeurteilung_80_585044.html

FN 2: <https://www.kp-recht.de/fachbeitraege/die-psychische-gefaehrungsbeurteilung-auf-was-arbeitgeber-achten-muessen>

FN 3: <https://www.ihk.de/rhein-neckar/gruendung/unternehmensfuehrung/arbeits-sicher/gefaehrdungsbeurteilung/gefaehrdungsbeurteilung-nach-arbeitsschutzgesetz-947492>
 FN 4: <https://www.baua.de/DE/Themen/Arbeitsgestaltung/Gefaehrdungsbeurteilung/Handbuch-Gefaehrdungsbeurteilung/Grundlagenwissen/Grundlagenwissen?view=pdfViewExt>
 FN 5: <https://www.buzer.de/gesetz/867/a167142.htm>
 FN 6: https://www.gesetze-im-internet.de/arbst_ttv_2004/BJNR217910004.html
 FN 7: https://www.gesetze-im-internet.de/arbst_ttv_2004/_3.html
 FN 8: <https://www.arbeitsrechte.de/arbstaettv/>
 FN 9: https://www.haufe.de/arbeitsschutz/sicherheit/gefaehrdungsbeurteilung-erklaert-pflichten-fristen-mehr_96_547530.html
 FN 10: <https://www.gewerbeaufsicht.bayern.de/arbeitsschutz/gefaehrdungsbeurteilung/index.htm>
 FN 11: <https://www.dreyfield.de/eu-richtlinie-89-391-ewg-sicherheit-und-gesundheitsschutz-bei-der-arbeit/>
 FN 12: https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/policies-and-activities/rights-work/health-and-safety-work_de
 FN 13: <https://www.dguv.de/de/praevention/themen-a-z/gefaehrdungsbeurteilung/index.jsp>
 FN 14: https://www.gesetze-im-internet.de/arbsschg/_5.html
 FN 15: <https://www.weka.de/arbeitsschutz-gefahrstoffe/psychische-belastung-gefaehrdungsbeurteilung/>
 FN 16: <https://www.ihk.de/darmstadt/produktmarken/recht-und-fair-play/arbeitsrecht/sozialversicherung/arbeitsschutzrecht/checkliste-psychische-gefaehrdung-am-arbeitsplatz-5753916>
 FN 17: <https://www.bgw-online.de/bgw-online-de/themen/sicher-mit-system/gefaehrdungsbeurteilung/gefaehrdungsbeurteilung-psychischer-belastung-23100>
 FN 18: <https://www.verdi-gefaehrdungsbeurteilung.de/page.php?lang=1&k1=main&k2=grundlagen&k3=regelungen>

Fazit/Praxistipps für Arbeitgeber

Die Gefährdungsbeurteilung ist eine gesetzliche Verpflichtung für jeden Arbeitgeber, unabhängig von der Unternehmensgröße oder Branche, um die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten zu gewährleisten^{1,2,3}. Sie ist das zentrale Instrument des betrieblichen Arbeitsschutzes und dient der systematischen Ermittlung und Bewertung von potenziellen Gefahren am Arbeitsplatz^{4,5}. Ziel ist es, Risiken zu identifizieren, zu bewerten und darauf aufbauend Maßnahmen zur Vermeidung oder Minimierung von Gefährdungen festzulegen^{6,7}.

Hier sind praxisorientierte Tipps für Arbeitgeber zur Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung:

Frühzeitige Einbindung und klare Zuständigkeiten: Die Verantwortung für die Gefährdungsbeurteilung liegt beim Arbeitgeber, jedoch kann die Durchführung an fachkundige Personen delegiert werden, wie z.B. Fachkräfte für Arbeitssicherheit, Betriebsärzte oder Sicherheitsbeauftragte. Stellen Sie sicher, dass die Zuständigkeiten klar definiert und die Beteiligten informiert sind^{2,8}.

Systematische Erfassung von Arbeitsbereichen und Tätigkeiten: Definieren Sie klar, welche Arbeitsplätze und Tätigkeiten im Unternehmen betrachtet werden sollen. Erfassen Sie alle relevanten Aspekte, wie z.B. verwendete Arbeitsmittel, Gefahrstoffe und Arbeitsabläufe^{9,10}.

Umfassende Ermittlung von Gefährdungen: Berücksichtigen Sie bei der Gefährdungsbeurteilung alle potenziellen Gefahren. Dazu gehören physische Gefährdungen (z.B. Lärm, Gefahrstoffe, Maschinen), aber auch psychische Belastungen wie Arbeitsstress oder mangelnde Arbeitsorganisation^{2,6,8}.

Berücksichtigung besonderer Schutzgruppen: Achten Sie besonders auf die Bedürfnisse und Risiken von schutzbedürftigen Gruppen wie Minderjährige, Schwangere, Stillende oder Personen mit Vorerkrankungen^{1,3,8}. Eine Gefährdungsbeurteilung für mutterschutzrelevante Aspekte muss unabhängig vom aktuellen Beschäftigungsstatus einer schwangeren Person vorliegen².

Festlegung und Umsetzung wirksamer Maßnahmen: Leiten Sie aus der Gefährdungsbeurteilung konkrete und umsetzbare Schutzmaßnahmen ab. Diese Maßnahmen müssen auf die spezifischen Gefährdungen zugeschnitten sein^{4,6}.

Regelmäßige Überprüfung und Fortschreibung: Die Gefährdungsbeurteilung ist kein einmaliger Prozess. Überprüfen Sie die Wirksamkeit der getroffenen Maßnahmen regelmäßig und aktualisieren Sie die Beurteilung bei Änderungen von Arbeitsabläufen, Arbeitsmitteln oder nach besonderen Ereignissen^{6,7,11}.

Sorgfältige Dokumentation: Dokumentieren Sie den gesamten Prozess der Gefährdungsbeurteilung, einschließlich der ermittelten Gefährdungen, der beschlossenen Maßnahmen und der Überprüfung ihrer Wirksamkeit. Die Dokumentation sollte nachvollziehbar und aktuell sein^{5,6,11}.

Einbeziehung der Beschäftigten: Die Kenntnisse und Erfahrungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind wertvoll für die Identifizierung von Gefahren. Beziehen Sie sie in den Prozess mit ein und informieren Sie sie über die Ergebnisse und getroffenen Maßnahmen⁵.

Berücksichtigung von mobiler Arbeit und Homeoffice: Auch bei mobiler Arbeit oder im Homeoffice besteht die Pflicht zur Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung, um die sichere Gestaltung der Arbeitsplätze zu gewährleisten^{2,10}.

Nutzung von externer Expertise: Bei Bedarf oder Unsicherheiten können externe Experten wie Fachkräfte für Arbeitssicherheit, Betriebsärzte oder spezialisierte Berater hinzugezogen werden^{8,12}.

Die konsequente und ordnungsgemäße Durchführung der Gefährdungsbeurteilung ist nicht nur eine gesetzliche Pflicht, sondern auch eine Chance zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen, zur Reduzierung von Arbeitsausfällen und zur Steigerung der Mitarbeitermotivation und -bindung^{7,9}.

Quellen:

- FN 1: <https://www.arbeitsschutz.nrw.de/fachthemen-publikationen/fachthemen-von-z/arbeitsschutzsystem-und-gefaehrdungsbeurteilung-0>
 FN 2: <https://mittelstandsschutz.de/magazin/gefaehrdungsbeurteilung-pflicht>
 FN 3: https://www.haufe.de/arbeitsschutz/sicherheit/gefaehrdungsbeurteilung-erklaert-pflichten-fristen-mehr_96_547530.html
 FN 4: <https://www.baua.de/DE/Themen/Arbeitsgestaltung/Gefaehrdungsbeurteilung/Handbuch-Gefaehrdungsbeurteilung/Grundlagenwissen/Grundlagenwissen?view=pdfViewExt>
 FN 5: <https://arbeitsschutz.jetzt/wiki/arbeitgeberpflichten/>
 FN 6: <https://www.gewerbeaufsicht.bayern.de/arbeitsschutz/gefaehrdungsbeurteilung/index.htm>
 FN 7: <https://www.ihk.de/blueprint/servlet/resource/blob/4316808/ce3f2bbd577f47280d4473793d19e198/handlungsleitfaden-gefaehrdungsbeurteilung-nrw-data.pdf>
 FN 8: <https://www.personio.de/hr-lexikon/gefaehrdungsbeurteilung/>
 FN 9: <https://www.concada.de/magazin/artikel/in-5-schritten-zur-erfolgreichen-gefaehrdungsbeurteilung-praktische-anleitung-mit-beispielen/>
 FN 10: <https://www.fundj.de/arbeitssicherheit/die-wichtigsten-grundlagen-fuer-eine-ideale-gefaehrdungsbeurteilung/>
 FN 11: <https://www.weka.de/arbeitsschutz-gefahrstoffe/gefaehrdungsbeurteilung-erstellen/>
 FN 12: <https://www.youtube.com/watch?v=RAcu9UkCtgY>

Geheimhaltungspflichten im Arbeitsverhältnis

Grundsätzliche Verpflichtung zur Geheimhaltung

Im deutschen Arbeitsrecht sind Arbeitnehmer grundsätzlich verpflichtet, Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse sowie vertrauliche Informationen, die ihnen während des Arbeitsverhältnisses bekannt werden, geheim zu halten.^{1,2,3,4} Diese Pflicht ergibt sich aus der Treuepflicht des Arbeitnehmers gegenüber dem Arbeitgeber, die sich aus § 241 Abs. 2 und § 242 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) ableiten lässt.^{3,5} Dies gilt auch ohne eine ausdrückliche vertragliche Vereinbarung.^{1,4}

Was sind Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse?

Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse umfassen alle Tatsachen, die im Zusammenhang mit einem Geschäftsbetrieb stehen, nur einem eng begrenzten Personenkreis bekannt und nicht offenkundig sind.⁶ Dazu zählen Informationen, die nicht ohne Weiteres zugänglich sind und zu deren Geheimhaltung der Arbeitgeber ein berechtigtes wirtschaftliches Interesse hat.⁶ Beispiele hierfür sind:

- Technische Verfahren und Produktionsmethoden^{6,7}
- Finanzdaten und Geschäftszahlen⁶
- Kunden- und Lieferantenlisten^{6,7}
- Strategische Unternehmensentscheidungen und Planungen⁶
- Interne Abläufe und Arbeitsmethoden⁷
- Kalkulationen und Preisinformationen⁷
- Informationen über die Vergütung (mit Einschränkungen, siehe unten)⁷
- Personenbezogene Daten von Kollegen, Kunden und Geschäftspartnern (unterliegen zusätzlich der DSGVO)^{6,8}

Eine pauschale Verpflichtung, über *alle* Informationen zu schweigen, ist in der Regel unwirksam, da sie den Arbeitnehmer unangemessen einschränkt.^{9,10}

Gesetzliche Grundlagen der Geheimhaltungspflicht

Die Geheimhaltungspflicht kann sich aus verschiedenen Rechtsquellen ergeben:

Arbeitsvertragliche Nebenpflicht: Wie erwähnt, leitet sich die Pflicht primär aus der Treuepflicht (§§ 241 Abs. 2, 242 BGB) ab.^{1,3,5} Viele Arbeitsverträge enthalten auch explizite Klauseln zur Geheimhaltung.^{1,10}

Gesetz gegen den unlauteren Wettbewerb (UWG): Früher enthielt § 17 UWG Regelungen zum Verrat von Betriebs- und Geschäftsgeheimnissen.^{2,11} Obwohl § 17 UWG durch das Gesetz zum Schutz von Geschäftsgeheimnissen (GeschGehG) ersetzt wurde, können Verstöße weiterhin nach dem UWG geahndet werden, wenn die Kriterien erfüllt sind.^{2,12}

Geschäftsgeheimnisgesetz (GeschGehG): Seit April 2019 regelt das GeschGehG den Schutz von Geschäftsgeheimnissen, wobei es die entsprechende EU-Richtlinie umsetzt.^{2,12}

Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) / Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO): Der Umgang mit personenbezogenen Daten unterliegt strengen Regelungen. Mitarbeiter, die Zugang zu solchen Daten haben, sind oft zur Verschwiegenheit und Einhaltung der Datenschutzvorschriften verpflichtet.^{8,13}

Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG): Mitglieder des Betriebsrats unterliegen nach § 79 Abs. 1 BetrVG besonderen Verschwiegenheitspflichten hinsichtlich Betriebs- und Geschäftsgeheimnissen.⁶

Berufsbildungsgesetz (BBiG): Für Auszubildende besteht nach § 13 Satz 2 Nr. 6 BBiG eine gesetzliche Verschwiegenheitspflicht.²

Arbeitnehmererfindungsgesetz (ArbnErfG): Arbeitnehmer, die eine Diensterfindung gemacht haben, unterliegen in Bezug darauf spezifischen Regelungen (§ 24 Abs. 2 ArbnErfG).²

Strafgesetzbuch (StGB): Bestimmte Handlungen im Zusammenhang mit dem Ausspähen oder Abfangen von

Daten sind strafbar (§§ 202a, 202b, 202c StGB). Auch Sachbeschädigung (§ 303 StGB) kann arbeitsrechtliche Folgen haben.^{14,15,16,17,18,19,20,21,22,23,24}

Dauer der Geheimhaltungspflicht

Die Geheimhaltungspflicht besteht grundsätzlich **während des gesamten Arbeitsverhältnisses**.^{3,25} Nach der neueren Rechtsprechung gilt sie **grundsätzlich auch nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses fort**, jedoch mit Einschränkungen.^{1,2,9,25}

Die nachvertragliche Pflicht erstreckt sich auf solche Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse, deren Geheimhaltung zur Wahrung der berechtigten Interessen des Arbeitgebers erforderlich ist.²⁵ Eine pauschale, zeitlich unbegrenzte Verschwiegenheitspflicht über alle Informationen ist jedoch unwirksam, da sie den Arbeitnehmer unangemessen in seiner beruflichen Weiterentwicklung einschränken würde.^{9,10,26} Ehemalige Mitarbeiter dürfen ihr im Job erworbenes Wissen und ihre Erfahrungen grundsätzlich weiterverwenden, solange sie keine geschützten Geschäftsgeheimnisse unrechtmäßig offenlegen oder nutzen.⁹ Das Mitnehmen und Verwenden von schriftlichen Unterlagen oder Dateien ist nicht gestattet; nur das im Gedächtnis gespeicherte Wissen darf genutzt werden.^{2,9}

Ein weitergehender Schutz, der die Verwertung von Know-how durch Ex-Mitarbeiter gänzlich verhindern soll, kann nur durch eine explizite **nachvertragliche Wettbewerbsklausel** erreicht werden, die allerdings bestimmten gesetzlichen Anforderungen genügen muss.^{1,9}

Was sind keine Betriebs- oder Geschäftsgeheimnisse?

Offenkundige Tatsachen unterliegen nicht der Schweigepflicht.⁴ Ebenso sind allgemeine Fähigkeiten und Erfahrungen, die ein Arbeitnehmer während seiner Tätigkeit erwirbt, grundsätzlich nicht geheimhaltungsbedürftig.^{2,9} Ein berechtigtes Interesse des Arbeitgebers an der Geheimhaltung besteht nicht, wenn die Informationen illegal erlangt wurden oder durch eigene Wettbewerbsverstöße oder Straftaten des Arbeitgebers bekannt wurden.⁶

Rechtsfolgen bei Verletzung der Geheimhaltungspflicht

Ein Verstoß gegen die Geheimhaltungspflicht kann für den Arbeitnehmer gravierende Konsequenzen haben:

Abmahnung: Als milderer Mittel kann der Arbeitgeber den Verstoß zunächst abmahnen.

Kündigung: Je nach Schwere des Verstoßes kann eine ordentliche oder sogar eine außerordentliche (fristlose) Kündigung des Arbeitsverhältnisses gerechtfertigt sein.^{2,6,27,28}

Schadensersatzforderungen: Wenn dem Arbeitgeber durch die Geheimnisverletzung ein finanzieller Schaden entstanden ist, kann er Schadensersatz vom Arbeitnehmer verlangen.^{1,2,6}

Unterlassungsklage: Der Arbeitgeber kann gerichtlich durchsetzen, dass der Arbeitnehmer die Weitergabe von Informationen unterlässt.^{1,6}

Vertragsstrafe: Wenn eine entsprechende Klausel im Arbeitsvertrag oder einer Geheimhaltungsvereinbarung existiert, kann eine Vertragsstrafe fällig werden.^{8,27}

Strafrechtliche Konsequenzen: In bestimmten Fällen kann eine Geheimnisverletzung auch strafrechtlich verfolgt werden. Dies kann beispielsweise bei der unerlaubten Beschaffung oder Weitergabe von Daten nach §§ 202a, 202b, 202c StGB der Fall sein.^{2,27} Auch Sachbeschädigung (§ 303 StGB) kann strafbar sein.^{14,20,22,23}

Whistleblowing

Unter bestimmten Umständen kann die Offenlegung von vertraulichen Informationen im Rahmen des Whistleblowing gerechtfertigt sein, wenn ein überwiegendes öffentliches Interesse besteht, beispielsweise bei der Anzeige von rechtswidrigem Handeln des Arbeitgebers.² Dies ist eine Ausnahme von der allgemeinen Geheimhaltungspflicht und muss im Einzelfall abgewogen werden.²

Konkrete Regelungen zur Geheimhaltungserklärung

Viele Arbeitgeber legen Wert darauf, dass Mitarbeiter eine separate Geheimhaltungsvereinbarung (auch Verschwiegenheitserklärung genannt) unterzeichnen.^{7,8,10,27} Diese Vereinbarung kann die Pflichten präzisieren und den Umfang der vertraulichen Informationen festlegen.^{8,10} Insbesondere im Umgang mit personenbezogenen

Daten gemäß DSGVO sind solche Vereinbarungen üblich.⁸ Allerdings dürfen auch Geheimhaltungsvereinbarungen keine unangemessene Benachteiligung für den Arbeitnehmer darstellen.^{2,10,26}

Die wichtigsten Punkte, die man aus arbeitsrechtlicher Sicht zu Geheimhaltungspflichten im Arbeitsverhältnis wissen muss, sind somit die gesetzlichen Grundlagen, der Umfang der schützenswerten Informationen, die Dauer der Pflicht (auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses) und die erheblichen Konsequenzen bei Verstößen.

Quellen:

FN 1: <https://www.rueden.de/arbeitsrecht/kuendigung/verschwiegenheitspflicht/>
 FN 2: https://www.haufe.de/personal/arbeitsrecht/verschwiegenheitspflicht-des-arbeitnehmers_76_531756.html
 FN 3: <https://www.betriebsrat.de/betriebsratslexikon/br/verschwiegenheitspflicht-arbeitnehmer>
 FN 4: <https://www.gehalt.de/arbeit/arbeitsvertrag/immer-schriftlich/stillschweigepflicht>
 FN 5: <https://www.arbeitsrecht-informationen.de/verschwiegenheitspflicht-im-arbeitsrecht/>
 FN 6: <https://www.ihk.de/konstanz/recht-und-steuern/arbeitsrecht/besondere-vorschriften/verschwiegenheitspflicht-des-arbeitnehmers-1671748>
 FN 7: <https://www.arbeitsrechte.de/geheimhaltungsvereinbarung/>
 FN 8: <https://www.datenschutz.org/verschwiegenheitserklaerung-mitarbeiter/>
 FN 9: <https://www.ra-poepfel.de/habe-ich-eine-schweigepflicht-nach-ende-des-arbeitsverhaeltnisses/>
 FN 10: <https://www.etl-rechtsanwaelte.de/zeigedoc/muster/Geheimhaltungsvereinbarung>
 FN 11: <https://www.abmahnung.org/17-uwg/>
 FN 12: <https://danielweigert.de/das-neue-geschaftsgeheimnisgesetz-geheimnisschutz-im-arbeitsrecht/>
 FN 13: https://www.lfd.niedersachsen.de/download/113814/Verpflichtung_auf_das_Datenschutzgeheimnis_BDSG_.pdf
 FN 14: <https://www.tenfold-security.com/datendiebstahl-durch-mitarbeiter/>
 FN 15: https://www.gesetze-im-internet.de/stgb/_202b.html
 FN 16: https://www.gesetze-im-internet.de/stgb/_202a.html
 FN 17: <https://www.ferner-alsdorf.de/abfangen-daten/>
 FN 18: https://www.buzer.de/202c_StGB.htm
 FN 19: https://www.buzer.de/202b_StGB.htm
 FN 20: https://www.gesetze-im-internet.de/stgb/_303.html
 FN 21: <https://www.strafrechtsiegen.de/cybercrime-ausspaehen-von-daten-gem-202a-stgb/>
 FN 22: <https://rechtsanwalt-erhard.de/sachbeschaedigung-nach-%C2%A7-303-stgb-was-tun-bei-vorwurf-der-sachbeschaedigung/>
 FN 23: <https://www.juraindividuell.de/pruefungsschemata/sachbeschaedigung-303-stgb-erlaeuterungen/>
 FN 24: https://www.buzer.de/303_StGB.htm
 FN 25: <https://www.weka.ch/themen/personal/arbeitsvertraege-und-reglemente/arbeitsvertrag/article/geheimhaltungspflicht-wie-weit-geht-sie-und-wie-lange-dauert-sie-an/>
 FN 26: <https://www.ra-plutte.de/grosser-rechtsueberblick-zum-neuen-geschaftsgeheimnisgesetz/>
 FN 27: <https://www.arbeitsvertrag.org/geheimhaltungsvereinbarung/>
 FN 28: https://www.arbeitsrechtsiegen.de/artikel/vorsaetzliche-sachbeschaedigung-durch-arbeitnehmer-fristlose-kuendigung_140/

Fazit/Praxistipps für Arbeitgeber

Um Geheimhaltungspflichten im Arbeitsverhältnis effektiv zu gestalten und durchzusetzen, sollten Arbeitgeber folgende praktische Hinweise beachten:

Klare vertragliche Regelungen: Vereinbaren Sie explizite Geheimhaltungs- und Verschwiegenheitsklauseln in Arbeitsverträgen, Ausbildungsverträgen und ggf. gesonderten Vereinbarungen. Diese Klauseln sollten genau definieren, welche Informationen als geheimhaltungsbedürftig gelten und welche Verpflichtungen der Arbeitnehmer hat. Eine pauschale Formulierung ist oft unwirksam, da sie den Arbeitnehmer unangemessen benachteiligen kann.^{1,2,3,4}

Dokumentation des Geheimschutzwillens: Halten Sie den Willen zur Geheimhaltung durch klare Vertragsklauseln oder separate Vereinbarungen fest. Dies gilt nicht nur für Arbeitsverträge, sondern auch für Vereinbarungen mit Geschäftspartnern und Kunden.⁵

Definition von Betriebs- und Geschäftsgeheimnissen: Schulen Sie Ihre Mitarbeiter darüber, was genau als Betriebs- und Geschäftsgeheimnis gilt. Dies umfasst alle vertraulichen Informationen, die für Ihr Unternehmen einen wirtschaftlichen Wert darstellen und nicht öffentlich zugänglich sind. Beispiele hierfür sind technische Verfahren, Kundenlisten, Preisgestaltungen, aber auch Finanzdaten oder strategische Planungen.^{6,7,8,9}

Sensibilisierung und Schulung der Mitarbeiter: Führen Sie regelmäßige Schulungen durch, um Arbeitnehmer über ihre Geheimhaltungspflichten aufzuklären und für die Bedeutung des Schutzes von Betriebs- und Geschäftsgeheimnissen zu sensibilisieren. Erklären Sie, welche Konsequenzen ein Verstoß haben kann.^{10,11}

Angemessene Schutzmaßnahmen: Treffen Sie geeignete technische und organisatorische Maßnahmen, um die Geheimnisse zu schützen. Dazu gehören z.B. Zugriffsbeschränkungen auf sensible Daten, Verschlüsselung, sichere Speicherung auf unternehmenseigenen Geräten und die klare Kennzeichnung vertraulicher Dokumente. Dokumentieren Sie diese Maßnahmen, da sie im Streitfall als Beweis für das berechnete Interesse an der Geheimhaltung dienen.^{4,9}

Unterscheidung zwischen vertraglicher und gesetzlicher Pflicht: Beachten Sie, dass Arbeitnehmer bereits kraft Gesetzes zur Verschwiegenheit verpflichtet sind (z. B. aus dem Arbeitsvertrag als Nebenpflicht, aber auch durch spezielle Gesetze wie das Geschäftsgeheimnisgesetz, das Betriebsverfassungsgesetz oder das Datenschutzgesetz). Vertragliche Klauseln können diese Pflicht konkretisieren oder erweitern, sofern sie angemessen sind.^{5,6,10,12,13}

Umgang mit sensiblen Daten bereits im Bewerbungsprozess: Auch während des Bewerbungsverfahrens werden vertrauliche Daten verarbeitet. Sorgen Sie für deren sorgfältige Aufbewahrung und Schutz vor dem Zugriff Dritter.⁵

Klare Kennzeichnung vertraulicher Informationen: Bezeichnen Sie sensible Informationen ausdrücklich als vertraulich. Dies vermeidet Missverständnisse und erleichtert die Durchsetzung von Ansprüchen im Falle eines Verstoßes.²

Regelung für die Zeit nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses: Während die arbeitsvertragliche Pflicht zur Geheimhaltung mit dem Ende des Arbeitsverhältnisses weitgehend fortbesteht, darf diese nicht unangemessen in die Berufsausübungsfreiheit des ehemaligen Mitarbeiters eingreifen. Eine klare Regelung im Arbeitsvertrag oder eine gesonderte Vereinbarung, ggf. mit einer Karenzentschädigung, kann hier Klarheit schaffen.^{7,10,11}

Konsequenzen bei Verstößen: Machen Sie den Mitarbeitern die möglichen Folgen eines Verstoßes gegen die Geheimhaltungspflicht bewusst. Dies können Abmahnung, Kündigung (auch fristlos), Schadenersatzansprüche oder sogar strafrechtliche Verfolgung sein.^{10,11,13}

Differenzierung bei den Geheimhaltungsinteressen: Berücksichtigen Sie, dass nicht alle Informationen geheimhaltungsbedürftig sind. Illegales oder unethisches Verhalten des Arbeitgebers gehört beispielsweise nicht dazu.^{6,14}

Regelmäßige Überprüfung von Klauseln: Überprüfen Sie regelmäßig die Wirksamkeit und Angemessenheit von Geheimhaltungsvereinbarungen, insbesondere im Hinblick auf aktuelle Gesetzesänderungen und Rechtsprechung. Insbesondere sogenannte "Catch-all-Klauseln" sind oft unwirksam.⁴

Quellen:

FN 1: <https://magazin.igbce-bws.de/ueberblick-verschwiegenheit-im-arbeitsverhaeltnis/>

FN 2: <https://www.lto.de/karriere/im-job/stories/detail/verschwiegenheit-arbeitsvertrag-all-klausel-gehalt-schweigen>

FN 3: <https://www.gehalt.de/arbeit/arbeitsvertrag/immer-schriftlich/stillschweigepflicht>

FN 4: <https://www.nortonrosefulbright.com/de-de/wissen/publications/e2105e28/the-effectiveness-of-confidentiality-clauses-in-employment-contracts>

FN 5: <https://pwwl.de/die-geheimhaltungs-und-verschwiegenheitspflichten-im-arbeitsrecht/>

FN 6: <https://www.ihk.de/konstanz/recht-und-steuern/arbeitsrecht/besondere-vorschriften/verschwiegenheitspflicht-des-arbeitnehmers-1671748>

FN 7: <https://www.smartlaw.de/rechtsnews/personalentwicklung-arbeitsbedingungen/betriebs-geschäftsgeheimnisse-was-sie-ueber-die-verschwiegenheitspflicht-wissen-muessen>

FN 8: <https://www.law-experts.at/rechtswissen-rechtsartikel-rechtsprechung/rechtsartikel/206-was-ist-im-umgang-mit-geschäftsgeheimnissen-als-arbeitnehmer-zu-beachten>

FN 9: <https://www.ihk.de/bodensee-oberschwarzen/recht/gesetzliche-vorgaben-fuers-gewerb-/neue-regelungen-zu-betriebs-und-geschäftsgeheimnissen-4175002>

FN 10: <https://www.tk-lex.tk.de/externalcontent/-/content/serviceld/2006/externalcontentid/HI522453.html>

FN 11: https://www.haufe.de/personal/arbeitsrecht/verschwiegenheitspflicht-des-arbeitnehmers_76_531756.html

FN 12: <https://www.business-wissen.de/artikel/betriebsgeheimnisse-was-arbeitnehmer-ueber-die-verschwiegenheitspflicht-wissen-sollten/>

FN 13: <https://www.fachanwalt.de/magazin/arbeitsrecht/geschäftsgeheimnisse-verschwiegenheitspflicht>

FN 14: <https://www.arbeitsrechtinfo.ch/arbeitsvertrag/geheimhaltungsklausel/>

Gemeinsamer Betrieb

Ein gemeinsamer Betrieb, auch als Gemeinschaftsbetrieb bezeichnet, liegt vor, wenn mehrere rechtlich selbstständige Unternehmen gemeinsam einen Betrieb führen.^{1,2} Dabei werden materielle und immaterielle Betriebsmittel für einen einheitlichen arbeitstechnischen Zweck zusammengefasst und von einem einheitlichen Leitungsapparat gesteuert.^{1,3,4,5,6,7} Der Kern der Arbeitgeberfunktion muss von derselben Leitungsebene ausgeübt werden.⁴ Eine bloße unternehmerische Zusammenarbeit reicht hierfür nicht aus.^{3,7,8}

Voraussetzungen für das Bestehen eines Gemeinschaftsbetriebs

Die Feststellung, ob ein Gemeinschaftsbetrieb vorliegt, richtet sich nach den tatsächlichen Gegebenheiten und den Arbeitsgerichtsurteilen.^{1,2} Entscheidend ist eine Gesamtbetrachtung aller Umstände.⁵

Folgende Kriterien können auf das Vorliegen eines Gemeinschaftsbetriebs hindeuten:^{2,4,5,9}

Einheitliche Leitung: Die Unternehmen agieren unter einer gemeinsamen, einheitlichen Leitungsebene, die insbesondere Personal- und Sozialangelegenheiten steuert.^{1,3,5,7,9} Diese Leitung muss die Arbeitgeberfunktion wahrnehmen.⁹ Eine Personenidentität in der Geschäftsleitung kann ein Indiz dafür sein, aber nicht zwingend.^{3,7}

Gemeinsame Nutzung von Betriebsmitteln: Die materiellen und immateriellen Betriebsmittel werden für einen gemeinsamen arbeitstechnischen Zweck zusammengefasst und eingesetzt.^{1,4,5,6}

Gemeinsame räumliche Unterbringung: Oftmals sind die Beschäftigten räumlich zusammen untergebracht oder nutzen gemeinsame Räumlichkeiten.^{2,4}

Einheitlicher arbeitstechnischer Zweck: Die zusammengefassten Ressourcen dienen einem gemeinsamen betrieblichen Ziel.^{1,6}

Unternehmensübergreifender Personaleinsatz: Die Mitarbeiter werden unternehmensübergreifend eingesetzt und gesteuert.^{2,8,10} Dies kann auch zu einer Verflechtung der Arbeitsverhältnisse führen.¹⁰

Gemeinsame Personalpolitik: Einheitliche Personal- und Urlaubsplanungen sowie abgestimmte Dienstpläne können Indizien sein.^{2,9}

Gemeinsame Nutzung von Ressourcen: Dazu zählen beispielsweise gemeinsame Lohnbuchhaltung, Sekretariate, IT-Systeme, Küchen oder Eingänge.^{2,5,9}

Führungsvereinbarung: Die beteiligten Unternehmen haben sich – ausdrücklich oder konkludent – zur gemeinsamen Führung des Betriebs verbunden.^{3,11,12} Dies muss nicht schriftlich erfolgen.¹¹

Das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) gibt in § 1 Abs. 2 BetrVG Hinweise auf die Umstände, unter denen ein Gemeinschaftsbetrieb vermutet wird, dies ist jedoch keine abschließende Regelung.⁹ Demnach wird ein gemeinsamer Betrieb vermutet, wenn zur Verfolgung arbeitstechnischer Zwecke die Betriebsmittel sowie die Arbeitnehmer von den Unternehmen gemeinsam eingesetzt werden.^{13,14,15}

Rechtsfolgen eines Gemeinschaftsbetriebs

Die Einstufung als Gemeinschaftsbetrieb hat erhebliche arbeitsrechtliche Konsequenzen, insbesondere für das Kündigungsschutzrecht und das Betriebsverfassungsrecht.^{4,5,14}

Kündigungsschutzrecht

Anwendbarkeit des Kündigungsschutzgesetzes (KSchG): In einem Gemeinschaftsbetrieb werden die Arbeitnehmer der beteiligten Unternehmen zur Ermittlung der Schwellenwerte des Kündigungsschutzgesetzes zusammengerechnet.^{8,10} Dies kann dazu führen, dass das KSchG auch auf Betriebe Anwendung findet, die andernfalls als Kleinbetriebe gelten würden.^{5,11}

Sozialauswahl: Bei betriebsbedingten Kündigungen muss die Sozialauswahl alle vergleichbaren Arbeitnehmer des gesamten Gemeinschaftsbetriebs berücksichtigen.^{4,5,11}

Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten: Bei einer Kündigung müssen Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten in allen Unternehmen des Gemeinschaftsbetriebs geprüft werden.^{4,5}

Betriebsverfassungsrecht

Gemeinsamer Betriebsrat: In einem Gemeinschaftsbetrieb wird in der Regel nur ein Betriebsrat für alle

Arbeitnehmer des gesamten Gemeinschaftsbetriebs gewählt, unabhängig davon, bei welchem Unternehmen sie angestellt sind.^{5,10,16,17} Die Anzahl der Betriebsratsmitglieder richtet sich nach der Gesamtzahl der Beschäftigten im Gemeinschaftsbetrieb (§ 9 BetrVG).¹

Gesamtbetriebsrat: Der Betriebsrat eines Gemeinschaftsbetriebs entsendet Mitglieder in den Gesamtbetriebsrat der jeweiligen Trägerunternehmen.¹

Ansprechpartner für den Betriebsrat: Der Betriebsrat hat in personellen und sozialen Angelegenheiten in der Regel die Betriebsleitung des Gemeinschaftsbetriebs als Ansprechpartner.^{1,17}

Mitbestimmungsrechte: Die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats, wie z. B. bei Betriebsänderungen (§ 111 BetrVG), erstrecken sich auf den gesamten Gemeinschaftsbetrieb.

Ermittlung von Schwellenwerten: Die für die Rechte des Betriebsrats maßgeblichen Schwellenwerte (z. B. zur Freistellung von Betriebsratsmitgliedern ab 200 Beschäftigten) werden unternehmensübergreifend im Gemeinschaftsbetrieb ermittelt.

Abgrenzung zu anderen Konstellationen

Ein Gemeinschaftsbetrieb ist von einer bloßen unternehmerischen Zusammenarbeit oder von Arbeitnehmerüberlassung zu unterscheiden.^{3,18} Bei der Arbeitnehmerüberlassung werden Arbeitnehmer von einem Unternehmen einem anderen zur Verfügung gestellt, während bei einem Gemeinschaftsbetrieb die Arbeitnehmer von einer gemeinsamen Leitung für einen gemeinsamen Zweck eingesetzt werden.^{16,18} Die Grenzen können fließend sein, insbesondere bei konzerninternen Verflechtungen.¹⁸

Auflösung eines Gemeinschaftsbetriebs

Ein Gemeinschaftsbetrieb kann durch eine entsprechende Vereinbarung der beteiligten Unternehmen und die Auflösung des gemeinsamen Leitungsapparates beendet werden.^{1,10} Eine reine vertragliche Vereinbarung der Unternehmen reicht dafür nicht aus.¹⁰ Bei Auflösung eines Gemeinschaftsbetriebs können sich Fragen bezüglich der Auswirkungen auf den Betriebsrat und dessen Rechte stellen.¹

Gesetzliche Vorschriften

§ 1 Abs. 1 Satz 2 und Abs. 2 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG): Diese Vorschriften regeln die Voraussetzungen und die Vermutung für das Vorliegen eines Gemeinschaftsbetriebs.⁷

§ 9 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG): Regelt die Anzahl der Betriebsratsmitglieder.¹

§ 38 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG): Regelt die Freistellung von Betriebsratsmitgliedern.¹

§ 47 Abs. 2 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG): Regelt die Entsendung von Mitgliedern in den Gesamtbetriebsrat.¹

§ 111 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG): Regelt Betriebsänderungen und die damit verbundenen Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats.¹

§ 23 Kündigungsschutzgesetz (KSchG): Betrifft die Anwendung des Kündigungsschutzgesetzes, insbesondere die Kleinbetriebsklausel.^{3,5,6,8}

§ 102 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG): Regelt die Anhörung des Betriebsrats vor einer Kündigung.⁵

Quellen:

FN 1: <https://kluge-seminare.de/br-portal/wissen/allgemeines/gemeinschaftsbetrieb/>

FN 2: <https://efarbeitsrecht.net/gemeinschaftsbetrieb-und-die-folgen/>

FN 3: <https://www.fgvw.de/neues/archiv-2021/arbeitsrecht-gemeinsamer-betrieb-im-sinne-des-kuendigungsschutzgesetzes>

FN 4: https://www.anwalt.de/rechtstipps/der-gemeinschaftsbetrieb_031763.html

FN 5: <https://dw-arbeitsrecht.de/gemeinschaftsbetrieb-arbeitsrecht/>

FN 6: <https://www.etl-rechtsanwaelte.de/aktuelles/zu-den-anforderungen-eines-gemeinsamen-gemeinschaftlichen-betriebe-s-vgl-%C2%A7-23-kschg>

FN 7: <https://openjur.de/u/135009.html>

FN 8: <https://www.arbeitsrecht-hessen.de/rechtsprechung/arb-g-kassel/detailansicht/artikel/anwendbarkeit-des-kuendigungsschutzgesetzes-gemeinsamer-betrieb.html>

FN 9: <https://www.juraforum.de/lexikon/gemeinschaftsbetrieb>

FN 10: <https://www.openhoff.eu/de/news/detail/der-gemeinschaftsbetrieb-neues-vom-bundesarbeitsgericht/>

FN 11: <https://www.die-kuendigungsschutzkanzlei.de/blog/kuendigung-und-kuendigungsschutz-im-gemeinschaftsbetrieb/>

FN 12: <https://betriebs-berater.ruw.de/arbeitsrecht/urteile/Gemeinsamer-Betrieb-mehrerer-Unternehmen-2018>

FN 13: <https://www.berstermann.com/arbeitsrecht/urteile-arbeitsrecht-gemeinsamer-betrieb.php>

FN 14: <https://www.anwalt24.de/lexikon/gemeinschaftsbetrieb>

FN 15: <https://verdi-bub.de/wissen/urteile/betriebsbegriff-nach-1-abs-1-betrvg-und-gemeinschaftsbetrieb-nach-1-abs-2-betrvg>

FN 16: <https://www.taylorwessing.com/de/insights-and-events/insights/2022/11/vom-bag-bestaetigt-keine-anwendbarkeit-des-aueg-im-gemeinschaftsbetrieb>

FN 17: <https://www.die-betriebsratskanzlei.com/2020/02/mitbestimmung-betriebsrat-im-gemeinschaftsbetrieb/>

FN 18: <https://www.cms-shs-bloggt.de/arbeitsrecht/gemeinschaftsbetrieb-vs-arbeitnehmerueberlassung/>

Fazit/Praxistipps für Arbeitgeber

Klare Struktur und einheitliche Leitung schaffen: Definieren Sie klar, welche übergeordneten Arbeitgeberfunktionen von einer zentralen Leitungseinheit ausgeübt werden. Dies kann die Personalplanung, Lohnabrechnung oder auch die strategische Ausrichtung umfassen^{1,2}. Eine formelle Vereinbarung über die gemeinsame Leitung (Führungsvereinbarung) ist ratsam, auch wenn eine faktisch gelebte gemeinsame Leitung ausreichen kann^{3,4}.

Gemeinsame Nutzung von Ressourcen planen: Wenn Sie die Bildung eines Gemeinschaftsbetriebs erwägen, prüfen Sie die Möglichkeiten der gemeinsamen Nutzung von Betriebsmitteln, Räumlichkeiten oder auch Personal. Eine abgestimmte Urlaubsplanung oder die gemeinsame Nutzung von Infrastruktur können Indizien für einen Gemeinschaftsbetrieb sein^{1,2,5}.

Vorsicht bei Personal- und Betriebsmitteltausch: Ein intensiver Austausch von Arbeitskräften und Betriebsmitteln zwischen rechtlich selbständigen Unternehmen kann schnell zur Annahme eines Gemeinschaftsbetriebs führen. Dies gilt insbesondere, wenn die eingesetzten Mitarbeiter durch einen einheitlichen Leitungsapparat gesteuert werden^{1,2,5,6}. Seien Sie sich bewusst, dass eine solche Verknüpfung unter Umständen unfreiwillig einen Gemeinschaftsbetrieb begründen kann.

Auswirkungen auf Kündigungen prüfen: Die Bildung eines Gemeinschaftsbetriebs hat erhebliche Auswirkungen auf das Kündigungsschutzrecht. Kündigungen müssen die Sozialauswahl über alle Unternehmen des Gemeinschaftsbetriebs hinweg berücksichtigen. Eine Weiterbeschäftigungsmöglichkeit in einem anderen Unternehmen des Gemeinschaftsbetriebs muss geprüft werden, sonst kann die Kündigung unwirksam sein^{1,5,6,7}. Achten Sie darauf, dass Mitarbeiter, deren eigener "Vertragsarbeitgeber" die Schwellenwerte des Kündigungsschutzgesetzes nicht erreicht, dennoch Kündigungsschutz genießen können, wenn sie Teil eines Gemeinschaftsbetriebs sind^{5,7}.

Betriebsrat frühzeitig einbeziehen: Wenn die Gründung eines Gemeinschaftsbetriebs Auswirkungen auf die Zuständigkeit und Zusammensetzung von Betriebsräten hat, ist es ratsam, den Betriebsrat oder die Betriebsratskörperschaften frühzeitig in die Planungen einzubeziehen^{3,4,8}. Beachten Sie, dass es im Gemeinschaftsbetrieb in der Regel nur einen Betriebsrat für alle beteiligten Unternehmen gibt⁵.

Rechtsfolgen bei Beendigung bedenken: Die Auflösung eines Gemeinschaftsbetriebs erfordert mehr als nur eine vertragliche Vereinbarung der beteiligten Unternehmen. Der gemeinsame Leitungsapparat muss aufgelöst werden. Andernfalls droht eine verdeckte Arbeitnehmerüberlassung³.

Dokumentation ist entscheidend: Halten Sie alle Vereinbarungen zur Struktur, Leitung und Ressourcennutzung schriftlich fest. Dies hilft, im Streitfall die tatsächlichen Verhältnisse zu belegen und unbeabsichtigte Konsequenzen zu vermeiden^{3,4}.

Quellen:

FN 1: <https://www.juraforum.de/lexikon/gemeinschaftsbetrieb>

FN 2: <https://www.betriebsrat.de/betriebsratslexikon/br/gemeinschaftsbetrieb>

FN 3: <https://www.oppenhoff.eu/de/news/detail/der-gemeinschaftsbetrieb-neues-vom-bundesarbeitsgericht/>

FN 4: <https://efarbeitsrecht.net/gemeinschaftsbetrieb-und-die-folgen/>

FN 5: <https://dw-arbeitsrecht.de/gemeinschaftsbetrieb-arbeitsrecht/>

FN 6: https://www.anwalt.de/rechtstipps/der-gemeinschaftsbetrieb_031763.html

FN 7: <https://www.die-kuendigungsschutzkanzlei.de/blog/kuendigung-und-kuendigungsschutz-im-gemeinschaftsbetrieb/>

FN 8: <https://kluge-seminare.de/br-portal/wissen/allgemeines/gemeinschaftsbetrieb/>

Geringfügige Beschäftigung

Geringfügige Beschäftigung, oft auch als Minijob bezeichnet, ist eine Form der Teilzeitarbeit, bei der das monatliche Einkommen eine bestimmte Grenze nicht überschreitet. Diese Grenze wird als Geringfügigkeitsgrenze definiert und ist an den Mindestlohn gekoppelt. Aktuell (Stand 2026) liegt diese Grenze bei 603 Euro pro Monat^{1,2,3}. Bei einem Mindeststundenlohn von 13,90 Euro dürfen Minijobber demnach bis zu 43,3 Stunden pro Monat arbeiten⁴.

Es gibt zwei Hauptarten der geringfügigen Beschäftigung:

Geringfügig entlohnte Beschäftigung (Minijob): Hierbei darf das regelmäßige monatliche Arbeitsentgelt die Geringfügigkeitsgrenze nicht überschreiten^{2,5}.

Kurzfristige Beschäftigung: Diese Form ist zeitlich begrenzt und darf in der Regel nicht länger als drei Monate oder insgesamt 70 Arbeitstage pro Kalenderjahr umfassen^{2,5}. Bei kurzfristigen Beschäftigungen spielt die Höhe des monatlichen Verdienstes keine Rolle⁶.

Arbeitsrechtlich werden Minijobber als vollwertige Arbeitnehmer betrachtet und haben grundsätzlich dieselben Rechte und Pflichten wie Vollzeitbeschäftigte^{6,7,8,9}. Dies schließt folgende Bereiche ein:

Mindestlohn: Minijobber haben Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn^{6,9}.

Urlaubsanspruch: Minijobber haben Anspruch auf bezahlten Urlaub. Die Berechnung des Urlaubsanspruchs richtet sich nach der Anzahl der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitstage. Das Bundesurlaubsgesetz sieht mindestens vier Wochen bzw. 24 Werktage Urlaub pro Jahr vor^{10,11,12}. Bei einer geringeren Arbeitszeit als einer 6-Tage-Woche muss der Urlaubsanspruch anteilig berechnet werden¹³. Während des Urlaubs wird das übliche Gehalt weitergezahlt¹⁴.

Entgeltfortzahlung: Bei Krankheit oder anderen Dienstverhinderungsgründen besteht Anspruch auf Entgeltfortzahlung^{15,16}. Dies gilt in der Regel für bis zu sechs Wochen im Jahr⁶. Auch für gesetzliche Feiertage muss der Arbeitgeber das Entgelt fortzahlen, das der Arbeitnehmer ohne den Arbeitsausfall erhalten hätte¹⁷.

Kündigungsschutz: Für Minijobber gilt grundsätzlich das allgemeine Kündigungsschutzgesetz, sofern bestimmte Voraussetzungen erfüllt sind. Dazu zählt in der Regel eine Betriebszugehörigkeit von mindestens sechs Monaten und dass im Unternehmen mehr als zehn Arbeitnehmer beschäftigt sind. Teilzeitbeschäftigte werden bei der Berechnung der Mitarbeiterzahl anteilig berücksichtigt^{1,7,8,17}. Für bestimmte Personengruppen wie Schwangere, in Elternzeit befindliche oder Schwerbehinderte gibt es besondere Kündigungsschutzbestimmungen^{1,7}. Kündigungen müssen schriftlich erfolgen¹⁸.

Sonderzahlungen: Wenn Tarifverträge oder Betriebsvereinbarungen Urlaubsgeld oder Weihnachtsgeld vorsehen, müssen Minijobber diese Leistungen grundsätzlich anteilig erhalten, sofern kein sachlicher Grund für eine Benachteiligung vorliegt^{9,13,16,19}.

Arbeitszeugnis: Minijobber haben Anspruch auf ein Arbeitszeugnis⁶.

Mutterschutz: Die Vorschriften zum Mutterschutz gelten auch für Minijobber⁶.

Sozialversicherung und Steuern

Die sozialversicherungsrechtliche Behandlung von Minijobs unterscheidet sich von der anderer Beschäftigungsverhältnisse.

Rentenversicherung: Minijobber sind grundsätzlich rentenversicherungspflichtig. Der Arbeitgeber zahlt einen Pauschalbeitrag, und der Arbeitnehmer zahlt einen Eigenbeitrag. Dadurch erwerben Minijobber Rentenansprüche, die sich positiv auf die spätere Rente auswirken können^{6,20,21}. Auf Antrag können sich Minijobber von der Rentenversicherungspflicht befreien lassen; dieser Antrag ist jedoch bindend für die Dauer des Beschäftigungsverhältnisses^{6,21}.

Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung: In der Regel sind Minijobber von diesen Versicherungszweigen befreit^{3,5,6,20,21}. Sie müssen sich anderweitig krankenversichern^{6,20}. Bei geringfügiger Beschäftigung fallen keine Beiträge zur Arbeitslosenversicherung an, wodurch kein Anspruch auf Arbeitslosengeld erworben wird^{2,20}.

Pauschalabgaben des Arbeitgebers: Der Arbeitgeber zahlt pauschale Beiträge zur Sozialversicherung (Kranken-, Renten- und Unfallversicherung). Diese betragen für die Kranken- und Rentenversicherung insgesamt 28 % des Bruttolohns (13% zur Krankenversicherung, 15% zur Rentenversicherung)²¹. Für Minijobs in Privathaushalten gelten hierbei abweichende Regelungen, bei denen der Arbeitgeber nur 5% und der Arbeitnehmer 13,6% zahlt²⁰.

Steuerliche Behandlung: Das Arbeitsentgelt aus einem Minijob ist grundsätzlich steuerpflichtig. Arbeitgeber haben hier die Wahl zwischen einer individuellen oder einer pauschalen Besteuerung. Die Pauschalsteuer beträgt in der Regel 2 % des Bruttolohns und wird an die Minijob-Zentrale abgeführt. Bei kurzfristigen Minijobs kann auch eine Pauschalsteuer von 25 % oder eine individuelle Besteuerung nach Steuerklasse des Arbeitnehmers erfolgen^{22,23}.

Besonderheiten und Nachteile

Mehrere geringfügige Beschäftigungen: Wer mehrere Minijobs ausübt, muss darauf achten, dass die Einkünfte aus allen Beschäftigungen zusammengerechnet die Geringfügigkeitsgrenze nicht überschreiten. Andernfalls werden alle Beschäftigungsverhältnisse sozialversicherungspflichtig^{6,20}.

Potenzial für Altersarmut: Da Minijobs in der Regel keine Beiträge zur Arbeitslosen- und Krankenversicherung beinhalten und bei Befreiung von der Rentenversicherung auch keine Rentenansprüche erworben werden, besteht bei ausschließlicher Ausübung von Minijobs ein erhöhtes Risiko für Altersarmut^{2,6}.

Arbeitsvertrag: Obwohl kein schriftlicher Arbeitsvertrag zwingend vorgeschrieben ist, wird dies empfohlen, um Nachteile zu vermeiden²⁴. Der Arbeitgeber ist gesetzlich verpflichtet, die wesentlichen Arbeitsbedingungen schriftlich festzuhalten^{12,24}.

Gesetzliche Grundlagen finden sich hauptsächlich im Sozialgesetzbuch (SGB) IV, insbesondere § 8 SGB IV für die Definitionen, sowie im Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) und im Kündigungsschutzgesetz (KSchG).

Quellen:

FN 1: <https://www.anwalt.org/kuendigung/kuendigungsschutz-minijob/>
 FN 2: <https://www.arbeitsagentur.de/lexikon/minijob>
 FN 3: <https://www.bmas.de/DE/Soziales/Sozialversicherung/Geringfuegige-Beschaeftigung/mini-jobs.html>
 FN 4: <https://www.ihk-muenchen.de/ratgeber/recht/arbeitsrecht/einstellung-von-arbeitnehmern/minijobs/>
 FN 5: <https://www.juraforum.de/lexikon/geringfuegig-beschaeftigte>
 FN 6: <https://www.verdi.de/themen/arbeit/++co++710ce828-5da8-11ec-be48-001a4a160129>
 FN 7: <https://www.die-kuendigungsschutzkanzlei.de/blog/kuendigung-und-kuendigungsschutz-im-minijob/>
 FN 8: <https://www.deutsche-handwerks-zeitung.de/arbeitsrecht-auch-fuer-minijobber-gilt-kuendigungsschutz-171456/>
 FN 9: <https://www.minijob-zentrale.de/DE/die-minijobs/arbeitsrechte-im-minijob>
 FN 10: <https://www.minijob-zentrale.de/DE/die-minijobs/urlaubsanspruch-im-minijob>
 FN 11: https://www.minijob-zentrale.de/DE/meta/faq-bereich/urlaub-krankheit-und-arbeitsrechte/97_haben_minijobber_anpruch_auf_urlaub/faq_97_haben_minijobber_anpruch_auf_urlaub
 FN 12: https://www.haufe.de/personal/arbeitsrecht/urlaub-auch-minijobber-haben-urlaubsanspruch_76_268084.html
 FN 13: <https://www.gastromatic.com/de/blog/urlaubsanspruch-minijob/>
 FN 14: <https://www.personio.de/hr-lexikon/urlaubsanspruch-minijob/>
 FN 15: <https://www.wko.at/einstellen/geringfuegige-beschaeftigung-arbeitsrechtlich>
 FN 16: <https://www.arbeiterkammer.at/geringfuegig>
 FN 17: https://www.minijob-zentrale.de/SharedDocs/Downloads/DE/Broschueren_Merkblaetter/gewerblich/19913_Arbeitsrechte-Minijobber.pdf?__blob=publicationFile
 FN 18: <https://www.minijob-zentrale.de/DE/die-minijobs/arbeitsrechte-im-minijob/kuendigung-und-arbeitszeugnis>
 FN 19: <https://www.personio.de/hr-lexikon/arbeitsvertrag-minijob/>
 FN 20: <https://www.dgb.de/service/ratgeber/minijobs/>
 FN 21: <https://www.arbeitsrechte.de/minijob-sozialversicherung/>
 FN 22: <https://www.barmer.de/firmenkunden/sozialversicherung/sozialversicherungswissen/minijobs/steuern-bei-minijobs-1056940>
 FN 23: <https://www.hanseaticbank.de/klarmacher/wissen/minijob-steuern-wer-muss-sie-zahlen-und-wer-nicht>
 FN 24: <https://www.lohnundgehalt-magazin.de/print/titelthema-profitable-aussichten-fuer-lohndienstleister/arbeitsrecht-fuer-minijobber/>

Fazit/Praxistipps für Arbeitgeber

Anmeldung und Meldung: Arbeitgeber sind verpflichtet, Minijobber bei der Minijob-Zentrale und der zuständigen Berufsgenossenschaft anzumelden. Zudem müssen monatliche Lohnnebenkosten abgeführt und Jahresmeldungen erstellt werden.¹

Verdienstgrenzen beachten: Achten Sie darauf, dass das regelmäßige monatliche Einkommen des Minijobbers die Geringfügigkeitsgrenze nicht überschreitet. Seit dem 1. Januar 2025 liegt diese bei 603 Euro pro Monat.^{2,3} Die Grenze ist dynamisch und an den gesetzlichen Mindestlohn gekoppelt; steigende Mindestlöhne führen zu einer Anhebung der Minijob-Grenze.^{3,4} Alle Zahlungen, wie z. B. Weihnachtsgeld, werden zur Berechnung herangezogen.²

Gesamtverdienst im Blick behalten: Die jährliche Verdienstgrenze für Minijobs liegt bei 7.236 Euro. Überschreitungen, die nicht vorhersehbar und begrenzt sind (maximal in zwei Kalendermonaten bis zum Doppelten des monatlichen Wertes), können toleriert werden, solange die Jahresgrenze nicht überschritten wird.⁵ Wenn absehbar ist, dass die Jahresgrenze überschritten wird, muss die Beschäftigung in eine Teilzeitbeschäftigung umgewandelt werden.⁶

Pauschalabgaben entrichten: Als Arbeitgeber zahlen Sie für Minijobber Pauschalabgaben, die sich in der Regel auf etwa 31 % des Bruttobetrag belaufen (ca. 13 % Krankenversicherung, 15 % Rentenversicherung, 2 % Lohnsteuerpauschale).² Diese Abgaben werden an die Minijob-Zentrale abgeführt.^{2,7}

Gleichbehandlungsgrundsatz einhalten: Minijobber haben grundsätzlich die gleichen arbeitsrechtlichen Rechte wie Vollzeitbeschäftigte.^{8,9} Das bedeutet, sie haben anteilig Anspruch auf Urlaub, Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, Zuschläge und Sonderzahlungen wie z. B. Weihnachtsgeld.^{2,8,10} Eine Ungleichbehandlung ist nur zulässig, wenn dafür sachliche Gründe vorliegen.^{9,11}

Arbeitsvertrag anbieten: Auch wenn ein schriftlicher Arbeitsvertrag für Minijobs nicht zwingend vorgeschrieben ist, empfiehlt es sich, einen solchen abzuschließen. Dies dient der Klarheit über die vereinbarten Arbeitszeiten und Konditionen.^{1,10}

Zusammenrechnung von Beschäftigungen prüfen: Wenn ein Minijobber bei Ihnen eine weitere geringfügige Beschäftigung bei einem anderen Arbeitgeber hat, müssen Sie dies abfragen.¹¹ Überschreitet das Gesamteinkommen aus mehreren Minijobs die Geringfügigkeitsgrenze, werden alle diese Jobs sozialversicherungspflichtig.^{2,12} Eine kurzfristige Beschäftigung bei einem anderen Arbeitgeber hat jedoch keinen Einfluss auf Ihren Minijob.²

Arbeitsrechtliche Pflichten beachten: Kündigungsfristen müssen eingehalten werden, und Minijobber haben Anspruch auf ein Arbeitszeugnis.^{8,9} Sie sind außerdem verpflichtet, sich rechtzeitig krankzumelden und den Arbeitgeber über weitere Beschäftigungen zu informieren.⁹

Sonderzahlungen mit Bedacht gewähren: Bei Einmalzahlungen wie Weihnachtsgeld oder Urlaubsgeld muss darauf geachtet werden, dass die monatliche und jährliche Verdienstgrenze des Minijobs nicht überschritten wird.^{2,6} Zufällige Sonderzahlungen (z. B. Jubiläumszuwendungen) werden bei der Prüfung der Verdienstgrenze nicht berücksichtigt, solange sie nicht regelmäßig wiederkehrend sind.⁶

Haftung für Schäden: Bei leichter Fahrlässigkeit eines Minijobbers, die zu einem Schaden führt, haftet in der Regel der Arbeitgeber.¹³ Nur bei mittlerer oder grober Fahrlässigkeit bzw. Vorsatz kann eine anteilige oder volle Haftung des Minijobbers in Betracht kommen, wobei die Beweislast beim Arbeitgeber liegt.¹³

Befreiung von der Rentenversicherungspflicht: Minijobber können auf Antrag von der Rentenversicherungspflicht befreit werden. In diesem Fall zahlt der Arbeitgeber nur noch den Pauschalbeitrag zur Rentenversicherung.^{4,14} Eine Befreiung ist in der Regel für die Dauer der Beschäftigung bindend.¹² Prüfen Sie, ob eine Befreiung für den Arbeitnehmer sinnvoll ist, da dies Auswirkungen auf dessen Rentenansprüche haben kann.¹⁴

Kurzfristige Beschäftigungen: Beachten Sie die Regeln für kurzfristige Beschäftigungen, die zeitlich begrenzt sind (oft bis zu drei Monate oder 70 Tage im Jahr). Diese sind in der Regel sozialversicherungsfrei.^{1,11} Bei Überschreitung der monatlichen Grenze von 603 Euro ist jedoch zu prüfen, ob die Tätigkeit als "nicht berufsmäßig" einzustufen ist.⁶

Quellen:

FN 1: <https://www.personio.de/hr-lexikon/arbeitsvertrag-minijob/>

FN 2: <https://www.lexware.de/wissen/mitarbeiter-gehalt/minijob/>

FN 3: <https://www.ihk-muenchen.de/ratgeber/recht/arbeitsrecht/einstellung-von-arbeitnehmern/minijobs/>

FN 4: <https://www.aok.de/fk/jahreswechsel/aenderungen-bei-minijobs/>

FN 5: <https://www.tk.de/firmenkunden/service/fachthemen/versicherung-fachthema/minijob-was-zum-verdienst-zaehlt-2063352>

FN 6: <https://www.business-wissen.de/hb/geringfuegige-beschaeftigung-was-arbeitgeber-beachten/>

FN 7: <https://www.finanzen.net/nachricht/geld-karriere-lifestyle/rechte-und-pflichten-geringfuegige-beschaeftigung-das-sollten-minijobber-wissen-9681312>

FN 8: <https://www.minijob-zentrale.de/DE/die-minijobs/arbeitsrechte-im-minijob>

FN 9: <https://magazin.minijob-zentrale.de/arbeitsrecht-minijob/>

FN 10: <https://www.devk.de/service/wissenswertes/minijob>

FN 11: <https://www.ihk.de/nordwestfalen/recht/arbeitsrecht/teilzeitbeschaeftigung-und-geringfuegige-beschaeftigung-3606814>

FN 12: <https://www.deutsche-rentenversicherung.de/DRV/DE/Experten/Arbeitgeber-und-Steuerberater/summa-summarum>

/Lexikon/G/geringfuegig_entlohnt_beschaefigte_minijobber.html

FN 13: <https://magazin.minijob-zentrale.de/schaden-waehrend-der-arbeitszeit-wann-haftet-der-minijobber-nachgefragt-35/>

FN 14: <https://www.verdi.de/themen/arbeit/++co++710ce828-5da8-11ec-be48-001a4a160129>

Gesamtbetriebsrat

Der Gesamtbetriebsrat (GBR) ist ein Gremium, das in Unternehmen mit mehreren Betrieben die Interessen der Arbeitnehmer auf Unternehmensebene vertritt. Er wird nach deutschem Arbeitsrecht im Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG)^{1,8} geregelt, insbesondere in den §§ 47-53 BetrVG^{1,2}.

Errichtung und Zusammensetzung

Ein Gesamtbetriebsrat muss gebildet werden, wenn in einem Unternehmen mehrere Betriebe existieren und mindestens zwei dieser Betriebe einen Betriebsrat gewählt haben^{3,4,5}. Die Errichtung ist eine gesetzliche Pflicht und keine Ermessensentscheidung^{3,6}. Die Initiative zur Bildung kann von den einzelnen Betriebsräten oder dem Arbeitgeber ausgehen^{6,7}.

Die Zusammensetzung des GBR erfolgt nicht durch eine allgemeine Wahl der Arbeitnehmer, sondern durch Entsendung von Mitgliedern durch die einzelnen Betriebsräte^{8,9,10,11}. Die Anzahl der von jedem Betriebsrat zu entsendenden Mitglieder richtet sich nach der Größe des Betriebsrats:

- Betriebsräte mit bis zu drei Mitgliedern entsenden ein Mitglied^{5,7,12}.
- Betriebsräte mit mehr als drei Mitgliedern entsenden zwei Mitglieder^{5,7,11,12}.

Die Geschlechter sollen dabei angemessen berücksichtigt werden^{5,8,13}. Es können auch Ersatzmitglieder bestellt werden, um die Handlungsfähigkeit des GBR sicherzustellen, falls ordentliche Mitglieder verhindert sind^{7,13}. Die Mitgliedschaft im GBR endet in der Regel mit dem Erlöschen der Mitgliedschaft im entsendenden Betriebsrat, durch Amtsniederlegung, gerichtlichen Ausschluss oder Abberufung durch den Betriebsrat^{14,15}. Die Mitgliedschaft ist an keine feste Amtszeit gebunden, sondern besteht fort, solange das Unternehmen besteht⁸.

Zuständigkeit und Aufgaben

Der Gesamtbetriebsrat ist für Angelegenheiten zuständig, die das Gesamtunternehmen oder mehrere Betriebe betreffen und die nicht von den einzelnen Betriebsräten innerhalb ihrer Betriebe geregelt werden können^{1,6,16}. Er hat eine subsidiäre Zuständigkeit und darf nicht in die originäre Zuständigkeit der einzelnen Betriebsräte eingreifen^{4,7}. Seine Zuständigkeit erstreckt sich auch auf Betriebe ohne Betriebsrat⁶.

Typische Aufgabenbereiche umfassen:

- Regelungen zu unternehmensweit einheitlichen Systemen (z. B. IT, Arbeitszeiterfassung)^{1,3}.
- Einheitliche Arbeitszeitregelungen, insbesondere im Schichtbetrieb³.
- Vereinheitlichte Regelungen bei organisatorischen Maßnahmen wie Reorganisationen³.
- Aufstellung von unternehmenseinheitlichen Auswahlrichtlinien (§ 95 BetrVG)⁸.
- Mitwirkung bei unternehmenseinheitlicher Personalplanung (§ 93 BetrVG)⁸.
- Mitwirkung bei Berufsbildungsmaßnahmen (§ 98 BetrVG)⁸.
- Angelegenheiten im Bereich wirtschaftlicher Angelegenheiten, insbesondere bei Betriebsänderungen (§§ 111 ff. BetrVG). * Einführung und Anwendung technischer Überwachungseinrichtungen (§ 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG)⁵.
- Schichtrahmenpläne, wenn Arbeitsabläufe technisch-organisatorisch verknüpft sind⁵.

Einzelne Betriebsräte können dem GBR durch Beschluss Aufgaben übertragen (§ 50 Abs. 2 BetrVG)^{8,17}. Diese Übertragung muss schriftlich erfolgen⁶.

Der GBR hat Informationsrechte bezüglich Angelegenheiten, die seine Zuständigkeit betreffen⁷. Mindestens einmal im Jahr muss der GBR eine Betriebsräteversammlung einberufen, bei der sowohl der GBR als auch der Unternehmer berichten^{5,14}.

Mitbestimmungsrechte und Zusammenarbeit

Die Mitbestimmungsrechte des Gesamtbetriebsrats richten sich nach denselben Vorschriften wie beim einzelnen Betriebsrat, insbesondere nach § 87 BetrVG^{3,18}.

Die Zusammenarbeit zwischen dem GBR und den einzelnen Betriebsräten ist essenziell⁷. Der GBR muss die Betriebsräte über seine Arbeit informieren und umgekehrt sollten die Betriebsräte betriebspezifische Anliegen, die unternehmensweite Bedeutung haben könnten, melden⁷. Der GBR ist den einzelnen Betriebsräten nicht übergeordnet^{5,14,16}.

Bei Meinungsverschiedenheiten mit dem Arbeitgeber sieht das BetrVG Mechanismen zur Konfliktlösung vor, wobei die Einigungsstelle ein zentrales Instrument darstellt⁷. Kann keine Einigung erzielt werden, kann jeder Beteiligte die Einigungsstelle anrufen, ein Schlichtungsgremium, das aus Vertretern beider Seiten besteht⁷. In mitbestimmungspflichtigen Angelegenheiten kann der GBR die Einigung über die Einigungsstelle erzwingen (§ 76 BetrVG)⁷.

Beschlussfassung

Für die Wirksamkeit von Beschlüssen des Gesamtbetriebsrats gelten ähnliche Grundsätze wie bei Betriebsräten. Dazu gehört die Beschlussfähigkeit, die meist durch die Anwesenheit von mindestens der Hälfte der Mitglieder gegeben ist, und die Stimmmehrheit¹⁹. Bei der Übertragung von Aufgaben auf den GBR ist oft eine qualifizierte Mehrheit (absolute Mehrheit) erforderlich^{19,20}.

Abgrenzung zum Konzernbetriebsrat

Der Gesamtbetriebsrat ist von einem Konzernbetriebsrat (KBR) zu unterscheiden. Während der GBR auf Unternehmensebene agiert, agiert der KBR auf Konzernebene, sofern in einem Konzern mehrere Gesamtbetriebsräte existieren⁵. Die Bildung eines KBR ist freiwillig²¹.

Gesetzliche Grundlagen

Die wichtigsten gesetzlichen Grundlagen für den Gesamtbetriebsrat finden sich im Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG): * § 47 BetrVG: Voraussetzungen der Errichtung, Mitgliederzahl, Stimmengewicht^{5,12,13,14} * § 48 BetrVG: Ausschluss von Gesamtbetriebsratsmitgliedern¹⁵ * § 49 BetrVG: Erlöschen der Mitgliedschaft¹⁵ * § 50 BetrVG: Zuständigkeit^{5,6,16} * § 51 BetrVG: Organisation und Geschäftsführung⁵ * § 52 BetrVG: Teilnahme der Gesamtschwerbehindertenvertretung^{5,22} * § 53 BetrVG: Betriebsräteversammlung^{5,14}

Quellen:

- FN 1: <https://de.wikipedia.org/wiki/Gesamtbetriebsrat>
- FN 2: <https://www.anwalt24.de/lexikon/gesamtbetriebsrat>
- FN 3: <https://www.fachanwaltarbeitsrecht.muenchen.de/glossar/gesamtbetriebsrat/>
- FN 4: <https://www.mtrlegal.com/wiki/gesamtbetriebsrat/>
- FN 5: <https://www.betriebsrat.de/betriebsratslexikon/br/gesamtbetriebsrat>
- FN 6: <https://www.betriebsrat.com/wissen/betriebsrat/gesamtbetriebsrat>
- FN 7: <https://www.ra-croset.de/themen/gesamtbetriebsrat/>
- FN 8: <https://www.betriebsrat-berlin.de/fachwissen-betriebsrat/gesamtbetriebsrat/>
- FN 9: <https://kluge-seminare.de/br-portal/wissen/allgemeines/die-wichtigsten-fragen-zum-gesamtbetriebsrat/>
- FN 10: <https://www.hms-bg.de/rechtsgebiete/arbeitsrecht/glossar/gesamtbetriebsrat/>
- FN 11: <https://www.arbeitsrecht-benclowitz.de/aktuelle-urteile/item/175-der-gesamtbetriebsrat-so-wird-er-errichtet>
- FN 12: <https://www.weka.de/betriebsrat-personalrat/betriebsrat-und-gesamtbetriebsrat-ein-kompliziertes-verhaeltnis/>
- FN 13: https://www.hensche.de/Rechtsanwalt_Arbeitsrecht_Gesetze_BetrVG_p47.html
- FN 14: <https://info-arbeitsrecht.de/der-gesamtbetriebsrat>
- FN 15: <https://www.buzer.de/gesetz/4043/b10920.htm>
- FN 16: <https://wirtschaftslexikon.gabler.de/definition/gesamtbetriebsrat-36767>
- FN 17: <https://ra-gottier.de/der-gesamtbetriebsrat/>
- FN 18: https://www.hensche.de/Rechtsanwalt_Arbeitsrecht_Gesetze_BetrVG.html
- FN 19: <https://kluge-seminare.de/br-portal/artikel/diese-7-fehler-bei-der-beschlussfassung-des-betriebsrats-sind-unverzeihlich/>
- FN 20: <https://www.die-betriebsratskanzlei.com/2021/05/betriebsratsbeschluss-mit-muster/>
- FN 21: <https://www.betriebsrat.de/news/pdf/betriebsrat/gute-zusammenarbeit-zwischen-betriebsrat-arbeitgeber-und-andere-n-interessenvertretern-3135001>
- FN 22: <https://www.gesetze-im-internet.de/betrvg/BJNR000130972.html>

Fazit/Praxistipps für Arbeitgeber

Strukturiertes Vorgehen bei der GBR-Bildung: Wenn in Ihrem Unternehmen mehrere Betriebsräte existieren und die Voraussetzungen für die Bildung eines Gesamtbetriebsrats (GBR) gegeben sind, ist dieser zwingend zu errichten. Die Initiative kann sowohl vom Arbeitgeber als auch von den Betriebsräten ausgehen. Stellen Sie sicher, dass die Bildung gemäß § 47 BetrVG korrekt erfolgt.^{1,2,3}

Klare Regelung der Zusammensetzung: Die Zusammensetzung des GBR ist gesetzlich geregelt und basiert auf der Entsendung von Mitgliedern durch die einzelnen Betriebsräte, wobei die Größe des jeweiligen Betriebsrats und die Anzahl der dort Beschäftigten eine Rolle spielt. Achten Sie auf eine angemessene Berücksichtigung der Geschlechter und legen Sie Ersatzmitglieder fest.^{1,4,5,6}

Verständnis der Zuständigkeiten: Der GBR ist für Angelegenheiten zuständig, die das gesamte Unternehmen oder mehrere Betriebe betreffen und nicht von den einzelnen Betriebsräten geregelt werden können. Vermeiden Sie Einmischungen in die originäre Zuständigkeit der einzelnen Betriebsräte.^{2,4,7}

Vorbereitung auf Verhandlungen: Seien Sie darauf vorbereitet, dass der GBR Verhandlungen zu unternehmensweiten Regelungen führt. Themen wie mobile Arbeit, Arbeitszeiterfassung oder Datenschutz sind typische Gegenstände von Gesamtbetriebsvereinbarungen.⁴

Nutzung von Konfliktlösungsmechanismen: Bei Meinungsverschiedenheiten mit dem GBR, die sich nicht im direkten Gespräch lösen lassen, stehen Mechanismen wie die Einigungsstelle zur Verfügung. Diese dient als Schlichtungsgremium, um Patt-Situationen zu überwinden.^{4,8}

Respektierung von Informationsrechten: Wie bei einzelnen Betriebsräten, hat auch der GBR ein Recht auf umfassende und rechtzeitige Information durch den Arbeitgeber. Verweigern Sie solche Informationen nicht, da dies zu Konflikten führen kann.⁹

Beachten Sie die Beschlussfassung im GBR: Die Stimmengewichtung im GBR kann komplex sein, da die Stimmen der Delegierten der Anzahl der Wähler im jeweiligen Betrieb entsprechen. Stellen Sie sicher, dass Sie die Regeln zur Beschlussfähigkeit und Stimmabgabe kennen.^{3,6}

Unterstützung durch Rechtsberatung: Bei komplexen Fragestellungen im Zusammenhang mit dem GBR, insbesondere bei Verhandlungen oder rechtlichen Auseinandersetzungen, kann die Hinzuziehung eines Fachanwalts für Arbeitsrecht ratsam sein.⁴

Quellen:

FN 1: <https://www.polyas.de/unternehmen/betriebsratswahlen/gesamtbetriebsrat>

FN 2: <https://kluge-seminare.de/br-portal/wissen/allgemeines/die-wichtigsten-fragen-zum-gesamtbetriebsrat/>

FN 3: <https://www.betriebsrat-berlin.de/fachwissen-betriebsrat/gesamtbetriebsrat/>

FN 4: <https://www.ra-croset.de/themen/gesamtbetriebsrat/>

FN 5: <https://www.betriebsrat.de/betriebsratslexikon/br/gesamtbetriebsrat>

FN 6: https://www.hensche.de/Rechtsanwalt_Arbeitsrecht_Gesetze_BetrVG_p47.html

FN 7: <https://www.betriebsratswahl.de/video/welche-aufgaben-hat-ein-gesamtbetriebsrat?v=7fg0-0ekkuQ>

FN 8: <https://www.arbeitsrecht-benclowitz.de/aktuelle-urteile/item/175-der-gesamtbetriebsrat-so-wird-er-errichtet>

FN 9: <https://www.twobirds.com/de/insights/2016/germany/october/kein-zugangsrecht-fuer-mitglieder-des-gesamtbetriebsrates-zu-betriebsraeumen>

Gesamtzusage des Arbeitgebers

Eine Gesamtzusage des Arbeitgebers ist eine einseitige, verbindliche Erklärung, die sich an alle Beschäftigten oder an eine klar definierte Gruppe von ihnen richtet und die Gewährung zusätzlicher Leistungen zusichert^{1,2,3}. Diese Leistungen gehen in der Regel über das gesetzlich oder vertraglich ohnehin Geschuldete hinaus und werden oft als freiwillige Sozialleistungen gewährt⁴.

Zustandekommen und Wirksamkeit

Eine Gesamtzusage wird wirksam, wenn der Arbeitgeber sie in einer Form bekannt gibt, die es den Arbeitnehmern ermöglicht, davon Kenntnis zu nehmen^{1,2,5}. Eine ausdrückliche Annahme der Zusage durch den einzelnen Arbeitnehmer ist nicht erforderlich^{2,5,6}. Vielmehr wird das in der Gesamtzusage enthaltene Angebot durch die Bekanntgabe und den erkennbaren Bindungswillen des Arbeitgebers automatisch Teil des jeweiligen Arbeitsvertrags^{2,6}. Dies geschieht oft durch Aushänge am Schwarzen Brett, Mitteilungen im Intranet oder über betriebliche Mailverteiler^{5,7}. Es ist unerheblich, ob jeder einzelne Arbeitnehmer von dem Inhalt der Zusage tatsächlich Kenntnis nimmt⁸.

Inhalt von Gesamtzusagen

Die Gegenstände von Gesamtzusagen können vielfältig sein und umfassen unter anderem:

- Zusatzversorgungen im Alter⁴
- Urlaubsgeld und Weihnachtsgeld^{4,7}
- Gewährung von Darlehen⁴
- Zuschüsse zur Altersvorsorge⁴
- Sonderzahlungen⁴
- Bildungsmaßnahmen⁴
- Gesundheitsförderung⁴
- Zuschüsse zum Job-Ticket⁹

Persönlicher Geltungsbereich

Eine Gesamtzusage kann für die gesamte Belegschaft oder für einen nach allgemeinen Kriterien abgrenzbaren Kreis von Arbeitnehmern gelten. Solche Kriterien können beispielsweise die Betriebszugehörigkeit, die ausgeübte Tätigkeit oder die Funktion im Unternehmen sein^{4,5}. Die Zusage gilt für alle Arbeitnehmer, die diese Kriterien erfüllen⁵. Sie ist in der Regel nicht auf die zum Zeitpunkt der Erklärung beschäftigten Arbeitnehmer beschränkt, sondern gilt auch für später eintretende Mitarbeiter, da sie auf die Schaffung einheitlicher Arbeitsbedingungen abzielt⁸.

Rechtsfolgen und Bindungswirkung

Die Gesamtzusage begründet einen individualrechtlichen Anspruch für die betroffenen Arbeitnehmer^{1,5,6}. Dieser Anspruch wird Teil des Arbeitsvertrags^{6,8}. Eine Gesamtzusage, die ohne Widerrufsvorbehalt erteilt wurde, bindet den Arbeitgeber grundsätzlich⁵. Der Arbeitgeber kann sich von einer Gesamtzusage in der Regel nur durch eine Änderungskündigung lösen^{2,10}. Eine Gesamtzusage hat auch dann Bestand, wenn sie ohne die erforderliche Beteiligung des Betriebsrats erfolgte, da der Arbeitnehmer dadurch einen individualrechtlichen Anspruch erwirbt⁵.

Abgrenzung zu anderen Regelungsinstrumenten

Betriebliche Übung: Im Gegensatz zur Gesamtzusage, die den Anspruch bereits durch die verbindliche Ankündigung begründet, entsteht ein Anspruch aus betrieblicher Übung erst durch eine regelmäßige, gleichförmige Gewährung von Leistungen über einen längeren Zeitraum, aus der sich ein Vertrauenstatbestand für die Zukunft ableitet^{1,6}.

Betriebsvereinbarung: Eine Betriebsvereinbarung wird zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat geschlossen und hat kollektive Wirkung. Eine Gesamtzusage ist eine einseitige Erklärung des Arbeitgebers⁶. Eine spätere Betriebsvereinbarung kann unter bestimmten Umständen eine Gesamtzusage ablösen, insbesondere wenn die Gesamtzusage "betriebsvereinbarungsoffen" gestaltet war^{3,6,11}.

Gesetzliche Grundlagen

Obwohl die Gesamtzusage keinem spezifischen Gesetz direkt unterstellt ist, stützt sich ihre Wirksamkeit und Auslegung auf allgemeine zivilrechtliche Grundsätze, insbesondere:

§ 151 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB): Regelt die Annahme von Verträgen, wenn eine Annahmeerklärung nach der Verkehrssitte nicht zu erwarten ist oder der Erklärende auf sie verzichtet hat. Dies ist relevant, da bei einer Gesamtzusage keine ausdrückliche Annahme durch den Arbeitnehmer erforderlich ist^{2,5}.

§ 242 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB): Regelt den Grundsatz von Treu und Glauben, der bei der Auslegung und Anwendung von Gesamtzusagen eine Rolle spielt⁴.

§ 87 Abs. 1 Nr. 8 und 10 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG): Wenn ein Betriebsrat vorhanden ist, sind dessen Mitbestimmungsrechte zu beachten¹⁰.

Die Rechtsprechung, insbesondere die des Bundesarbeitsgerichts (BAG), prägt maßgeblich die Auslegung und Anwendung von Gesamtzusagen^{1,2,5}.

Ablösung und Änderung von Gesamtzusagen

Eine Gesamtzusage kann grundsätzlich durch eine Betriebsvereinbarung abgelöst werden, wenn die Gesamtzusage eine entsprechende Offenheit (ausdrücklich oder stillschweigend) für eine Ablösung durch eine Betriebsvereinbarung enthält^{3,11}. Falls die ablösende Betriebsvereinbarung die Versorgungsleistungen verschlechtert, ist das vom BAG entwickelte "Drei-Stufen-Modell" zu berücksichtigen³. Eine Änderung einer Gesamtzusage kann auch durch individuelle Vereinbarung erfolgen. Weigert sich der Arbeitnehmer, kann der Arbeitgeber eine Änderungskündigung aussprechen².

Ein im Wege der Gesamtzusage erteiltes Versorgungsversprechen ist regelmäßig dynamisch, es sei denn, der Arbeitgeber hat explizit das Gegenteil in der Zusage klargestellt³. Dies bedeutet, dass sich die zugesagte Leistung nach den jeweils geltenden Regelungen richtet, nicht nur nach denen zum Zeitpunkt der Zusage³.

Quellen:

- FN 1: <https://arbeitsrecht-portal.de/gesamtzusage/>
- FN 2: <https://www.anwalt24.de/lexikon/gesamtzusage-1>
- FN 3: <https://www.heldt-zuelch.de/bav-lexikon/gesamtzusage/>
- FN 4: <https://kanzlei-herfurtner.de/gesamtzusage/>
- FN 5: <https://www.tk-lex.tk.de/web/guest/externalcontent/-/haufeindex/HI1511947/2006/false>
- FN 6: <https://www.mtrlegal.com/wiki/gesamtzusage/>
- FN 7: <https://www.bpb.de/kurz-knapp/lexika/recht-a-z/323464/gesamtzusage/>
- FN 8: <https://www.betriebsrat.de/betriebsratslexikon/br/gesamtzusage>
- FN 9: <https://www.youtube.com/watch?v=Mkv29xvEd78>
- FN 10: <https://www.ra-potratz.de/gesamtzusage.html>
- FN 11: <https://www.fgvw.de/neues/archiv-2024/arbeitsrecht-abloesung-einer-gesamtzusage-durch-eine-betriebsvereinbarung-bei-ausdruecklicher-oder-stillschweigender-betriebsvereinbarungsoffenheit>

Fazit/Praxistipps für Arbeitgeber

Klare und eindeutige Formulierungen verwenden: Vermeiden Sie missverständliche Aussagen bei der Bekanntgabe von zusätzlichen Leistungen. Formulieren Sie präzise, welche Leistung wofür und für wen gilt^{1,2,3,4,5}.

Bedingungen konkret benennen: Wenn eine Leistung an bestimmte Voraussetzungen geknüpft ist (z. B. Mindestbetriebszugehörigkeit, ungekündigtes Arbeitsverhältnis, Zielerreichung), müssen diese klar und verständlich formuliert werden.

Widerrufsvorbehalte prüfen und einbauen: Um Flexibilität zu behalten, sollte bei der Erteilung einer Gesamtzusage überlegt werden, ob und unter welchen Bedingungen diese widerrufen oder geändert werden kann^{1,2,5,6}. Dies ist besonders wichtig, wenn noch kein Betriebsrat existiert, da dieser in Zukunft gewählt werden

könnte⁶.

Die Unterschiede zur betrieblichen Übung beachten: Eine Gesamtzusage begründet einen Anspruch bereits mit der einmaligen verbindlichen Erklärung. Eine betriebliche Übung hingegen entsteht erst durch wiederholte, gleichförmige Gewährung von Leistungen über einen längeren Zeitraum, aus der ein Vertrauenstatbestand erwächst^{1,2,3,7}. Dies bedeutet, dass Arbeitgeber sich durch eine unvorsichtige Formulierung oder eine einmalige E-Mail schnell rechtlich binden können¹.

Möglichkeiten der Ablösung prüfen: Eine einmal erteilte Gesamtzusage kann in der Regel nur durch eine Änderungskündigung oder einvernehmlich geändert werden^{5,8,9}. Wenn ein Betriebsrat vorhanden ist, kann eine Gesamtzusage durch eine Betriebsvereinbarung abgelöst werden, es sei denn, die Zusage wurde ausdrücklich oder stillschweigend als "betriebsvereinbarungsoffen" gestaltet^{2,6,10}.

Keine automatische Bindung für Neuzugänge einkalkulieren, falls nicht gewünscht: Eine Gesamtzusage beschränkt sich nicht automatisch nur auf die zu diesem Zeitpunkt beschäftigten Arbeitnehmer. Ohne gegenteilige Regelung gilt sie regelmäßig auch für später eintretende Mitarbeiter^{5,11}.

Unterscheiden von Betriebsvereinbarungen: Eine Gesamtzusage ist eine einseitige Erklärung des Arbeitgebers, während eine Betriebsvereinbarung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat geschlossen wird und kollektiv wirkt^{2,7,12}. Dennoch können Wechselwirkungen bestehen².

Betriebsrat einbeziehen, wo nötig: Auch wenn für die Erteilung einer Gesamtzusage kein Betriebsrat zwingend erforderlich ist, sollten bei bestimmten Regelungen (z. B. Soziale Leistungen) die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 8, 10 BetrVG beachtet werden^{2,8}.

Nachweisbarkeit sicherstellen: Zusagen können mündlich, per Rundmail, Aushang oder im Intranet erfolgen. Für den Nachweisbarkeit ist es jedoch ratsam, die Form der Bekanntgabe so zu wählen, dass die Kenntnisaufnahme typischerweise möglich ist^{1,3,4,10}.

Sorgfalt bei der Formulierung von betrieblicher Altersversorgung (bAV): Versprechen im Rahmen einer bAV durch Gesamtzusage werden im Regelfall so verstanden, dass sie sich auf die jeweils geltenden Versorgungsregeln beziehen, es sei denn, der Arbeitgeber äußert sich ausdrücklich anders^{9,10}.

Prüfung auf Gleichbehandlungsgrundsatz: Die Gewährung von Leistungen aus einer Gesamtzusage muss nach gleichen Maßstäben erfolgen. Ungleichbehandlungen bedürfen stets sachlicher Gründe und dürfen nicht auf geschützten Merkmalen basieren².

Quellen:

FN 1: <https://www.ra-croset.de/themen/gesamtzusage/>

FN 2: <https://www.mtrlegal.com/wiki/gesamtzusage/>

FN 3: <https://www.tk-lex.tk.de/web/guest/externalcontent/-/haufeindex/HI1511947/2006/false>

FN 4: <https://arbeitsrecht-portal.de/gesamtzusage/>

FN 5: <https://www.strategisches-arbeitsrecht.de/2015/01/13/tipp-nr-76-aenderung-einer-gesamtzusage-als-strategisches-mittel-zur-verringerung-der-personalkosten/>

FN 6: <https://www.fgvw.de/neues/archiv-2024/arbeitsrecht-abloesung-einer-gesamtzusage-durch-eine-betriebsvereinbarung-bei-ausdruecklicher-oder-stillschweigender-betriebsvereinbarungsoffenheit>

FN 7: <https://www.youtube.com/watch?v=Mkv29xvEd78>

FN 8: <https://www.ra-potratz.de/gesamtzusage.html>

FN 9: <https://kliemt.blog/2017/04/20/trennung-mit-hindernissen-die-abloesung-einer-gesamtzusage-durch-gesamtzusage/>

FN 10: <https://www.heldt-zuelch.de/bav-lexikon/gesamtzusage/>

FN 11: <https://www.betriebsrat.de/betriebsratslexikon/br/gesamtzusage>

FN 12: <https://wirtschaftslexikon.gabler.de/definition/gesamtzusage-35543>

Geschäftsführer

Ein Geschäftsführer ist das gesetzliche Vertretungsorgan einer Gesellschaft, typischerweise einer GmbH oder UG (§ 35 GmbHG). Seine Hauptaufgabe besteht darin, die Gesellschaft nach außen hin zu vertreten und die laufenden Geschäfte zu leiten. Dies umfasst üblicherweise die Verantwortung für den operativen Geschäftsbetrieb, die Vertretung gegenüber Behörden, Kunden und Lieferanten sowie die Steuerung der Finanzen und die Sicherstellung der Einhaltung gesetzlicher Vorschriften.

Arbeitsrechtliche Stellung

Die arbeitsrechtliche Stellung eines Geschäftsführers ist komplex und unterscheidet sich von der eines Angestellten. Grundsätzlich ist ein Geschäftsführer kein Arbeitnehmer im Sinne des Arbeitsrechts. Er unterliegt in der Regel nicht dem Weisungsrecht eines einzelnen Arbeitgebers und agiert als Organ der Gesellschaft eigenverantwortlich. Dies hat zur Folge, dass viele arbeitsrechtliche Schutzmechanismen für Geschäftsführer nicht gelten.

Kein allgemeiner Kündigungsschutz: Geschäftsführer unterliegen in der Regel nicht dem Kündigungsschutzgesetz (KSchG)^{1,2,3,4,5}. Sie können daher prinzipiell jederzeit, unter Einhaltung vertraglicher Fristen, abberufen und ihr Anstellungsverhältnis beendet werden. Ausnahmen können greifen, wenn der Geschäftsführer stark weisungsgebunden agiert und faktisch wie ein Arbeitnehmer behandelt wird^{1,2,6}. In solchen Fällen kann es unter Umständen doch zu einer Einordnung als Arbeitnehmer und damit zu Kündigungsschutz kommen^{5,7,8,9}.

Kein Anspruch auf bestimmte Sozialleistungen: Schutzrechte wie Mutterschutz, Elternzeit oder die gesetzliche Betriebsrente sind für Geschäftsführer meist nicht anwendbar¹⁰.

Kein Betriebsrat: Geschäftsführer sind in der Regel nicht berechtigt, die Wahl eines Betriebsrats zu beeinflussen oder sich darin zu engagieren¹⁰.

Arbeitszeitgesetz: Das Arbeitszeitgesetz (ArbZG) findet auf Geschäftsführer grundsätzlich keine Anwendung^{8,11,12,13}. Sie sind nicht an die Höchstarbeitszeiten gebunden und haben in der Regel keinen Anspruch auf Vergütung von Überstunden, sofern dies nicht vertraglich anders geregelt ist¹¹. Es besteht jedoch eine allgemeine Pflicht der Geschäftsführung, auf die Einhaltung arbeitsrechtlicher Vorschriften im Unternehmen zu achten, einschließlich des Arbeitszeitgesetzes für die Angestellten^{14,15,16}.

Urlaubsanspruch: Lange Zeit war unklar, ob Geschäftsführer einen Urlaubsanspruch haben. Nach aktueller Rechtsprechung (Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 25. Juli 2023, Az. 9 AZR 43/22) können Fremdgeschäftsführer im Sinne des Bundesurlaubsgesetzes (BUrlG) Arbeitnehmer sein und somit Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub haben, auch wenn dies nicht explizit im Geschäftsführervertrag geregelt ist. Dies gilt, wenn sie weisungsgebunden und in den Betriebsablauf eingegliedert sind und dies im Einklang mit europäischem Recht steht^{17,18,19,20}. Ohne entsprechende Regelung im Vertrag besteht zumindest ein Anspruch aus der Treuepflicht der Gesellschaft¹⁷.

Anstellungsvertrag und Vergütung

Die Tätigkeit als Geschäftsführer wird durch einen **Geschäftsführeranstellungsvertrag** (auch Dienst- oder Anstellungsvertrag genannt) geregelt. Dieses Vertragsverhältnis ist rechtlich vom Anstellungsvertrag eines Arbeitnehmers zu unterscheiden und basiert primär auf dem Gesellschafts- und Dienstvertragsrecht^{10,11}. Der Vertrag regelt die Rechte und Pflichten des Geschäftsführers, einschließlich seiner Vergütung, Urlaubstage, Vertretungsbefugnisse und Haftungsfragen. Da für Geschäftsführer nur wenige arbeitsrechtliche Bestimmungen gelten, ist eine individuelle und sorgfältige Vertragsgestaltung unerlässlich¹².

Vergütung: Die Höhe und Struktur der Vergütung (Gehalt, variable Bezüge wie Boni oder Tantiemen) werden im Vertrag festgelegt^{12,21,22}. Eine Regelung zur Lohnfortzahlung im Krankheitsfall sollte ebenfalls getroffen werden, da ein gesetzlicher Anspruch nicht automatisch besteht¹².

Befristete Verträge: Geschäftsführerverträge werden häufig befristet abgeschlossen, beispielsweise für fünf Jahre¹². Um Konflikte mit dem Teilzeit- und Befristungsgesetz zu vermeiden, müssen diese befristeten Verträge den arbeitsrechtlichen Bestimmungen zur Befristung gerecht werden¹².

Haftung

Geschäftsführer tragen eine besondere Haftung, sowohl gegenüber der Gesellschaft (Innenhaftung) als auch gegenüber Dritten (Außenhaftung)^{23,24}. Die Haftung kann sich auf das gesamte Privatvermögen erstrecken²³.

Pflichtverletzung: Ein Geschäftsführer haftet für die Verletzung seiner Amtspflichten. Dies kann sowohl durch aktives Tun als auch durch Unterlassen geschehen. Beispiele hierfür sind die Nichtabführung von Sozialversicherungsbeiträgen oder steuerlichen Pflichten^{16,23,24}.

Organisationsverschulden: Haftung kann auch durch Organisationsverschulden eintreten, wenn Aufgaben delegiert, aber die Auswahl, Instruktion oder Überwachung der beauftragten Dritten mangelhaft war²³.

Haftung für Mindestlohn: Geschäftsführer haften grundsätzlich nicht persönlich für die Nichtzahlung des gesetzlichen Mindestlohns an Arbeitnehmer. Die Verantwortung dafür trägt die Gesellschaft^{25,26,27,28,29}. Verstöße können jedoch zu Bußgeldern für die Geschäftsführung führen²⁶.

Insolvenzverschleppung: Ein besonders relevanter Haftungsgrund ist die Insolvenzverschleppung, wenn ein Geschäftsführer die Insolvenzanmeldung trotz Zahlungsunfähigkeit verzögert^{23,24}.

Schutz durch D&O-Versicherung: Eine D&O-Versicherung (Manager-Haftpflichtversicherung) kann helfen, die persönlichen Haftungsrisiken zu begrenzen^{23,24}.

Beendigung des Anstellungsverhältnisses

Die Beendigung des Anstellungsverhältnisses eines Geschäftsführers kann auf verschiedene Weisen erfolgen:

Kündigung: Da Geschäftsführer meist keinen Kündigungsschutz genießen, ist eine ordentliche Kündigung unter Einhaltung vertraglicher Fristen einfacher möglich als bei Arbeitnehmern^{1,2,3,4}. Eine fristlose Kündigung ist nur bei Vorliegen eines wichtigen Grundes nach § 626 BGB möglich².

Abberufung: Die Organstellung als Geschäftsführer kann jederzeit durch Gesellschafterbeschluss widerrufen werden (§ 38 Abs. 1 GmbHG)^{2,30}. Wichtig ist, dass die Abberufung nicht automatisch zur Beendigung des Anstellungsvertrages führt; dieser muss separat gekündigt oder durch Aufhebungsvertrag beendet werden^{1,30}.

Aufhebungsvertrag: Dies ist eine häufig genutzte Möglichkeit, das Anstellungsverhältnis einvernehmlich zu beenden. Sie bietet Flexibilität und kann Streitigkeiten vermeiden^{1,4,30,31}. Im Aufhebungsvertrag werden oft Regelungen zur Abfindung, Freistellung und gegenseitigen Haftungsfreistellung getroffen^{4,31}. Die Zustimmung der Gesellschafterversammlung ist für den Abschluss eines Aufhebungsvertrages in der Regel erforderlich⁴.

Abfindung

Grundsätzlich besteht kein gesetzlicher Anspruch auf eine Abfindung für Geschäftsführer^{22,32}. Ein Anspruch kann sich jedoch aus dem Anstellungsvertrag ergeben, wenn dieser eine entsprechende Klausel enthält^{22,32}. Auch wenn keine vertragliche Verpflichtung besteht, sind Abfindungszahlungen in der Praxis häufig, insbesondere wenn sich die Gesellschaft von dem Geschäftsführer trennen möchte und auf dessen Zustimmung zum Aufhebungsvertrag angewiesen ist^{21,22,32,33}.

Höhe der Abfindung: Die Höhe variiert stark und hängt von den individuellen Umständen ab. Eine gängige Faustformel ist 0,5 Bruttomonatsgehälter pro Beschäftigungsjahr, wobei variable Vergütungsbestandteile und die betriebliche Altersversorgung gesondert berücksichtigt werden sollten^{21,22,31}. Bei befristeten Verträgen orientiert sich die Abfindung oft am Gehalt bis zum Vertragsende²¹.

Steuerliche Behandlung: Abfindungen sind steuerpflichtig, können aber durch die Anwendung der Fünftelregelung steuerlich begünstigt werden^{21,34}.

Sozialversicherungspflicht

Die Frage der Sozialversicherungspflicht für Geschäftsführer ist komplex und hängt von verschiedenen Faktoren ab, insbesondere von der Beteiligung an der Gesellschaft.

Fremdgeschäftsführer: Geschäftsführer ohne Gesellschaftsanteile (Fremdgeschäftsführer) sind in der Regel voll sozialversicherungspflichtig^{9,35,36,37}. Sie gelten oft als sozialversicherungspflichtige Arbeitnehmer im sozialversicherungsrechtlichen Sinne, auch wenn sie arbeitsrechtlich keine Arbeitnehmer sind³⁷.

Gesellschafter-Geschäftsführer: Bei Gesellschafter-Geschäftsführern hängt die Sozialversicherungspflicht von der Höhe ihrer Beteiligung ab. Wer mindestens 50 % der Anteile hält, ist in der Regel von der Sozialversicherungspflicht befreit, da er als selbstständig gilt^{35,37,38}. Minderheitsgesellschafter unterliegen in der Regel der Versicherungspflicht, es sei denn, ihre Beteiligung ist gesellschaftsvertraglich besonders stark ausgestaltet (z.B. durch eine Sperrminorität)^{35,37}. Dies wird durch eine Statusfeststellung bei der Deutschen Rentenversicherung geklärt⁸.

Es ist ratsam, den sozialversicherungsrechtlichen Status regelmäßig überprüfen zu lassen, um Beitragsnachforderungen oder den Verlust von Ansprüchen (z. B. auf Arbeitslosengeld) zu vermeiden.

Gesetzliche Vorschriften

GmbHG (§ 35): Regelt die Bestellung und Vertretungsmacht des Geschäftsführers¹⁰.

GmbHG (§ 38 Abs. 1): Ermöglicht die jederzeitige Abberufung eines Geschäftsführers^{2,30}.

BGB (§ 611a): Definiert das Arbeitsverhältnis und die Abgrenzung zu Dienstverhältnissen⁷.

KSchG (§ 14 Abs. 1 Nr. 1): Schließt Organmitglieder juristischer Personen vom allgemeinen Kündigungsschutz aus^{1,2,3}.

BUrlG: Regelungen zum Urlaubsanspruch, die unter Umständen auch für Geschäftsführer gelten^{17,18}.

HGB (§ 74 Abs. 2): Regelungen zu nachvertraglichen Wettbewerbsverboten und Karenzentschädigungen³³.

ArbZG: Arbeitszeitgesetz, das auf Geschäftsführer in der Regel nicht anwendbar ist^{8,11,12,13}.

Mindestlohngesetz (MiLoG): Regelt den Mindestlohn, für dessen Einhaltung Geschäftsführer nicht persönlich haften^{25,26,27,28,29}.

SGB VI, SGB V, SGB III, SGB VII: Regelungen zu den Zweigen der gesetzlichen Sozialversicherung³⁶.

GmbHG (§ 43): Regelt die Haftung des Geschäftsführers gegenüber der Gesellschaft^{23,24}.

BGB (§ 823 Abs. 2): Haftung bei Verletzung eines Schutzgesetzes^{26,27,28,29}.

AktG (§ 93 Abs. 1 Satz 2): Dient als Richtlinie für die Sorgfaltspflichten von GmbH-Geschäftsführern²⁴.

GmbHG (§ 46 Nr. 5): Zuständigkeit der Gesellschafterversammlung für Bestellung, Abberufung und Anstellungsvertrag des Geschäftsführers^{4,19,30}.

Hinweis: Die arbeitsrechtliche Behandlung von Geschäftsführern ist komplex und einzelfallabhängig. Es ist stets ratsam, rechtlichen Rat von einem spezialisierten Anwalt einzuholen

Quellen:

- FN 1: <https://www.die-kuendigungsschutzkanzlei.de/blog/kuendigung-und-kuendigungsschutz-geschaefsfuehrer/>
- FN 2: <https://www.arbeitsrechtsiegen.de/artikel/geltung-des-allgemeinen-kuendigungsschutzes-fuer-arbeitnehmer-fuer-geschaefsfuehrer-einer-gmbh/>
- FN 3: <https://www.abfindung4u.de/post/kundigungsschutz-fur-geschäftsführer---was-wirklich-gilt>
- FN 4: <https://www.ra-poeppel.de/aufhebungsvertrag-fuer-gmbh-geschaefsfuehrer-die-versteckten-gefahren/>
- FN 5: <https://live.handelsblatt.com/wann-ist-ein-geschaefsfuehrer-arbeitnehmer/>
- FN 6: <https://www.berton-associates.de/blog/arbeitsrecht/gmbh-geschaefsfuehrer-kuendigungsschutz/>
- FN 7: <https://www.emplawyers-muenchen.de/geschaefsfuehrer-sind-keine-arbeitnehmer-oder-doch/>
- FN 8: <https://www.ihk.de/darmstadt/produktmarken/recht-und-fair-play/wirtschaftsrecht/geschaefte-fuehren/rechte-und-pflichten-des-gmbh-geschaefsfuehrers/gmbh-gf/sozialversicherungspflicht-2568412>
- FN 9: https://www.hensche.de/Rechtsanwalt_Arbeitsrecht_Handbuch_Geschaefsfuehrer_Anstellungsvertrag.html
- FN 10: <https://www.fachanwaltarbeitsrechtmuenchen.de/glossar/geschaefsfuehrer/>
- FN 11: <https://sontheimer-arbeitsrecht.de/leistungen/besonderheiten-bei-den-vertraegen-von-geschaefsfuehrern/>
- FN 12: <https://www.advocado.de/ratgeber/arbeitsrecht/arbeitsvertrag/arbeitsvertrag-geschaefsfuehrer.html>
- FN 13: <https://kanzlei-moegelin.de/arbeitsrecht/gmbh-geschaefsfuehrer>
- FN 14: <https://www.managementcircle.de/blog/arbeitsrechtliche-pflichten-der-geschaefsfuehrung.html>
- FN 15: <https://live.handelsblatt.com/arbeitszeiterfassung-was-geschaefsfuehrer-jetzt-wissen-muessen/>
- FN 16: <https://www.grantthornton.de/themen/2025/geschaefsfuehrerhaftung-im-arbeitsrecht-risiken-kennen-verantwortung-absichern/>
- FN 17: <https://alster-rechtsanwaelte.de/urlaubsanspruch-geschaefsfuehrer/>
- FN 18: <https://www.gmbhchef.de/der-gmbh-geschaefsfuehrer-im-arbeitsrecht-kuendigungsschutz-haftung-und-urlaubsanspruch-des-fremdgeschaefsfuehrers/>
- FN 19: <https://www.lto.de/recht/hintergruende/h/bag-urlaub-9azr4322-gmbh-fremdgeschaefsfuehrer-information-urlaub-verfall>
- FN 20: <https://www.egsz.de/zivil-gesellschaftsrecht.php?nid=517>
- FN 21: <https://xn--fachanwaltfrarbeitsrecht-5sc.net/abfindung-fuer-geschaefsfuehrer/>
- FN 22: <https://www.kanzlei-ahlborn.de/abfindung-fur-geschäftsführer/>
- FN 23: <https://www.dhpg.de/de/newsroom/blog/organhaftung-wofuer-muss-der-geschaefsfuehrer-einer-gmbh-haften>
- FN 24: https://www.hensche.de/Rechtsanwalt_Arbeitsrecht_Handbuch_Geschaefsfuehrer_Haftung.html
- FN 25: <https://www.wws-gruppe.de/de/news-infos/pressespiegel/pressespiegel-beitrag-lesen/mindestlohn-gmbh-geschaefsfuehrer-haften-nicht-beim-arbeitnehmer/>
- FN 26: <https://www.mws-arbeitsrecht.de/urteil/gmbh-gf-haftung-beim-mindestlohn/>
- FN 27: <https://law-blog.de/bundesarbeitsgericht-urteil-haftung-geschaefsfuehrer-mindestlohn/>

FN 28: <https://www.fachanwalt.de/ratgeber/geschaeftsfuehrer-muss-nicht-fuer-mindestlohnzahlung-persoendlich-haften>
 FN 29: <https://rsw.beck.de/aktuell/daily/meldung/detail/bag-gmbh-geschaeftsfuehrer-haften-nicht-persoendlich-fuer-mindestlohn>
 FN 30: <https://www.rechtsanwalts-kanzlei-wolfratshausen.de/aufhebungsvertrag-fuer-geschaeftsfuehrer-wichtige-rechtliche-aspekte-und-fallstricke/>
 FN 31: <https://www.kanzlei-hautumm.de/arbeitsrecht/arbeitsrecht-fuehrungskraefte/geschaeftsfuehrer/aufhebungsvertrag-geschaeftsfuehrer/>
 FN 32: <https://www.ra-poeppel.de/abfindung-fuer-geschaeftsfuehrer-und-leitende-angestellte-richtig-verhandeln/>
 FN 33: <https://www.advo-law.de/aufhebungsvertrag-mit-dem-geschaeftsfuehrer-einer-gmbh/>
 FN 34: <https://www.kupka-stillfried.de/aktuell/abfindung-fuer-geschaeftsfuehrer-diese-regeln-gelten>
 FN 35: <https://www.arbeitsrechte.de/sozialversicherungspflicht-geschaeftsfuehrer/>
 FN 36: <https://www.rosepartner.de/rechtsberatung/gesellschaftsrecht/gesellschaftsrecht/sozialversicherungspflicht-des-geschaeftsfuehrers.html>
 FN 37: <https://www.gssr.de/arbeitsrecht/sozialversicherungspflicht-des-geschaeftsfuehrers/>
 FN 38: <https://blog.moogpartner.de/en/rechtsberatung/arbeitsrecht/sozialversicherungspflicht-von-gmbh-geschaeftsfuehrern-und-gesellschaftern/>
 FN 39: <https://www.arbeitsrechtinfo.ch/arbeitsvertrag/arbeitsvertrag-geschaeftsfuehrer/>

Fazit/Praxistipps für Arbeitgeber

Vertragliche Gestaltung ist entscheidend: Die rechtliche Stellung eines Geschäftsführers ist komplex, da sie sich zwischen Gesellschaftsrecht und Arbeitsrecht bewegt. Es ist essenziell, klare Vereinbarungen im Geschäftsführervertrag zu treffen, um Missverständnisse zu vermeiden. Dies betrifft insbesondere die Abgrenzung zur Arbeitnehmereigenschaft, Kündigungsfristen und sonstige Ansprüche.^{1,2,3,4}

Kündigungsschutz: Grundsätzlich genießen Geschäftsführer keinen gesetzlichen Kündigungsschutz, da sie als Organe der Gesellschaft nicht als Arbeitnehmer im Sinne des Kündigungsschutzgesetzes gelten. Allerdings können vertragliche Vereinbarungen Kündigungsschutzbestimmungen enthalten. Nach Beendigung des Organverhältnisses kann unter Umständen Kündigungsschutz greifen, wenn das zugrundeliegende Vertragsverhältnis tatsächlich als Arbeitsverhältnis einzustufen war.^{5,6,7,8,9,10}

Arbeitnehmerähnliche Stellung prüfen: In Ausnahmefällen, wenn ein Geschäftsführer faktisch wie ein Arbeitnehmer weisungsgebunden und in die Betriebsabläufe eingegliedert ist, können ihm arbeitsrechtliche Schutzrechte zugutekommen. Dies ist insbesondere bei Fremdgeschäftsführern ohne wesentlichen Geschäftsanteil relevant.^{1,4,11,12,13,14}

Urlaubsanspruch: Auch Geschäftsführer haben Anspruch auf bezahlten Urlaub. Dies ergibt sich mittlerweile aus einer unionsrechtskonformen Auslegung des Bundesurlaubsgesetzes. Die genaue Höhe des Urlaubsanspruchs sollte im Vertrag geregelt werden, da hier oft über den gesetzlichen Mindesturlaub hinausgehende Regelungen getroffen werden.^{10,11,15,16,17,18}

Mutterschutz und Elternzeit: Seit Einführung des Gesetzes zur Änderung des GmbH-Gesetzes (FüPoG II) haben auch Geschäftsführerinnen und Geschäftsführer unter bestimmten Voraussetzungen Anspruch auf Mutterschutz und Elternzeit, was eine temporäre Auszeit von der Organstellung ermöglicht und ihnen damit verbundenen Haftungsrisiken entzieht. Eine Neubestellung nach Ablauf der Auszeit muss zugesichert werden.^{19,20,21,22}

Arbeitszeit und Überstunden: Das Arbeitszeitgesetz (ArbZG) ist auf Geschäftsführer in der Regel nicht anwendbar. Sie sind meist flexibel in ihrer Arbeitszeitgestaltung und haben keinen automatischen Anspruch auf Vergütung von Überstunden. Dies sollte vertraglich klar geregelt werden, falls Überstunden vergütet werden sollen.^{2,11,12,23,24}

Haftung und D&O-Versicherung: Geschäftsführer unterliegen einer besonderen Haftung gegenüber der Gesellschaft, dem Finanzamt und anderen Gläubigern, auch mit ihrem Privatvermögen. Eine Directors-and-Officers-Versicherung (D&O-Versicherung) kann existenzielle Risiken abfedern. Es ist wichtig, die Haftungsregelungen im Geschäftsführervertrag genau zu definieren und zu prüfen, ob eine D&O-Versicherung abgeschlossen werden sollte.^{22,25,26,27}

Dienstreisen und Reisekosten: Dienstreisen sind beruflich veranlasste Fahrten außerhalb des regulären Arbeitsplatzes. Die Kosten für Dienstreisen sollten im Vertrag geregelt werden. Grundsätzlich werden Fahrtzeiten zur Arbeitszeit gezählt und die Kosten vom Arbeitgeber erstattet. Bei einer Dienstreise muss der Arbeitgeber die gesetzlichen Vorgaben beachten, beispielsweise im Hinblick auf die Arbeitszeit und Ruhezeiten.^{2,28,29,30,31}

Gehalt und Vergütung: Die Gehaltshöhe eines Geschäftsführers sollte angemessen sein und alle

Vergütungsbestandteile umfassen (Festgehalt, Boni, Sachbezüge etc.). Dies muss klar im Anstellungsvertrag geregelt und dokumentiert sein, um einer möglichen Einstufung als verdeckte Gewinnausschüttung durch das Finanzamt entgegenzuwirken.^{2,32,33,34,35}

Wettbewerbsverbot: Ein Geschäftsführer unterliegt während der Dauer seines Dienstvertrages einem vertraglichen Wettbewerbsverbot. Dies hindert ihn daran, mit der Gesellschaft in direkten Wettbewerb zu treten.²

Quellen:

- FN 1: <https://www.fachanwaltarbeitsrechtmuenchen.de/glossar/geschaefsfuehrer/>
- FN 2: <https://sontheimer-arbeitsrecht.de/leistungen/besonderheiten-bei-den-vertraegen-von-geschaefsfuehrern/>
- FN 3: <https://live.handelsblatt.com/wann-ist-ein-geschaefsfuehrer-arbeitnehmer/>
- FN 4: https://www.hensche.de/Rechtsanwalt_Arbeitsrecht_Handbuch_Geschaefsfuehrer_Anstellungsvertrag.html
- FN 5: <https://www.arbeitsrechtsiegen.de/artikel/geltung-des-allgemeinen-kuendigungsschutzes-fuer-arbeitnehmer-fuer-geschaefsfuehrer-einer-gmbh/>
- FN 6: <https://www.abfindung4u.de/post/kuendigungsschutz-fur-geschäftsführer---was-wirklich-gilt>
- FN 7: <https://www.die-kuendigungsschutzkanzlei.de/blog/kuendigung-und-kuendigungsschutz-geschaefsfuehrer/>
- FN 8: <https://ulrich-hallermann.com/kuendigung-und-kuendigungsschutz-beim-gmbh-geschaefsfuehrer/>
- FN 9: <https://www.berton-associates.de/blog/arbeitsrecht/gmbh-geschaefsfuehrer-kuendigungsschutz/>
- FN 10: <https://www.gmbhchef.de/der-gmbh-geschaefsfuehrer-im-arbeitsrecht-kuendigungsschutz-haftung-und-urlaubsanspruch-des-fremdgeschaefsfuehrers/>
- FN 11: <https://www.ihk.de/darmstadt/produktmarken/recht-und-fair-play/wirtschaftsrecht/geschaefte-fuehren/rechte-und-pflichten-des-gmbh-geschaefsfuehrers/gmbh-gf/sozialversicherungspflicht-2568412>
- FN 12: <https://kanzlei-moegelin.de/arbeitsrecht/gmbh-geschaefsfuehrer>
- FN 13: <https://www.twobirds.com/de/insights/2022/germany/mutterschutz-und-elternzeit-auch-f%C3%BCr-gmbh-geschaefsfuehrer>
- FN 14: <https://www.emplaywers-muenchen.de/geschaefsfuehrer-sind-keine-arbeitnehmer-oder-doch/>
- FN 15: <https://alster-rechtsanwaelte.de/urlaubsanspruch-geschaefsfuehrer/>
- FN 16: <https://www.mayr-arbeitsrecht.de/urlaubsanspruch-einer-geschaefsfuehrerin/>
- FN 17: <https://www.lto.de/recht/hintergruende/h/bag-urlaub-9azr4322-gmbh-fremdgeschaefsfuehrer-information-urlaub-verfall>
- FN 18: <https://www.egsz.de/zivil-gesellschaftsrecht.php?nid=517>
- FN 19: <https://www.osborneclarke-arbeitsrecht.de/artikel/mutterschutz-und-elternzeit-auch-fur-geschäftsführerinnen-und-vorstände-zweites-führungspositionen-gesetz-fupog-ii/>
- FN 20: <https://www.osborneclarke.com/de/insights/mutterschutz-und-elternzeit-auch-fuer-geschäftsführerinnen-und-vorstände-zweites>
- FN 21: <https://www.matzen-partner.de/de/erstmalig-recht-auf-mutterschutz-und-elternzeit-auch-auf-vorstands-und-geschaefsfuehrerebene/>
- FN 22: <https://www.roser-group.de/news/fuepog-ii---mutterschutz-fuer-vorstaende-und-gmbh-geschaefsfuehrer>
- FN 23: <https://live.handelsblatt.com/arbeitszeiterfassung-was-geschaefsfuehrer-jetzt-wissen-muessen/>
- FN 24: <https://www.firmenrecht24.at/ratgeber/unternehmensvertraege/geschaefsfuehrervertrag/>
- FN 25: https://www.hensche.de/Rechtsanwalt_Arbeitsrecht_Handbuch_Geschaefsfuehrer_Haftung.html
- FN 26: <https://www.kanzlei-steinwachs.de/arbeitsrecht-urteile/bag-urteile-2006/geschaefsfuehrerhaftung-gmbh/>
- FN 27: <https://www.pkl.com/die-persoенliche-haftung-des-geschaefsfuehrers-ein-stetes-minenfeld>
- FN 28: <https://www.usp.gv.at/themen/mitarbeiter-und-gesundheit/entgelt/kosten-bei-dienstreisen.html>
- FN 29: <https://findok.bmf.gv.at/findok/resources/pdf/99966f53-eae1-4162-9958-f8430526f96d/8985.1.1.1.pdf>
- FN 30: <https://www.arbeitsrechte.de/dienstreise/>
- FN 31: <https://www.hrlab.de/hr-lexikon/dienstreisen-definition-verguetung-rechtsgrundlagen>
- FN 32: <https://www.trialog-magazin.de/steuern-und-finanzen/steuern-abgaben/gehalt-fuer-geschaefsfuehrer-genau-pruefen/>
- FN 33: <https://www.reutlingen.ihk.de/news/das-verdienen-geschaefsfuehrer-im-mittelstand/>
- FN 34: <https://www.impulse.de/finanzen/geschaefsfuehrer-gehalt-gmbh/7307883.html>
- FN 35: <https://www.ihk.de/darmstadt/produktmarken/recht-und-fair-play/wirtschaftsrecht/geschaefte-fuehren/rechte-und-pflichten-des-gmbh-geschaefsfuehrers/gmbh-gf/gehalt-geschaefsfuehrer-2568418>

Gewerkschaft

Gewerkschaften sind Arbeitnehmervereinigungen, deren Hauptzweck die Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen ihrer Mitglieder ist. Sie spielen eine zentrale Rolle, insbesondere im Hinblick auf Tarifverhandlungen, Mitbestimmung und das Streikrecht.

Tarifvertragsparteien und Tarifautonomie

Gewerkschaften sind gemäß dem deutschen Recht anerkannte Tarifvertragsparteien. Sie schließen Tarifverträge mit Arbeitgebern oder Arbeitgeberverbänden ab, um Arbeitsbedingungen wie Entgelt, Arbeitszeit, Urlaubsanspruch und Kündigungsfristen zu regeln.^{1,2,3} Dieses Recht zur eigenständigen Gestaltung von Arbeitsbedingungen durch Tarifverträge ist als Tarifautonomie bekannt und ein Grundpfeiler des deutschen Arbeitsmarktsystems.^{2,4}

Die Tarifautonomie garantiert, dass die Tarifvertragsparteien – Gewerkschaften und Arbeitgeber (oder deren Verbände) – die Inhalte von Tarifverträgen weitgehend frei gestalten können, ohne staatliche Eingriffe.⁵ Tarifverträge können für ganze Branchen gelten (Flächentarifverträge) oder spezifisch für einzelne Unternehmen (Haustarifverträge).^{1,2} Ein Tarifvertrag bindet grundsätzlich die Tarifvertragsparteien sowie deren Mitglieder.³ Er kann jedoch auch für nicht tarifgebundene Arbeitnehmer gelten, wenn der Arbeitgeber tarifgebunden ist oder der Tarifvertrag für allgemeinverbindlich erklärt wurde.^{3,6}

Friedenspflicht und Streikrecht

Während der Laufzeit eines Tarifvertrags gilt die sogenannte Friedenspflicht, die Streiks untersagt.^{7,8,9} Nach Ablauf des Tarifvertrags können Gewerkschaften bei fehlender Einigung in Tarifverhandlungen zum Streik aufrufen, um ihre Forderungen durchzusetzen.⁸ Das Streikrecht ist durch das Grundgesetz (Art. 9 Abs. 3 GG) und die Rechtsprechung der Arbeitsgerichte verfassungsrechtlich verankert.^{7,8,10} Es handelt sich um das Recht der Arbeitnehmer, kollektiv Druck auf Arbeitgeber auszuüben, um ihre Arbeitsbedingungen zu verbessern.⁷ Ein Streik ist jedoch nur dann rechtmäßig, wenn er von einer Gewerkschaft getragen wird, ein tariflich regelbares Ziel verfolgt und nach Ablauf der Friedenspflicht stattfindet.^{8,9} "Wilde Streiks", die nicht von Gewerkschaften organisiert sind, sind in der Regel unzulässig und können arbeitsrechtliche Konsequenzen haben.^{8,9} Streikende Mitglieder erhalten unter Umständen Streikgeld von ihrer Gewerkschaft zur finanziellen Unterstützung.¹¹

Beteiligung im Betrieb und Mitbestimmung

Gewerkschaften haben gemäß dem Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) bestimmte Rechte und Befugnisse im Betrieb.^{12,13} Gemäß § 2 Abs. 1 BetrVG sollen Arbeitgeber und Betriebsrat unter Beachtung der geltenden Tarifverträge vertrauensvoll und im Zusammenwirken mit den im Betrieb vertretenen Gewerkschaften zum Wohl der Arbeitnehmer und des Betriebs zusammenarbeiten.^{13,14}

Betriebsrat und Gewerkschaft

Obwohl Betriebsrat und Gewerkschaft zwei unterschiedliche Institutionen sind, ist ihre Wirkungsweise eng miteinander verzahnt.¹⁵ Gewerkschaftsvertreter haben unter bestimmten Voraussetzungen Zutrittsrechte zu Betriebsversammlungen und Betriebsratssitzungen.^{12,13} So kann ein Gewerkschaftsvertreter an Betriebsversammlungen teilnehmen, wenn mindestens ein Arbeitnehmer des Betriebs Mitglied der jeweiligen Gewerkschaft ist.¹² Ist ein Gewerkschaftsmitglied auch Betriebsratsmitglied, kann es mit Zustimmung von mindestens einem Viertel der Betriebsratsmitglieder an Betriebsratssitzungen teilnehmen.¹² Gewerkschaften obliegt zudem eine Kontrollfunktion hinsichtlich der Einhaltung von Gesetzen und Rechten im Betrieb.¹²

Mitbestimmungsrechte

Das Mitbestimmungsrecht sieht verschiedene Formen der Arbeitnehmerbeteiligung auf betrieblicher und unternehmerischer Ebene vor.^{5,16} Während der Betriebsrat die Beschäftigten auf betrieblicher Ebene vertritt (geregelt im BetrVG),^{5,16} sind Gewerkschaften auf der Ebene der Tarifverhandlungen als "Sozialpartner" tätig.⁵

Das Betriebsverfassungsgesetz gewährt dem Betriebsrat umfangreiche Mitbestimmungsrechte in sozialen, personellen und wirtschaftlichen Angelegenheiten.^{16,17,18} § 87 BetrVG beispielsweise regelt die Mitbestimmungsrechte in sozialen Angelegenheiten, wie Fragen der Ordnung im Betrieb, der Arbeitszeitgestaltung, Urlaubsgrundsätzen und der Ausgestaltung von Sozialeinrichtungen.¹⁸ Bei wirtschaftlichen Angelegenheiten und Betriebsänderungen greifen ebenfalls Mitbestimmungsrechte, die den Betriebsrat an

Entscheidungen des Arbeitgebers binden können.¹⁶ Auf Unternehmensebene regelt das Mitbestimmungsgesetz (z. B. das Drittelbeteiligungsgesetz für Aufsichtsräte) die Mitwirkung von Arbeitnehmern an unternehmerischen Entscheidungen. Gewerkschaften sind oft auch in den Aufsichtsräten von Unternehmen vertreten, insbesondere in den Gremien, die durch das Mitbestimmungsgesetz oder das Drittelbeteiligungsgesetz geregelt sind.^{5,19}

Rechtsschutz und Vorteile für Mitglieder

Die Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft bietet Arbeitnehmern verschiedene Vorteile, darunter auch kostenlosen Rechtsschutz in arbeits- und sozialrechtlichen Angelegenheiten.^{6,20,21} Viele Gewerkschaften, wie z.B. ver.di oder die IG Metall, bieten ihren Mitgliedern kostenfreie rechtliche Beratung und Vertretung durch spezialisierte Juristen an.^{20,21} Dieser Rechtsschutz kann bei Fragen zu Lohn, Urlaub, Kündigung oder anderen arbeitsrechtlichen Problemen in Anspruch genommen werden.⁶ Der Umfang und die Bedingungen für die Inanspruchnahme des Rechtsschutzes können je nach Gewerkschaft variieren, oft ist jedoch eine dreimonatige Mitgliedschaft und Beitragszahlung Voraussetzung.⁶

Gewerkschaftsfähigkeit

Im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes ist eine Gewerkschaft nur eine "tariffähige Arbeitnehmervereinigung".²² Das bedeutet, die Vereinigung muss die soziale Mächtigkeit und die organisatorischen Voraussetzungen besitzen, um Tarifverträge abschließen zu können.²² Nicht jede Arbeitnehmervereinigung erfüllt diese Kriterien und kann somit die Rechte nach dem Betriebsverfassungsgesetz in Anspruch nehmen.²²

Gesetzliche Grundlagen

Die Rechte und Pflichten von Gewerkschaften sind in verschiedenen Gesetzen verankert, darunter:

Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG): Regelt die Zusammenarbeit zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern, einschließlich der Rechte und Pflichten von Gewerkschaften im Betrieb.^{12,13,14}

Tarifvertragsgesetz (TVG): Bildet die rechtliche Grundlage für Tarifverträge.²

Grundgesetz (GG): Garantiert die Koalitionsfreiheit und damit das Recht, Gewerkschaften zu bilden und sich ihnen anzuschließen (Art. 9 Abs. 3 GG).^{7,8,10}

Mitbestimmungsgesetz: Regelt die Mitbestimmung der Arbeitnehmer auf Unternehmensebene.⁵

Drittelbeteiligungsgesetz (DrittelbG): Spezifische Regelung zur Drittelbeteiligung von Arbeitnehmern im Aufsichtsrat.¹⁹

Quellen:

- FN 1: <https://www.dgb.de/service/ratgeber/tarifvertrag/>
- FN 2: <https://de.wikipedia.org/wiki/Tarifvertrag>
- FN 3: <https://www.smartlaw.de/rechtsnews/arbeitsvertrag-einstellung/tarifvertraege-wann-arbeitnehmer-anspruch-auf-tarifliche-leistungen-haben>
- FN 4: <https://www.dgb.de/gute-arbeit/tarifbindung/>
- FN 5: <https://www.deutschland.de/de/topic/wirtschaft/mitbestimmung-in-deutschen-unternehmen-regeln-und-gesetze>
- FN 6: <https://www.eu-gleichbehandlungsstelle.de/eugs-de/eu-buerger/infothek/gewerkschaften>
- FN 7: <https://www.verdi.de/themen/recht-datenschutz/++co++12215348-7dd5-11f0-ad13-e936b47aeae>
- FN 8: <https://www.deurag.de/blog/streikrecht/>
- FN 9: https://www.hensche.de/Rechtsanwalt_Arbeitsrecht_Handbuch_Streik.html
- FN 10: <https://deutschlandradio.verdi.de/alles-was-recht-ist/streikrecht>
- FN 11: <https://www.dgb.de/service/ratgeber/streikrecht/>
- FN 12: <https://www.betriebsrat.com/wissen/recht-und-gesetz/betriebsverfassungsgesetz>
- FN 13: https://www.gesetze-im-internet.de/betrvg/_2.html
- FN 14: <https://www.gesetze-im-internet.de/betrvg/BJNR000130972.html>
- FN 15: <https://www.aas-seminare.de/betrvg-kommentare/stellung-der-gewerkschaften-und-vereinigungen-der-arbeitgeber/>
- FN 16: <https://www.afa-anwalt.de/arbeitsrecht-ratgeber/mitbestimmungsrecht-betriebsrat/>
- FN 17: https://www.hensche.de/Rechtsanwalt_Arbeitsrecht_Handbuch_Mitbestimmung_Personelle_Angelegenheiten.html
- FN 18: https://www.gesetze-im-internet.de/betrvg/_87.html
- FN 19: <https://www.anwalt.de/rechtstipps/drittelbeteiligungsgesetz-mitbestimmung-im-aufsichtsrat-des-konzerns-261325.html>
- FN 20: <https://www.verdi.de/service/++co++649a25f6-bdc9-11e0-5bd8-00093d114afd>
- FN 21: <https://www.dgbrechtsschutz.de/>
- FN 22: <https://www.dbb.de/arbeitnehmer/rechtsprechung/tarifrecht/g/gewerkschaften-gewerkschaftsbegriff.html>

Fazit/Praxistipps für Arbeitgeber

Arbeitsbedingungen attraktiv gestalten: Schaffen Sie ein positives und sicheres Arbeitsumfeld, das die Bedürfnisse und Anliegen Ihrer Mitarbeitenden berücksichtigt. Regelmäßige Mitarbeiterbefragungen und offene Kommunikationskanäle sind hierfür essenziell.¹

Mitarbeiterbindung durch Anreize: Motivieren Sie Ihre Angestellten durch wettbewerbsfähige Gehälter, Bonuszahlungen und berufliche Entwicklungsmöglichkeiten. Dies kann dazu beitragen, die Notwendigkeit einer Gewerkschaftsmitgliedschaft zu reduzieren.¹

Rechtliche Rahmenbedingungen kennen und einhalten: Machen Sie sich mit den geltenden Gesetzen und Vorschriften im Umgang mit Gewerkschaften vertraut. Ein fundiertes Verständnis hilft, rechtliche Konflikte zu vermeiden und eine faire Zusammenarbeit zu gewährleisten.^{1,2}

Konstruktive Zusammenarbeit mit Betriebsrat und Gewerkschaften: Das Betriebsverfassungsgesetz basiert auf dem Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit aller Beteiligten – Arbeitgeber, Betriebsrat und Gewerkschaften. Zeigen Sie die Bereitschaft, Konflikte durch Dialog zu lösen und gemeinsame Wege zu finden.^{3,4}

Offene Kommunikation mit Gewerkschaftsvertretern: Gewerkschaften sind legitime Gesprächspartner in vielen Belangen, von der Aushandlung von Arbeitsbedingungen bis hin zu sozialen Themen. Halten Sie die Kommunikationswege offen und treten Sie in den Dialog.⁵

Zugangsrechte von Gewerkschaften beachten: Gewerkschaftsvertreter haben unter bestimmten Umständen Zutrittsrechte zum Betrieb, insbesondere zur Ausübung ihrer Aufgaben im Rahmen des Betriebsverfassungsgesetzes. Informieren Sie sich über diese Rechte und die Einschränkungen (z.B. betriebliche Notwendigkeiten, Sicherheitsvorschriften).^{6,7}

Transparenz bei Betriebsversammlungen: Informieren Sie die im Betrieb vertretenen Gewerkschaften über geplante Betriebs- und Abteilungsversammlungen, indem Sie ihnen die Einladung mit Zeit, Ort und Tagesordnung zukommen lassen.⁸

Mitbestimmungsrechte respektieren: Beachten Sie die Informations-, Mitbestimmungs- und Beteiligungsrechte des Betriebsrats und der Gewerkschaften in relevanten Angelegenheiten, wie z. B. bei Arbeitszeitregelungen oder Betriebsänderungen.

Tarifverträge als Grundlage: Die Einhaltung von Tarifverträgen ist ein zentraler Aspekt der Zusammenarbeit. Diese Verträge regeln typischerweise Löhne, Arbeitszeiten, Urlaubsansprüche und weitere arbeitsvertragliche Konditionen.^{2,4}

Vermeiden von Beeinträchtigung der Koalitionsfreiheit: Fragen Sie Ihre Mitarbeiter nicht nach ihrer Gewerkschaftszugehörigkeit, da dies als unzulässige Einschränkung der Koalitionsfreiheit gewertet werden kann.¹⁰

Quellen:

FN 1: <https://kanzlei-herfurtner.de/gewerkschaft-verhindern/>

FN 2: <https://kanzlei-herfurtner.de/gewerkschaft/>

FN 3: <https://www.aas-seminare.de/betrvg-kommentare/stellung-der-gewerkschaften-und-vereinigungen-der-arbeitgeber/>

FN 4: <https://kluge-seminare.de/br-portal/wissen/allgemeines/grundsätze-der-zusammenarbeit-zwischen-arbeitgeber-und-betriebsrat/>

FN 5: <https://www.kmu.admin.ch/kmu/de/home/praktisches-wissen/personal/arbeitsrecht/vertragliches/gewerkschaftliche-vertretung.html>

FN 6: https://www.bzo-wissen.de/wDefault/wissensdatenbank/1_BetrVG/1_InhaltBetrVG/BetrVG-2/index.php

FN 7: <https://www.betriebsrat.de/betriebsratslexikon/br/gewerkschaften>

FN 8: <https://www.cgb.info/service/broschueren.html?file=assets/CGB-Inhalte/Downloads/Sonstiges/Aufgaben%20rechte%20und%20Pflichten%20der%20Gewerkschaften%20im%20Betrieb.pdf>

FN 9: <https://buse.de/webinare/umgang-mit-betriebsraeten-und-gewerkschaften/>

FN 10: <https://kk-bildung.de/wissen/urteile/frage-nach-gewerkschaftszugehoerigkeit-durch-den-arbeitgeber/>

Gig Economy

Die Gig Economy, auch Plattformökonomie genannt, beschreibt ein Arbeitsmarktmodell, das auf kurzfristigen, flexiblen und projektbezogenen Aufträgen ("Gigs") basiert, die häufig über digitale Plattformen vermittelt werden^{1,2,3}. Dieses Modell unterscheidet sich vom traditionellen Arbeitsmarkt, auf dem unbefristete Anstellungsverhältnisse dominieren¹. Gig Worker sind oft als Selbstständige oder Freiberufler tätig und bieten ihre Dienste über Online-Plattformen an^{3,4}.

Abgrenzung und Scheinselbstständigkeit

Ein zentrales arbeitsrechtliches Problem in der Gig Economy ist die Abgrenzung zwischen selbstständiger Tätigkeit und abhängiger Beschäftigung, was zur Gefahr der Scheinselbstständigkeit führt^{1,5,6}. Scheinselbstständigkeit liegt vor, wenn eine Person formal als Selbstständiger auftritt, aber tatsächlich wie ein abhängig Beschäftigter in die Organisation des Auftraggebers eingegliedert ist^{1,7,8}. Kriterien, die auf eine abhängige Beschäftigung hindeuten können, sind Weisungsgebundenheit hinsichtlich Inhalt, Durchführung, Zeit und Ort der Tätigkeit, persönliche Abhängigkeit, Eingliederung in den Betrieb des Auftraggebers sowie die Unmöglichkeit, die eigene Arbeitszeit und Tätigkeit weitgehend frei zu gestalten^{6,7,8}.

Die Konsequenzen einer festgestellten Scheinselbstständigkeit können gravierend sein:

Nachzahlung von Sozialversicherungsbeiträgen: Plattformbetreiber oder Auftraggeber müssen rückwirkend Sozialversicherungsbeiträge nachzahlen^{1,5}.

Strafrechtliche Konsequenzen: Bei vorsätzlicher Nichtabführung von Sozialversicherungsbeiträgen kann eine Strafbarkeit wegen Beitragshinterziehung nach § 266a StGB drohen^{1,7}.

Anwendung arbeitsrechtlicher Schutzvorschriften: Rückwirkend werden alle arbeitsrechtlichen Schutzgesetze wie das Kündigungsschutzgesetz (KSchG), das Arbeitszeitgesetz (ArbZG), das Bundesurlaubsgesetz (BUrlG), das Entgeltfortzahlungsgesetz (EntgFG) und das Mutterschutzgesetz (MuSchG) angewendet¹.

Steuerrechtliche Folgen: Beide Parteien können mit steuerrechtlichen Konsequenzen konfrontiert werden¹.

Anwendbarkeit des Arbeitsrechts und Schutzgesetze

Grundsätzlich finden arbeitsrechtliche Schutzgesetze keine Anwendung auf echte Selbstständige¹. Wenn Gig Worker jedoch als Arbeitnehmer eingestuft werden, greifen folgende Gesetze:

Kündigungsschutzgesetz (KSchG)¹

Arbeitszeitgesetz (ArbZG)¹

Bundesurlaubsgesetz (BUrlG)¹

Entgeltfortzahlungsgesetz (EntgFG)¹

Mutterschutzgesetz (MuSchG)¹

Es gibt Bestrebungen, auch für selbstständige Gig Worker einen grundlegenden Schutz zu etablieren¹.

EU-Regulierung und geplante Gesetze

Die Europäische Union hat die Bedeutung der Gig Economy erkannt und arbeitet an spezifischen Regelungen, um die Arbeitsbedingungen zu verbessern^{1,5,9,10,11}. Ein zentraler Aspekt ist die Richtlinie zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Plattformarbeit^{1,10}. Diese Richtlinie zielt darauf ab, die Statusklärung zu erleichtern, das Management durch Algorithmen transparenter zu gestalten und eine Beweislastumkehr zugunsten einer Arbeitnehmervermutung einzuführen^{1,5,10,12}. Ab dem 1. Dezember 2024 ist die neue EU-Richtlinie zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Plattformarbeit in Kraft getreten¹⁰. Wenn eine Plattform bestimmte Kriterien erfüllt, wird sie rechtlich als Arbeitgeber eingestuft⁹. Diese Richtlinie könnte erhebliche Auswirkungen auf die rechtliche Einordnung von Gig Workern haben^{1,10}.

Risiken und Nachteile für Gig Worker

Prekäre Arbeitsbedingungen: Gig Worker sind oft von unsicheren Arbeitsplätzen und Einkommen betroffen¹³.

Niedrige Löhne: In vielen Fällen verdienen Gig Worker weniger als den gesetzlichen Mindestlohn^{6,14,15}.

Fehlender Zugang zu Schutzrechten: Sie haben häufig keinen Anspruch auf Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, bezahlten Urlaub oder Kündigungsschutz^{6,16}.

Soziale Absicherung: Die soziale Absicherung, insbesondere im Hinblick auf Renten- und Krankenversicherung, ist oft unzureichend^{17,18,19,20,21}.

Gesundheitliche und psychische Risiken: Die Arbeitsbedingungen können zu erheblichen gesundheitlichen und psychischen Belastungen führen¹³.

Abhängigkeit von Plattformen: Die starke Abhängigkeit von digitalen Plattformen und deren Algorithmen birgt Risiken^{10,22}.

Technische Probleme: Technische Schwierigkeiten bei der Zeiterfassung oder Auftragsabwicklung können zu Einkommensverlusten führen¹⁵.

Vorteile der Gig Economy

Hohe Flexibilität: Gig Worker können ihre Arbeitszeiten und -orte oft flexibel gestalten^{1,4}.

Vielfältige Tätigkeit: Die Möglichkeit, verschiedene Projekte und Aufgaben zu kombinieren¹.

Niedrige Einstiegsbarrieren: In bestimmten Branchen ist der Zugang zu Aufträgen erleichtert¹.

Potenzial für höhere Verdienste: Bei gefragten Fähigkeiten können höhere Einnahmen erzielt werden¹.

Algorithmen-Management

Der Einsatz von Algorithmen bei der Vergabe von Aufträgen, der Leistungsbewertung und der Steuerung der Arbeitsabläufe ist ein prägendes Merkmal der Gig Economy^{2,10}. Plattformen nutzen automatisierte Systeme, die weitreichende Entscheidungen über die Gig Worker treffen können. Die EU-Richtlinie zur Plattformarbeit zielt darauf ab, mehr Transparenz beim Einsatz dieser Algorithmen zu schaffen und ein Recht auf menschliche Überprüfung und Anfechtung von automatisierten Entscheidungen zu gewährleisten^{10,12}.

Haftungsfragen und Versicherungsschutz

Die Haftungsregelungen in der Gig Economy sind oft unklar. Dies betrifft sowohl die Haftung der Plattform gegenüber Kunden für die Leistungen der Gig Worker als auch potenzielle Regressansprüche der Plattform gegenüber den Gig Workern². Der Versicherungsschutz für Gig Worker, beispielsweise eine Haftpflichtversicherung, ist nicht immer gegeben².

Quellen:

FN 1: <https://www.verbraucheranwalt-online.de/blog/artikel/arbeitsrecht-gig-economy-rechte-pflichten>

FN 2: <https://www.arbeitsrechtsiegen.de/artikel/gig-economy/>

FN 3: https://de.wikipedia.org/wiki/Gig_Economy

FN 4: <https://deinraum.io/gig-economy-und-arbeitsrechte-ein-widerspruch/>

FN 5: <https://www.anwalt.de/rechtstipps/gig-economy-compliance-rechtliche-risiken-fuer-deutsche-plattformen-2025-244836.html>

FN 6: <https://www.cmshs-bloggt.de/arbeitsrecht/scheinselbststaendigkeit-in-der-gig-economy/>

FN 7: https://www.consilia.de/fileadmin/media/Newsletter/Merkblaetter/Vorsicht_Scheinselbststaendigkeit-Darauf_kommt_es_bei_der_Beurteilung_an_Stand_052022.pdf

FN 8: <https://www.firma.de/unternehmensfuehrung/scheinselbststaendigkeit-kriterien-checkliste-freiberufler/>

FN 9: <https://www.personalwirtschaft.de/news/arbeitsrecht/was-sind-die-arbeitsrechtlichen-nachteile-der-plattformoekonom-144506/>

FN 10: <https://www.gleisslutz.com/de/aktuelles/know-how/update-eu-richtlinie-zur-verbesserung-der-arbeitsbedingungen-der-plattformarbeit-kraft-getreten>

FN 11: <https://www.noerr.com/de/insights/plattformarbeit-richtlinie-zur-verbesserung-der-arbeitsbedingungen-heute-verabschiedet>

FN 12: <https://www.business-punk.com/tech/diese-eu-initiative-koennte-tausenden-gig-workerinnen-mindestlohn-und-urlaub-bringen/>

FN 13: https://www.haufe.de/arbeitschutz/recht-politik/plattformarbeit-gesundheitliche-und-arbeitsrechtliche-risiken_92_590806.html

FN 14: <https://www.theguardian.com/global-development/2023/may/11/half-of-uk-gig-economy-workers-earn-below-minimum-wage-study-reveals>

FN 15: <https://www.epi.org/publication/gig-worker-survey/>

FN 16: <https://factorialhr.de/blog/gig-economy/>

FN 17: <https://www.gig-economy.at/kapitel-10-sozialversicherung-in-der-gig-economy/>
 FN 18: <https://www.hrw.org/news/2025/03/07/right-social-security-workers-gig-economy>
 FN 19: <https://www.bmbfsfj.bund.de/resource/blob/227384/dfc677893740f93599fa06f8d4e136d7/gruber-risak-martin-soziale-sicherung-von-plattformarbeitenden-data.pdf>
 FN 20: https://api.oegbverlag.at/spid/articles/19_4/pdf
 FN 21: https://www.deutsche-rentenversicherung.de/SharedDocs/Downloads/DE/Zeitschriften/DRV_Hefte_deutsch/2019/03_ausgewaehlter_artikel_heft_4.pdf?__blob=publicationFile&v=2
 FN 22: <https://www.betriebsrat.de/news/arbeitsrecht/gig-work-in-deutschland-chancen-und-risiken-fuer-beschaefigte-4293261>

Fazit/Praxistipps für Arbeitgeber in der Gig Economy

Klare Vereinbarungen und Erwartungen definieren: Legen Sie von Beginn an detaillierte Vertragsbedingungen, Meilensteine und Qualitätsstandards für die zu erbringenden Leistungen fest. Dies vermeidet Missverständnisse und sorgt für Transparenz¹.

Integration und Kommunikation fördern: Auch wenn Gig-Worker extern tätig sind, ist es ratsam, sie in das Teamgefühl einzubinden. Regelmäßige Kommunikation und ein offener Austausch tragen zur Mitarbeitermoral und Effizienz bei¹.

Flexibilität nutzen und Skalierbarkeit ermöglichen: Die Gig Economy erlaubt es Unternehmen, schnell auf Bedarfsschwankungen zu reagieren, indem sie flexibel auf externe Arbeitskräfte zurückgreifen können. Dies ermöglicht eine effiziente Ressourcennutzung, besonders in Spitzenzeiten^{1,2}.

Rechtliche Rahmenbedingungen verstehen: Machen Sie sich mit den rechtlichen Grauzonen vertraut, die sich aus der Abgrenzung zwischen Selbstständigkeit und abhängiger Beschäftigung ergeben können³. Gerichte prüfen zunehmend, ob Plattformanbieter tatsächlich nur Vermittler sind oder ob faktisch ein Arbeitgeberverhältnis besteht⁴.

Fehleinstufung vermeiden: Achten Sie darauf, dass die vertragliche Gestaltung und die tatsächliche Ausgestaltung der Zusammenarbeit nicht auf eine Scheinselbstständigkeit hinauslaufen. Eine fehlerhafte Einstufung kann rechtliche und finanzielle Konsequenzen haben^{5,6}.

Chancen trotz Risiken nutzen: Die Gig Economy bietet schnellen Zugang zu Fachkräften und kann Kosten sparen. Behalten Sie jedoch die Herausforderungen bezüglich Kontrolle, Koordination und der potenziellen mangelnden Loyalität im Blick^{1,7}.

Weiterbildungsmöglichkeiten anbieten: Bieten Sie Gig-Workern Zugang zu Weiterbildung, um ihre Fähigkeiten zu erweitern. Dies kann die Bindung an das Unternehmen stärken und die Qualität der erbrachten Leistungen verbessern⁸.

Vorteile nicht als Angestelltenleistungen auslegen: Vermeiden Sie es, Gig-Workern dieselben Leistungen wie festangestellten Mitarbeitern zukommen zu lassen, da dies rechtliche Probleme nach sich ziehen kann⁸.

Quellen:

FN 1: <https://www.business-espresso.de/gig-economy-wie-du-von-flexiblen-arbeitsmodellen-profitierst/>
 FN 2: <https://www.personal-schweiz.ch/aktuelles/article/chancen-und-risiken-der-plattformarbeit-die-gig-economy-stellt-unt-nehmen-vor-neue-herausforderungen/>
 FN 3: <https://www.verbraucheranwalt-online.de/blog/artikel/arbeitsrecht-gig-economy-rechte-pflichten>
 FN 4: <https://www.betriebsrat.de/news/arbeitsrecht/gig-work-in-deutschland-chancen-und-risiken-fuer-beschaefigte-4293261>
 FN 5: <https://www.itfglobal.org/de/in-focus/future/die-grunds%C3%84tze-f%C3%9Cr-die-gig-economy>
 FN 6: <https://der-betrieb.de/meldungen/sind-uber-fahrer-und-crowdworker-arbeitnehmer-gig-economy-wirft-arbeitsrechtlich-e-prinzipien-ueber-den-haufen/>
 FN 7: <https://www.personio.de/hr-lexikon/gig-economy-definition/>
 FN 8: <https://www.shrm.org/topics-tools/news/benefits-compensation/best-benefits-practices-gig-economy>

Gleichbehandlungsgrundsatz

Der Gleichbehandlungsgrundsatz besagt, dass Arbeitgeber vergleichbare Arbeitnehmergruppen nicht ohne einen sachlichen Grund unterschiedlich behandeln dürfen. Er dient dem Schutz vor willkürlicher Ungleichbehandlung und hat seine Wurzeln im allgemeinen Gleichheitssatz des Grundgesetzes (Artikel 3 Absatz 1 GG)^{1,2}. Dieser Grundsatz wurde über die Rechtsprechung entwickelt und konkretisiert. Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat bereits 1954 dazu grundlegende Entscheidungen getroffen¹.

Rechtliche Grundlagen

Der Gleichbehandlungsgrundsatz findet sich nicht nur im Grundgesetz, sondern auch in verschiedenen arbeitsrechtlichen Regelungen:

Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG): § 75 Abs. 1 BetrVG verpflichtet Arbeitgeber und Betriebsrat, die Gleichbehandlung aller im Betrieb tätigen Personen nach Recht und Billigkeit zu wachen^{1,2}.

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG): Dieses Gesetz von 2006 konkretisiert den Schutz vor Diskriminierung im Arbeitsleben und verbietet Benachteiligungen aufgrund von Alter, Geschlecht, Herkunft, Religion, Behinderung oder sexueller Identität^{1,2,3}. Es ist in Fällen, in denen seine Anwendungsbereich eröffnet ist, vorrangig zum allgemeinen Gleichbehandlungsgrundsatz anzuwenden⁴.

Bürgerliches Gesetzbuch (BGB): § 242 BGB (Grundsatz von Treu und Glauben) wird ebenfalls zur Begründung des Gleichbehandlungsgrundsatzes herangezogen^{1,2}.

Inhalt und Anwendungsbereich

Der Gleichbehandlungsgrundsatz verbietet dem Arbeitgeber, einzelne Arbeitnehmer oder Gruppen von Arbeitnehmern ohne sachlichen Grund schlechter zu behandeln als andere in vergleichbarer Lage^{1,2,5}. Er gilt für alle Aspekte des Arbeitsverhältnisses, einschließlich:

Vergütung und Sonderzahlungen: Dies umfasst beispielsweise Weihnachtsgeld, Urlaubsgeld oder andere Zulagen^{1,6,7,8,9,10}. Bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit ist eine Benachteiligung aufgrund des Geschlechts auch explizit durch das Entgelttransparenzgesetz (EntgTranspG) verboten (§ 3 EntgTranspG)¹. Allerdings gilt das Gleichbehandlungsgebot im Bereich der Vergütung nur eingeschränkt, da der Grundsatz der Vertragsfreiheit für individuell vereinbarte Löhne Vorrang hat². Arbeitgeber können beispielsweise einem neu eingestellten Arbeitnehmer einen höheren Lohn zahlen als bestehenden Mitarbeitern, wenn ein sachlicher Grund dafür vorliegt⁷.

Arbeitszeit und Urlaubsregelungen: Dies kann die Verteilung von Überstunden oder die Gewährung von Urlaubstagen betreffen^{6,9}.

Beförderungen und berufliche Entwicklung: Bei Entscheidungen über Beförderungen darf nicht willkürlich vorgegangen werden¹.

Kündigungen: Bei betriebsbedingten Kündigungen müssen beispielsweise Auswahlkriterien für alle Betroffenen gleich angewendet werden¹.

Freiwillige Leistungen: Der Hauptanwendungsbereich des Gleichbehandlungsgrundsatzes liegt oft in der Gewährung von freiwilligen Sozialleistungen, wie Gratifikationen, Ruhegeldern oder betrieblicher Altersversorgung^{1,4,5}. Diese Leistungen müssen nach sachgerechten Kriterien gewährt werden⁵.

Betriebliche Altersversorgung: Eine Differenzierung nach Art des Arbeitsverhältnisses (Vollzeit/Teilzeit) kann zulässig sein, wenn sie sachlich begründet ist¹.

Dienstfahrzeuge und Home-Office: Auch hier darf nicht ohne sachlichen Grund ungleich behandelt werden⁶.

Eine Ungleichbehandlung ist jedoch nicht per se verboten. Entscheidend ist, ob dafür ein sachlicher Grund vorliegt¹¹. Zulässige Gründe können beispielsweise Leistungsunterschiede, betriebliche Notwendigkeiten oder spezifische vertragliche Vereinbarungen sein¹¹. Das AGG ergänzt den allgemeinen Gleichbehandlungsgrundsatz und verbietet explizit Diskriminierungen aufgrund von Alter, Geschlecht, ethnischer Herkunft, Religion, Behinderung oder sexueller Identität^{1,3}.

Voraussetzungen der Anwendung

Damit der Gleichbehandlungsgrundsatz zur Anwendung kommt, müssen bestimmte Voraussetzungen erfüllt sein¹:

Bestehendes Arbeitsverhältnis: Der Grundsatz gilt nur, wenn ein Arbeitsverhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer besteht. Er greift nicht vor Begründung oder nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses².

Vergleichbare Lage: Die betroffenen Arbeitnehmer müssen sich in einer vergleichbaren Situation befinden. Dies bedeutet in der Regel, dass sie identische oder gleichartige Tätigkeiten ausüben^{1,2}.

Regelung durch den Arbeitgeber: Der Gleichbehandlungsgrundsatz findet nur Anwendung, wenn es sich um ein Vorgehen des Arbeitgebers handelt, das auf einer von ihm selbst aufgestellten Regel beruht, wie z. B. bei freiwilligen Leistungen. Führt der Arbeitgeber lediglich eine gesetzliche oder vertragliche Regelung oder eine gerichtliche Entscheidung aus, ist der Grundsatz nicht anwendbar¹².

Fehlen eines sachlichen Grundes für die Ungleichbehandlung: Eine Ungleichbehandlung ist nur dann unzulässig, wenn kein sachlicher Grund dafür vorliegt^{1,6,11}.

Wichtig ist, dass der Gleichbehandlungsgrundsatz keine allgemeine Gleichmacherei fordert, sondern dass Gleiches gleich und Ungleiches seiner Eigenart nach ungleich behandelt wird². Eine Besserstellung einzelner Arbeitnehmer ist grundsätzlich nicht ausgeschlossen^{2,12}. Der Gleichbehandlungsgrundsatz kann im individuellen Arbeitsvertrag nicht abbedungen werden¹².

Verhältnis zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Das AGG konkretisiert und erweitert den Schutz des allgemeinen Gleichbehandlungsgrundsatzes. Es verbietet Benachteiligungen aus Gründen der Rasse, der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität^{1,3,13,14}. Während der allgemeine Gleichbehandlungsgrundsatz sich vor allem auf die Gleichbehandlung in vergleichbaren Situationen bezieht, deckt das AGG spezifischere Diskriminierungsverbote ab^{4,13}. Bei Diskriminierungen, die unter das AGG fallen, sind dessen spezielle Regelungen, wie beispielsweise Beweiserleichterungen, zu beachten^{1,4}.

Das AGG schützt nicht nur Arbeitnehmer, sondern bereits im Bewerbungsverfahren¹. Es enthält zudem spezifische Schadensersatz- und Entschädigungsansprüche¹.

Formen der Benachteiligung nach AGG

Das AGG unterscheidet folgende Formen der Benachteiligung^{15,16}:

Unmittelbare Benachteiligung: Eine Person erfährt eine weniger günstige Behandlung als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation aufgrund eines der im AGG genannten Merkmale¹⁵.

Mittelbare Benachteiligung: Dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren benachteiligen bestimmte Personengruppen aufgrund eines der geschützten Merkmale besonders stark. Dies ist nur zulässig, wenn es durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich sind¹⁵.

Belästigung: Unerwünschte Verhaltensweisen, die mit einem der geschützten Merkmale zusammenhängen und die Würde der betroffenen Person verletzen, z. B. durch Schaffung eines feindseligen Umfelds¹⁵.

Sexuelle Belästigung: Unerwünschte sexuell bestimmtes Verhalten¹⁵.

Rechtsfolgen bei Verstoß

Wird gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz verstoßen, hat der benachteiligte Arbeitnehmer einen Anspruch auf die gleiche Leistung, die ihm vorenthalten wurde^{1,6,12}. Dies wird in der Regel als "Korrektur nach oben" verstanden, d. h. der Arbeitgeber muss die Leistung auch den benachteiligten Arbeitnehmern gewähren^{9,12}. Der Arbeitgeber hat dann die Wahl, wie er die Gleichbehandlung in Zukunft gestaltet¹². In einigen Fällen kann dies auch zu Schadensersatzansprüchen führen, insbesondere wenn das AGG betroffen ist^{1,8}.

Rolle des Betriebsrats

Der Betriebsrat spielt eine wichtige Rolle bei der Überwachung und Durchsetzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes^{2,10,17}. Er hat Informations- und Mitbestimmungsrechte und kann Maßnahmen zur Förderung der Gleichbehandlung initiieren². So kann der Betriebsrat beispielsweise Einblick in Gehaltslisten nehmen, um die Einhaltung des Gleichbehandlungsgrundsatzes zu überprüfen¹⁰. Bei der Aufstellung von Auswahlrichtlinien gemäß § 95 BetrVG muss der Betriebsrat ebenfalls darauf achten, dass diese dem Gleichbehandlungsgrundsatz entsprechen¹⁷.

Abgrenzung zu anderen Regelungen

- Der Gleichbehandlungsgrundsatz ist nicht mit dem allgemeinen Antidiskriminierungsrecht gleichzusetzen, auch wenn er ähnliche Ziele verfolgt. Das Antidiskriminierungsrecht ist gesetzlich geregelt, während der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz primär durch die Rechtsprechung entwickelt wurde⁵.
- Ist der Anwendungsbereich des AGG eröffnet, so ist der allgemeine arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz nicht mehr anwendbar⁴.
- Ansprüche aus einzelvertraglichen oder kollektivvertraglichen Regelungen, einer betrieblichen Übung oder einer betrieblichen Gesamtzusage gehen dem Gleichbehandlungsgrundsatz vor⁴.

Quellen:

FN 1: <https://www.thorn-arbeitsrecht-muenchen.de/lexikon/gleichbehandlungsgrundsatz>
 FN 2: <https://www.betriebsrat.de/betriebsratslexikon/br/gleichbehandlungsgrundsatz>
 FN 3: <https://www.deurag.de/blog/ungleichbehandlung-von-mitarbeitenden/>
 FN 4: https://www.tk-lex.tk.de/web/guest/externalcontent?_leongshared_serviceId=2006&_leongshared_externalcontentId=HI521280
 FN 5: <https://www.gpa.at/themen/arbeitsrecht/arbeitsrechts-abc/arbeitsrecht-abc-g-k/gleichbehandlungsgrundsatz>
 FN 6: <https://www.kern-peters.de/ungleichbehandlung-am-arbeitsplatz/>
 FN 7: https://www.hensche.de/Rechtsanwalt_Arbeitsrecht_Handbuch_Gleichbehandlung.html
 FN 8: <https://www.arbeitsrecht-erbrecht.com/glossar/diskriminierung-und-gleichbehandlung/>
 FN 9: <https://www.dahag.de/c/ratgeber/arbeitsrecht/agg>
 FN 10: https://m.youtube.com/shorts/FbM2t_1acgU
 FN 11: <https://rechtsanwalt-tillmann.de/ungleichbehandlung-von-mitarbeitern/>
 FN 12: <https://www.kuhlen-berlin.de/glossar/gleichbehandlungsgrundsatz-arbeitsrecht>
 FN 13: <https://www.bpb.de/shop/zeitschriften/apuz/221575/europaeisches-antidiskriminierungsrecht-in-deutschland/>
 FN 14: https://www.antidiskriminierungsstelle.de/agg-schuetzt/agg-schuetzt_node.html
 FN 15: https://www.gesetze-im-internet.de/agg/_3.html
 FN 16: https://de.wikipedia.org/wiki/Allgemeines_Gleichbehandlungsgesetz
 FN 17: <https://www.betriebsrat.com/wissen/recht-und-gesetz/gleichbehandlungsgrundsatz>

Fazit/Praxistipps für Arbeitgeber zum Gleichbehandlungsgrundsatz

Vermeiden Sie Diskriminierung bei der Einstellung: Achten Sie darauf, dass keine Bewerber aufgrund von Geschlecht, Alter, Herkunft, Religion, Weltanschauung, sexueller Identität, Behinderung oder anderen geschützten Merkmalen benachteiligt werden. Stellen Sie sicher, dass die Auswahlkriterien objektiv und berufsbezogen sind.^{1,2}

Gleiche Bezahlung für gleiche oder gleichwertige Arbeit: Stellen Sie sicher, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die gleichwertige Tätigkeiten ausüben, auch gleich vergütet werden, unabhängig von ihrem Geschlecht oder anderen Merkmalen. Dies gilt auch für variable Gehaltsbestandteile und andere geldwerte Vorteile.^{3,4}

Diskriminierungsfreie Arbeitsbedingungen: Sorgen Sie für ein Arbeitsumfeld, in dem alle Beschäftigten fair behandelt werden. Dies umfasst Aspekte wie Aufgabenverteilung, Beförderungschancen, Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten sowie den Zugang zu betrieblichen Leistungen (z. B. Firmenwagen, Kantine).^{1,2}

Umgang mit Belästigung und Mobbing: Implementieren Sie klare Richtlinien gegen sexuelle Belästigung und Mobbing am Arbeitsplatz. Sensibilisieren Sie Ihre Führungskräfte und Mitarbeiter für diese Themen und stellen Sie sicher, dass Betroffene sich sicher fühlen, Vorfälle zu melden, und dass diese angemessen untersucht und sanktioniert werden.⁵

Schutz vor Benachteiligung bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses: Bei Kündigungen oder anderen Formen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses dürfen keine diskriminierenden Gründe eine Rolle spielen. Stellen Sie sicher, dass die Auswahl für Entlassungen im Rahmen von betrieblichen Erfordernissen diskriminierungsfrei erfolgt.^{1,2}

Klare und transparente Richtlinien: Erstellen Sie eine Betriebsvereinbarung oder einen Gleichbehandlungsplan, der die Grundsätze der Nichtdiskriminierung darlegt. Kommunizieren Sie diese Richtlinien klar an alle Mitarbeiter und Führungskräfte und sorgen Sie für regelmäßige Schulungen.⁵

Beschwerdemechanismen einrichten: Bieten Sie klare und vertrauliche Wege für Mitarbeiter, um Diskriminierung oder Ungleichbehandlung zu melden. Stellen Sie sicher, dass diese Beschwerden ernst

genommen und zeitnah und fair bearbeitet werden.⁵

Regelmäßige Überprüfung der Praktiken: Überprüfen Sie regelmäßig Ihre Personalpraktiken – von der Stellenausschreibung bis zur Entlassung – auf mögliche Diskriminierung. Nutzen Sie externe Audits, wenn notwendig, um eine objektive Bewertung sicherzustellen.^{1,3}

Einbeziehung des Betriebsrats: Arbeiten Sie eng mit dem Betriebsrat zusammen, um sicherzustellen, dass die Gleichbehandlungsprinzipien im Betrieb umgesetzt und eingehalten werden. Der Betriebsrat hat hierbei oft Mitbestimmungsrechte.^{1,4}

Schulung von Führungskräften: Bieten Sie gezielte Schulungen für Führungskräfte an, damit diese die rechtlichen Anforderungen des Gleichbehandlungsgrundsatzes verstehen und im Arbeitsalltag anwenden können. Sie sind oft die ersten Ansprechpartner für Mitarbeiter und tragen eine besondere Verantwortung.^{2,5} Der Gleichbehandlungsgrundsatz schreibt vor, dass Arbeitgeber vergleichbare Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht ohne sachlichen Grund unterschiedlich behandeln dürfen. Dies gilt für alle Aspekte des Arbeitsverhältnisses, von der Einstellung über die Arbeitsbedingungen bis hin zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) ergänzt diesen Grundsatz durch spezifische Verbote von Diskriminierungen aufgrund bestimmter Merkmale wie Geschlecht, Alter, Herkunft, Religion, Behinderung oder sexueller Identität.

Quellen:

- FN 1: <https://www.fiveteams.com/ratgeber/diskriminierung-am-arbeitsplatz>
 FN 2: <https://www.thorn-arbeitsrecht-muenchen.de/lexikon/gleichbehandlungsgrundsatz>
 FN 3: <https://news.kununu.com/diskriminierung-am-arbeitsplatz-was-du-tun-kannst/>
 FN 4: https://www.hensche.de/Rechtsanwalt_Arbeitsrecht_Handbuch_Gleichbehandlung.html
 FN 5: <https://www.anwalt.de/rechtstipps/entgeltgleichheit-von-frauen-und-maennern-nachzahlung-209377.html>
 FN 6: <https://arbeitsgeberportal.kununu.com/blog/entgelttransparenzgesetz/>
 FN 7: <https://hire.workwise.io/hr-praxis/arbeitsrecht/entgelttransparenzgesetz>
 FN 8: https://www.haufe.de/personal/arbeitsrecht/gegen-diskriminierung-den-gleichbehandlungsgrundsatz-einhalten_76_319494.html
 FN 9: <https://www.inqa.de/DE/themen/gesundheit/gesunde-arbeitsorganisation/mobbing-praevention-tipps.html>
 FN 10: <https://www.personio.de/hr-lexikon/mobbing/>
 FN 11: <https://www.haendlerbund.de/de/ratgeber/recht/mobbing-arbeitsplatz>
 FN 12: <https://www.thorn-arbeitsrecht-muenchen.de/lexikon/antidiskriminierung>
 FN 13: <https://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/ueber-diskriminierung/lebensbereiche/arbeitsleben/pflichten-von-arbeitgebern/pflichten-von-arbeitgebern-node.html>
 FN 14: <https://www.inqa.de/DE/themen/diversity/diversitaetsmanagement/diskriminierung-am-arbeitsplatz-verhindern.html>
 FN 15: <https://www.betriebsrat.de/betriebsratslexikon/br/gleichbehandlungsgrundsatz>
 FN 16: <https://www.handwerk-magazin.de/antidiskriminierungsstelle-tipps-fuer-betriebe-172121/>
 FN 17: https://cdn.prod.website-files.com/67b322b4f0736791cf0402d6/67ecec1d118113b6ff0841_Handlungsempfehlung_Antidiskriminierung_in_der_betrieblichen_Praxis.pdf
 FN 18: <https://www.handabdruck.eu/handabdruck-test/diskriminierungsfreie-arbeitsumgebung-gestalten>
 FN 19: <https://www.kuhlen-berlin.de/glossar/gleichbehandlungsgrundsatz-arbeitsrecht>
 FN 20: https://www.gesundearbeit.at/content/dam/gesundearbeit/downloads/brosch%C3%BCren/Mobbing_2023.pdf

GPS-Überwachung

Die GPS-Überwachung von Arbeitnehmern, insbesondere durch Ortung von Firmenfahrzeugen, ist arbeitsrechtlich und datenschutzrechtlich eine sensible Angelegenheit. Grundsätzlich ist eine solche Überwachung nur unter bestimmten Voraussetzungen zulässig und muss strenge rechtliche Vorgaben erfüllen. Eine heimliche Überwachung ist fast immer unzulässig, da sie in das Persönlichkeitsrecht und die informationelle Selbstbestimmung des Arbeitnehmers eingreift^{1,2,3,4}.

Zulässigkeit der GPS-Überwachung

Die Zulässigkeit der GPS-Überwachung hängt von verschiedenen Faktoren ab:

Berechtigtes Interesse des Arbeitgebers: Es muss ein triftiger Grund vorliegen, warum eine Überwachung notwendig ist. Dies kann beispielsweise der Schutz vor Diebstahl, die Optimierung von Routen, die Kontrolle der Arbeitszeit oder die Sicherstellung der korrekten Abrechnung von Reisetätigkeiten sein^{2,5,6}. Reine Verhaltens- oder Leistungskontrollen ohne konkreten Anlass sind jedoch problematisch^{3,5}.

Verhältnismäßigkeit: Die Überwachungsmaßnahme muss verhältnismäßig sein. Das bedeutet, dass mildere Mittel, die zum gleichen Zweck führen, ungeeignet oder unverhältnismäßig aufwändig sein müssen². Eine dauerhafte und lückenlose Überwachung ist in der Regel unverhältnismäßig^{3,7}.

Transparenz und Aufklärung: Arbeitgeber müssen ihre Mitarbeiter umfassend über die geplante GPS-Überwachung aufklären. Dies beinhaltet Informationen über das eingesetzte System, den Zweck der Datenerhebung und -verarbeitung sowie die Speicherdauer der Daten^{3,5,8}.

Einwilligung des Arbeitnehmers: Eine explizite, freiwillige und schriftliche Einwilligung jedes einzelnen betroffenen Mitarbeiters ist oft die sicherste Grundlage für eine GPS-Überwachung^{1,6,7,8,9}. Diese Einwilligung kann jederzeit widerrufen werden⁶.

Betriebsrat: Sofern ein Betriebsrat vorhanden ist, muss dieser bei der Einführung von GPS-Überwachungsmaßnahmen zwingend einbezogen werden. Der Betriebsrat hat ein Mitbestimmungsrecht (§ 87 Abs. 1 Nr. 6 Betriebsverfassungsgesetz - BetrVG) und kann die Einführung beeinflussen oder einer Betriebsvereinbarung zustimmen^{1,7,8,9,10,11,12,13}. In dieser Betriebsvereinbarung können detaillierte Regelungen zur Datenerhebung, -speicherung und -nutzung getroffen werden^{8,10}. Besteht kein Betriebsrat, kann eine schriftliche Selbstbindungserklärung des Arbeitgebers oder ein Zusatz zum Arbeitsvertrag eine Alternative darstellen^{9,10}.

Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) und Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO): Bei der Erhebung und Verarbeitung von Standortdaten müssen die Bestimmungen des BDSG und der DSGVO beachtet werden. Dies betrifft insbesondere die Grundsätze der Datenverarbeitung wie Zweckbindung, Datenminimierung und Transparenz^{1,5,9,10}.

Welche Daten dürfen erhoben werden?

Das Arbeitsrecht erlaubt nur die Erhebung von Daten, die für betriebliche Zwecke unbedingt notwendig sind. Informationen über private Aktivitäten der Mitarbeiter, wie beispielsweise welche Raststätten ein Fahrer anfährt, gehören nicht dazu⁸. Die Daten dürfen ausschließlich für die festgelegten betrieblichen Zwecke verwendet werden⁸.

Einschränkungen und Verbote

Heimliche Überwachung: Eine heimliche GPS-Überwachung ist grundsätzlich unzulässig, es sei denn, es liegen konkrete Anhaltspunkte für strafbare Handlungen des Mitarbeiters vor^{1,2,5}.

Dauerhafte Überwachung: Eine lückenlose und dauerhafte Überwachung, die Bewegungsprofile erstellt, ist rechtswidrig und stellt einen Eingriff in die Persönlichkeitsrechte dar^{3,7}. Die Speicherung von GPS-Daten muss in der Regel auf einen kurzen Zeitraum (oft 7 bis 30 Tage) beschränkt sein³.

Private Fahrten und Freizeit: Eine Überwachung während der Freizeit oder bei privaten Fahrten mit einem Firmenwagen ist tabu und illegal^{5,6,8}. Sobald die Kontrollmaßnahmen in den privaten Lebensbereich eingreifen, ist die Grenze des rechtlich Erlaubten überschritten⁶.

Mögliche Konsequenzen bei rechtswidriger Überwachung

Unternehmen, die ihre Mitarbeiter heimlich oder ohne rechtliche Grundlage überwachen, riskieren empfindliche Strafen. Dazu können hohe Bußgelder, Schadensersatzansprüche der betroffenen Mitarbeiter und

Beweisverwertungsverbote in arbeitsrechtlichen Verfahren gehören^{2,3}. In schwerwiegenden Fällen können sogar Freiheitsstrafen drohen³. Bei einer unzulässigen dauerhaften Überwachung können Arbeitnehmer einen Unterlassungsanspruch gegen den Arbeitgeber geltend machen⁹.

Quellen:

FN 1: <https://kolb-blickhan-partner.de/datenschutzrechtliche-zulaessigkeit-von-gps-tracking-im-arbeitsverhaeltnis/>
 FN 2: <https://www.thorsten-blaufelder.de/2025/07/gps-ueberwachung-mitarbeiter-arbeitnehmer-erlaubt-arbeitsrecht/>
 FN 3: <https://factorialhr.de/blog/gerichtsurteil-gps-ueberwachung/>
 FN 4: <https://www.arbeitsrechte.de/gps-ueberwachung-mitarbeiter/>
 FN 5: https://www.juraforum.de/news/gps-ueberwachung-am-arbeitsplatz-und-der-datenschutz-ist-die-ortung-zulaessig_258462
 FN 6: <https://www.e-recht24.de/arbeitsrecht/8078-ueberwachen-der-mitarbeiter.html>
 FN 7: <https://www.anwalt.de/rechtstipps/gps-ueberwachung-von-mitarbeitern-zulaessigkeit-umfang-und-grenzen-188952.html>
 FN 8: <https://vimcar.de/boxenstopp/blog/mitarbeiterueberwachung-per-gps/>
 FN 9: <https://vimcar.de/boxenstopp/gps-ueberwachung-firmenwagen/>
 FN 10: <https://www.dr-datenschutz.de/gps-ueberwachung-am-arbeitsplatz-und-der-datenschutz/>
 FN 11: <https://www.poko.de/betriebsrat/betriebsrat-know-how/kontrolle-und-datenschutz/gps-ueberwachung-von-firmenfahrzeugen-was-ist-erlaubt>
 FN 12: <https://www.betriebsrat.de/rechtsprechung/br/urteil/betriebsrats-mitbestimmung-bei-gps-geraeten-in-firmenwagen>
 FN 13: <https://www.mo-sa-arbeitsrecht.at/neue-rechtsprechung-zu-gps-tracking-in-dienstfahrzeugen/>

Fazit/Praxistipps für Arbeitgeber

Bei der GPS-Überwachung von Mitarbeitenden müssen Arbeitgeber in strenge rechtliche Vorgaben beachten, die primär im Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) und der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) verankert sind. Grundsätzlich ist eine Überwachung nur zulässig, wenn sie zur Erfüllung des Arbeitsverhältnisses erforderlich ist, ein berechtigtes Interesse des Arbeitgebers vorliegt und die schutzwürdigen Interessen der Arbeitnehmer nicht überwiegen. Heimliche Überwachung ist grundsätzlich untersagt und kann hohe Bußgelder und rechtliche Konsequenzen nach sich ziehen.

Wichtige Hinweise und Praxistipps für Arbeitgeber:

Einholung der Zustimmung: Die wichtigste Voraussetzung für die GPS-Überwachung ist die ausdrückliche und freiwillige Zustimmung der Mitarbeiter. Diese Zustimmung muss schriftlich erfolgen und den Zweck der Überwachung klar darlegen.^{1,2,3} Eine heimliche Erhebung von Standortdaten ist nicht gestattet.^{3,4,5}

Zweckbindung und Transparenz: Legen Sie den Zweck der Überwachung klar fest und informieren Sie Ihre Mitarbeiter transparent darüber. Beispiele für zulässige Zwecke sind die Optimierung von Routen, die Effizienzsteigerung bei der Arbeitszeiterfassung oder der Schutz vor Diebstahl.^{1,3,6} Eine Überwachung darf nicht dazu dienen, das Verhalten der Mitarbeiter generell zu kontrollieren oder eine lückenlose Verhaltensüberwachung zu ermöglichen.^{7,8}

Verhältnismäßigkeit: Die gewählten Überwachungsmaßnahmen müssen verhältnismäßig sein. Das bedeutet, dass mildere Mittel zur Erreichung des Zwecks nicht ausreichen dürfen.^{6,9} Eine dauerhafte und lückenlose Erfassung von Standortdaten, die über den eigentlichen Zweck hinausgeht, ist in der Regel unzulässig.^{7,8}

Zeitliche Begrenzung: Die GPS-Überwachung sollte grundsätzlich nur während der Arbeitszeit erfolgen. Die Überwachung privater Fahrten ist datenschutzrechtlich äußerst problematisch.^{2,3} Systeme, die private Fahrten automatisch deaktivieren oder nur während der Arbeitszeiten aktiv sind, können hier eine Lösung darstellen.³

Betriebsrat einbeziehen: Sofern ein Betriebsrat existiert, muss dieser zwingend in die Einführung und Ausgestaltung von GPS-Überwachungsmaßnahmen einbezogen werden.^{2,4,6} In einer Betriebsvereinbarung können die genauen Regelungen zur Erfassung, Speicherung und Verarbeitung von Bewegungsdaten festgelegt werden.^{3,4,8}

Datensicherheit und Löschfristen: Die erhobenen Daten sind sensible personenbezogene Daten und müssen entsprechend geschützt werden. Legen Sie klare Regelungen zur Speicherung und Löschung der Daten fest. Üblich ist eine Löschfrist von 7 bis 30 Tagen.⁷

Konsequenzen bei Verstößen: Illegale oder unverhältnismäßige GPS-Überwachung kann für Arbeitgeber zu erheblichen Bußgeldern gemäß der DSGVO (bis zu 20 Millionen Euro oder einem Viertel des weltweiten Jahresumsatzes) sowie zu Schadensersatzansprüchen der Mitarbeiter führen.^{1,6} Gewonnene Daten aus unzulässiger Überwachung sind oft nicht verwertbar.¹

Quellen:

FN 1: <https://vimcar.de/boxenstopp/gps-ueberwachung-firmenwagen/>

FN 2: <https://www.arbeitsrechte.de/gps-ueberwachung-mitarbeiter/>

FN 3: <https://www.clockin.de/blog/gps-uberwachung-von-mitarbeitern-was-ist-erlaubt>

FN 4: <https://kolb-blickhan-partner.de/datenschutzrechtliche-zulaessigkeit-von-gps-tracking-im-arbeitsverhaeltnis/>

FN 5: <https://schutt-waetke.de/datenschutz-dsgvo/ist-das-tracking-von-standortdaten-durch-den-arbeitgeber-erlaubt/>

FN 6: <https://www.thorsten-blaufelder.de/2025/07/gps-ueberwachung-mitarbeiter-arbeitnehmer-erlaubt-arbeitsrecht/>

FN 7: <https://factorialhr.de/blog/gerichtsurteil-gps-ueberwachung/>

FN 8: <https://www.datenschutz.rlp.de/themen/gps-ortung>

FN 9: <https://www.anwalt.de/rechtstipps/ueberwachung-am-arbeitsplatz-was-arbeitgeber-duerfen-und-was-nicht-237279.html>

Gruppenarbeit und Job-Sharing

Gruppenarbeit

Gruppenarbeit bezeichnet eine Arbeitsform, bei der eine Gruppe von Arbeitnehmern eine ihr übertragene Gesamtaufgabe weitgehend eigenverantwortlich erledigt. Dies geschieht im Rahmen des betrieblichen Arbeitsablaufs und fördert die Eigenverantwortlichkeit, Eigeninitiative sowie die Zusammenarbeit der Mitarbeiter. Durch den kontinuierlichen Wechsel der Aufgaben wird die Tätigkeit abwechslungsreicher gestaltet. Dies kann zu einer Verbesserung der Arbeitsqualität und potenziellen Kostensenkungen führen.

Gesetzliche Grundlagen und Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats

Die Einführung von Gruppenarbeit ist grundsätzlich eine unternehmerische Entscheidung, über die der Arbeitgeber allein bestimmt.^{1,2} Das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) regelt die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats in Bezug auf Gruppenarbeit in § 87 Abs. 1 Nr. 13 BetrVG.⁹ Dieses Mitbestimmungsrecht greift, sobald der Arbeitgeber sich für die Einführung von Gruppenarbeit entschieden hat und bezieht sich auf die Grundsätze der Durchführung.^{3,4} Der Betriebsrat hat somit bei der Festlegung der allgemeinen Regeln für die Gruppenarbeit mitzubestimmen. Dies kann beispielsweise Regelungen zum Aufgabenwechsel innerhalb der Gruppe, zur Leitung der Gruppe oder zur Koordination mit anderen Betriebsbereichen umfassen.⁵ Eine Entscheidung darüber, ob Gruppenarbeit eingeführt wird, steht allein dem Arbeitgeber zu, ein Initiativrecht des Betriebsrats besteht hier nicht.^{2,4}

Besondere Beachtung findet die Gruppenarbeit im Kontext des § 99 BetrVG, der die Mitbestimmung des Betriebsrats bei personellen Maßnahmen wie Einstellungen, Eingruppierungen, Umgruppierungen und Versetzungen regelt. Die Einführung von Gruppenarbeit kann als Versetzung für einzelne Arbeitnehmer gewertet werden und erfordert daher die Zustimmung des Betriebsrats.⁶

Mögliche negative Begleiterscheinungen der Gruppenarbeit können Selbstausbeutung, Ausgrenzung leistungsschwächerer Mitglieder oder Konflikte in der Zusammenarbeit sein.²

Job-Sharing (Arbeitsplatzteilung)

Job-Sharing, auch als Arbeitsplatzteilung bekannt, ist ein Arbeitszeitmodell, bei dem sich zwei oder mehr Arbeitnehmer eine Vollzeitstelle teilen und gemeinsam die damit verbundenen Aufgaben und Verantwortungen übernehmen.^{7,8} Dieses Modell basiert auf Teilzeitarbeit und gewinnt zunehmend an Attraktivität, da es Flexibilität und Effizienz vereint. Es eignet sich besonders für Arbeitnehmer mit familiären Verpflichtungen, aber auch für Projektarbeiten zur Steigerung der Produktivität.⁷

Gesetzliche Grundlagen

Die gesetzlichen Regelungen für Job-Sharing finden sich primär in § 13 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG).^{7,8,9,10} Gemäß § 13 Abs. 1 Satz 1 TzBfG können Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbaren, dass sich mehrere Arbeitnehmer die Arbeitszeit an einem Arbeitsplatz teilen.⁷ Rechtlich betrachtet handelt es sich bei Job-Sharern um Teilzeitarbeitnehmer, wobei jeder ein eigenes, unabhängiges Arbeitsverhältnis mit dem Arbeitgeber hat.^{9,11}

Abgrenzung zu Job Splitting

Job-Sharing ist vom Job Splitting zu unterscheiden. Beim Job Splitting hat jeder Arbeitnehmer einen klar definierten Aufgabenbereich und arbeitet unabhängig vom anderen Teilzeitbeschäftigten, ohne gemeinsame Verantwortung. Beim klassischen Job-Sharing hingegen bewältigen die Partner die Arbeitslast gemeinsam, wobei die Kommunikation und Organisation der Aufgaben im Vordergrund stehen und eine gemeinsame Verantwortung getragen wird.⁷

Arbeitszeitgestaltung und Weisungsrecht

Die Aufteilung der Arbeitszeit erfolgt primär durch eigenständige Absprachen der Jobsharing-Partner.⁸ Haben sich die Partner auf einen Arbeitszeitplan geeinigt, ist das Weisungsrecht des Arbeitgebers bezüglich der Arbeitszeitgestaltung nur noch beschränkt möglich. Oftmals behalten sich Arbeitgeber im Arbeitsvertrag aber das Direktionsrecht über wichtige betriebliche Belange vor.⁷ Verschiedene Modelle der Zeitaufteilung sind möglich, von einer 50:50-Teilung bis hin zu Konstellationen wie 30:70 oder 40:60. Auch Aufteilungen von 60:60 oder 70:70

sind üblich, um Überschneidungen zur Erleichterung von Kommunikation und Abstimmung zu schaffen.¹⁰

Vertretungsregelungen und Sonderkündigungsschutz

Nach § 13 Abs. 1 Satz 2 TzBfG kann vereinbart werden, dass sich die Jobsharing-Partner gegenseitig vertreten.⁷ Ohne eine solche explizite Vereinbarung besteht jedoch keine automatische Verpflichtung zur Vertretung bei Verhinderung des anderen Partners.¹² Scheidet ein Jobsharing-Partner aus, erwächst daraus für den verbleibenden Partner kein Kündigungsrecht für den Arbeitgeber. Vielmehr genießt der verbleibende Jobsharer gemäß § 13 Abs. 2 TzBfG einen Sonderkündigungsschutz.^{8,10} Der Arbeitgeber ist verpflichtet, geeignete personelle oder organisatorische Maßnahmen zu ergreifen, um einen Ersatz zu finden.^{8,10} Dies kann auch eine Änderungskündigung beinhalten, um dem verbleibenden Partner eine Vollzeitstelle anzubieten.⁸

Betriebsratsrechte bei Job-Sharing

Bei der Einführung eines Job-Sharing-Modells hat der Betriebsrat grundsätzlich kein Mitbestimmungsrecht. Dieses entsteht jedoch hinsichtlich der zeitlichen Ausgestaltung des Job-Sharing gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG.⁹ Vertretungsregelungen im Rahmen des Job-Sharing, die zu Mehrarbeit führen, unterliegen ebenfalls dem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG.

Obwohl kein gesetzlicher Anspruch auf Job-Sharing besteht, haben Arbeitnehmer das Recht auf Teilzeitarbeit gemäß § 2 Abs. 1 TzBfG.^{13,14} Die Zustimmung des Unternehmens ist für die Einführung eines Job-Sharing-Modells erforderlich und kann aus betrieblichen Gründen verweigert werden.¹³

Quellen:

- FN 1: <https://www.meyer-koering.de/meldungen/gruppenarbeit-mitbestimmungsrechte-des-betriebsrats/>
 FN 2: <https://www.betriebsrat.de/betriebsratslexikon/br/gruppenarbeit>
 FN 3: <https://kluge-seminare.de/br-portal/wissen/soziale-angelegenheiten/mitbestimmungsrecht-betriebsrat-gruppenarbeit/>
 FN 4: <https://kluge-seminare.de/br-portal/wissen/allgemeines/betriebsrat-mitbestimmungsrechte/>
 FN 5: http://www.bzo-wissen.de/wDefault/wissensdatenbank/1_BetrVG/1_InhaltBetrVG/BetrVG-87/BetrVG-87-1/5-BetrVG-87-1-10-13/4-Gruppenarbeit/index.php
 FN 6: <https://www.betriebsrat.com/wissen/betriebsratsarbeit/arbeitsgruppe>
 FN 7: <https://www.sbs-legal.de/lexikon/jobsharing-arbeitsplatzteilung>
 FN 8: <https://www.dahag.de/c/ratgeber/arbeitsrecht/arbeitszeitgesetz/teilzeit/job-sharing>
 FN 9: <https://www.noerr.com/de/insights/flexibles-arbeiten-mittels-job-sharing>
 FN 10: https://www.haufe.de/personal/hr-management/welche-jobsharing-modelle-es-gibt_80_445460.html
 FN 11: <https://persoblogger.de/2022/07/18/jobsharing-arbeitsrechtliche-umsetzung-der-arbeitsplatzteilung-in-der-praxis>
 FN 12: https://www.tk-lex.tk.de/web/guest/externalcontent?_leongshared_servicelid=2006&_leongshared_externalcontentid=HI521440
 FN 13: <https://www.stepstone.de/magazin/artikel/jobsharing-geteilter-job-gemeinsamer-erfolg>
 FN 14: <https://www.anwalt.de/rechtstipps/was-ist-jobsharing-229485.html>

Fazit/Praxistipps für Arbeitgeber bei Gruppenarbeit und Job-Sharing

Job-Sharing

Vertragsgestaltung und rechtliche Rahmenbedingungen

Kein gesetzlicher Anspruch: Arbeitgeber sind nicht verpflichtet, Job-Sharing anzubieten, es handelt sich um eine freiwillige Angelegenheit. Angesichts des Fachkräftemangels könnte sich dies jedoch in Zukunft ändern.¹

Grundlage im TzBfG: Die arbeitsrechtliche Grundlage für Job-Sharing findet sich im Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG), insbesondere in § 13. Dort ist die Möglichkeit geregelt, dass mehrere Arbeitnehmer sich die Arbeitszeit an einem Arbeitsplatz teilen können.^{1,2,3}

Individuelle Vereinbarung: Die genaue Aufteilung der Arbeitszeit und der Verantwortlichkeiten ist nicht gesetzlich festgelegt und kann individuell zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmern vereinbart werden.^{1,2}

Wechselseitige Vertretung: Im Job-Sharing-Vertrag sollte eine Klausel zur wechselseitigen Vertretung enthalten sein. Dies kann entweder namentlich geschehen oder auf die konkrete Position bezogen sein.⁴ Ohne explizite Klausel besteht indirekt eine Vertretungspflicht, wenn der Arbeitgeber aus dringenden betrieblichen Gründen Überstunden anordnen kann.⁴

Flexible Arbeitszeitgestaltung: Job-Sharing kann Arbeitnehmern eine flexible Gestaltung ihrer Arbeitszeit

ermöglichen, wobei sie ihre Arbeitszeiten mit ihrem Job-Sharing-Partner abstimmen können.⁵ Der Arbeitgeber sollte Anwesenheitszeiten vertraglich regeln, um zu verhindern, dass Job-Sharer für längere Zeit abwesend sind.⁵

Synergieeffekte nutzen: Job-Sharing kann zu positiven Synergieeffekten führen, indem Mitarbeiter sich gegenseitig unterstützen und motivieren, was die Produktivität steigern kann.^{1,2,3} Es kann auch Fehler reduzieren, da Aufgaben von mehr als einer Person bearbeitet werden und unterschiedliche Blickwinkel sowie unterschiedliches Know-how eingebracht werden können.²

Umgang mit Ausscheiden eines Partners: Wenn ein Job-Sharing-Partner das Unternehmen verlässt und keine Ersatzkraft gefunden werden kann, kann dies unter Umständen eine betriebsbedingte Änderungskündigung für den verbleibenden Partner rechtfertigen.¹ In den meisten Fällen ist jedoch eine einvernehmliche Vertragsänderung oder die Suche nach einem neuen Tandempartner praktikabler.¹

Gruppenarbeit

Einbindung des Betriebsrats und rechtliche Aspekte

Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats: Arbeitgeber sollten bei der Einführung von Gruppenarbeit frühzeitig den Betriebsrat einbinden, um Verzögerungen zu vermeiden.⁶

Kein Verlangen auf Einführung: Der Betriebsrat kann die Einführung von Gruppenarbeit nicht vom Arbeitgeber verlangen, da die Entscheidung hierüber beim Arbeitgeber liegt.⁷

Festlegung von Kriterien: Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats greift bei der Festlegung der Kriterien für die Gruppenzusammensetzung und die Organisation der Gruppenarbeit. Die Festlegung von Grundsätzen für die Durchführung von Gruppenarbeit ist ein Mitbestimmungsrecht gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 13 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG).⁸

Zielsetzung der Mitbestimmung: Die Mitbestimmung zielt darauf ab, Gefahren, die mit der Gruppenarbeit verbunden sind, entgegenzuwirken und die Arbeitsbedingungen im Interesse der Arbeitnehmer zu gestalten.⁸

Betriebsvereinbarung: Die Regelungen für die Durchführung von Gruppenarbeit sollten idealerweise in einer Betriebsvereinbarung festgehalten werden.^{8,9}

Eigenverantwortliche Aufgabenerledigung: Gruppenarbeit im Kern bedeutet die eigenverantwortliche Erledigung einer Gesamtaufgabe durch eine Gruppe von Arbeitnehmern im Rahmen des betrieblichen Arbeitsablaufs.⁸

Gestaltungsgrundsätze: Die Organisation der Gruppenarbeit sollte so gestaltet sein, dass auch angelernte Arbeitnehmer integriert werden und schrittweise an höherwertige Tätigkeiten herangeführt werden können.⁹ Dies ist besonders wichtig für ältere Arbeitnehmer, Leistungsgewandelte und Schwerbehinderte.⁹ Es sollte darauf geachtet werden, dass kein Arbeitnehmer ausgegrenzt wird.⁹

Qualifizierung und Abwechslung: Gruppenarbeit sollte qualifizierende und abwechslungsreichere Tätigkeiten ermöglichen, mit Entscheidungsspielräumen bezüglich Personaleinsatz und Arbeitsmittel.⁹ Qualifizierungsmaßnahmen für Gruppenmitglieder sind Teil der Aufgabe, und ein Wechsel der Arbeitsbelastung durch Arbeitswechsel sollte ermöglicht werden.⁹

Vielfalt der Modelle: Der Begriff "Gruppenarbeit" ist nicht eindeutig definiert und umfasst ein breites Spektrum an organisatorischen Formen, von der Gestaltung der gesamten Produktionsorganisation bis zur einfachen Zusammenfassung von Einzelarbeitsplätzen.¹⁰

Quellen:

FN 1: <https://persoblogger.de/2022/07/18/jobsharing-arbeitsrechtliche-umsetzung-der-arbeitsplatzteilung-in-der-praxis>

FN 2: <https://www.allrecht.de/alles-was-recht-ist/jobsharing/>

FN 3: <https://www.anwalt.de/rechtstipps/was-ist-jobsharing-229485.html>

FN 4: <https://www.aktiv-online.de/ratgeber/jobsharing-was-man-wissen-sollte-wenn-sich-mehrere-beschaefigte-eine-stelle-teilen-16816>

FN 5: <https://www.dahag.de/c/ratgeber/arbeitsrecht/arbeitszeitgesetz/teilzeit/job-sharing>

FN 6: <https://www.meyer-koering.de/meldungen/gruppenarbeit-mitbestimmungsrechte-des-betriebsrats/>

FN 7: <https://kluge-seminare.de/br-portal/wissen/soziale-angelegenheiten/mitbestimmungsrecht-betriebsrat-gruppenarbeit/>

FN 8: <https://www.betriebsrat.de/betriebsratslexikon/br/gruppenarbeit>

FN 9: https://www.betriebsrat-aktuell.de/wp-content/uploads/2020/10/BV_Gruppenarbeit-1.pdf

FN 10: https://www.imu-boeckler.de/fpdf/HBS-007992/p_study_hbs_459.pdf



Gütetermin vor dem Arbeitsgericht

Der Gütetermin, auch Güteverhandlung oder Güterichterverfahren genannt, ist die erste Verhandlung in einem arbeitsgerichtlichen Verfahren und hat zum Ziel, eine gütliche Einigung zwischen den Parteien zu erzielen.^{1,2,3} Er ist gesetzlich im Arbeitsgerichtsgesetz (ArbGG) verankert, insbesondere in § 54 ArbGG.^{1,4,5,6,7}

Zweck und Zielsetzung

Das primäre Ziel des Gütetermins ist die Beilegung des Rechtsstreits durch eine einvernehmliche Regelung.^{1,3,7,8} Dies kann durch verschiedene Formen geschehen:

- Abschluss eines Vergleichs zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber.^{1,3,7,8,9,10}
- Rücknahme der Klage durch den Kläger.^{2,7}
- Anerkennung der Forderungen des Klägers durch die beklagte Partei.^{2,7}
- Verzicht auf den geltend gemachten Anspruch.⁷

Eine gütliche Einigung ist in der Zivilprozessordnung (ZPO) in § 278 ZPO verankert, der besagt, dass Streitigkeiten möglichst einvernehmlich beigelegt werden sollen.¹ Die Güteverhandlung soll eine schnelle Lösung ermöglichen und langwierige Prozesse vermeiden.^{2,9,10} Dies ist besonders von Bedeutung, da oft ein weiterhin bestehendes Arbeitsverhältnis vorliegt oder sich die Parteien schnell neu orientieren möchten.^{1,10} Über 70% der Kündigungsschutzverfahren werden häufig durch eine Einigung im Gütetermin beigelegt.¹⁰

Ablauf des Gütetermins

Der Gütetermin findet in der Regel einige Wochen nach Klageerhebung statt. Bei Kündigungsschutzklagen wird der Termin oft innerhalb von zwei bis sechs Wochen angesetzt, was dem Beschleunigungsgrundsatz Rechnung trägt.^{9,11,12}

Der Ablauf gestaltet sich üblicherweise wie folgt: 1. **Einladung:** Beide Parteien erhalten eine Einladung mit Datum, Uhrzeit und Ort des Termins.¹ 2. **Anwesenheit:** Das persönliche Erscheinen beider Parteien wird oft angeordnet, da dies die Erörterung von Einigungsmöglichkeiten erleichtert.¹⁰ Ein Anwalt kann die Partei vertreten, eine besondere Vollmacht kann dies ermöglichen, insbesondere wenn die Parteien stark zerstritten sind.¹⁰ Die Verhandlung findet nur mit dem Vorsitzenden Richter statt; die ehrenamtlichen Richter sind in diesem Stadium nicht anwesend.^{7,8,13} 3. **Erörterung:** Der Vorsitzende Richter erörtert das gesamte Streitverhältnis mit den Parteien, um die Sach- und Streitlage zu klären und mögliche Einigungsansätze zu finden.^{1,4,5,6,7,13} Hierbei können alle Handlungen zur Sachaufklärung vorgenommen werden, die sofort umsetzbar sind. Eidliche Vernehmungen sind jedoch ausgeschlossen.^{4,5,6} 4. **Vergleichsvorschläge:** Das Gericht macht häufig Vergleichsvorschläge, die eine Abfindung, die Regelung des Arbeitszeugnisses oder eine Freistellung beinhalten können.^{9,10} Diese Vorschläge sind jedoch nicht bindend. 5. **Vergleich oder Vertagung:** Kommt eine Einigung zustande, wird diese als Vergleich protokolliert.^{2,6,9,10} Wenn keine Einigung erzielt wird, bestimmt das Gericht in der Regel einen weiteren Termin (Kammertermin) zur streitigen Verhandlung.^{2,9,10,14} Sollten beide Parteien nicht erscheinen oder die Güteverhandlung erfolglos sein, kann das Verfahren ruhen oder es wird ein Termin zur streitigen Verhandlung bestimmt.^{4,5,6,14,15} 6. **Nachbereitung:** Nach dem Termin sind die getroffenen Vereinbarungen, Fälligkeiten und eventuelle Auflagen zu prüfen.⁹

Besonderheiten des Gütetermins

Kein Verlierer oder Gewinner: Ziel ist eine für beide Seiten akzeptable Lösung, es muss keinen eindeutigen Gewinner oder Verlierer geben.¹

Keine Beweisaufnahme: Im Gütetermin findet keine förmliche Beweisaufnahme, keine eidliche Vernehmung oder Zeugenverhör statt.^{1,13}

Kein direktes Urteil: Anders als in anderen Zivilprozessen kann in der Regel kein direktes Urteil im Anschluss an den Gütetermin gefällt werden, da die ehrenamtlichen Richter erst im Kammertermin hinzukommen.^{8,13} Sollte jedoch eine Partei unentschuldigt fehlen, ist ein Versäumnisurteil möglich.^{8,12}

Dauer: Der Gütetermin ist oft kurz angesetzt, meist zwischen 10 und 30 Minuten, zuzüglich Wartezeiten.⁹

Kleiderordnung: Es gibt keine strenge Kleiderordnung. Angemessene und gepflegte Kleidung wird empfohlen,

um Respekt zu zeigen. Das Tragen einer Robe ist für Anwälte in diesem Termin oft nicht erforderlich.^{1,10,13}

Kosten und Prozesskostenhilfe

In der ersten Instanz tragen die Parteien ihre eigenen Anwaltskosten in der Regel selbst (§ 12a ArbGG).⁹ Eine Kostenerstattung für Anwaltskosten der Gegenseite findet in der Regel nicht statt.⁹ Für die Güteverhandlung selbst fallen oft keine Gerichtskosten an, insbesondere wenn ein Vergleich zustande kommt, da in diesem Fall eine Kostenbefreiung gemäß § 3 Abs. 2 GKG Anlage 1 Nr. 8210 Abs. 2 greifen kann.^{2,9} Sollte kein Vergleich geschlossen werden, müssen die Gerichtskosten meist zu gleichen Teilen von den Parteien getragen werden.² Prozesskostenhilfe (PKH) oder eine Rechtsschutzversicherung können helfen, die finanziellen Belastungen abzufedern.⁹

Gesetzliche Regelungen

§ 54 ArbGG (Güteverfahren): Dies ist die zentrale Vorschrift für die Güteverhandlung. Sie regelt, dass die mündliche Verhandlung mit einer Verhandlung zur gütlichen Einigung beginnt. Der Vorsitzende erörtert das Streitverhältnis, kann Sachverhaltsaufklärung betreiben, aber keine eidlichen Vernehmungen durchführen.^{4,5,6} Sie regelt auch das weitere Vorgehen bei Nichterscheinen einer Partei oder bei Erfolglosigkeit der Güteverhandlung.^{4,5,6,14,15}

§ 55 ArbGG (Alleinentscheidung durch den Vorsitzenden): Diese Vorschrift regelt, in welchen Fällen der Vorsitzende allein entscheiden kann, beispielsweise bei Klagerücknahme, Anerkenntnis oder Säumnis einer Partei.^{16,17}

§ 12a ArbGG (Kosten in der ersten Instanz): Regelt die Kostentragungspflichten der Parteien in der ersten Instanz, insbesondere dass jede Partei ihre eigenen Anwaltskosten trägt.⁹

§ 278 ZPO (Gütliche Erledigung): Verankert den Grundsatz, dass Streitigkeiten möglichst einvernehmlich beigelegt werden sollen.¹

§ 5 Abs. 1 KSchG (Kündigungsschutzgesetz): Legt die Frist von drei Wochen für die Einreichung einer Kündigungsschutzklage fest.¹¹

Ein Versäumnisurteil kann ergehen, wenn eine Partei unentschuldigt nicht zum Gütetermin erscheint.^{8,12} Nach § 54 Abs. 5 ArbGG gilt die Klage als zurückgenommen, wenn beide Parteien nicht erscheinen oder verhandeln, was den Beschleunigungsgrundsatz fördern soll.¹⁵

Quellen:

FN 1: <https://www.hopkins.law/expertise/gueteverhandlung-arbeitsgericht>

FN 2: <https://www.arbeitsrechte.de/guetetermin/>

FN 3: <https://www.rechtsanwalt-ackermann.de/anwalt-fuer-arbeitsrecht-in-leverkusen/gueteverhandlung/>

FN 4: https://www.gesetze-im-internet.de/arbogg/_54.html

FN 5: <https://lxgesetze.de/arbogg/54>

FN 6: <https://ra.de/g/arbogg-54>

FN 7: <https://www.betriebsrat.de/betriebsratslexikon/br/gueteverfahren>

FN 8: <https://www.steinbock-partner.de/arbeitsrecht/gueteverhandlung/>

FN 9: <https://haidari.legal/arbeitsrecht/guetetermin-arbeitsgericht-ablauf-kosten-abfindung/>

FN 10: <https://www.arbeitsrecht-karlsruhe.de/guetetermin/>

FN 11: <https://www.kanzlei-fathieh.de/guetetermin-arbeitsgericht.html>

FN 12: <https://www.advocard.de/streitlotse/arbeit-und-karriere/kuendigung/guetetermin-beim-arbeitsgericht-ablauf-und-tipp-s/>

FN 13: <https://www.kanzlei-flaemig.de/lexikon/arbeitsrecht-g/guetetermin-beim-arbeitsgericht/>

FN 14: <https://freirecht.de/g/ArbGG:54>

FN 15: <https://www.arbeitsrechtsiegen.de/artikel/klageruecknahmefiktion-voraussetzungen-des-54-abs-5-arbogg/>

FN 16: https://www.gesetze-im-internet.de/arbogg/_55.html

FN 17: https://www.buzer.de/55_ArbGG.htm

Fazit/Praxistipps für Arbeitgeber im Gütetermin

Vorbereitung ist der Schlüssel

Dokumentensammlung: Stellen Sie alle relevanten Unterlagen zusammen, wie Arbeitsverträge, Gehaltsabrechnungen, relevante E-Mails und eventuelle Abmahnungen. Diese Dokumente sind wichtig, um Ihre Position im Gütetermin zu untermauern.¹

Ziele definieren: Legen Sie vorab Ihre minimalen und maximalen Ziele für den Gütetermin fest. Überlegen Sie sich, zu welchen Kompromissen Sie bereit sind und was Ihre absolute Schmerzgrenze ist.¹

Strategie entwickeln: Entwickeln Sie eine klare Verhandlungsstrategie. Berücksichtigen Sie dabei Ihre Verhandlungsposition und die potenziellen Risiken, die mit dem Fall verbunden sind.

Am Gütetermin selbst

Anwesenheit: Erscheinen Sie pünktlich zum Termin. Das persönliche Erscheinen kann vom Gericht angeordnet werden, und ein Nichterscheinen ohne Entschuldigung kann zu einem Versäumnisurteil führen. Wenn Sie vertreten werden, stellen Sie sicher, dass Ihr Anwalt oder Bevollmächtigter gut vorbereitet ist.^{2,3,4}

Sachverhaltsdarstellung: Präsentieren Sie Ihre Sicht der Dinge klar und prägnant. Vermeiden Sie emotionale Ausführungen und konzentrieren Sie sich auf die wesentlichen Fakten.⁵

Verhandlungsbereitschaft: Seien Sie bereit, Kompromisse einzugehen. Ziel des Gütetermins ist eine gütliche Einigung, und oft müssen beide Seiten Abstriche machen, um eine für beide Seiten akzeptable Lösung zu finden.^{2,6}

Kostenbewusstsein: Bedenken Sie, dass in der ersten Instanz jede Partei ihre Anwaltskosten selbst trägt, unabhängig vom Ausgang des Verfahrens. Gerichtsgebühren fallen in der Regel keine an, wenn eine Einigung erzielt wird.^{1,5}

Vermeidung von Nachteilen: Vermeiden Sie Aussagen, die später gegen Sie verwendet werden könnten. Seien Sie vorsichtig mit Schuldzuweisungen oder nachteiligen Eingeständnissen.

Nach dem Gütetermin

Protokoll prüfen: Wenn eine Einigung erzielt wurde, überprüfen Sie das gerichtliche Protokoll sorgfältig, bevor Sie es unterzeichnen. Es enthält die vereinbarten Konditionen, wie z.B. die Höhe einer Abfindung, und ist rechtlich bindend.^{1,7}

Weiterverfolgung: Sollte im Gütetermin keine Einigung erzielt worden sein, wird das Gericht in der Regel einen Kammertermin ansetzen. Seien Sie darauf vorbereitet, dass das Verfahren dann in die nächste Phase geht, in der Beweise erhoben und vertiefte rechtliche Erörterungen stattfinden.^{1,7,8}

Quellen:

FN 1: <https://haidari.legal/arbeitsrecht/guetetermin-arbeitsgericht-ablauf-kosten-abfindung/>

FN 2: <https://www.advocard.de/streitlotse/arbeit-und-karriere/kuendigung/guetetermin-beim-arbeitsgericht-ablauf-und-tipps/>

FN 3: <https://www.haendlerbund.de/de/ratgeber/recht/guetetermin-arbeitsrecht>

FN 4: <https://www.arbeitsrechte.de/guetetermin/>

FN 5: <https://www.ra-croset.de/themen/guetetermin/>

FN 6: <https://www.youtube.com/watch?v=B-nqP-XqjFg>

FN 7: <https://rechtsanwaltarbeitsrechtberlin.wordpress.com/tag/gutetermin/>

FN 8: <https://kuendigungsretter.de/gueteverhandlung-im-kuendigungsschutzverfahren/>

Heimarbeit

Heimarbeit beschreibt eine Form der Erwerbstätigkeit, bei der die Arbeit nicht in den Betriebsräumen des Auftraggebers, sondern von zu Hause oder einem anderen selbst gewählten Ort aus erbracht wird^{1,2,3,4,5}. Rechtlich wird zwischen selbstständiger und unselbstständiger Heimarbeit unterschieden^{2,3,4}. Bei unselbstständiger Heimarbeit gleicht das Verhältnis eher einem herkömmlichen Arbeitsverhältnis, bei dem der Arbeitgeber die notwendigen Mittel zur Verfügung stellt^{2,3}. Heimarbeit ist nicht gleichzusetzen mit Telearbeit oder Home-Office, da Heimarbeiter in der Regel nicht in den Betrieb des Arbeitgebers eingegliedert sind und ihre Arbeitsorganisation eigenverantwortlich gestalten^{1,5,6,7}.

Rechtliche Grundlagen und Schutz

Die rechtlichen Rahmenbedingungen für Heimarbeit sind hauptsächlich im Heimarbeitsgesetz (HAG) verankert^{1,2,3,7,8,9,10}. Ziel des HAG ist es, Heimarbeiter, die eine besondere Schutzbedürftigkeit aufweisen, vor Nachteilen zu bewahren und ihnen arbeitsrechtliche Standards zu sichern^{2,3,8,9}. Die Schutzvorschriften des HAG sind zwingend und können weder durch vertragliche Vereinbarungen noch durch Verzicht umgangen werden⁵.

Rechte von Heimarbeitern

Obwohl Heimarbeiter nicht als klassische Arbeitnehmer gelten, besitzen sie bestimmte Rechte, die im HAG geregelt sind und denen von Arbeitnehmern ähneln^{1,8}:

Vergütungsanspruch: Heimarbeiter haben Anspruch auf eine angemessene Vergütung, die der Leistung entspricht. Diese wird häufig nach Stückzahl oder Leistung erbracht und darf nicht unter branchenübliche oder tariflich festgelegte Mindeststandards fallen^{1,2}. Die Entlohnung wird oft in Preislisten oder durch spezielle Vereinbarungen festgelegt, und die Mindestentgelte können durch Heimarbeitsausschüsse bindend festgelegt werden^{2,11}.

Urlaubsanspruch: Heimarbeiter haben einen gesetzlichen Urlaubsanspruch gemäß § 12 HAG^{1,3,12}.

Sozialleistungen: Heimarbeiter haben Anspruch auf Krankengeld, Mutterschutz und Elterngeld⁹. Die Sozialversicherungspflicht (Kranken-, Pflege-, Arbeitslosen-, Renten- und Unfallversicherung) entspricht der von regulären Arbeitnehmern¹³.

Kündigungsschutz: Heimarbeiter genießen einen besonderen Kündigungsschutz, der sich von dem üblichen Kündigungsschutzgesetz (KSchG) unterscheidet^{1,3,13,14}. Kündigungen müssen schriftlich erfolgen und sind nur unter bestimmten Voraussetzungen zulässig¹. Es gelten Mindestkündigungsfristen, die von der Dauer der Beschäftigung abhängen^{1,11,14}. Bei einer Kündigung besteht Anspruch auf das bisherige durchschnittliche Entgelt der letzten sechs Monate³. Die Befristung von Heimarbeitsverträgen ist unter bestimmten Bedingungen zulässig, auch ohne sachlichen Grund^{6,7}.

Arbeitsschutz: Der Arbeits- und Gefahrenschutz ist in den §§ 12 bis 16 HAG geregelt und ähnelt den Bestimmungen für Betriebe^{2,9,14}. Der Heimarbeitsplatz muss so gestaltet sein, dass keine Gefahr für Leben und Gesundheit besteht¹⁴. Arbeitgeber sind verpflichtet, die Einhaltung dieser Schutzvorschriften sicherzustellen^{2,9,15,16}.

Pflichten von Heimarbeitern

Heimarbeiter haben ebenfalls Pflichten, die den Ablauf ihrer Tätigkeit regeln und die Einhaltung vertraglicher Bedingungen sichern¹. Dazu gehört die eigenständige Organisation der Arbeit, sofern nichts anderes vereinbart ist^{1,6}.

Abgrenzung zu Home-Office und Telearbeit

Heimarbeit unterscheidet sich rechtlich und praktisch von Home-Office und Telearbeit^{1,5,6,7,16}. Während bei Home-Office und Telearbeit die Tätigkeit zwar aus der Wohnung erbracht wird, das Arbeitsverhältnis zum Betrieb des Arbeitgebers aber bestehen bleibt und die Arbeitnehmer den gleichen Rechten und Pflichten unterliegen^{1,6,7,17}, sind Heimarbeiter formal keine Arbeitnehmer im klassischen Sinne⁶. Sie sind eigenständiger organisiert, nicht betriebsorganisatorisch eingebunden und unterliegen keiner direkten Weisungsgebundenheit hinsichtlich Zeit und Ort der Leistungserbringung^{1,6}.

Arbeitszeit und Pausen

Heimarbeiter unterliegen grundsätzlich dem Arbeitszeitgesetz (ArbZG)^{2,18}. Dies beinhaltet Regelungen zur

maximalen täglichen Arbeitszeit von 8 Stunden, die auf 10 Stunden erweitert werden kann, wenn im Durchschnitt 8 Stunden nicht überschritten werden². Ebenso gelten die Bestimmungen zu Ruhepausen und Ruhezeiten^{2,18}. Nach mindestens 6 Stunden Arbeit steht eine Pause von 30 Minuten zu, nach mehr als 9 Stunden 45 Minuten². Die tägliche Ruhezeit zwischen zwei Arbeitstagen muss mindestens 11 Stunden betragen^{2,18}. Die Arbeitszeitgestaltung kann jedoch aufgrund der Flexibilität der Heimarbeit in der Praxis variieren².

Datenschutz

Arbeitgeber bleiben auch bei Heimarbeit für die Einhaltung der Datenschutzbestimmungen verantwortlich^{15,19}. Dies beinhaltet die Bereitstellung geeigneter technischer Geräte und die Absicherung des Zugangs zu Arbeitsgeräten und betrieblichen Unterlagen^{15,19,20}. Heimarbeiter müssen sicherstellen, dass ihre Geschäftsdaten für Dritte unzugänglich sind und die Daten vor Verlust geschützt werden^{15,20,21}. Gegebenenfalls können Verschwiegenheitserklärungen, die auch Haushaltsmitglieder einschließen, vereinbart werden²¹. Datenschutzvorfälle müssen dem betrieblichen Datenschutzbeauftragten gemeldet werden²⁰.

Sonstige Regelungen

Meldepflicht: Arbeitgeber, die Heimarbeit vergeben, unterliegen bestimmten Meldepflichten gegenüber den zuständigen Gewerbeaufsichtsämtern¹¹.

Entgeltüberwachung: Entgeltüberwachungsstellen kontrollieren die Einhaltung der Bezahlungsrichtlinien und Mindestentgelte^{5,9}.

Mindestlohn: Der gesetzliche Mindestlohn gilt nicht direkt für Heimarbeiter, da sie keine Arbeitnehmer im Sinne des Mindestlohngesetzes sind. Stattdessen werden Mindestentgelte durch Heimarbeitsausschüsse oder Tarifverträge festgelegt, die nicht unterschritten werden dürfen^{2,11,13}.

Quellen:

- FN 1: <https://www.arbeitsrecht-muenchen-steinbacher.de/lexikon/heimarbeit/>
- FN 2: <https://www.fachanwalt.de/magazin/arbeitsrecht/heimarbeit-von-zuhause>
- FN 3: <https://www.arbeitsvertrag.org/heimarbeit/>
- FN 4: <https://www.juraforum.de/lexikon/heimarbeit>
- FN 5: <https://arbeitsrechthannoveranwalt.de/heimarbeit/>
- FN 6: <https://www.anwalt.de/rechtstipps/heimarbeit-ist-keine-regulaere-beschaeftigung-rechte-und-grenzen-fuer-heimarbeit-er-250926.html>
- FN 7: https://www.anwalt-suchservice.de/rechtstipps/heimarbeit_keine_echte_arbeit_22824.html
- FN 8: <https://www.studysmarter.de/studium/rechtswissenschaften/arbeitsrecht/heimarbeitsgesetz/>
- FN 9: <https://lavg.brandenburg.de/lavg/de/arbeitsschutz/fachgebiete/arbeitszeitschutz-schutz-besondererpersonen/heimarbeit/>
- FN 10: <https://www.schleswig-holstein.de/DE/landesregierung/ministerien-behoerden/LASG/Aufgaben/Arbeitsschutz/Zustaendigkeiten/Heimarbeit/heimarbeit>
- FN 11: https://www.stmas.bayern.de/imperia/md/content/stmas/stmas_inet/arbeit/3.1.1.6_merkblatt_heimarbeit.pdf
- FN 12: <https://www.arbeitsrechte.de/nebenjob-von-zu-hause/>
- FN 13: <https://www.gelegenheitsjobs.de/jobboerse/faqs-heimarbeit/>
- FN 14: <https://www.arbeitsschutz.nrw.de/fachthemen/fachthemen-von-z/heimarbeit>
- FN 15: <https://scope-and-focus.com/datenschutzberatung/faq/datenschutz-grundverordnung-dsgvo/datenschutz-am-heimarbeitsplatz-das-merkblatt>
- FN 16: <https://www.aushilfsjobs.info/magazin/heimarbeit-was-steckt-hinter-dieser-erwerbstaetigkeit.html>
- FN 17: <https://www.boeckler.de/de/boeckler-impuls-arbeitsschutz-gilt-auch-daheim-46500.htm>
- FN 18: <https://www.arag.de/rechtsschutzversicherung/arbeitsrechtsschutz/home-office/>
- FN 19: <https://www.datenschutz.org/homeoffice/>
- FN 20: https://www.haufe.de/personal/arbeitsrecht/datenschutz-im-homeoffice_76_512256.html
- FN 21: <https://www.dataguard.de/blog/datenschutz-im-homeoffice-was-gibt-es-zu-beachten>

Fazit/Praxistipps für Arbeitgeber

Damit Heimarbeit für Arbeitgeber reibungslos funktioniert und rechtlichen Anforderungen genügt, sollten folgende Punkte beachtet werden:

Klare Vereinbarungen treffen: Es empfiehlt sich, detaillierte Vereinbarungen zum mobilen Arbeiten zu treffen. Diese können im Arbeitsvertrag oder in einer separaten Betriebsvereinbarung festgehalten werden und sollten Aspekte wie den Umfang der Heimarbeit (z. B. Anzahl der Tage pro Woche), die Kernarbeitszeiten, die Erreichbarkeit sowie die Ausstattung des Arbeitsplatzes regeln.^{1,2,3}

Arbeitsplatzgestaltung und Arbeitsschutz: Arbeitgeber sind verpflichtet, die Gesundheit und das Wohlbefinden ihrer Mitarbeiter auch im Homeoffice zu gewährleisten. Dazu gehört die Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung, um notwendige Arbeitsschutzmaßnahmen zu ermitteln.^{3,4} Es sollte darauf hingewiesen werden, dass auch im Homeoffice die gleichen Standards für den Arbeitsschutz gelten wie im Büro.⁴

Technische Ausstattung und IT-Sicherheit: Stellen Sie sicher, dass Ihre Mitarbeiter über die notwendige technische Ausstattung verfügen und diese auch nutzen.^{5,6} Sensibilisieren Sie Ihre Mitarbeiter für IT-Sicherheitsrisiken wie Phishing oder die Nutzung öffentlicher WLAN-Hotspots und fördern Sie die Verwendung von VPN-Verbindungen sowie Antivirenprogrammen und Firewalls.⁶ Die Nutzung von firmeneigenen Geräten wird oft bevorzugt, um die Sicherheit zu erhöhen.⁶

Arbeitszeiterfassung: Ein klares Regelungsmodell für die Zeiterfassung im Homeoffice ist wichtig, um die Einhaltung der Arbeitszeitgesetze sicherzustellen.³ Es kann hilfreich sein, wenn Mitarbeiter ihre Arbeitszeiten protokollieren, um Übersichtlichkeit und Nachvollziehbarkeit zu gewährleisten.¹

Förderung der Teamarbeit und Kommunikation: Trotz räumlicher Distanz ist es wichtig, den Kontakt zwischen den Mitarbeitern zu fördern. Virtuelle Kaffeepausen, Teambesprechungen oder informelle Online-Treffen können helfen, das Teamgefühl zu stärken und den Austausch zu fördern.^{1,7}

Unterstützung bei Mehrkosten: Arbeitgeber können ihre Mitarbeiter finanziell mit steuerfreien Benefits unterstützen, um zusätzliche Kosten, die im Homeoffice entstehen (z. B. für Strom oder Heizung), abzufedern.

Angebote zur Weiterbildung und Mitarbeiterbindung: Das Ermöglichen von Homeoffice zeigt Wertschätzung und kann die Mitarbeitermotivation und -bindung erhöhen.⁵ Bieten Sie Möglichkeiten zur Fortbildung und Entwicklung an, auch wenn die Mitarbeiter nicht vor Ort sind.

Abgrenzung zur klassischen Heimarbeit: Beachten Sie die rechtlichen Unterschiede zwischen klassischer Heimarbeit und modernem Homeoffice oder Telearbeit. Heimarbeiter im Sinne des Heimarbeitsgesetzes (HAG) sind keine klassischen Angestellten und unterliegen teilweise anderen arbeitsrechtlichen Bestimmungen.^{8,9,10} Dies betrifft unter anderem den Kündigungsschutz und die Einbindung in betriebliche Strukturen.^{9,11}

Flexibilität und Struktur: Ermöglichen Sie Ihren Mitarbeitern eine gewisse Flexibilität bei der Gestaltung ihres Arbeitstages, fördern Sie aber gleichzeitig eine klare Tagesstruktur.^{1,7} Das Anlegen von To-Do-Listen kann helfen, Prioritäten zu setzen.¹

Kein allgemeines Recht auf Homeoffice: Grundsätzlich besteht kein gesetzlicher Anspruch auf Homeoffice.^{3,12} Die Entscheidung liegt in der Regel beim Arbeitgeber, es sei denn, es gibt abweichende Regelungen in Tarifverträgen oder Betriebsvereinbarungen.^{2,3}

Quellen:

FN 1: <https://www.spendit.de/magazin/top-tipps-homeoffice/>

FN 2: https://www.diewirtschaft-koeln.de/home-office-das-sind-ihre-rechte-und-pflichten-_id1831.html

FN 3: https://www.haufe.de/personal/arbeitsrecht/homeoffice-was-beim-arbeiten-von-zuhause-zu-beachten-ist_76_301172.html

FN 4: <https://www.aushilfsjobs.info/magazin/heimarbeit-was-steckt-hinter-dieser-erwerbstaetigkeit.html>

FN 5: <https://www.perviss.de/new-work-hr/tipps-fuers-home-office.html>

FN 6: <https://www.baloise.com/dam/jcr:378bc71a-5c00-4773-9e39-8eb263caa61e/tipps-und-tricks-home-office-2020-de.pdf>

FN 7: <https://www.agrajo.com/blog/im-berufsleben/home-office-5-tipps-zum-richtigen-arbeiten-zu-hause>

FN 8: <https://www.arbeitsrecht-muenchen-steinbacher.de/lexikon/heimarbeit/>

FN 9: <https://www.anwalt.de/rechtstipps/heimarbeit-ist-keine-regulaere-beschaeftigung-rechte-und-grenzen-fuer-heimarbeit-er-250926.html>

FN 10: https://www.anwalt-suchservice.de/rechtstipps/heimarbeit_keine_echte_arbeit_22824.html

FN 11: <https://www.arbeitsvertrag.org/heimarbeit/>

FN 12: https://www.focus.de/finanzen/recht/tipps-vom-arbeitsrechtsexperten-home-office-so-sichern-sie-sich-ihren-anspruch-auf-heimarbeit_id_224029230.html

Hinweisgeberschutzgesetz

Das Hinweisgeberschutzgesetz (HinSchG) wurde am 2. Juli 2023 in Kraft gesetzt und setzt die EU-Whistleblower-Richtlinie in deutsches Recht um. Sein primäres Ziel ist die Stärkung des Schutzes von Personen, die im Rahmen ihrer beruflichen Tätigkeit Informationen über Rechtsverstöße erlangt haben und diese melden. Dies soll ihnen ermöglichen, Missstände ohne Angst vor negativen Konsequenzen aufzudecken^{1,2,3,4,5}.

Persönlicher Anwendungsbereich

Das Gesetz schützt nicht nur Arbeitnehmer, sondern einen erweiterten Personenkreis^{2,6,7,8,9}:

- Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Auszubildende, Bewerberinnen und Bewerber
- Beamte, Soldaten, Richter (nicht ehrenamtliche)
- Zivil- und Wehrdienstleistende
- Leiharbeitnehmer
- Solo-Selbstständige
- Menschen mit Behinderung in Behindertenwerkstätten
- Mitarbeiter von Drittunternehmen (z.B. Lieferanten, Dienstleister), die im Zusammenhang mit ihrer beruflichen Tätigkeit Informationen über Verstöße erlangt haben^{7,9}.
- Personen, die Hinweisgeber unterstützen oder mit ihnen in Verbindung stehen (z. B. Ehepartner).
- Auch Personen, die Gegenstand einer Meldung sind oder von ihr betroffen sind, genießen unter bestimmten Umständen Schutz⁷.

Es ist jedoch entscheidend, dass die Meldungen an die dafür vorgesehenen internen oder externen Meldestellen erfolgen, um unter den Schutz des Gesetzes zu fallen. Reine Meldungen an die Personalabteilung oder den Betriebsrat sind in der Regel nicht ausreichend geschützt⁷.

Sachlicher Anwendungsbereich (Welche Verstöße können gemeldet werden?)

Das Hinweisgeberschutzgesetz schützt Meldungen über Verstöße gegen:

- Rechtsvorschriften des Bundes und der Länder^{4,8,10}
- Rechtsakte der Europäischen Union^{2,4,10,11,12}
- Strafbare Handlungen^{8,10}
- Ordnungswidrigkeiten, sofern die verletzte Vorschrift dem Schutz von Leben, Leib, Gesundheit oder den Rechten von Beschäftigten oder deren Vertretungsorganen dient^{6,8,10}. Dies umfasst beispielsweise Verstöße gegen das Mindestlohngesetz oder Regelungen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz⁸.
- Bestimmte Vorschriften des individuellen und kollektiven Arbeitsrechts⁷.

Verstöße gegen reine Compliance-Regelungen oder unternehmensinterne Richtlinien, die nicht auf spezifische Gesetze abzielen, sind in der Regel nicht erfasst, es sei denn, sie tangieren die genannten Schutzgüter⁷.

Pflichten für Arbeitgeber

Unternehmen ab 50 Beschäftigten sind verpflichtet, ein internes Hinweisgebersystem einzurichten^{1,3,4,12,13}. Für Unternehmen mit 50 bis 249 Beschäftigten galt eine Übergangsfrist bis zum 17. Dezember 2023^{1,3,10}.

Die wichtigsten Pflichten umfassen:

Einrichtung einer internen Meldestelle: Diese muss sicher, vertraulich und unabhängig agieren. Sie kann intern oder extern betrieben werden (z.B. durch eine spezialisierte Kanzlei)^{3,11,12,13}.

Informationspflicht: Arbeitgeber müssen ihre Beschäftigten über die internen Meldekanäle und das Gesetz informieren¹⁴. Dies kann über das Intranet, die Website oder Aushänge erfolgen¹⁴.

Verfahren bei Meldungen:

- Der Eingang einer Meldung muss dem Hinweisgeber innerhalb von sieben Tagen bestätigt werden^{1,4,10}.
- Die Meldestelle muss die Stichhaltigkeit der Meldung prüfen^{4,10}.
- Innerhalb von drei Monaten muss der Hinweisgeber über die ergriffenen Maßnahmen informiert werden, wie z. B. die Einleitung von Untersuchungen oder die Weiterleitung an eine zuständige Behörde.
- Meldungen müssen mündlich, schriftlich oder auf Wunsch auch persönlich möglich sein^{1,4,10}.

Schutz vor Repressalien: Jegliche Form von Benachteiligung, Nachteile oder Vergeltungsmaßnahmen gegen Hinweisgeber ist verboten^{2,4,9,11,15}. Dies schließt Kündigung, Abmahnung, Versetzung, Herabstufung oder Diskriminierung ein^{2,6,14,15}.

Schutz des Hinweisgebers

Das Gesetz sieht umfassenden Schutz für Hinweisgeber vor:

Repressalienverbot: Benachteiligungen aufgrund einer Meldung sind untersagt und können zu Schadensersatzansprüchen führen^{2,4,11,12,14,15,16}.

Beweislastumkehr: Erleidet eine hinweisgebende Person eine Benachteiligung im Zusammenhang mit ihrer beruflichen Tätigkeit, wird vermutet, dass diese eine Repressalie für den Hinweis ist. Der Arbeitgeber muss dann beweisen, dass die Benachteiligung sachlich gerechtfertigt ist^{2,3,4}. Die hinweisgebende Person muss jedoch geltend machen, dass die Benachteiligung eine Repressalie darstellt^{1,4}.

Anonymität: Zwar verzichtet das Gesetz auf eine Pflicht zur Ermöglichung anonymer Meldungen für interne Stellen, anonym eingehende Meldungen sollen aber bearbeitet werden¹. Externe Meldestellen erlauben anonyme Meldungen¹⁷.

Vertraulichkeit: Die Identität des Hinweisgebers muss geschützt werden^{4,12}. Nur befugte Personen dürfen Zugriff auf Meldungen haben¹².

Externe Meldestellen

Neben den internen Meldestellen gibt es beim Bundesamt für Justiz (BfJ) eine zentrale externe Meldestelle. Die Bundesländer können ebenfalls eigene externe Meldestellen einrichten^{1,5,13,17}. Hinweisgeber können frei wählen, ob sie sich an eine interne oder externe Stelle wenden^{1,5}. Staatsanwaltschaften oder die Polizei sind keine Meldestellen im Sinne des Gesetzes⁶.

Sanktionen bei Verstößen gegen das HinSchG

Verstöße gegen das Hinweisgeberschutzgesetz können für Arbeitgeber gravierende Folgen haben:

Bußgelder: Die maximale Höhe der Bußgelder für Verstöße wurde von 100.000 Euro auf 50.000 Euro reduziert¹. Ein Bußgeld von bis zu 20.000 Euro kann bei fehlender Einrichtung oder Betrieb einer internen Meldestelle verhängt werden^{3,16}.

Schadensersatzansprüche: Unrechtmäßige Benachteiligungen können zu Schadensersatzforderungen führen².

Reputationsverlust: Ein Verstoß kann das Ansehen des Unternehmens erheblich schädigen¹⁴.

Rechtliche Grundlage

Die wichtigsten Paragraphen des Hinweisgeberschutzgesetzes im arbeitsrechtlichen Kontext sind unter anderem: * § 36 HinSchG: Regelt das Verbot von Repressalien^{2,15,16}. * § 612a BGB: Enthält das Maßregelungsverbot im Arbeitsverhältnis, das auch für Hinweisgeber relevant ist². * § 12 HinSchG: Verpflichtung zur Einrichtung einer internen Meldestelle^{11,12,13}. * § 17 HinSchG: Regelungen zum Verfahren bei internen Meldungen^{7,12}. * § 8 HinSchG: Geltungsbereich des Gesetzes¹³.

Quellen:

FN 1: https://www.haufe.de/personal/arbeitsrecht/schutz-fuer-whistleblower_76_506512.html
 FN 2: <https://www.mayr-arbeitsrecht.de/themen/hinweisgeberschutz/>
 FN 3: <https://www.lexware.de/wissen/unternehmensfuehrung/hinweisgeberschutzgesetz-das-muessen-unternehmen-jetzt-tun/>
 FN 4: <https://www.integrityline.com/de/knowhow/blog/hinweisgeberschutzgesetz/>
 FN 5: <https://www.hinweisgeberportal.de/wissen/hinweisgeberschutzgesetz>
 FN 6: <https://www.dgb.de/service/ratgeber/hinweisgeberschutzgesetz/>
 FN 7: <https://www.nortonrosefulbright.com/de-de/wissen/publications/4eff9f03/employment-law-aspects-of-the-new-whistle-blower-protection>
 FN 8: <https://www.impulse.de/personal/hinweisgeberschutzgesetz/7612390.html>
 FN 9: <https://www.bakertilly.de/rechtsberatung/hinweisgeberschutzgesetz>
 FN 10: <https://www.vdaa.de/pressemitteilungen/unternehmen-in-der-pflicht-hinweisgeberschutzgesetz-in-kraft-getreten/>
 FN 11: <https://www.anwalt.de/rechtstipps/die-auswirkungen-des-hinweisgeber-schutzgesetzes-auf-arbeitgeber-224085.html>
 FN 12: <https://www.specterlaw.ai/hinweisgeberschutzgesetz?lang=en>
 FN 13: <https://www.haufe-akademie.de/blog/themen/compliance/hinweisgeberschutzgesetz-9-wichtige-punkte-fuer-unternehmen/>
 FN 14: <https://www.web-partner.de/de/journal/das-hinweisgeberschutzgesetz-pflichten-fuer-arbeitgeber>
 FN 15: <https://www.ihk-muenchen.de/ratgeber/recht/arbeitsrecht/bestehende-arbeitsverhaeltnisse-kuendigung-sozialversicherung/whistleblower-richtlinie/>
 FN 16: <https://www.rechtsanwalt-baring.de/welche-pflichten-treffen-arbeitgeber-durch-das-hinweisgeberschutzgesetz/>
 FN 17: <https://www.kupka-stillfried.de/aktuell/hinweisgeberschutzgesetz-die-neue-rechtslage-fuer-whistleblower>

Fazit/Praxistipps für Arbeitgeber

Klare interne Meldewege etablieren: Richten Sie einfache und vertrauenswürdige Kanäle ein, über die Mitarbeiter sicher und anonym Hinweise geben können. Dies können spezielle E-Mail-Adressen, interne Meldeplattformen oder benannte Vertrauenspersonen sein.

Schulung der Mitarbeiter und Führungskräfte: Informieren Sie alle Beschäftigten über das Hinweisgeberschutzgesetz, ihre Rechte und die bestehenden internen Meldemöglichkeiten. Führen Sie gezielte Schulungen für Führungskräfte durch, damit diese richtig auf Hinweise reagieren können.

Interne Richtlinien aktualisieren: Überprüfen und passen Sie bestehende interne Richtlinien an, um sicherzustellen, dass sie mit den Anforderungen des Hinweisgeberschutzgesetzes konform sind. Dies betrifft insbesondere Regelungen zum Umgang mit Beschwerden und zur internen Aufklärung.

Schutz vor Repressalien sicherstellen: Machen Sie deutlich, dass kein Arbeitnehmer, der in gutem Glauben einen Hinweis abgibt, benachteiligt oder bestraft wird. Dies ist ein zentraler Pfeiler des Gesetzes und entscheidend für das Vertrauen der Mitarbeiter.

Schnelle und faire Bearbeitung von Hinweisen: Stellen Sie sicher, dass alle eingegangenen Hinweise zeitnah und sorgfältig geprüft werden. Halten Sie den Hinweisgeber über den Bearbeitungsstand auf dem Laufenden, soweit dies möglich und angebracht ist.

Dokumentation der Bearbeitung: Führen Sie eine nachvollziehbare Dokumentation über jeden Hinweis, die eingeleiteten Maßnahmen und die getroffenen Entscheidungen. Dies ist wichtig für die Nachweisbarkeit und Transparenz.

Externe Meldestellen im Blick behalten: Informieren Sie sich über die von den Behörden eingerichteten externen Meldestellen und deren Zuständigkeiten, falls interne Meldungen nicht gewünscht oder nicht möglich sind.

Vertraulichkeit wahren: Sensibilisieren Sie alle beteiligten Personen für die Notwendigkeit, die Identität des Hinweisgebers und die Inhalte von Hinweisen streng vertraulich zu behandeln.

Konfliktlösungsmechanismen entwickeln: Bieten Sie Möglichkeiten zur außergerichtlichen Beilegung von Streitigkeiten an, die sich aus Hinweisen ergeben können.

Regelmäßige Überprüfung der Prozesse: Kontrollieren Sie die Effektivität der etablierten Hinweisgebersysteme regelmäßig und passen Sie diese bei Bedarf an neue Erkenntnisse oder gesetzliche Änderungen an.

Der Arbeitgeber muss innerhalb von sieben Tagen nach Eingang eines Hinweises eine Bestätigung an den

Hinweisgeber senden. Des Weiteren muss innerhalb von drei Monaten über die geplanten oder ergriffenen Folgemaßnahmen informiert werden^{1,2,3}. Unternehmen mit 50 oder mehr Mitarbeitenden sind verpflichtet, ein sicheres, internes Hinweisgebersystem einzurichten^{1,4,5}. Diese Systeme müssen die Abgabe von Hinweisen mündlich, schriftlich oder auf Wunsch auch persönlich ermöglichen^{1,4}. Auch anonyme Hinweise sollen bearbeitet werden, auch wenn keine Pflicht besteht, anonyme Meldungen zu ermöglichen^{1,2,4,6}. Das Hinweisgeberschutzgesetz (HinSchG) verbietet Repressalien gegen Hinweisgeber und schreibt eine Beweislastumkehr vor, falls ein Hinweisgeber benachteiligt wird. In einem solchen Fall muss der Arbeitgeber beweisen, dass die Benachteiligung keine Folge der Meldung ist^{2,4,5}. Alle Personen, die im Rahmen ihrer beruflichen Tätigkeit Informationen über Verstöße erlangt haben, sind geschützt. Dazu zählen auch Bewerber, ehemalige Mitarbeiter, Unterstützer von Hinweisgebern und externe Dienstleister^{2,3,7,8}. Sowohl interne als auch externe Meldestellen dürfen nur von autorisiertem Personal eingesehen werden, um die Vertraulichkeit zu wahren^{4,6,8}. Der Schutz umfasst auch Personen, die von der Meldung betroffen sind, sowie Dritte, die in der Meldung genannt werden⁹.

Quellen:

FN 1: https://www.haufe.de/personal/arbeitsrecht/schutz-fuer-whistleblower_76_506512.html

FN 2: <https://www.twobirds.com/de/insights/2023/germany/hinschg-das-muessen-arbeitgeber-beachten>

FN 3: https://arbeitsgeber.de/wp-content/uploads/2023/05/bda-arbeitgeber-faq_zur_umsetzung_des_hinweisgeberschutzgesetzes_version_2-2023_05.pdf

FN 4: <https://www.integrityline.com/de/knowhow/blog/hinweisgeberschutzgesetz/>

FN 5: <https://www.hamburger-software.de/blog/hinweisgeberschutzgesetz-was-unternehmen-beachten-muessen/>

FN 6: <https://www.zdh.de/ueber-uns/fachbereich-organisation-und-recht/praxis-recht/-leitfaeden/zdh-leitfaden-hinweisgeberschutzgesetz/>

FN 7: <https://www.haufe-akademie.de/blog/themen/compliance/hinweisgeberschutzgesetz-9-wichtige-punkte-fuer-unternehmen/>

FN 8: <https://agv-bs.de/wp-content/uploads/eqsgroupchecklistehinweisgeberschutzgesetz.pdf>

FN 9: <https://www.pequris.de/hinweisgeberschutzgesetz-leitfaden/>

Homeoffice

Das Homeoffice, auch Telearbeit oder mobiles Arbeiten genannt, bezeichnet die Tätigkeit, bei der Arbeitnehmende ihre Aufgaben ganz oder teilweise von zu Hause oder einem anderen Ort außerhalb des Betriebs erledigen. Hierbei ist eine klare Unterscheidung zwischen Homeoffice, Telearbeit (fester, vom Arbeitgeber eingerichteter Bildschirmarbeitsplatz im Privatbereich) und mobilem Arbeiten (ortsunabhängige Tätigkeit) wichtig^{1,2}. Derzeit besteht kein gesetzlicher Anspruch auf Homeoffice^{1,2,3,4}. Arbeitgeber entscheiden grundsätzlich selbst, ob sie Homeoffice anbieten, wobei betriebliche Gründe dagegensprechen können^{1,5,6}. Eine Ausnahme bildet der öffentliche Dienst, wo nach § 16 Abs. 1 S. 2 Bundesgleichstellungsgesetz (BGleG) die Dienststellen mobiler Arbeit nach dienstlichen Möglichkeiten ermöglichen müssen, wenn Beschäftigte Familien- oder Pflegeaufgaben haben¹.

Anspruch auf Homeoffice

Grundsätzlich besteht kein gesetzlicher Anspruch auf Homeoffice^{1,3}. Ein solcher Anspruch kann sich jedoch aus Tarifverträgen, Betriebsvereinbarungen oder individuellen vertraglichen Regelungen ergeben^{1,2,3}. Es ist ratsam, Homeoffice-Regelungen schriftlich im Arbeitsvertrag oder in einer Zusatzvereinbarung festzuhalten, um Klarheit über die genauen Bedingungen zu schaffen^{1,3,6,7,8}. Das Direktionsrecht des Arbeitgebers erlaubt es ihm zwar, den Arbeitsort in gewissem Rahmen zu ändern, doch ohne entsprechende Klausel oder Zustimmung des Arbeitnehmers kann der Arbeitsplatz nicht einfach ins Homeoffice verlegt werden^{7,9}. Es gibt auch keine Homeoffice-Pflicht für Arbeitgeber, d.h. sie können Arbeitnehmende nicht dazu zwingen, von zu Hause aus zu arbeiten¹. Wurde Homeoffice jedoch über mehrere Jahre praktiziert, kann unter Umständen ein Anspruch durch Gewohnheitsrecht entstehen, was jedoch einer Einzelfallprüfung bedarf¹.

Gesetzliche Regelungen und Anforderungen

Bei der Arbeit im Homeoffice gelten grundsätzlich dieselben arbeitsrechtlichen Bestimmungen wie bei der Arbeit im Betrieb. Dazu gehören insbesondere das Arbeitszeitgesetz (ArbZG) und das Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG)^{1,10,11,12}.

Arbeitszeit und Pausen

Die Regelungen zu Arbeitszeit und Pausen sind im Homeoffice identisch zur Präsenzarbeit. Arbeitnehmer dürfen maximal acht Stunden pro Tag arbeiten, wobei eine Verlängerung auf bis zu zehn Stunden unter bestimmten Voraussetzungen möglich ist^{9,13}. Mindestens 30 Minuten Pause sind bei mehr als sechs Stunden Arbeitszeit vorgeschrieben, bei mehr als neun Stunden sind es 45 Minuten¹³. Eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens elf Stunden nach Ende der täglichen Arbeitszeit muss eingehalten werden^{4,13}. Arbeitgeber sind verpflichtet, darauf hinzuwirken, dass diese Regelungen eingehalten werden, um Überlastung und gesundheitliche Risiken zu vermeiden⁴. Die genaue Erfassung der Arbeitszeit ist dabei essenziell und sollte Teil jeder Homeoffice-Vereinbarung sein^{3,7,14,15}.

Arbeitsmittel und Kosten

Der Arbeitgeber ist grundsätzlich verpflichtet, die für die Arbeit im Homeoffice erforderlichen Arbeitsmittel (z.B. Laptop, Monitor, Software) zur Verfügung zu stellen^{7,16,17}. Falls der Arbeitnehmer eigene Arbeitsmittel nutzt, sollte eine Kostenerstattung im Arbeitsvertrag oder einer Zusatzvereinbarung geregelt werden^{16,18}. Ebenso können anteilige Kosten für Miete, Strom oder Internet, die beruflich bedingt sind, erstattet werden^{17,19}. Es empfiehlt sich, eine pauschale Kostenerstattung zu vereinbaren¹⁹.

Datenschutz und IT-Sicherheit

Der Datenschutz hat im Homeoffice höchste Priorität^{8,11,20}. Arbeitgeber bleiben für die Verarbeitung personenbezogener Daten verantwortlich und müssen geeignete technische und organisatorische Maßnahmen zum Schutz dieser Daten ergreifen^{8,11,21}. Dies umfasst beispielsweise den Einsatz von Verschlüsselung, Zugangskontrollen und sicheren Datenübertragungen^{8,22}. Arbeitnehmer sind verpflichtet, die vom Arbeitgeber vorgegebenen Sicherheitsrichtlinien einzuhalten und auf einen sicheren Arbeitsplatz sowie die Nutzung starker Passwörter zu achten²⁰.

Arbeitsunfall und Versicherungsschutz

Auch im Homeoffice besteht unter bestimmten Voraussetzungen Versicherungsschutz durch die gesetzliche Unfallversicherung^{23,24,25,26}. Ein Unfall gilt als Arbeitsunfall, wenn die Tätigkeit, die zum Unfall führte, aus beruflichem Interesse geschah und im unmittelbaren betrieblichen Interesse lag^{24,25,27}. Wege innerhalb der häuslichen Wohnung, die beruflich veranlasst sind (z. B. Gang zum Drucker oder zur Toilette), sind grundsätzlich versichert. Private Handlungen im Homeoffice sind jedoch nicht abgedeckt²⁷. Für den Versicherungsschutz ist eine ausdrückliche Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer über das Homeoffice empfehlenswert, auch wenn diese formlos erfolgen kann²⁵.

Arbeitsschutz

Die Vorschriften des Arbeitsschutzgesetzes (ArbSchG) und der Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV) gelten uneingeschränkt auch im Homeoffice^{10,11,16}. Arbeitgeber müssen eine Gefährdungsbeurteilung durchführen und für einen sicheren, ergonomischen Arbeitsplatz sowie eine arbeitsmedizinische Vorsorge sorgen¹⁶. Die Einhaltung der Arbeitsschutzbestimmungen kann durch vertragliche Regelungen, beispielsweise ein Zutrittsrecht des Arbeitgebers zum heimischen Arbeitsplatz zur Prüfung, sichergestellt werden¹².

Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats

Bei der Einführung und Ausgestaltung von Homeoffice-Regelungen haben Betriebsräte Mitbestimmungsrechte^{10,28,29,30}. Dies betrifft insbesondere die Kriterien für die Auswahl von Tätigkeiten und Arbeitnehmern für das Homeoffice, die technischen Einrichtungen zur Überwachung sowie die allgemeine betriebliche Ordnung^{10,28,29,30}. Eine Betriebsvereinbarung kann die Rahmenbedingungen für das Homeoffice festlegen und ist oft unerlässlich, um einheitliche und verbindliche Regelungen zu schaffen^{6,28,30}. Der Betriebsrat kann darauf hinwirken, dass ein faires Verfahren zur Homeoffice-Entscheidung etabliert wird²⁹. Auch bei der Beendigung von Homeoffice-Regelungen kann der Betriebsrat ein Mitspracherecht haben³¹.

Homeoffice im Ausland

Beim Arbeiten im Homeoffice im Ausland sind Besonderheiten hinsichtlich Sozialversicherung und Steuern zu beachten^{2,32,33,34}. Grundsätzlich gilt das Territorialitätsprinzip, wonach die Sozialversicherungspflicht in dem Land besteht, in dem die Tätigkeit überwiegend ausgeübt wird^{32,33,35}. Es gibt jedoch multilaterale Abkommen, die unter bestimmten Voraussetzungen (z. B. bei einem Homeoffice-Anteil zwischen 25% und 50%) eine Weiterversicherung im Arbeitgeberstaat ermöglichen. Hierfür ist in der Regel eine A1-Bescheinigung und ggf. eine Ausnahmevereinbarung erforderlich³⁶. Die genauen Regelungen können je nach Land variieren³⁴.

Arbeitsvertragliche Regelungen

Eine klare und detaillierte Regelung im Arbeitsvertrag oder einer Zusatzvereinbarung ist entscheidend für die reibungslose Umsetzung von Homeoffice^{1,6,7}. Diese sollte Aspekte wie den Umfang der Arbeit im Homeoffice, die Arbeitszeit, die Erreichbarkeit, die Ausstattung mit Arbeitsmitteln, den Datenschutz und die IT-Sicherheit umfassen^{3,7,15}. Auch Regelungen zu einer möglichen Versetzungsklausel, die dem Arbeitgeber das Recht gibt, Arbeitnehmende aus dem Homeoffice zurück in den Betrieb zu rufen, sollten bedacht werden^{15,37}.

Quellen:

- FN 1: <https://www.e-recht24.de/arbeitsrecht/12409-recht-auf-homeoffice.html>
- FN 2: <https://www.ihk.de/schleswig-holstein/recht/arbeitsrecht/arbeitsrechtliche-grundlagen-des-homeoffice-6204638>
- FN 3: <https://mgp-rechtsanwalt.de/arbeitsrecht-home-office/>
- FN 4: <https://www.arag.de/rechtsschutzversicherung/arbeitsrechtsschutz/home-office/>
- FN 5: <https://www.haufe.de/thema/homeoffice/>
- FN 6: https://www.haufe.de/personal/arbeitsrecht/homeoffice-was-beim-arbeiten-von-zuhause-zu-beachten-ist_76_301172.html
- FN 7: <https://www.kanzlei-chevalier.de/rechtsthemen/arbeitsrecht/arbeitsvertrag/homeoffice>
- FN 8: <https://www.kanzlei-hahn.net/datenschutz-im-home-office/>
- FN 9: <https://www.impulse.de/personal/arbeitsrecht-was-chefs-beim-thema-home-office-beachten-muessen/2034822.html>
- FN 10: <https://kluge-seminare.de/br-portal/wissen/soziale-angelegenheiten/mitbestimmungsrecht-betriebsrat-mobile-arbeit/>
- FN 11: <https://www.mwe.com/de/insights/arbeits-und-datenschutzrecht-im-home-office-was-ist-zu-beachten/>
- FN 12: <https://www.ventuslx.de/blog/detail-arbeitsrecht/homeoffice-und-mobiles-arbeiten-rechte-und-pflichten/>
- FN 13: <https://www.timo24.de/blog/zeiterfassung-im-home-office-managen/>
- FN 14: <https://www.mayr-arbeitsrecht.de/arbeitszeit-im-homeoffice/>
- FN 15: <https://www.barmer.de/firmenkunden/gesund-arbeiten/gesundheitswissen-arbeitgeber/arbeit-digitalisierung/homeoffice-arbeitsvertrag-1298984>
- FN 16: <https://www.schwadke.de/homeoffice-welche-vorschriften-muessen-arbeitnehmer-und-arbeitgeber-beachten/>

FN 17: <https://www.jobteaser.com/de/advice/monatliche-kostenpauschale-fuer-das-homeoffice-das-zahlt-der-arbeitgeber>
 FN 18: <https://www.cmshs-bloggt.de/arbeitsrecht/homeoffice-pflicht-und-der-aufwendungsersatzanspruch/>
 FN 19: <https://www.osborneclarke.com/de/insights/update-rechtliche-regelungen-bei-homeoffice-und-mobiles-arbeiten>
 FN 20: <https://www.anwalt.de/rechtstipps/datenschutz-im-homeoffice-was-arbeitnehmer-und-arbeitgeber-beachten-muessen-230732.html>
 FN 21: <https://www.fachanwalt.de/ratgeber/datenschutz-im-home-office-was-gilt-es-fuer-arbeitgeber-zu-beachten>
 FN 22: <https://haerting.de/wissen/datenschutz-und-it-sicherheit-im-homeoffice/>
 FN 23: https://www.focus.de/finanzen/karriere/arbeitsrecht/arbeitsunfall-was-ist-ein-arbeitsunfall-im-home-office_id_80608952.html
 FN 24: <https://kanzlei-herfurtner.de/homeoffice-arbeitsunfall/>
 FN 25: https://www.haufe.de/arbeitsschutz/recht-politik/arbeitsunfall-im-homeoffice-was-ist-zu-beachten_92_570892.html
 FN 26: <https://www.arbeitsrechtsiegen.de/artikel/unfall-im-homeoffice-arbeitsunfall-oder-nicht/>
 FN 27: <https://www.steuerverbund.de/steuertipps/einzelansicht/unfall-im-homeoffice-gilt-das-als-arbeitsunfall>
 FN 28: <https://www.betriebsrat.com/wissen/aktuelles/home-office-die-mitbestimmungsrechte-des-betriebsrats>
 FN 29: <https://www.jes-beratung.de/mitbestimmungstatbestaende/home-office-betriebsrat/auswahl-taetigkeiten-arbeitnehmer-umfang/>
 FN 30: <https://betriebsrat-kanzlei.de/themen/betriebsvereinbarung-home-office-mit-muster/>
 FN 31: <https://der-betrieb.de/meldungen/beendigung-des-homeoffice-mitbestimmung-des-betriebsrats/>
 FN 32: <https://www.weka.ch/themen/personal/lohn-und-gehalt/quellensteuer/article/grenzueberschreitendes-homeoffice-sozialversicherungs-und-steuertechnische-folgen/>
 FN 33: <https://www.paychex.de/wissenswertes/lohnabrechnung-updates/homeoffice-im-ausland-auf-die-sozialversicherung-achten>
 FN 34: <https://ecovis-kso.com/blog/reihe-zum-auslands-homeoffice-sozialversicherung/>
 FN 35: <https://artus.at/blog/homeoffice-grenzueberschreitende-telearbeit-neuerungen-im-zusammenhang-mit-der-sv-zustaendigkeit/>
 FN 36: <https://www.tk.de/firmenkunden/service/fachthemen/ausland/sv-recht-fuer-grenzgaenger-bei-home-office-im-eu-ausland-2096060>
 FN 37: <https://www.tk.de/firmenkunden/service/fachthemen/newsletter-bestellen/arbeitsort-im-arbeitsvertrag-regeln-2111206>

Fazit/Praxistipps für Arbeitgeber

Vereinbarungen treffen

Da es derzeit kein gesetzliches Recht auf Homeoffice gibt, liegt die Entscheidung darüber, ob und in welchem Umfang Mitarbeiter im Homeoffice arbeiten können, beim Arbeitgeber^{1,2}. Es ist ratsam, klare Regelungen im Arbeitsvertrag oder in einer separaten Zusatzvereinbarung festzuhalten^{3,4}. Diese Vereinbarung sollte Details wie den zeitlichen Umfang der Arbeit, die Erreichbarkeit und die Art der Arbeitszeiterfassung umfassen^{3,4}. Wenn ein Betriebsrat vorhanden ist, können diese Regelungen auch in einer Betriebsvereinbarung festgelegt werden³.

Arbeitszeit und Pausen

Die arbeitsrechtlichen Bestimmungen zur Arbeitszeit, einschließlich der Höchstarbeitszeit und der Ruhepausen, gelten auch im Homeoffice^{2,5}. Arbeitgeber müssen sicherstellen, dass diese Regelungen eingehalten werden, um Überlastung und gesundheitliche Risiken zu vermeiden^{5,6}. Die Erfassung der gesamten Arbeitszeit ist verpflichtend². Es empfiehlt sich, Online-Zeiterfassungssysteme zu nutzen, die ortsunabhängig funktionieren².

Arbeitsschutz und Gesundheit

Arbeitgeber sind verpflichtet, für den Arbeitsschutz und die Gesundheit ihrer Mitarbeiter Sorge zu tragen, unabhängig vom Arbeitsort^{6,7}. Dies beinhaltet die Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung für den Homeoffice-Arbeitsplatz^{7,8}. Mitarbeiter sollten in Bezug auf Sicherheit und Gesundheit geschult werden und die zur Verfügung gestellten Arbeitsmittel bestimmungsgemäß verwenden⁷. Psychische Belastungen, die durch die Arbeitsumgebung oder mangelnde soziale Kontakte entstehen können, sind ebenfalls zu berücksichtigen⁶.

Ausstattung und Arbeitsmittel

Die für die Arbeit im Homeoffice notwendigen Arbeitsmittel wie Laptops, Monitore, Telefone oder Softwarelizenzen müssen vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellt werden⁹. Die Regelungen zur Nutzung privater Geräte sowie die damit verbundenen Aspekte des Datenschutzes und der IT-Sicherheit sollten klar vertraglich geregelt werden^{4,9}.

Datenschutz und IT-Sicherheit

Arbeitgeber müssen sicherstellen, dass die Datenschutz- und Datensicherheitsanforderungen auch im Homeoffice eingehalten werden^{3,6,10}. Dies kann die Bereitstellung von geeigneter Hard- und Software, die Nutzung von VPN-Zugängen für den Zugriff auf die Unternehmens-IT und die Installation von sicheren Kommunikations-Tools umfassen².

Unfallversicherungsschutz

Der gesetzliche Unfallversicherungsschutz gilt auch für Unfälle, die im Homeoffice geschehen, sofern sie in direktem Zusammenhang mit der beruflichen Tätigkeit stehen⁹. Wege innerhalb der Wohnung, die beruflich bedingt sind (z. B. zum Drucker), sind abgedeckt, private Wege jedoch nicht^{4,9}.

Kostenübernahme

Es besteht keine grundsätzliche Pflicht für Arbeitgeber, die Kosten für das Homeoffice zu übernehmen⁹. Dies sollte jedoch in der individuellen Vereinbarung klar geregelt werden.

Rückkehr ins Büro

Sofern keine vertragliche Regelung existiert, kann der Arbeitgeber seine Mitarbeiter nicht einseitig aus dem Homeoffice zurück ins Büro beordern^{4,5}. In solchen Fällen muss eine neue Vereinbarung getroffen werden⁴. Wenn eine vertragliche Regelung über die Beendigung der Homeoffice-Tätigkeit und die Rückkehr an den Arbeitsplatz im Betrieb existiert, ist diese zu befolgen⁴.

Gegebenenfalls anfallende Bußgelder

Die Nichteinhaltung von Arbeitsschutz-, Arbeitszeit- oder Datenschutzvorschriften im Homeoffice kann zu erheblichen Bußgeldern für den Arbeitgeber führen^{1,3}.

Quellen:

FN 1: <https://www.e-recht24.de/arbeitsrecht/12409-recht-auf-homeoffice.html>

FN 2: <https://www.barmer.de/firmenkunden/gesund-arbeiten/gesundheitswissen-arbeitgeber/arbeit-digitalisierung/homeoffice-arbeitsvertrag-1298984>

FN 3: https://www.haufe.de/personal/arbeitsrecht/homeoffice-was-beim-arbeiten-von-zuhause-zu-beachten-ist_76_301172.html

FN 4: <https://mvp-rechtsanwalt.de/arbeitsrecht-home-office/>

FN 5: <https://www.arag.de/rechtsschutzversicherung/arbeitsrechtsschutz/home-office/>

FN 6: <https://www.tk.de/firmenkunden/service/fachthemen/newsletter-bestellen/homeoffice-rechtlich-und-organisatorisch-umsetzen-2087940>

FN 7: <https://www.ihk.de/schleswig-holstein/recht/arbeitsrecht/arbeitsrechtliche-grundlagen-des-homeoffice-6204638>

FN 8: <https://www.betriebsarztservice.de/checkliste-home-office-und-arbeitsschutz/>

FN 9: <https://www.kanzlei-chevalier.de/rechtsthemen/arbeitsrecht/arbeitsvertrag/homeoffice>

FN 10: <https://www.datenschutz-im-homeoffice.de/checkliste-fuer-homeoffice-vereinbarungen/>

Inklusionsvereinbarung

Definition und Zweck

Eine Inklusionsvereinbarung ist eine schriftliche Vereinbarung zwischen einem Arbeitgeber, der Schwerbehindertenvertretung sowie dem Betriebs- oder Personalrat. Ihr Hauptziel ist die Förderung und Verbesserung der Teilhabe von Menschen mit Behinderung am Arbeitsleben. Sie dient dazu, konkrete Ziele und Maßnahmen festzulegen, die die gleichberechtigte Einbeziehung und die Beschäftigungssituation von schwerbehinderten Menschen im Betrieb verbessern sollen. Die Vereinbarung soll helfen, potenzielle Hürden für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen von vornherein zu vermeiden und die Arbeitsbedingungen entsprechend anzupassen^{1,2,3}.

Gesetzliche Grundlagen

Die rechtliche Grundlage für Inklusionsvereinbarungen bildet das Neunte Buch Sozialgesetzbuch (SGB IX). Insbesondere ist § 166 SGB IX maßgeblich, der die Verpflichtung zum Abschluss einer Inklusionsvereinbarung regelt^{2,4,5}. Bis zum Inkrafttreten des Bundesteilhabegesetzes hieß diese Vereinbarung Integrationsvereinbarung, die nun durch die Inklusionsvereinbarung abgelöst wurde. Bereits bestehende Integrationsvereinbarungen behalten jedoch ihre Gültigkeit^{3,6}.

Wer schließt eine Inklusionsvereinbarung ab?

Die Inklusionsvereinbarung wird zwischen dem **Arbeitgeber** und der **Schwerbehindertenvertretung** sowie dem **Betriebsrat** oder **Personalrat** geschlossen^{1,2,7}. Falls im Unternehmen keine Schwerbehindertenvertretung vorhanden ist, übernimmt das Antragsrecht die entsprechende Interessenvertretung⁸. Das Integrationsamt oder Inklusionsamt kann zudem beratend hinzugezogen werden und soll bei der Überwindung von unterschiedlichen Auffassungen unterstützen^{4,5,8}.

Initiativrecht

Die Schwerbehindertenvertretung hat das Initiativrecht zur Verhandlung über den Abschluss einer Inklusionsvereinbarung. Das bedeutet, sie kann die Unternehmensleitung auffordern, über eine solche Vereinbarung zu sprechen^{7,8}. Gibt es keine Schwerbehindertenvertretung, können der Betriebs- oder Personalrat eine Inklusionsvereinbarung anregen^{7,8}.

Inhalt einer Inklusionsvereinbarung

§ 166 Absatz 2 SGB IX legt fest, welche Regelungen eine Inklusionsvereinbarung enthalten muss. Dies umfasst insbesondere:

Personalplanung: Hierzu gehören besondere Regelungen zur Beschäftigung eines angemessenen Anteils schwerbehinderter Frauen^{4,9}.

Arbeitsplatzgestaltung: Dies beinhaltet die barrierefreie Gestaltung von Arbeitsplätzen und Arbeitsumgebungen^{2,9,10}.

Gestaltung des Arbeitsumfelds: Anpassungen, die die Inklusion fördern^{1,9}.

Arbeitsorganisation und Arbeitszeit: Regelungen zur flexiblen Gestaltung der Arbeitsbedingungen^{1,2,9,10}.

Durchführung in Betrieben und Dienststellen: Die Umsetzung der Inklusionsmaßnahmen im Betriebsalltag^{1,2,9,10}.

Darüber hinaus können gemäß § 166 Absatz 3 SGB IX weitere Regelungen getroffen werden, wie z. B.:

- Angemessene Berücksichtigung schwerbehinderter Menschen bei der Besetzung freier Stellen.
- Anzustrebende Beschäftigungsquoten, einschließlich eines angemessenen Anteils schwerbehinderter Frauen^{1,2,4}.
- Regelungen zur Teilzeitarbeit^{1,2,4}.
- Ausbildung behinderter Jugendlicher^{2,4}.

- Durchführung des betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) und der betrieblichen Prävention^{4,11}.

Die Vereinbarung soll konkrete und messbare Ziele beinhalten, die auf die individuellen Gegebenheiten des jeweiligen Betriebs zugeschnitten sind⁸.

Rechtlicher Status und Wirksamkeit

Eine Inklusionsvereinbarung ist eine verbindliche Vereinbarung zwischen den Parteien^{1,10}. Sie stellt eine rechtliche Grundlage dar und bietet eine belastbare Arbeitsgrundlage in Fragen der Inklusion¹. Es gibt zwar keinen rechtlichen Zwang zum Abschluss einer Inklusionsvereinbarung, jedoch besteht die Verpflichtung, Verhandlungen hierüber aufzunehmen, wenn sie von der Schwerbehindertenvertretung initiiert wird^{7,11}. Grundsätzlich ist eine Inklusionsvereinbarung keine Pflicht, aber wenn sie einmal abgeschlossen ist, ist sie im vereinbarten Zeitraum bindend^{2,11}. Ohne eine Bezugnahme Klausel im Arbeitsvertrag hat ein einzelner Arbeitnehmer jedoch in der Regel keine einklagbaren Ansprüche direkt aus der Inklusionsvereinbarung⁵.

Vorteile einer Inklusionsvereinbarung

Für Arbeitgeber: Sie schafft eine verbindliche Basis für Inklusionsfragen, kann die Arbeitsplatzgestaltung verbessern und somit die Produktivität steigern. Ein konstruktiver Umgang mit Behinderung kann Kosten senken, die gesetzliche Beschäftigungsquote kann leichter erfüllt werden, und das Unternehmensimage wird positiv beeinflusst¹.

Für schwerbehinderte Arbeitnehmer: Die Arbeitsbedingungen werden idealerweise verbessert und an individuelle Bedürfnisse angepasst, was zu besseren Berufschancen führt^{1,3}.

Für alle Mitarbeiter: Sie kann auch Informationen darüber enthalten, wie das Unternehmen Mitarbeiter nach einer Erkrankung oder einem Unfall unterstützen würde⁷.

Für Interessenvertretungen (Schwerbehindertenvertretung, Betriebsrat/Personalrat): Sie erweitert die Handlungsmöglichkeiten, schafft klare Spielregeln und kann zu einer höheren Akzeptanz der geleisteten Arbeit führen^{8,12}.

Erarbeitung und Umsetzung

Tragfähige Inklusionsvereinbarungen basieren auf einer guten Zusammenarbeit aller Beteiligten und einem zielorientierten Prozess. Dies beinhaltet eine Verständigung über die Ausgangsbasis (Präambel), eine Analyse der Ist-Situation im Betrieb, die Festlegung konkreter und erreichbarer Ziele sowie die Erarbeitung von Maßnahmen zur Umsetzung^{7,8}. Die Vereinbarung sollte individuell auf den Betrieb zugeschnitten sein und kann beispielsweise eine Präambel (Darlegung der Haltung zu Inklusion), eine Ist-Analyse (Bestandsaufnahme) und konkrete Zielvereinbarungen enthalten^{7,8}. Eine aktive Mitgestaltung durch alle Beteiligten ist für die erfolgreiche Umsetzung entscheidend¹³.

Quellen:

- FN 1: <https://kliemt.blog/2024/01/29/die-inklusionsvereinbarung-ein-ueberblick/>
 FN 2: <https://www.lexware.de/wissen/unternehmerlexikon/inklusionsvereinbarung/>
 FN 3: <https://mittendrin.fdst.de/inklusionsvereinbarung/>
 FN 4: <https://www.hensche.de/Rechtsanwalt-Arbeitsrecht-Gesetze-Sozialgesetzbuch-Neuntes-Buch-SGB-IX-p166.html>
 FN 5: <https://www.betriebsrat.com/wissen/aktuelles/integration-schwer-behinderter-kollegen-durch-inklusionsvereinbarung-en>
 FN 6: <https://de.wikipedia.org/wiki/Inklusionsvereinbarung>
 FN 7: <https://www.inklusives-arbeitsleben.lwl.org/inklusionsvereinbarung/>
 FN 8: <https://www.bih.de/integrationsaemter/medien-und-publikationen/fachlexikon/detail/inklusionsvereinbarung/>
 FN 9: <https://www.betriebsrat.de/betriebsratslexikon/br/inklusionsvereinbarung>
 FN 10: https://www.anwalt.de/rechtstipps/die-inklusionsvereinbarung_152799.html
 FN 11: <https://www.talentplus.de/inklusion-gestalten/inklusion-in-der-praxis/inklusionsvereinbarung/>
 FN 12: <https://www.kvjs.de/fileadmin/publikationen/ratgeber/KVJS-Ratgeber-Inklusionsvereinbarung.pdf>
 FN 13: https://www.bmjbv.de/SharedDocs/Downloads/DE/Themen/Nav_Themen/RahmenvereinbarungIntegrationSchwerbehinderterMenschen.pdf?__blob=publicationFile&v=3

Fazit/Praxistipps für Arbeitgeber

Gesetzliche Grundlagen verstehen und anerkennen: Machen Sie sich mit den relevanten Vorschriften des Neunten Sozialgesetzbuches (SGB IX), insbesondere § 166, vertraut, die die rechtlichen Rahmenbedingungen

für Inklusionsvereinbarungen schaffen.^{1,2,3,4} Klären Sie, dass eine Inklusionsvereinbarung ein verbindliches Dokument ist.^{5,6}

Zusammenarbeit mit Interessenvertretungen suchen: Eine Inklusionsvereinbarung wird in der Regel zwischen dem Arbeitgeber, der Schwerbehindertenvertretung und dem Betriebs- oder Personalrat geschlossen.^{1,2,3,4,5,7,8} Bei Bedarf kann auch das Integrationsamt oder Inklusionsamt beratend hinzugezogen werden, um bei der Überwindung von unterschiedlichen Auffassungen zu unterstützen.^{1,3,4,7,9}

Bestandsaufnahme durchführen: Bevor konkrete Ziele vereinbart werden, ist es ratsam, eine interne Bestandsaufnahme durchzuführen.⁵ Analysieren Sie die aktuelle Situation bezüglich der Beschäftigung und Teilhabe von Menschen mit Behinderungen in Ihrem Unternehmen.

Konkrete und messbare Ziele festlegen: Formulieren Sie realistische, aber ambitionierte Ziele, die klar verständlich und messbar sind.⁹ Absichtserklärungen allein reichen nicht aus.⁹

Regelmäßige Überprüfung und Berichterstattung etablieren: Um sicherzustellen, dass die Ziele der Inklusionsvereinbarung erreicht werden, sollten Sie regelmäßig den Fortschritt beobachten und berichten.² Dies kann durch ein Controllingsystem und Berichtspflichten geschehen.

Breiten Raum für Regelungen nutzen: Eine Inklusionsvereinbarung kann eine Vielzahl von Aspekten abdecken, darunter:

Angemessene Berücksichtigung bei der Besetzung von Stellen.^{3,4,5,10}

Festlegung einer anzustrebenden Beschäftigungsquote, auch für schwerbehinderte Frauen.^{3,4,10}

Regelungen zur Teilzeitarbeit.^{3,4,10}

Ausbildung von Jugendlichen mit Behinderung.^{3,4,10}

Umsetzung von betrieblicher Prävention und betrieblichem Eingliederungsmanagement.^{3,4,10}

Gestaltung barrierefreier Arbeitsplätze und Arbeitsumfelder.^{1,2,3,7}

Anpassung von Arbeitsorganisation und Arbeitszeit.^{1,2,3,11}

Einbindung von Betriebs- oder Werksärzten.^{3,4}

Langfristige Perspektive einnehmen: Die Erarbeitung und der Abschluss einer Inklusionsvereinbarung können zeitaufwändig sein. Planen Sie ausreichend Zeit für Vorbereitung und Verhandlungen ein, möglicherweise bis zu einem Jahr.⁹

Einbindung von Betroffenen: Beziehen Sie schwerbehinderte und gleichgestellte Kolleginnen und Kollegen frühzeitig in den Prozess ein und erkundigen Sie sich nach ihren konkreten Wünschen und Bedürfnissen.⁹

Vielfalt als Stärke begreifen: Eine erfolgreiche Inklusion stärkt das gesamte Unternehmen durch Vielfalt und Innovation.¹ Betrachten Sie die Umsetzung von Inklusion als Chance zur Weiterentwicklung.

Besonderes Augenmerk auf schwerbehinderte Frauen: Bei der Personalplanung sollten Sie besondere Regelungen vorsehen, um die Beschäftigung eines angemessenen Anteils schwerbehinderter Frauen sicherzustellen.^{2,3,4,11}

Quellen:

FN 1: <https://www.lexware.de/wissen/unternehmerlexikon/inklusionsvereinbarung/>

FN 2: <https://de.wikipedia.org/wiki/Inklusionsvereinbarung>

FN 3: <https://www.sozialgesetzbuch-sgb.de/sgbix/166.html>

FN 4: <https://www.hensche.de/Rechtsanwalt-Arbeitsrecht-Gesetze-Sozialgesetzbuch-Neuntes-Buch-SGB-IX-p166.html>

FN 5: <https://kliemt.blog/2024/01/29/die-inklusionsvereinbarung-ein-ueberblick/>

FN 6: https://www.anwalt.de/rechtstipps/die-inklusionsvereinbarung_152799.html

FN 7: <https://mittendrin.fdst.de/inklusionsvereinbarung/>

FN 8: <https://www.betriebsrat.de/betriebsratslexikon/br/inklusionsvereinbarung>

FN 9: <https://www.betriebsrat.de/betriebsratslexikon/sbv/inklusionsvereinbarung>

FN 10: <https://www.bih.de/integrationsaemter/medien-und-publikationen/fachlexikon/detail/inklusionsvereinbarung/>

FN 11: https://www.komsem.de/wp-content/uploads/2023/05/Inklusionsvereinbarung_neu.pdf

Insolvenz

Bedeutung und Grundsätze

Die Insolvenz eines Arbeitgebers stellt für Arbeitnehmer eine erhebliche Verunsicherung dar, da Lohnzahlungen ausbleiben und die Arbeitsplätze gefährdet sind. Das deutsche Arbeitsrecht und die Insolvenzordnung (InsO) sehen jedoch besondere Schutzmechanismen vor, um die Rechte der Arbeitnehmer zu wahren^{1,2}. Die Insolvenz eines Unternehmens bedeutet, dass es seinen Zahlungsverpflichtungen nicht mehr nachkommen kann³. Das Ziel des Insolvenzverfahrens ist es primär, die Zahlungsfähigkeit des Unternehmens wiederherzustellen. Gelingt dies nicht, soll die vorhandene Masse (Vermögen) so weit wie möglich zur Befriedigung der Gläubiger, einschließlich der Arbeitnehmer, verwendet werden^{3,4}.

Rechte der Arbeitnehmer

Insolvenzgeld

Ein zentraler Schutzmechanismus für Arbeitnehmer ist das Insolvenzgeld, das von der Bundesagentur für Arbeit gezahlt wird^{5,6,7}. Dieses sichert ausstehende Lohnansprüche für die letzten drei Monate vor Eintritt eines sogenannten "Insolvenzereignisses"^{5,7}. Ein Insolvenzereignis liegt vor, wenn ein Insolvenzverfahren über das Vermögen des Arbeitgebers eröffnet wird, mangels Masse abgewiesen wird oder der Betrieb vollständig eingestellt wurde^{5,6,8}.

Anspruchsberechtigt sind grundsätzlich alle Arbeitnehmer, die beschäftigt waren, einschließlich Minijobbern, Auszubildenden und Rentnern mit Arbeitsvertrag. Selbstständige und freie Mitarbeiter haben keinen Anspruch^{5,8}. Voraussetzung ist, dass Lohnforderungen für die letzten drei Monate vor dem Insolvenzereignis bestehen und der Arbeitgeber insolvent ist⁵.

Das Insolvenzgeld deckt den Nettolohn ab und berücksichtigt auch Sonderzahlungen wie Urlaubs- oder Weihnachtsgeld^{7,9}. Es wird in der Höhe des Nettolohns gezahlt, wobei eine Beitragsbemessungsgrenze als Höchstgrenze gilt⁷. Arbeitnehmer müssen das Insolvenzgeld innerhalb einer Ausschlussfrist von zwei Monaten nach dem Insolvenzereignis bei der Agentur für Arbeit beantragen und diverse Unterlagen einreichen¹. Die Agentur für Arbeit zahlt oft einen Vorschuss auf das Insolvenzgeld^{7,9}. Mit der Auszahlung des Insolvenzgeldes gehen die Lohnansprüche der Arbeitnehmer gegen den Arbeitgeber auf die Bundesagentur für Arbeit über⁷.

Lohnansprüche und Gehalt

Grundsätzlich haben Arbeitnehmer einen Anspruch auf Lohn und Gehalt, auch wenn der Arbeitgeber insolvent ist¹. Offene Lohnforderungen haben im Insolvenzverfahren grundsätzlich Vorrang vor anderen Gläubigerforderungen^{1,10}. Dies gilt jedoch nur für einen Zeitraum von drei Monaten vor der Insolvenzeröffnung, die durch das Insolvenzgeld abgedeckt sind¹. Lohnforderungen, die weiter zurückliegen, müssen als Insolvenzforderung zur Tabelle angemeldet werden und werden meist nur anteilig nach Abschluss des Verfahrens ausgezahlt¹.

Urlaubsansprüche und Überstunden

Urlaubsansprüche: Offene Urlaubsansprüche gehen bei einem Betriebsübergang grundsätzlich auf den Erwerber über und werden nicht durch Insolvenzverwalterangebote beschränkt¹¹.

Überstunden: Überstunden, die vor den letzten drei Monaten vor Insolvenzeröffnung geleistet wurden, können nur als Insolvenzforderung zur Tabelle angemeldet werden¹. Überstunden aus den letzten drei Monaten vor Insolvenzeröffnung sind über das Insolvenzgeld abgesichert¹. Nach der Insolvenzanmeldung geleistete Überstunden gelten als Masseforderung und werden vorrangig bedient¹.

Kündigungsschutz

Die Insolvenz des Arbeitgebers allein rechtfertigt noch keine Kündigung^{12,13}. Grundsätzlich gelten weiterhin die allgemeinen Kündigungsschutzvorschriften¹⁴. Allerdings gibt es Besonderheiten bei der Kündigungsfrist durch den Insolvenzverwalter^{14,15}.

Kündigungsfrist des Insolvenzverwalters: Gemäß § 113 InsO kann der Insolvenzverwalter Arbeitsverhältnisse mit einer Frist von drei Monaten zum Monatsende kündigen, unabhängig von der Dauer des Arbeitsverhältnisses oder den vertraglich vereinbarten längeren Fristen^{2,14,15}. Kürzere vertragliche oder gesetzliche Fristen bleiben

bestehen¹⁴. Auch Arbeitnehmer können unter Einhaltung der dreimonatigen Frist kündigen^{2,15}.

Sozialauswahl: Bei betriebsbedingten Kündigungen muss der Insolvenzverwalter eine Sozialauswahl durchführen, bei der Kriterien wie Betriebszugehörigkeit, Alter und Unterhaltungspflichten berücksichtigt werden^{12,14}.

Besonderer Kündigungsschutz: Der besondere Kündigungsschutz für bestimmte Personengruppen (z. B. Betriebsratsmitglieder, Schwerbehinderte, Schwangere) besteht grundsätzlich fort. Allerdings kann dieser Schutz in der Insolvenz eingeschränkt sein^{1,14,15}. Beispielsweise kann der Insolvenzverwalter nach § 113 InsO unter Beachtung der kündigungsschutzrechtlichen Bestimmungen vorzeitig kündigen, wobei dem Arbeitnehmer dann ggf. ein Schadensersatzanspruch zusteht¹.

Kündigungsschutzklage: Arbeitnehmer können auch im Insolvenzverfahren eine Kündigungsschutzklage einreichen. Die Frist hierfür beträgt drei Wochen nach Zugang der Kündigung^{15,16}.

Abfindungen und Sozialpläne

Ein gesetzlicher Anspruch auf Abfindung besteht bei Arbeitgeberinsolvenz nicht¹. In der Praxis wird jedoch oft im Rahmen von Kündigungsschutzklagen eine Einigung über eine Abfindung erzielt¹. Abfindungen, die nach Insolvenzeröffnung entstehen, sind Masseverbindlichkeiten und werden aus der Insolvenzmasse ausgeglichen¹⁰. Ansprüche aus Sozialplänen, die vor oder auch nach Insolvenzeröffnung geschlossen wurden, haftet der Betriebserwerber in der Regel nicht¹¹.

Betriebsübergang (§ 613a BGB)

Bei einem Betriebsübergang im Rahmen einer Insolvenz gehen die bestehenden Arbeitsverhältnisse automatisch auf den neuen Inhaber über¹. Der Erwerber tritt in die Rechte und Pflichten aus den Arbeitsverhältnissen ein^{11,17}. Dies gilt grundsätzlich auch für Forderungen aus der Zeit vor der Insolvenzeröffnung, wobei der Erwerber nicht für solche Ansprüche haftet, die bereits vor Eröffnung des Insolvenzverfahrens entstanden waren¹¹. Urlaubsansprüche und Guthaben aus Arbeitszeitkonten gehen jedoch auf den Erwerber über¹¹. Dem Arbeitnehmer steht bei einem Betriebsübergang ein Widerspruchsrecht zu^{1,11}.

Insolvenzanfechtung

Die Insolvenzanfechtung ist ein Instrument, das dem Insolvenzverwalter ermöglicht, Rechtshandlungen des Schuldners vor Insolvenzeröffnung rückgängig zu machen, um die Insolvenzmasse zu mehrten^{18,19}. Dies kann auch Lohnzahlungen betreffen, wenn diese die Gläubiger benachteiligt haben könnten^{18,20}. Allerdings sind solche Anfechtungen bei Lohnzahlungen für bereits geleistete Arbeit in der Regel nur unter engen Voraussetzungen möglich und betreffen oft nicht Fälle, in denen die Zahlungen rechtswirksam erfolgten oder der Arbeitnehmer von der drohenden Zahlungsunfähigkeit nichts wusste^{18,19,21,22}. Viele Gerichte entscheiden, dass bereits erhaltene Lohnzahlungen in der Regel vom Arbeitnehmer behalten werden können^{19,21,22}.

Wichtige Fristen und Handlungen für Arbeitnehmer

Antrag auf Insolvenzgeld: Zwei Monate nach dem Insolvenzereignis¹.

Kündigungsschutzklage: Drei Wochen nach Zugang der Kündigung^{15,16}.

Arbeitszeugnis: Beantragen¹⁰.

Informationen des Insolvenzverwalters und Betriebsrats: Einholen^{1,10}.

Die Insolvenz des Arbeitgebers ist eine komplexe Situation, die für Arbeitnehmer einschneidende Folgen haben kann. Eine frühzeitige Information über die eigenen Rechte und eine sorgfältige Wahrnehmung dieser ist essenziell, um finanzielle und berufliche Nachteile zu minimieren¹.

Quellen:

- FN 1: <https://www.arbeitsrechtsiegen.de/artikel/arbeitsrecht-bei-insolvenz-rechte-der-arbeitnehmer-bei-betriebsschliessung/>
 FN 2: <https://danielweigert.de/leistung/nebegebiete-des-arbeitsrechts/arbeitsrecht-in-der-insolvenz/>
 FN 3: <https://www.die-kuendigungsschutzkanzlei.de/blog/insolvenz-des-arbeitgebers-was-tun-als-arbeitnehmer/>
 FN 4: <https://www.insolvenz-arbeitsrecht.de/Fachbegriffe%20im%20Insolvenzverfahren.html>
 FN 5: <https://www.ra-poepfel.de/arbeitsrecht-lexikon/insolvenzgeld/>
 FN 6: <https://www.arbeitsagentur.de/arbeitslos-arbeit-finden/arbeitslosengeld/finanzielle-hilfen/insolvenzgeld-arbeitnehmer>
 FN 7: <https://www.verdi.de/service/fragen-antworten/++co++8a2d7d66-a3e3-11e0-7513-00093d114afd>
 FN 8: <https://www.ergo.de/de/rechtsportal/arbeitsrecht/wer-bekommt-insolvenzausfallgeld>

FN 9: <https://www.allrecht.de/alles-was-recht-ist/insolvenzausfallgeld/>
 FN 10: <https://www.kanzlei-chevalier.de/rechtsthemen/arbeitsrecht/arbeitsvertrag/was-tun-bei-insolvenz-des-arbeitgebers>
 FN 11: <https://kliemt.blog/2017/11/15/betriebsuebergang-in-der-insolvenz-alles-auf-anfang/>
 FN 12: <https://www.kupka-stillfried.de/aktuell/kuendigung-und-kuendigungsschutz-in-der-insolvenz>
 FN 13: https://www.haufe.de/personal/entgelt/insolvenz-sozialversicherung-lohnsteuer-arbeitsrecht/kuendigung-und-kuendigungsfrist-im-insolvenzverfahren_78_529458.html
 FN 14: <https://www.wbs.legal/arbeitsrecht/kuendigung/kuendigungsschutz-bei-insolvenz-des-arbeitgebers/>
 FN 15: <https://abfindungshero.de/kuendigung-bei-insolvenz/>
 FN 16: <https://www.ra-poeppel.de/kuendigung/insolvenz/>
 FN 17: <https://www.insoinfo.de/pages/insolvenzrecht/9-Betriebs>
 FN 18: <https://www.insolvenz-arbeitsrecht.de/anfechtung-arbeitslohn-insolvenz-grunds%E4tze.html>
 FN 19: <https://www.arbeitsrechtsiegen.de/artikel/lohnruueckzahlung-bei-insolvenz-des-arbeitgebers/>
 FN 20: <https://www.etl-rechtsanwaelte.de/stichworte/arbeitsrecht/insolvenzanfechtung>
 FN 21: https://www.hensche.de/Insolvenzanfechtung_Lohnzahlungen_Zwangsvollstreckung_Ausschlussfristen_BAG_6AZ_R466-12.html
 FN 22: https://www.hensche.de/Arbeitsrecht_aktuell_Arbeitgeber_insolvent_Lohn_Gehalt_Anfechtung_Thueringer_LAG_8_Sa32-09.html

Fazit/Praxistipps für Arbeitgeber

Umfassende Informationspflichten wahrnehmen: Bei einer Insolvenz des Unternehmens sind Sie als Arbeitgeber verpflichtet, Ihre Arbeitnehmer umgehend über die Eröffnung des Insolvenzverfahrens zu informieren, sobald Ihnen der entsprechende Beschluss des Insolvenzgerichts vorliegt. Dies kann entweder durch direkte Benachrichtigung aller Mitarbeiter oder durch Information des Betriebsrats geschehen.¹ Bei Nichtbeachtung können rechtliche Konsequenzen drohen.

Ausstehende Lohnzahlungen managen: Wenn Löhne oder Gehälter ausstehen, sollten Arbeitnehmer schriftlich zur Zahlung aufgefordert werden.¹ Zahlungsrückstände, die vor der Insolvenzeröffnung entstanden sind, können nur als Insolvenzforderungen angemeldet und werden oft nur anteilig beglichen.^{2,3} Überstunden, die in den letzten drei Monaten vor der Insolvenzeröffnung geleistet wurden, sind jedoch durch das Insolvenzgeld abgedeckt.² Lohnforderungen, die nach der Insolvenzeröffnung entstehen, gelten als Masseverbindlichkeiten und werden vorrangig bedient.³

Kündigungsfristen beachten und Kommunikation sicherstellen: Grundsätzlich gelten vor der Insolvenzeröffnung die regulären Kündigungsfristen.⁴ Nach der Eröffnung des Insolvenzverfahrens kann sich der Insolvenzverwalter auf eine verkürzte Kündigungsfrist von maximal drei Monaten berufen, sofern tarifvertragliche oder arbeitsvertragliche Fristen länger sind.^{1,2} Dennoch dürfen bei Kündigungen die allgemeinen Kündigungsschutzbestimmungen nicht ignoriert werden; die Insolvenz allein rechtfertigt noch keine Kündigung.^{2,5} Der Insolvenzverwalter tritt nach der Eröffnung des Insolvenzverfahrens an die Stelle des Arbeitgebers.^{1,3}

Sozialpläne strategisch gestalten: Bei geplanten Betriebsänderungen, insbesondere bei einer Betriebsschließung, müssen Sie mit dem Betriebsrat über einen Interessenausgleich und einen Sozialplan verhandeln.⁵ Ein Sozialplan soll die wirtschaftlichen Nachteile für die Arbeitnehmer abmildern und kann Leistungen wie Abfindungen oder Umschulungsmaßnahmen beinhalten.⁶ Beachten Sie jedoch, dass in der Insolvenz die Höhe der Abfindungen gesetzlich begrenzt ist, meist auf zweieinhalb Bruttomonatsgehälter pro Arbeitnehmer.^{7,8} Forderungen aus Sozialplänen, die vor der Insolvenzeröffnung vereinbart wurden, sind oft nur noch als einfache Insolvenzforderungen zu betrachten und bieten wenig Aussicht auf vollständige Begleichung.⁹

Informationen über das Insolvenzgeld bereitstellen: Machen Sie Arbeitnehmer auf die Möglichkeit des Insolvenzgeldes aufmerksam, eine Leistung der Bundesagentur für Arbeit, die ausstehenden Lohn für bis zu drei Monate abdeckt.^{5,10,11} Arbeitnehmer müssen dieses innerhalb einer Frist von zwei Monaten nach dem Insolvenzeignis beantragen.² Dies ist eine wichtige finanzielle Absicherung, um Lohnausfälle während der Insolvenz zu überbrücken.^{10,11}

Überstundenmanagement in der Insolvenz: Überstunden, die vor den letzten drei Monaten vor Verfahrenseröffnung geleistet wurden, sind nur als Insolvenzforderungen anzumelden und werden meist nur teilweise ausgezahlt.² Überstunden, die nach der Insolvenzeröffnung geleistet werden, gelten als Masseverbindlichkeiten und werden vorrangig bedient.²

Beratung in Anspruch nehmen: In dieser komplexen Situation ist es ratsam, juristischen Rat einzuholen, um alle rechtlichen Schritte korrekt zu vollziehen und die Ansprüche aller Beteiligten zu wahren.¹² Sowohl Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer sollten sich bei Fragen zur Insolvenz und den damit verbundenen

arbeitsrechtlichen Folgen an spezialisierte Anwälte oder Rechtsberatungsstellen wenden.^{2,4}

Quellen:

FN 1: <https://www.kanzlei-hasselbach.de/blog/was-tun-bei-insolvenz-des-arbeitgebers/>

FN 2: <https://www.arbeitsrechtsiegen.de/artikel/arbeitsrecht-bei-insolvenz-rechte-der-arbeitnehmer-bei-betriebsschliessung/>

FN 3: <https://www.kluge-recht.de/arbeitsrecht-ratgeber/folgen-der-insolvenz-des-arbeitgebers-fuer-arbeitnehmer/>

FN 4: <https://www.kanzlei-chevalier.de/rechtsthemen/arbeitsrecht/arbeitsvertrag/was-tun-bei-insolvenz-des-arbeitgebers>

FN 5: <https://www.die-kuendigungsschutzkanzlei.de/blog/insolvenz-des-arbeitgebers-was-tun-als-arbeitnehmer/>

FN 6: <https://www.ra-poeppel.de/was-ist-ein-sozialplan-und-wie-schuetzt-er-arbeitnehmer-in-der-insolvenz/>

FN 7: <https://www.insolvenz-arbeitsrecht.de/sozialplan%20insolvenz.html>

FN 8: <https://kliemt.blog/2017/01/10/der-sozialplan-in-der-insolvenz/>

FN 9: <https://kluge-seminare.de/br-portal/wissen/wirtschaftliche-angelegenheiten/sozialplan-in-der-insolvenz/>

FN 10: <https://www.anwalt.de/rechtstipps/insolvenzgeld-schutz-fuer-arbeitnehmer-bei-arbeitgeberinsolvenz-241249.html>

FN 11: <https://www.ra-poeppel.de/arbeitsrecht-lexikon/insolvenzgeld/>

FN 12: <https://www.macht-immer-sinn.de/betriebsinsolvenz-wenn-die-firma-insolvent-ist>

Insolvenzgeld

Das Insolvenzgeld ist eine wichtige Leistung der Bundesagentur für Arbeit, die Arbeitnehmer davor schützen soll, bei einer Insolvenz des Arbeitgebers ihre ausstehenden Lohn- und Gehaltszahlungen zu verlieren^{1,2,3,4}. Es dient als Ersatz für das nicht gezahlte Arbeitsentgelt und sichert den Lebensunterhalt für einen bestimmten Zeitraum^{1,2,3}.

Gesetzliche Grundlagen

Die rechtlichen Grundlagen für das Insolvenzgeld finden sich hauptsächlich im Dritten Buch Sozialgesetzbuch (SGB III), insbesondere in den §§ 165 bis 171 SGB III². Diese Vorschriften regeln die Voraussetzungen für den Anspruch, den Bezugszeitraum, die Antragsfrist, die Höhe und den Umfang der Leistung sowie die Übernahme von Sozialversicherungsbeiträgen¹.

Anspruchsvoraussetzungen und Insolvenzereignis

Einen Anspruch auf Insolvenzgeld haben grundsätzlich alle Arbeitnehmer, die im Inland beschäftigt waren, einschließlich Minijobbern, Teilzeitkräften und Auszubildenden^{4,5}. Nicht anspruchsberechtigt sind in der Regel Selbstständige oder Geschäftsführer, die gleichzeitig Gesellschafter sind, es sei denn, es wurde nachgewiesen, dass eine tatsächliche abhängige Beschäftigung vorlag^{4,6}.

Ein Anspruch auf Insolvenzgeld besteht, wenn ein sogenanntes Insolvenzereignis eintritt^{3,7}. Dazu zählen:

- Die Eröffnung eines Insolvenzverfahrens über das Vermögen des Arbeitgebers^{3,8,9,10,11}.
- Die Abweisung des Antrags auf Eröffnung des Insolvenzverfahrens mangels Masse^{3,7,8,10,11}. Dies bedeutet, dass nicht genügend Vermögen zur Deckung der Verfahrenskosten vorhanden ist.
- Die vollständige Einstellung der Betriebstätigkeit im Inland, wenn kein Insolvenzantrag gestellt wurde und offensichtlich kein Insolvenzverfahren mehr in Betracht kommt^{3,8,10,11}. Dies kann auch eintreten, wenn der Arbeitgeber "abgetaucht" ist⁷.

Es ist nicht zwingend erforderlich, dass das Arbeitsverhältnis zum Zeitpunkt des Insolvenzereignisses noch besteht. Auch Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis kurz vor der Insolvenz beendet wurde, können unter Umständen Anspruch auf Insolvenzgeld haben³.

Bezugszeitraum und Höhe

Das Insolvenzgeld wird für die letzten drei Monate des Arbeitsverhältnisses vor dem Eintritt des Insolvenzereignisses gezahlt^{1,3,5,8,9,10,12,13}. Es ersetzt das Nettoarbeitsentgelt, das dem Arbeitnehmer zusteht^{1,4,8,14,15}. Berücksichtigt werden können auch Sonderzahlungen wie Urlaubs- oder Weihnachtsgeld, sofern sie vertraglich vereinbart und in diesem Zeitraum fällig waren^{8,9,13,15}. Überstunden werden ebenfalls berücksichtigt, wenn sie in dem relevanten Zeitraum erarbeitet wurden⁸.

Die Höhe des Insolvenzgeldes ist auf die Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Renten- und Arbeitslosenversicherung begrenzt^{13,15}. Abfindungen oder Ansprüche auf Urlaubsabgeltung sind in der Regel nicht durch das Insolvenzgeld abgedeckt¹³.

Antragstellung und Fristen

Das Insolvenzgeld wird nicht automatisch, sondern nur auf Antrag des Arbeitnehmers von der Agentur für Arbeit gewährt^{1,2,4,16}. Der Antrag muss innerhalb einer gesetzlichen Ausschlussfrist von zwei Monaten nach dem sogenannten Insolvenzereignis gestellt werden^{2,3,8,9,13,16}. Als Insolvenzereignis gilt in der Regel die Eröffnung des Insolvenzverfahrens oder die Abweisung des Antrags mangels Masse^{3,7,8,10}.

Versäumt ein Arbeitnehmer die Frist aus Gründen, die er nicht zu vertreten hat, kann er den Antrag innerhalb von zwei Monaten nach Wegfall des Hindernisses stellen^{8,13,16}. Die Fristversäumnis ist schuldhaft, wenn sich der Arbeitnehmer nicht mit der erforderlichen Sorgfalt um die Durchsetzung seiner Ansprüche bemüht hat¹⁶.

Der Antrag kann schriftlich oder elektronisch bei der zuständigen Agentur für Arbeit gestellt werden^{1,2,4,7,12}. Erforderliche Unterlagen sind in der Regel eine Insolvenzbescheinigung, der Arbeitsvertrag, die letzten drei

Gehaltsabrechnungen und ggf. das Aktenzeichen des Insolvenzverfahrens^{3,7,9,12}. Mit der Antragstellung gehen die Lohnansprüche des Arbeitnehmers gegen den Arbeitgeber auf die Bundesagentur für Arbeit über⁸.

Weitere Aspekte

Sozialversicherungsbeiträge: Zahlt der Arbeitgeber aufgrund der Insolvenz keine Sozialversicherungsbeiträge, übernimmt die Agentur für Arbeit diese auf Antrag der Einzugsstelle^{9,14}.

Arbeitslosengeld: Parallel zum Insolvenzgeld kann unter Umständen ein Anspruch auf Arbeitslosengeld (ALG I) bestehen, insbesondere für die Zeit nach dem Ende des Arbeitsverhältnisses^{1,3}. Das Insolvenzgeld wird auf das ALG I angerechnet, ohne die Anspruchsdauer zu verkürzen⁹.

Kündigungsschutz: Trotz einer Insolvenz bleiben die allgemeinen Kündigungsschutzbestimmungen bestehen. Für bestimmte Personengruppen wie Schwangere, Schwerbehinderte oder Betriebsratsmitglieder gilt ein besonderer Kündigungsschutz⁹.

Urlaubsansprüche und Überstunden: Urlaubsansprüche bleiben grundsätzlich erhalten⁹. Die Behandlung von Überstunden hängt von ihrer Fälligkeit ab^{14,17}.

Betriebsratsmitwirkung: Der Betriebsrat hat auch im Insolvenzfall Mitbestimmungsrechte bei betriebsrelevanten Entscheidungen⁹.

Wichtige Hinweise

- Das Insolvenzgeld ist eine Leistung der Bundesagentur für Arbeit und deckt in der Regel den Nettolohn ab.
- Es wird für maximal die letzten drei Monate vor dem Insolvenzereignis gezahlt.
- Ein schriftlicher oder elektronischer Antrag ist zwingend erforderlich und muss fristgerecht gestellt werden.
- Sonderzahlungen können mitabgedeckt sein, wenn sie in den relevanten Zeitraum fallen.
- Ansprüche auf Abfindungen oder Urlaubsabgeltung sind in der Regel nicht vom Insolvenzgeld umfasst.
- Es ist ratsam, sich frühzeitig über die notwendigen Schritte zu informieren und die erforderlichen Unterlagen vollständig einzureichen. Bei komplexen Sachverhalten kann die Unterstützung durch einen Anwalt für Arbeitsrecht sinnvoll sein^{2,4}

Quellen:

- FN 1: <https://www.bbl-law.com/lexikon/insolvenzgeld/>
 FN 2: <https://www.anwalt.de/rechtstipps/insolvenzgeld-bei-insolvenz-des-arbeitgebers-wie-und-unter-welchen-voraussetzungen-bekomme-ich-insolvenzgeld-239272.html>
 FN 3: <https://www.ra-poeppel.de/arbeitsrecht-lexikon/insolvenzgeld/>
 FN 4: <https://lotus-arbeitsrecht.de/glossar/wiebeantrageichinsolvenzgeld/>
 FN 5: <https://www.kanzlei-chevalier.de/rechtsthemen/arbeitsrecht/arbeitsvertrag/was-tun-bei-insolvenz-des-arbeitgebers>
 FN 6: <https://www.tk-lex.tk.de/externalcontent/-/content/serviceld/2010/externalcontentid/HI521415.html>
 FN 7: <https://www.arag.de/rechtsschutzversicherung/arbeitsrechtsschutz/insolvenzgeld/>
 FN 8: https://www.123recht.de/ratgeber/arbeitsrecht/Das-Insolvenzgeld-__a134232.html
 FN 9: <https://www.arbeitsrechtsiegen.de/artikel/arbeitsrecht-bei-insolvenz-rechte-der-arbeitnehmer-bei-betriebsschliessung/>
 FN 10: <https://www.bmas.de/DE/Arbeit/Arbeitsfoerderung/Beschaefigungssicherung/insolvenzgeld.html>
 FN 11: https://www.gesetze-im-internet.de/sgb_3/_165.html
 FN 12: <https://www.arbeitsagentur.de/arbeitslos-arbeit-finden/arbeitslosengeld/finanzielle-hilfen/insolvenzgeld-arbeitnehmer>
 FN 13: <https://www.kluge-recht.de/arbeitsrecht-ratgeber/folgen-der-insolvenz-des-arbeitgebers-fuer-arbeitnehmer/>
 FN 14: <https://www.afa-anwalt.de/arbeitsrecht-ratgeber/insolvenz-und-entgeltrueckstaende/>
 FN 15: <https://frankfurt-am-main.verdi.de/themen/a-z/++co++010e09a6-ba60-11e3-bd31-52540059119e>
 FN 16: https://www.hensche.de/Rechtsanwalt_Arbeitsrecht_Handbuch_Insolvenzgeld.html
 FN 17: <https://www.arbeitnehmerkammer.de/arbeitnehmerinnen-arbeitnehmer/recht/insolvenz-des-arbeitgebers.html>

Fazit/Praxistipps für Arbeitgeber

Rechtzeitig Insolvenzantrag stellen: Wenn Sie erkennen, dass Ihr Unternehmen zahlungsunfähig ist oder wird, müssen Sie unverzüglich Insolvenz beantragen. Das Gesetz sieht hierfür sehr kurze Fristen vor, um eine persönliche Haftung für Schäden zu vermeiden.¹

Informationspflichten nachkommen: Arbeitnehmer und eventuell auch der Betriebsrat müssen über die wirtschaftliche Situation und die bevorstehende Insolvenz informiert werden.²

Unterlagen für Insolvenzgeldantrag bereitstellen: Sammeln Sie alle relevanten Unterlagen, die für die Beantragung von Insolvenzgeld durch Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter benötigt werden. Dazu gehören Arbeitsverträge, die Lohnabrechnungen der letzten drei Monate vor der Insolvenzeröffnung sowie gegebenenfalls Kündigungsschreiben.^{2,3}

Kooperation mit dem Insolvenzverwalter: Arbeiten Sie eng mit dem bestellten Insolvenzverwalter zusammen. Dieser übernimmt in der Regel die Koordination der ausstehenden Gehaltszahlungen und der Beantragung des Insolvenzgeldes.⁴

Überprüfung von Anstellungsverhältnissen: Überprüfen Sie die Anstellungsverhältnisse von Familienangehörigen, die im Betrieb mithelfen, und von geschäftsführenden Gesellschaftern. Gegebenenfalls sind hierfür gesonderte Nachweise erforderlich, damit diese Ansprüche auf Insolvenzgeld geltend machen können.¹

Umgang mit Urlaubsansprüchen: Genehmigte Urlaubsansprüche, die vor der Insolvenzeröffnung lagen, bleiben bestehen und können in der Regel auch nach der Eröffnung genommen werden. Für diese Zeit entstehen Ansprüche auf Urlaubsentgelt, die als Insolvenzforderung angemeldet werden müssen. Urlaub, der nach der Insolvenzeröffnung genommen wird, begründet Masseforderungen.²

Gehaltszahlungen und Sonderzahlungen: Informieren Sie sich genau, für welche Zeiträume und welche Art von Zahlungen (z. B. Gehälter, Sonderzahlungen wie Urlaubs- oder Weihnachtsgeld) das Insolvenzgeld gezahlt wird. Dies bezieht sich in der Regel auf die letzten drei Monate vor dem Insolvenzereignis.^{1,5}

Beitragsbemessungsgrenzen beachten: Beachten Sie bei der Berechnung des Insolvenzgeldes für besserverdienende Mitarbeiter auch die Beitragsbemessungsgrenzen, die bei der Berechnung von Sozialversicherungsbeiträgen relevant sind.⁵

Quellen:

FN 1: <https://www.arbeitsagentur.de/unternehmen/finanziell/insolvenzgeld-arbeitgeber>

FN 2: <https://www.arbeitsrechtsiegen.de/artikel/arbeitsrecht-bei-insolvenz-rechte-der-arbeitnehmer-bei-betriebsschliessung/>

FN 3: <https://www.advocado.de/index.php/ratgeber/arbeitsrecht/insolvenz/arbeitgeber-insolvent.html>

FN 4: <https://www.ihre-vorsorge.de/soziales/nachrichten/wenn-der-arbeitgeber-insolvent-ist-besser-gleich-kuendigen>

FN 5: <https://www.verdi.de/service/fragen-antworten/++co++8a2d7d66-a3e3-11e0-7513-00093d114afd>

Interessenausgleich

Der Interessenausgleich ist ein zentrales Instrument, das im Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) verankert ist. Er regelt die Beteiligung des Betriebsrats bei wirtschaftlichen Angelegenheiten des Unternehmens, insbesondere bei geplanten Betriebsänderungen. Das Ziel ist, die Interessen des Unternehmens mit denen der Arbeitnehmer auszugleichen und potenzielle Nachteile für die Belegschaft zu mildern oder zu vermeiden.

Begriff und Zweck

Der Interessenausgleich bezeichnet die Vereinbarung zwischen dem Unternehmer und dem Betriebsrat über die Art und das Ausmaß einer vom Unternehmer geplanten Betriebsänderung. Eine Betriebsänderung ist mitbestimmungspflichtig, wenn sie die Funktionsweise des Betriebs grundlegend verändert und die Arbeitsplätze oder die Arbeitsbedingungen von Arbeitnehmern wesentlich beeinflusst. Dies ist in der Regel der Fall, wenn mindestens 5-10% der Belegschaft betroffen sind oder eine erhebliche Anzahl von Arbeitnehmern von Kündigungen bedroht ist^{1,2}.

Gesetzliche Grundlage und Beteiligung des Betriebsrats

Die rechtliche Grundlage für den Interessenausgleich findet sich primär in §§ 111 bis 113 des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG)¹. Arbeitgeber sind verpflichtet, den Betriebsrat rechtzeitig und umfassend über geplante Betriebsänderungen zu informieren^{2,3}. Dies umfasst Details wie Umfang der Maßnahmen, betroffene Arbeitnehmer und wirtschaftliche Gründe¹. Diese Information ermöglicht es dem Betriebsrat, seine Rechte wahrzunehmen und Einfluss auf die Entscheidung zu nehmen^{2,3}.

Betriebsänderungen, die einen Interessenausgleich erfordern, umfassen typischerweise:

- Stilllegung oder Verlagerung des gesamten Betriebs oder von Betriebsteilen^{1,2}.
- Zusammenlegung oder Aufspaltung von Betrieben^{1,2}.
- Erhebliche Änderungen der Arbeitsorganisation oder des Betriebsablaufs, die zu Massenentlassungen führen können^{1,2}. * Änderungen, die die Arbeitsbedingungen oder die Beschäftigungssituation von Arbeitnehmern wesentlich beeinflussen³.

Es muss ein Betriebsrat im Unternehmen vorhanden sein und mehr als 20 wahlberechtigte Arbeitnehmer beschäftigt sein^{4,5}.

Abgrenzung zum Sozialplan

Der Interessenausgleich befasst sich mit dem „Ob“, „Wie“ und „Wann“ einer Betriebsänderung. Er regelt die Durchführung der Maßnahme selbst^{1,3}. Der Sozialplan hingegen regelt die finanziellen und sozialen Folgen der Betriebsänderung für die betroffenen Arbeitnehmer, wie z. B. Abfindungen, Umschulungsmaßnahmen oder Transferleistungen. Während der Abschluss eines Interessenausgleichs nicht erzwungen werden kann, kann ein Sozialplan unter bestimmten Umständen gerichtlich durchgesetzt werden, insbesondere durch die Einigungsstelle (§ 112a BetrVG)^{4,7,8}.

Verfahren und Verbindlichkeit

Verhandlungsprozess

1. **Information und Beratung:** Der Arbeitgeber informiert den Betriebsrat rechtzeitig und umfassend über die geplante Betriebsänderung^{2,3}.
2. **Verhandlung:** Arbeitgeber und Betriebsrat verhandeln ernsthaft über die geplante Betriebsänderung mit dem Ziel, eine Einigung zu erzielen⁷.
3. **Einigungsstelle:** Kommt keine Einigung zustande, kann die Einigungsstelle angerufen werden, um zu vermitteln. Deren Entscheidungen sind beim Interessenausgleich jedoch nicht bindend für den Arbeitgeber^{2,7}.

Verbindlichkeit und Rechtsfolgen

Der Interessenausgleich muss schriftlich niedergelegt und von beiden Seiten unterschrieben werden (§ 112 Abs. 1 BetrVG)^{9,10}. Der Interessenausgleich selbst ist keine Betriebsvereinbarung im Sinne des § 77 BetrVG und kann daher rechtlich nicht erzwungen werden^{2,4,5}. Das bedeutet, der Arbeitgeber ist nicht zwingend an den vereinbarten Interessenausgleich gebunden¹¹.

Weicht der Arbeitgeber jedoch ohne triftigen Grund von einem abgeschlossenen Interessenausgleich ab oder führt eine Betriebsänderung durch, ohne überhaupt einen Interessenausgleichsversuch unternommen zu haben, kann dies zu einem Nachteilsausgleich führen (§ 113 BetrVG)^{4,12,13}. Arbeitnehmer, die dadurch Nachteile erleiden (z.B. durch Kündigung), können beim Arbeitsgericht Klage auf Zahlung von Abfindungen erheben^{4,11,12,13,14}. Die Höhe dieser Abfindungen richtet sich nach § 10 Kündigungsschutzgesetz^{12,14}.

Interessenausgleich mit Namensliste

Bei größeren Betriebsänderungen mit zahlreichen Entlassungen kann ein Interessenausgleich mit einer sogenannten „Namensliste“ abgeschlossen werden. Diese Liste benennt die konkret von der Kündigung betroffenen Arbeitnehmer^{11,15}. Dies erleichtert dem Arbeitgeber die Durchführung betriebsbedingter Kündigungen, da eine Vermutung der Richtigkeit für diese Listen in der Rechtsprechung anerkannt ist¹¹.

Besonderheiten bei Tendenzbetrieben

In sogenannten Tendenzbetrieben (z. B. politische Parteien, Kirchen, Gewerkschaften), deren Betriebsrat primär auf die Durchsetzung der Unternehmensziele ausgerichtet ist, ist der Abschluss eines Interessenausgleichs ausgeschlossen (§ 118 Abs. 1 Satz 3 BetrVG)⁴. Hier beschränkt sich das Beteiligungsrecht des Betriebsrats bei Betriebsänderungen auf die Verhandlung eines Sozialplans⁴.

Gesetzliche Regelungen

Die wichtigsten gesetzlichen Vorschriften zum Interessenausgleich sind:

§ 111 BetrVG: Regelt die Anzeigepflicht des Arbeitgebers bei geplanten Betriebsänderungen und die Einleitung von Verhandlungen mit dem Betriebsrat.

§ 112 BetrVG: Enthält Regelungen zum Zustandekommen, Inhalt und zur Verbindlichkeit des Interessenausgleichs und des Sozialplans.

§ 112a BetrVG: Regelt die Erzwingbarkeit von Sozialplänen in bestimmten Fällen von Personalabbau und Unternehmensneugründungen.

§ 113 BetrVG: Definiert den Nachteilsausgleich, der Arbeitnehmern zusteht, wenn der Arbeitgeber von einem Interessenausgleich abweicht oder ihn nicht versucht hat.

Quellen:

FN 1: <https://www.arbeitsrecht-muenchen-steinbacher.de/lexikon/interessenausgleich/>

FN 2: <https://www.ra-hoeft.de/dienstleistungen/interessenausgleich/>

FN 3: <https://www.betriebsrat.de/fachartikel/betriebsaenderung/betriebsaenderung-interessenausgleich-oder-sozialplan-3150098>

FN 4: [https://de.wikipedia.org/wiki/Interessenausgleich_\(Betriebsverfassungsgesetz\)](https://de.wikipedia.org/wiki/Interessenausgleich_(Betriebsverfassungsgesetz))

FN 5: <https://abfindungshero.de/interessenausgleich-im-arbeitsrecht/>

FN 6: <https://www.cms-hs-bloggt.de/rechtsthemen/chancen-durch-transformation/interessenausgleich-und-sozialplan-2/>

FN 7: <https://kluge-seminare.de/br-portal/wissen/wirtschaftliche-angelegenheiten/interessenausgleich/>

FN 8: <https://www.aas-seminare.de/betrvg-kommentare/erzwingbarer-sozialplan-bei-personalabbau-neugruendungen/>

FN 9: https://www.buzer.de/112_BetrVG.htm

FN 10: <https://lsgesetze.de/betrvg/112>

FN 11: <https://www.jura.cc/kuendigungsschutz/interessenausgleich/>

FN 12: <https://vorschriften.bgn-branchenwissen.de/daten/gv/betrvg/113.htm>

FN 13: https://www.gesetze-im-internet.de/betrvg/_113.html

FN 14: http://www.bzo-wissen.de/wDefault/wissensdatenbank/1_BetrVG/1_InhaltBetrVG/BetrVG-113/BetrVG-113-1/index.php

FN 15: https://www.hensche.de/Rechtsanwalt_Arbeitsrecht_Handbuch_Interessenausgleich.html

Fazit/Praxistipps für Arbeitgeber im Zusammenhang mit dem Interessenausgleich

Frühzeitige und umfassende Information des Betriebsrats: Beginnen Sie den Prozess, indem Sie den

Betriebsrat rechtzeitig und detailliert über jede geplante Betriebsänderung informieren. Dies beinhaltet Informationen über die Art der Änderung, die geplanten Umsetzungen und die potenziellen Auswirkungen auf die Belegschaft.^{1,2,3} Eine umfassende Unterrichtung ist die Grundlage für faire Verhandlungen.⁴

Ernsthafter Wille zur Einigung: Zeigen Sie von Beginn an einen echten Willen, mit dem Betriebsrat eine Einigung zu erzielen. Führen Sie die Verhandlungen mit der Absicht, Kompromisse zu finden, und vermeiden Sie es, Verhandlungen vorschnell abubrechen.^{1,4,5,6,7} Das Scheitern der Verhandlungen kann für Sie als Arbeitgeber zu rechtlichen und finanziellen Nachteilen führen, beispielsweise durch Ansprüche auf Nachteilsausgleich für Arbeitnehmer.^{1,2,4}

Betriebsänderung und Interessenabwägung klar definieren: Legen Sie schriftlich fest, ob, wann und in welchem Umfang die Betriebsänderung durchgeführt werden soll. Der Interessenausgleich regelt das „Ob“, „Wie viel“ und „Wann“ der Maßnahme und stellt die Interessen des Unternehmens denen der Arbeitnehmer gegenüber.^{2,4} Diese klare Festlegung hilft, spätere Abweichungen zu vermeiden und die Konsequenzen zu managen.⁴

Angebote für Nachteilsausgleich zur Risikominimierung: Um Ansprüche der Arbeitnehmer auf Nachteilsausgleich zu vermeiden, treten Sie in Verhandlungen über einen Interessenausgleich ein. Sollten die Verhandlungen scheitern, ist die Anrufung der Einigungsstelle ein wichtiger Schritt, um Ihrer Verpflichtung, eine Einigung zu versuchen, nachzukommen.¹ Das Versäumnis, die Einigungsstelle anzurufen, kann als unzureichender Versuch gewertet werden.¹

Bereitschaft zu Kompromissen zeigen: Ein Interessenausgleich ist eine Vereinbarung. Seien Sie bereit, Zugeständnisse zu machen, um eine Einigung zu erzielen. Oftmals ist der Arbeitgeber bereit, im Rahmen eines Interessenausgleichs nachzugeben, um dadurch Rechtssicherheit für die geplante Betriebsänderung zu erlangen und potenzielle Auseinandersetzungen zu vermeiden.^{6,8}

Sozialplan parallel verhandeln (optional): Wenn eine Betriebsänderung wesentliche Nachteile für die Belegschaft mit sich bringt, müssen Sie über einen Sozialplan verhandeln. Es kann strategisch sinnvoll sein, Verhandlungen über den Interessenausgleich und den Sozialplan parallel zu führen.⁸ Dies kann Ihre Verhandlungsposition stärken, da Sie Zugeständnisse im Sozialplan gegen Regelungen im Interessenausgleich "tauschen" können.⁸

Einigungsstelle als letztes Mittel nutzen: Wenn trotz ernsthafter Verhandlungen keine Einigung erzielt werden kann, können Sie die Einigungsstelle anrufen.^{1,2} Diese Stelle versucht, eine Lösung zwischen Ihnen und dem Betriebsrat zu finden.^{1,7} Bedenken Sie jedoch, dass die Einigungsstelle bei Sozialplänen bindende Entscheidungen treffen kann, während sie beim Interessenausgleich lediglich eine Einigung vermittelt.^{7,9}

Dokumentation ist entscheidend: Halten Sie alle Vereinbarungen im Rahmen des Interessenausgleichs schriftlich fest und lassen Sie diese von beiden Seiten unterschreiben.² Eine klare schriftliche Fixierung schafft Transparenz und dient als Grundlage für die Umsetzung der Betriebsänderung.

Vermeiden Sie Abweichungen vom vereinbarten Interessenausgleich: Weichen Sie nicht von den im Interessenausgleich getroffenen Vereinbarungen ab. Eine Abweichung kann dazu führen, dass betroffene Arbeitnehmer einen Anspruch auf Nachteilsausgleich oder Abfindung haben.^{4,6} Die im Interessenausgleich festgelegten Maßnahmen und Konditionen sind maßgeblich dafür, welche Arbeitnehmer Leistungen aus einem Sozialplan in Anspruch nehmen können.⁴

Berücksichtigen Sie Kleinbetriebe: Die Verpflichtungen bezüglich Interessenausgleich und Sozialplan gelten in der Regel für Unternehmen mit mehr als 20 wahlberechtigten Arbeitnehmern.^{3,9} Dennoch sind auch in kleineren Betrieben Vereinbarungen möglich.³

Quellen:

FN 1: <https://kluge-seminare.de/br-portal/wissen/wirtschaftliche-angelegenheiten/interessenausgleich/>

FN 2: <https://www.betriebsrat.de/betriebsratslexikon/br/interessenausgleich>

FN 3: <https://www.die-betriebsratskanzlei.com/2025/02/interessenausgleich-sozialplan-betriebsaenderung/>

FN 4: https://www.hensche.de/Rechtsanwalt_Arbeitsrecht_Handbuch_Interessenausgleich.html

FN 5: <https://www.kanzlei-hasselbach.de/blog/interessenausgleich-und-sozialplan/>

FN 6: <https://abfindungshero.de/interessenausgleich-im-arbeitsrecht/>

FN 7: <https://goerg-re.work/artikel/einigungsstelle-zum-interessenausgleich-scheitern-der-verhandlungen/>

FN 8: <https://www.weka.de/betriebsrat-personalrat/so-schuetzt-der-betriebsrat-die-kollegen-im-interessenausgleich/>

FN 9: <https://www.cmshs-bloggt.de/rechtsthemen/chancen-durch-transformation/interessenausgleich-und-sozialplan-2/>

Interimsmanagement

Interimsmanagement bezeichnet die zeitlich befristete Übernahme von Führungs- oder Fachaufgaben in einem Unternehmen durch externe, hochqualifizierte Manager^{1,2,3}. Diese werden typischerweise engagiert, wenn kurzfristig spezialisiertes Know-how benötigt wird, etwa bei Umstrukturierungen, Sonderprojekten, zur Überbrückung von Vakanzen oder in Krisensituationen^{1,2}. Interimsmanager bieten Unternehmen Flexibilität, um schnell und effizient auf Veränderungen zu reagieren, ohne langfristige Verpflichtungen einzugehen¹.

Vertragsgestaltung und Rechtsform:

Die rechtliche Gestaltung des Einsatzes von Interimsmanagern kann auf verschiedenen Wegen erfolgen. Häufig werden sie auf Basis eines Dienstleistungsvertrags tätig, entweder als Freelancer oder als Inhaber einer Ein-Personen-Gesellschaft^{4,5}. In diesem Fall sind sie Selbstständige und führen eigenverantwortlich ihre Tätigkeit aus⁵. Seltener, aber möglich, ist der Einsatz über eine spezialisierte Agentur ("Provider"), die entweder als Vermittler agiert oder den Interimsmanager als Leiharbeitnehmer beschäftigt^{4,5,6}. Letzteres Modell birgt jedoch ein höheres Risiko, als es der Definition eines Interimsmanagers entspricht, der gerade durch seine Unabhängigkeit gekennzeichnet ist^{4,6}. Ein Arbeitsvertrag mit sachgrundbefristung wäre denkbar, wenn der Bedarf an der Arbeitsleistung nur vorübergehend besteht oder ein anderer Arbeitnehmer vertreten wird⁷. Dies ist jedoch nicht die Regel und birgt durch den damit verbundenen Arbeitnehmerschutz andere rechtliche Implikationen⁷.

Abgrenzung zur Scheinselbstständigkeit:

Ein zentrales arbeitsrechtliches Thema beim Interimsmanagement ist die Abgrenzung zur Scheinselbstständigkeit. Eine Scheinselbstständigkeit liegt vor, wenn eine Person zwar formal als Selbstständiger auftritt, tatsächlich aber wie ein Arbeitnehmer in die Organisation des Auftraggebers eingegliedert ist und dessen Weisungen unterliegt^{8,9,10}.

Wichtige Kriterien zur Unterscheidung sind:

Unternehmerisches Risiko: Professionelle Interimsmanager tragen ein erhebliches unternehmerisches Risiko, das sich in schwankender Auslastung (durchschnittlich 67-90%) und eigenen Kosten manifestiert¹¹. Sie müssen Phasen ohne Einkommen überbrücken können¹¹.

Weisungsgebundenheit: Echtes Interimsmanagement ist durch eine weitgehende Freiheit in der Gestaltung der Tätigkeit, der Arbeitszeit und des Arbeitsortes gekennzeichnet^{8,11,12,13,14}. Weisungsgebundenheit, wie sie für Arbeitnehmer typisch ist, sollte vermieden werden⁹.

Persönliche Abhängigkeit: Interimsmanager sind in der Regel nicht persönlich abhängig von einem Auftraggeber⁹. Sie sind nicht in die Betriebsorganisation des Auftraggebers eingegliedert^{8,12}.

Vertragliche Gestaltung: Der Vertrag sollte klare Projektbeschreibungen mit messbaren Zielen und definierten Zeitrahmen enthalten, ohne arbeitsrechtliche Elemente wie Urlaubsregelungen oder feste Arbeitszeiten^{11,15}. Die Außerplanmäßigkeit und die zeitlich freie Durchführung der Tätigkeit sollten betont werden¹⁵.

Das Gesetz zur Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes vom 1. April 2017 und § 611a BGB (Bürgerliches Gesetzbuch) konkretisieren die Kriterien für die Abgrenzung^{11,15}. Bei Verdacht auf Scheinselbstständigkeit können gravierende Rechtsfolgen entstehen, darunter Nachzahlungen von Sozialversicherungsbeiträgen, Steuernachforderungen, Haftung des Unternehmens und im schlimmsten Fall strafrechtliche Konsequenzen (§ 266a StGB)^{10,15}.

Sozialversicherungspflicht:

Grundsätzlich sind Interimsmanager, die als Selbstständige tätig sind, nicht sozialversicherungspflichtig¹³. Dies gilt jedoch nur, solange die Kriterien der echten Selbstständigkeit erfüllt sind^{8,11}. Wird eine abhängige Beschäftigung festgestellt (Scheinselbstständigkeit), fallen nachträglich Sozialversicherungsbeiträge an, für die das Unternehmen haftet^{10,15}. Eine Ausnahme kann bei Interimsgeschäftsführern ohne beherrschenden Einfluss auf die Gesellschaft bestehen, die sozialversicherungspflichtig sein können¹⁶.

Kündigungsschutz:

Da Interimsmanager in der Regel als Selbstständige und nicht als Angestellte tätig sind, genießen sie in der Regel keinen allgemeinen Kündigungsschutz⁷. Sollte jedoch eine abhängige Beschäftigung vorliegen, greifen die arbeitsrechtlichen Schutzmechanismen, einschließlich des Kündigungsschutzes¹⁵. Die Befristung eines Arbeitsvertrages für einen Interimsmanager ist nur unter bestimmten Voraussetzungen (§ 14 Abs. 1 TzBfG)

möglich, beispielsweise wenn der betriebliche Bedarf nur vorübergehend besteht oder ein anderer Arbeitnehmer vertreten wird⁷.

Haftung:

Interimsmanager können sowohl vertraglich als auch deliktisch haftbar gemacht werden^{17,18}. Die vertragliche Haftung ergibt sich aus dem geschlossenen Vertrag (Dienst- oder Werkvertrag) und bezieht sich auf Pflichtverletzungen, die zu Schäden beim Auftraggeber führen^{17,19}. Deliktische Haftung kann beispielsweise bei rechtswidriger Verletzung von Eigentum oder anderen Rechtsgütern des Auftraggebers entstehen¹⁷. Wenn ein Interimsmanager Organfunktionen übernimmt (z.B. als Geschäftsführer), kann eine besondere Organhaftung nach § 93 AktG bestehen^{17,19,20}. Um sich vor Haftungsrisiken zu schützen, schließen Interimsmanager häufig eine Berufshaftpflichtversicherung ab^{14,17,18,21}.

Betriebsverfassungsrechtliche Aspekte:

Der Einsatz von Interimsmanagern kann auch betriebsverfassungsrechtliche Auswirkungen haben. Wenn ein Interimsmanager weisungsbefugt ist und in die betriebliche Organisation eingegliedert wird, kann dies als Versetzung anderer Arbeitnehmer im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes (§ 99 BetrVG) gewertet werden und die Zustimmung des Betriebsrats erfordern⁴. Auch die Anwendung von Betriebsvereinbarungen kann relevant werden⁴. Um diese Effekte zu vermeiden, werden Interimsmanager oft als "freie Mitarbeiter" vertraglich klar abgegrenzt⁴.

Quellen:

- FN 1: <https://www.gruenderkueche.de/fachartikel/selbststaendig-machen-als-selbststaendig-machen-als-interimsmanager-voraussetzungen-verdienst-schritte/>
 FN 2: <https://ddim.de/interim-management-was-manager-auf-zeit-einem-unternehmen-bringen/>
 FN 3: <https://www.roberthalf.com/ch/de/insights/karriereentwicklung/fest-temporaer-oder-interim-verschiedene-arten-von-arbeitsstellen-unter-der-lupe>
 FN 4: <https://kliemt.blog/2016/03/15/interim-management-betriebsverfassungsrechtlich-kein-problem/>
 FN 5: <https://www.wfz.com/der-interim-manager-im-spannungsfeld-zwischen-selbststaendigkeit-und-arbeitsverhaeltnis-scheinselbststaendigkeit-einmal-anders/>
 FN 6: <https://ddim.de/interim-management-und-arbeitnehmerueberlassung-durch-provider/>
 FN 7: <https://easyrechtssicher.de/interim-management-vertrag/>
 FN 8: <https://komor.de/scheinselbststaendigkeit-checkliste/>
 FN 9: <https://ddim.de/scheinselbststaendigkeit-wo-stehen-wir-und-wo-kann-es-hingehen/>
 FN 10: <https://www.humanresourcesmanager.de/arbeitsrecht/die-rechtlichen-risiken-des-managements-auf-zeit/>
 FN 11: <https://www.klose-interim.de/scheinselbststaendigkeit-im-interim-management/>
 FN 12: <https://www.luther-lawfirm.com/newsroom/blog/detail/der-interim-manager-ein-abhaengig-beschaeftigter>
 FN 13: <https://www.unitedinterim.com/faq/vertragliche-regelungen-zum-einsatz-eines-interim-managers-aimp-empfehlung-en.html>
 FN 14: https://www.123recht.de/ratgeber/arbeitsrecht/Interim-Manager-eine-Fuehrungskraft-auf-Zeit-__a150004.html
 FN 15: <https://www.interim-x.com/de/news/gesetzesnovelle-das-risiko-der-scheinselbststaendigkeit-im-interim-management-vermeiden>
 FN 16: <https://www.felser.de/blog/sozialversicherungsfrei-als-interimsgeschaeftsfuehrer/>
 FN 17: <https://international-interim.de/haftung-von-interim-managern-und-deren-absicherung/>
 FN 18: <https://www.exali.de/Info-Base/management-auf-zeit-haftungsrisiken>
 FN 19: <https://www.interim-x.com/en/news/interim-manager-und-ihre-haftungsrisiken>
 FN 20: <https://www.kuv24-berater.de/Berater-Besonderheiten/Interim+Manager/index.html?pageid=3113>
 FN 21: <https://www.fringspartners.de/de/Leistungen/Manager-Internationals/Interim-Manager.php>

Fazit/Praxistipps für Arbeitgeber beim Einsatz von Interimsmanagern

Klare vertragliche Gestaltung: Definieren Sie präzise den Leistungsumfang, die Vergütung, die Laufzeit des Mandats, Kündigungsfristen, Haftungsregelungen und Vertraulichkeitsvereinbarungen in einem wasserdichten Vertrag. Es ist wichtig, dass die Aufgaben und Verantwortlichkeiten des Interimsmanagers klar und detailliert festgelegt werden, um Missverständnisse zu vermeiden.^{1,2}

Vermeidung von Scheinselbstständigkeit: Stellen Sie sicher, dass der Vertrag und die gelebte Praxis eine klare Abgrenzung zur Festanstellung aufweisen. Ein Interimsmanager sollte grundsätzlich als Selbstständiger agieren und nicht wie ein abhängig Beschäftigter behandelt werden, um Nachzahlungen bei Sozialversicherungsbeiträgen und Steuern zu vermeiden.^{1,3,4,5} Weisen Sie dem Interimsmanager genügend Freiheiten bei der Bestimmung von Arbeitszeit, -ort und -tätigkeit zu, um die Eigenständigkeit zu unterstreichen.⁶

Haftungsfragen klären und versichern: Legen Sie vertraglich fest, wer im Schadensfall haftet. Klären Sie, ob der Interimsmanager über eine Berufshaftpflichtversicherung verfügt und ob diese für die anfallenden Risiken ausreicht. Für Interimsmanager mit Organfunktion kann zusätzlich eine D&O-Versicherung sinnvoll sein.^{1,7,8,9}

Abgrenzung zur Leiharbeit: Interimsmanagement ist keine Form der Leiharbeit. Stellen Sie sicher, dass die Vertragsgestaltung und die tatsächliche Durchführung der Tätigkeit dies widerspiegeln. Leiharbeitnehmer sind abhängig beschäftigt, während Interimsmanager als selbstständige Unternehmer agieren.^{10,11,12,13}

Einbeziehung des Betriebsrats: Wenn ein Betriebsrat existiert, muss dieser in der Regel der Einstellung eines Interimsmanagers zustimmen. Betriebsverfassungsrechtliche Aspekte sind zu beachten, insbesondere bei der Integration des Interimsmanagers in die betrieblichen Weisungsstrukturen.¹⁴

Regelungen zu Arbeitszeit und -bedingungen: Beachten Sie die Vorgaben des Arbeitszeitgesetzes, um Bußgelder oder Sanktionen zu vermeiden. Gestalten Sie den Vertrag entsprechend und schaffen Sie Klarheit bezüglich der Arbeitsbedingungen, Arbeitszeiten und des Einsatzortes des Interimsmanagers.¹⁵

Geheimhaltung und Wettbewerbsverbote: Fügen Sie Klauseln zur Geheimhaltung von Unternehmensinformationen und gegebenenfalls auch Wettbewerbsverbote für die Zeit während und nach der Tätigkeit des Interimsmanagers ein.^{1,2}

Klare Definition der Aufgaben: Beschreiben Sie die zu übernehmenden Aufgaben und Verantwortlichkeiten des Interimsmanagers so detailliert wie möglich. Dies schafft Transparenz und beugt Unklarheiten vor.²

Prüfung der Vertragsgrundlagen: Es gibt verschiedene vertragliche Möglichkeiten für den Einsatz von Interimsmanagern (z. B. Dienstvertrag, freies Dienstverhältnis). Wählen Sie die Form, die am besten zur jeweiligen Situation passt und die rechtlichen Risiken minimiert. Ein Dienstleistungsvertrag wird oft als die geeignetste Form angesehen, da er dem Interimsmanager die nötige Freiheit für seine Aufgabenerfüllung lässt.^{6,14,16}

Quellen:

FN 1: <https://interimwiki.org/faqs/f/welche-rechtlichen-aspekte-sind-im-interim-management-wichtig>

FN 2: <https://www.interimmanager.ch/was-gehoert-in-einen-interim-management-vertrag/>

FN 3: <https://www.humanresourcesmanager.de/arbeitsrecht/die-rechtlichen-risiken-des-managements-auf-zeit/>

FN 4: <https://www.smartlaw.de/rechtsdokumente/freie-mitarbeiter-dienstleister/dienstvertrag-interim-management>

FN 5: <https://www.interim-x.com/en/news/gesetzesnovelle-das-risiko-der-scheinselbststaendigkeit-im-interim-management-vermeiden>

FN 6: <https://www.unitedinterim.com/faq/vertragliche-regelungen-zum-einsatz-eines-interim-managers-aimp-empfehlungen.html>

FN 7: <https://international-interim.de/haftung-von-interim-managern-und-deren-absicherung/>

FN 8: <https://www.exali.de/Info-Base/management-auf-zeit-haftungsrisiken>

FN 9: <https://www.interim-x.com/de/news/interim-manager-und-ihre-haftungsrisiken>

FN 10: <http://www.interim-solution.de/pages/faq.php>

FN 11: <https://www.springerprofessional.de/interim-management-arbeit-auf-zeit-aber-keine-zeitarbeit/12014880>

FN 12: <https://www.springerprofessional.de/en/interim-management-arbeit-auf-zeit-aber-keine-zeitarbeit/12014880>

FN 13: <https://ddim.de/interim-management-und-arbeitnehmerueberlassung-durch-provider/>

FN 14: <https://kliemt.blog/2016/03/15/interim-management-betriebsverfassungsrechtlich-kein-problem/>

FN 15: <https://kanzlei-herfurtner.de/interim-management/>

FN 16: <https://easyrechtssicher.de/interim-management-vertrag/>

Jobrad

Ein Jobrad, auch Dienstrad oder Firmenrad genannt, ist ein Fahrrad oder E-Bike, das ein Arbeitgeber seinem Arbeitnehmer zur dienstlichen und privaten Nutzung überlässt. Dies geschieht in der Regel über ein Leasingmodell, bei dem der Arbeitgeber das Fahrrad least und dem Arbeitnehmer zur Verfügung stellt^{1,2}. Die monatlichen Leasingraten werden meist durch eine Gehaltsumwandlung finanziert, bei der ein Teil des Bruttogehalts einbehalten wird^{3,4}. Dies führt zu steuerlichen Vorteilen, da das zu versteuernde Einkommen und die Sozialabgaben sinken^{3,4,5}.

Anwendungsbereich und steuerliche Behandlung

Grundsätzlich können alle Arten von Fahrrädern und E-Bikes als Jobrad geleast werden, solange sie verkehrsrechtlich als Fahrrad gelten^{5,6}. Bei E-Bikes ist die Motorunterstützung auf 25 km/h beschränkt; reine E-Bikes, die ohne Treten bis 6 km/h fahren, sind ebenfalls abgedeckt⁶. Seit dem 1. Januar 2019 sind die steuerlichen Vorteile für die private Nutzung von Dienstfahrrädern gesetzlich geregelt und gelten bis zum 31. Dezember 2030^{5,6}.

Es gibt zwei Hauptmodelle der Finanzierung und steuerlichen Behandlung:

Jobrad als Gehaltsextra: Hierbei übernimmt der Arbeitgeber die vollständigen Leasingraten, und das Jobrad wird zusätzlich zum regulären Gehalt gewährt. In diesem Fall bleibt die private Nutzung für den Arbeitnehmer steuer- und abgabenfrei^{6,7}. Der Arbeitgeber kann die Leasingraten, Versicherungs- und Wartungskosten als Betriebsausgaben absetzen und spart Lohnnebenkosten^{6,7}.

Jobrad-Leasing per Gehaltsumwandlung: Hierbei kommt der Arbeitnehmer für die Leasingraten auf, indem ein Teil seines Bruttogehalts einbehalten wird. Das bedeutet, dass die Leasingrate vom Bruttogehalt abgezogen wird, bevor Steuern und Sozialabgaben berechnet werden^{3,4,7}. Dadurch sinkt das zu versteuernde Einkommen und die Lohnsteuer sowie die Sozialabgaben^{3,4}. Der geldwerte Vorteil für die private Nutzung wird steuerlich begünstigt. Nach der aktuellen Regelung muss in der Regel nur 0,25 % des Bruttolistenpreises des Fahrrads als geldwerter Vorteil versteuert werden, während es bei Dienstwagen 1 % sind^{8,9,10}. Dies gilt für Fahrräder, die zwischen 2019 und 2030 angeschafft wurden⁵. Bei Fahrrädern unter einem Wert von 500 Euro kann auf die Umsatzbesteuerung verzichtet werden⁵.

Auch für Selbstständige kann das Jobrad-Leasing Vorteile bieten, indem die Leasingraten als Betriebsausgaben abgesetzt werden können^{1,11}.

Arbeitsrechtliche Aspekte

Wer bekommt ein Jobrad?

Arbeitgeber sollten klare Kriterien festlegen, wer ein Jobrad erhalten kann. Eine willkürliche Benachteiligung ist unzulässig, und der Gleichbehandlungsgrundsatz ist zu beachten³. Dies bedeutet, dass Arbeitnehmergruppen anhand sachgerechter Kriterien definiert werden müssen. Personen in der Probezeit können vom Angebot ausgeschlossen werden, da das Risiko für den Arbeitgeber zu hoch ist, dass das Arbeitsverhältnis endet und er auf dem geleasten Rad sitzen bleibt³. Bei befristeten Arbeitsverhältnissen ist eine generelle Ablehnung nicht möglich; hier können beispielsweise kürzere Leasinglaufzeiten vereinbart werden³.

Vertragliche Regelungen

Es ist ratsam, dass der Arbeitgeber mit dem Arbeitnehmer einen separaten Nutzungsüberlassungsvertrag abschließt. Dieser sollte die Rechte und Pflichten beider Parteien sowie den Umgang mit Sonderfällen wie Beendigung des Arbeitsverhältnisses oder Krankheit regeln^{9,12,13}.

Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses oder bei Langzeiterkrankung muss klar geregelt sein, was mit dem Jobrad geschieht¹². Oftmals können Arbeitgeber mit den Leasinganbietern eine Rücknahme des Rades in bestimmten Störfällen vereinbaren¹². Es ist auch denkbar, dass der Arbeitnehmer das Rad am Ende der Leasingdauer zu einem vereinbarten Preis übernimmt^{8,14}.

Finanzierung und Haftung bei Arbeitsausfall

Bei der Gehaltsumwandlung trägt der Arbeitnehmer in der Regel das wirtschaftliche Risiko, auch wenn das Gehalt wegfällt, beispielsweise durch Krankheit und Bezug von Krankengeld. Gerichte haben entschieden, dass Arbeitnehmer unter Umständen zur Weiterzahlung der Leasingraten verpflichtet sind, auch wenn sie kein Gehalt mehr erhalten, sofern dies vertraglich klar geregelt ist^{13,15}. Eine solche Regelung darf nicht intransparent oder unangemessen benachteiligend sein^{12,16}. Arbeitgeber sollten Arbeitnehmer daher bereits im Vorfeld über diese Pflicht aufklären¹³.

Mitbestimmung des Betriebsrats

Gibt es im Unternehmen einen Betriebsrat, so unterliegt die Einführung eines Jobrad-Angebots als Vergütungsbestandteil mit privater Nutzungsmöglichkeit dessen Mitbestimmungsrecht. Eine Betriebsvereinbarung kann die Rahmenbedingungen für die Jobrad-Nutzung regeln³. Ohne Betriebsrat können entsprechende Rahmenbedingungen in einer Jobrad-Richtlinie festgelegt werden³.

Besonderheiten bei S-Pedelecs

Bei S-Pedelecs (Schnell-Pedelecs mit Motorunterstützung bis 45 km/h) gelten aufgrund ihrer Klassifizierung als Kleinkrafträder gesonderte Regelungen, unter anderem bezüglich der Gefährdungsbeurteilung und der jährlichen Unterweisung des Nutzers¹¹. Die DGUV Vorschrift 70 (Unfallverhütungsvorschrift Fahrzeuge) ist auf sie anwendbar, im Gegensatz zu Pedelecs bis 25 km/h¹¹.

Quellen:

- FN 1: <https://jobvalley.com/de-de/blog/jobrad/>
 FN 2: https://www.123recht.de/ratgeber/vertragsrecht/Vertrag-mit-Jobrad-Ein-rechtlicher-Leitfaden-__a160149.html
 FN 3: <https://www.mayr-arbeitsrecht.de/das-jobrad-umweltfreundliches-benefit-mit-rechtlichen-risiken/>
 FN 4: <https://www.jobrad.org/wissen/gehaltsumwandlung>
 FN 5: <https://www.trialog-magazin.de/steuern-und-finanzen/steuern-abgaben/firmenfahrrad-jobrad-als-geldwerter-vorteil/>
 FN 6: <https://www.luenenburgaktuell.de/artikel/die-steuervorteile-eines-jobrads/>
 FN 7: <https://www.steuern-professionell.com/aktuelle-mandanteninformationen-zum-steuerrecht.html?miPage=www.mandanteninformation.de/dienste/mdt/111065MK/inhalt/texte/202407/t20240734.phtml>
 FN 8: <https://www.finanztip.de/dienstfahrrad/>
 FN 9: <https://www.legalsmart.de/blog/fahrrad-leasing-gehaltsumwandlung/>
 FN 10: <https://www.jobrad.org/wissen/faq>
 FN 11: <https://www.ingenieur.de/karriere/gehalt/dienstfahrrad-was-sie-ueber-das-jobbike-wissen-sollten/>
 FN 12: <https://www.lto.de/karriere/im-job/stories/detail/job-fahrrad-leasing-mitarbeiter-gehaltsumwandlung>
 FN 13: <https://www.fgvw.de/neues/archiv-2024/arbeitsrecht-arbeitnehmer-muss-leasingraten-fuer-dienststrad-im-zeitraum-ohne-entgeltzahlung-tragen>
 FN 14: <https://efarbeitsrecht.net/dienststrad-im-arbeitsverhaeltnis-kostenfallen-bei-beendigung-des-arbeitsvertrages/>
 FN 15: <https://www.verzeichnis-recht.de/2026/01/05/jobrad-kosten-beim-krankengeld-wer-die-leasingraten-weiterzahlen-muss/>
 FN 16: <https://www.iww.de/lgp/arbeitsrecht/arbeitgeberleistungen-entgeltfreie-beschaefigungszeiten-jobrad-leasingraten-sind-vom-arbeitnehmer-rueckforderbar-f168028>

Fazit/Praxistipps für Arbeitgeber

Um das Thema Jobrad für Ihr Unternehmen erfolgreich zu gestalten, sollten Sie folgende praktische Aspekte berücksichtigen:

Klare Kriterien für die Bereitstellung festlegen: Definieren Sie, welche Mitarbeitergruppen Anspruch auf ein Jobrad haben. Eine willkürliche Vergabe ist rechtlich nicht zulässig. Berücksichtigen Sie dabei den Gleichbehandlungsgrundsatz und etablieren Sie sachgerechte Kriterien für die Auswahl. Es ist ratsam, Mitarbeitern in der Probezeit kein Jobrad anzubieten, um das Risiko von ungenutzten oder noch zu zahlenden Leasingverträgen bei einer vorzeitigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu minimieren¹.

Überlassungsvertrag sorgfältig gestalten: Dieser Vertrag regelt die genauen Bedingungen der Fahrradüberlassung an den Mitarbeiter. Er sollte klarstellen, wer für Inspektion, Wartung und Versicherung zuständig ist. Insbesondere die Haftpflichtversicherung sollte integriert sein^{2,3}. Legen Sie die Pflichten des Mitarbeiters gewissenhaft fest, beispielsweise die Verpflichtung zur regelmäßigen Inspektion².

Wahl des Leasingmodells überdenken: Grundsätzlich tragen die Mitarbeiter die Kosten für das Jobrad durch Entgeltumwandlung¹. Alternativ können Arbeitgeber das Rad als Gehaltsextra anbieten, wobei der Arbeitgeber die Rate zusätzlich zum Gehalt übernimmt und der Mitarbeiter das Rad kostenneutral nutzen kann⁴. Prüfen Sie, welches Modell für Ihr Unternehmen und Ihre Belegschaft am besten geeignet ist. Ein Zuschuss des

Arbeitgebers zu Leasingraten, Versicherung oder Wartung kann den Vorteil für die Mitarbeiter zusätzlich erhöhen⁵.

Dienstrad-Leasing nur für Unternehmen mit Bonität: Als Voraussetzung für das Anbieten von Jobrädern müssen Unternehmen in der Regel seit mindestens 24 Monaten bestehen und Bonitätskriterien erfüllen⁴.

Wahlfreiheit des Fahrrads: Ermöglichen Sie Ihren Mitarbeitern, aus einer breiten Palette von Fahrrädern zu wählen, sei es ein E-Bike, Lastenrad, Rennrad oder ein klassisches Fahrrad. Die Leasinganbieter stellen hierfür oft Online-Portale zur Verfügung^{1,4}. Legen Sie als Arbeitgeber Wertgrenzen fest, um die Auswahl zu steuern².

Klare Regelungen für Vertragsende und Kündigung: Definieren Sie, was am Ende der Leasingzeit (meist 36 Monate) geschieht. Oft gibt es die Option, das Rad zu übernehmen. Achten Sie dabei auf den Kaufpreis, um steuerliche Nachteile für den Arbeitnehmer zu vermeiden⁵. Klären Sie im Überlassungsvertrag, was bei einer vorzeitigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses geschieht. Eine Rückgabe des Fahrrads an den Arbeitgeber und die Fortführung des Leasingvertrages durch den Arbeitgeber sind möglich, können aber zu Kosten für den Arbeitgeber führen⁶. Alternativ können Mitarbeiter unter Umständen das Leasingverhältnis übernehmen⁶.

Bike Policy einführen: Eine klare Bike Policy schafft Transparenz und legt die Spielregeln für die Nutzung von Jobrädern fest. Sie kann als Ergänzung zum Arbeitsvertrag dienen⁵.

Beratung durch Leasinganbieter und Experten nutzen: Spezialisierte Diensteanbieter wie JobRad unterstützen bei Verträgen und Abläufen. Es kann auch ratsam sein, juristischen Rat einzuholen, insbesondere bei komplexen Vertragsgestaltungen^{2,7,8}.

Versicherungsschutz sicherstellen: Informieren Sie sich über den Versicherungsschutz. In der Regel sind Jobräder durch eine Vollkaskoversicherung mit Mobilitätsgarantie geschützt. Klären Sie auch, wie Unfälle oder Diebstahl gehandhabt werden^{3,9}.

Jobrad als attraktiven Benefit für das Employer Branding nutzen: Ein Jobrad-Programm kann die Attraktivität Ihres Unternehmens als Arbeitgeber steigern, zur Mitarbeiterbindung beitragen und ein positives Image fördern^{2,3,10}. Es kann auch dazu beitragen, die Parkplatzsituation zu entlasten³.

Quellen:

FN 1: <https://www.mayr-arbeitsrecht.de/das-jobrad-umweltfreundliches-benefit-mit-rechtlichen-risiken/>

FN 2: <https://www.cmshs-bloggt.de/rechtsthemen/sustainability/sustainability-environment-and-climate-change/jobrad-uberlassung-leasing-haftung-betriebsrat/>

FN 3: <https://roth-arbeitssicherheit.de/alles-was-arbeitgeber-zum-thema-jobrad-wissen-sollten/>

FN 4: <https://www.jobrad.org/wissen/fahrradleasing>

FN 5: <https://www.ingenieur.de/karriere/gehalt/dienstfahrrad-was-sie-ueber-das-jobbike-wissen-sollten/>

FN 6: <https://metzger-group.de/allgemein/job-rad-und-kuendigung-des-arbeitsverhaeltnisses-waehrend-laufendem-leasing-verhaeltnis/>

FN 7: https://www.123recht.de/ratgeber/vertragsrecht/Vertrag-mit-Jobrad-Ein-rechtlicher-Leitfaden-__a160149.html

FN 8: <https://at.jobrad.org/>

FN 9: <https://www.jobrad.org/wissen/faq>

FN 10: https://www.youtube.com/watch?v=nKcMS7_WU2g

Jugend- und Auszubildendenvertretung

Die Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) ist ein Gremium in Betrieben, das die besonderen Interessen von jugendlichen Arbeitnehmern unter 18 Jahren und von Auszubildenden (unabhängig vom Alter) vertritt. Eine JAV kann nur gewählt werden, wenn im Betrieb bereits ein Betriebsrat existiert. Es müssen zudem in der Regel mindestens fünf wahlberechtigte Arbeitnehmer im Betrieb beschäftigt sein, um eine JAV wählen zu können. Wahlberechtigt sind alle Arbeitnehmer, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, sowie alle Auszubildenden, unabhängig von ihrem Alter. Wahlfähig für die JAV sind alle Arbeitnehmer, die das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, oder die sich in der Berufsausbildung befinden. Mitglieder des Betriebsrats können nicht gleichzeitig Mitglieder der JAV sein.

Aufgaben der JAV

Die Hauptaufgabe der JAV ist die Wahrnehmung der besonderen Belange der von ihr vertretenen jungen Arbeitnehmer und Auszubildenden. Sie arbeitet eng mit dem Betriebsrat zusammen, um diese Interessen zu vertreten. Zu den konkreten Aufgaben gehören:

- Beantragung von Maßnahmen beim Betriebsrat, die der Berufsbildung dienen, die Übernahme nach der Ausbildung fördern oder die Gleichstellung von Männern und Frauen gewährleisten. * Überwachung der Einhaltung von Gesetzen, Verordnungen, Unfallverhütungsvorschriften, Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen, die zugunsten der Jugendlichen und Auszubildenden gelten.
- Entgegennahme von Anregungen und Klärung von Fragen, die die Berufsbildung und die Situation der jungen Beschäftigten betreffen.
- Förderung der Integration von ausländischen Auszubildenden im Betrieb.
- Beratung von Jugendlichen und Auszubildenden in Fragen zu Arbeit und Ausbildung.^{1,2,3,4,5}

Die JAV hat das Recht, den Betriebsrat über die Anliegen der Jugendlichen und Auszubildenden zu informieren und auf die Erledigung hinzuwirken. Der Betriebsrat ist verpflichtet, die JAV rechtzeitig und umfassend zu unterrichten und ihr die erforderlichen Unterlagen zur Verfügung zu stellen.^{4,6,7,8}

Rechte der JAV

Mitglieder der JAV haben verschiedene Rechte, um ihre Aufgaben erfüllen zu können:

- Teilnahmerecht an Betriebsratssitzungen, wenn Angelegenheiten behandelt werden, die die von ihnen vertretenen Personen betreffen. Sie haben dabei ein Rede- und Antragsrecht.^{2,8,9,10,11}
- Recht auf Abhaltung von Sitzungen der JAV, Jugend- und Auszubildendenversammlungen und Sprechstunden.^{9,11}
- Befreiung von der Arbeit für die Erfüllung ihrer Aufgaben, ohne dass dadurch das Arbeitsentgelt gemindert wird.⁵
- Antragsrecht beim Betriebsrat.⁹

Die Wahl der JAV

Die Wahlen zur Jugend- und Auszubildendenvertretung finden alle zwei Jahre statt, in der Regel im Zeitraum vom 1. Oktober bis zum 30. November. Die Amtszeit der JAV beträgt ebenfalls zwei Jahre und beginnt mit der Bekanntgabe des Wahlergebnisses. Die Wahl wird durch den Betriebsrat eingeleitet, der auch einen Wahlvorstand einsetzt. Die Wahl erfolgt in geheimer und direkter Abstimmung. Wahlvorschläge können von wahlberechtigten Arbeitnehmern eingereicht werden. Grundsätzlich sollen die Geschlechter und verschiedenen Ausbildungsberufe angemessen in der JAV vertreten sein.^{6,12,13,14,15,16}

Gesetzliche Grundlagen

Die wesentlichen gesetzlichen Regelungen zur Jugend- und Auszubildendenvertretung finden sich im Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG):

§ 60 BetrVG: Errichtung und Aufgaben der JAV.

§ 61 BetrVG: Wahlberechtigung und Wählbarkeit.

§ 62 BetrVG: Zusammensetzung der JAV.

§ 63 BetrVG: Einleitung der JAV-Wahl.

§ 64 BetrVG: Amtszeit der JAV.

§ 65 BetrVG: Geschäftsführung der JAV.

§ 67 BetrVG: Teilnahme an Besprechungen.

§ 68 BetrVG: Teilnahme an gemeinsamen Besprechungen mit dem Arbeitgeber.

§ 70 BetrVG: Allgemeine Aufgaben der JAV.

§ 78a BetrVG: Besondere Schutzvorschriften für JAV-Mitglieder hinsichtlich der Übernahme nach der Ausbildung.^{6,8,10}

Besonderer Schutz

Mitglieder der JAV genießen besonderen Schutz vor Benachteiligung aufgrund ihres Amtes. So dürfen sie gemäß § 78a BetrVG nach erfolgreich abgeschlossener Ausbildung nicht aufgrund ihrer JAV-Tätigkeit von der Übernahme in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis ausgeschlossen werden, sofern die allgemeinen Voraussetzungen dafür erfüllt sind. Der Arbeitgeber darf die JAV nicht bei ihrer Arbeit behindern.^{7,8,17}

JAV im öffentlichen Dienst

Auch im öffentlichen Dienst gibt es Jugend- und Auszubildendenvertretungen. Die Regelungen hierzu finden sich in den jeweiligen Personalvertretungsgesetzen des Bundes und der Länder. Die Altersgrenzen für Wählbarkeit und Wahlberechtigung können dabei leicht abweichen.¹²

Quellen:

FN 1: <https://www.igmetall.de/jugend/junge-aktive/stimme-der-jugendlichen-im-betrieb>

FN 2: <https://www.azubiyo.de/azubi-wissen/jav/>

FN 3: <https://www.ihk.de/oldenburg/geschaeftsfelder/ausbildungweiterbildung/ausbildung/tipps-zur-ausbildung/jugend-und-auszubildendenvertretung-3349964>

FN 4: https://www.gesetze-im-internet.de/betrvg/_70.html

FN 5: https://www.anwalt.de/rechtstipps/die-jugend-und-auszubildendenvertretung-im-betrieb-wahlbarkeit-aufgaben-und-rechte_055684.html

FN 6: <https://www.betriebsrat.de/betriebsratslexikon/br/jugend-und-auszubildendenvertretung>

FN 7: <https://ra-polzin.de/de/jugend-und-auszubildendenvertretung>

FN 8: <https://kanzlei-schleyer.de/jugend-und-auszubildendenvertretung-kuendigungsschutz/>

FN 9: <https://brbase.de/betriebsrat-wissen/grundlagen/jav/>

FN 10: <https://www.buzer.de/gesetz/4043/b10922.htm>

FN 11: <https://www.betriebsrat.de/fachartikel/jugend-und-auszubildendenvertretung/rechte-und-pflichten-als-jugend-und-auszubildendenvertreter-3128277>

FN 12: https://de.wikipedia.org/wiki/Jugend-_und_Auszubildendenvertretung

FN 13: <https://www.polyas.de/unternehmen/betriebsratswahlen/lexikon/jugend-auszubildenden-vertretung>

FN 14: <https://www.igmetall.de/jugend/junge-aktive/die-wichtigsten-infos-zur-jav-auf-einen-blick>

FN 15: <https://www.poko.de/jav-alles-rund-um-die-jugend-und-auszubildendenvertretung/jav-know-how/jav-wahl/wie-laeuft-die-jav-wahl-ab>

FN 16: <https://www.igmetall-berlin.de/jugend/jugend-und-auszubildendenvertretung-jav/jav-wahlen>

FN 17: <https://www.betriebsrat.de/news/jugend-und-auszubildendenvertretung/jav-das-heisst-einsatz-mitbestimmung-und-engagement-in-deinem-betrieb-20118>

Fazit/Praxistipps für Arbeitgeber

Informieren Sie sich über die Rechte und Pflichten der JAV: Machen Sie sich mit den gesetzlichen Grundlagen der Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) vertraut, um eine reibungslose Zusammenarbeit zu gewährleisten.^{1,2,3,4,5,6,7,8}

Kooperieren Sie eng mit dem Betriebsrat und der JAV: Die JAV arbeitet eng mit dem Betriebsrat zusammen, um die Interessen der jungen Arbeitnehmer zu vertreten. Eine offene und kooperative Haltung fördert ein positives Arbeitsumfeld.^{2,6,9,10,11,12,13}

Erleichtern Sie die Arbeit der JAV: Stellen Sie der JAV die notwendigen Sachmittel zur Verfügung, die sie für ihre Tätigkeit benötigt, und behindern oder benachteiligen Sie die Mitglieder nicht.^{5,14}

Bieten Sie Schulungen an: Arbeitgeber sind verpflichtet, die Kosten für erforderliche Schulungen von JAV-Mitgliedern zu übernehmen, damit diese ihre Aufgaben kompetent wahrnehmen können.^{6,9,14}

Gewähren Sie Freistellungen für JAV-Aufgaben: JAV-Mitglieder haben das Recht auf Freistellung von der Arbeit für die Erfüllung ihrer Aufgaben, ohne dass dies zu einer Minderung ihres Entgelts führen darf.^{1,14,15,16}

Bedenken Sie den besonderen Kündigungsschutz: JAV-Mitglieder genießen einen besonderen Kündigungsschutz. Eine ordentliche Kündigung ist während ihrer Amtszeit und bis zu einem Jahr danach ausgeschlossen, außerordentliche Kündigungen bedürfen besonderer Gründe und oft der Zustimmung des Betriebsrats.^{6,10,12,14}

Fördern Sie die Übernahme nach der Ausbildung: Bei Auszubildenden, die Mitglieder der JAV sind, besteht unter bestimmten Voraussetzungen eine Pflicht zur Weiterbeschäftigung nach Abschluss der Ausbildung, die innerhalb der letzten drei Monate vor Ausbildungsende beantragt werden muss.^{5,10,14}

Beziehen Sie die JAV bei relevanten Themen ein: Die JAV hat das Recht, an Betriebsratssitzungen und Besprechungen teilzunehmen, wenn Angelegenheiten behandelt werden, die jugendliche Arbeitnehmer und Auszubildende betreffen. Sie kann auch Anträge stellen und hat in bestimmten Fällen ein Mitspracherecht.^{2,7,9,13,16,17,18}

Respektieren Sie das Initiativrecht der JAV: Die JAV kann eigene Vorschläge zur Verbesserung der Arbeits- und Ausbildungsbedingungen einbringen.¹⁸

Stellen Sie Räumlichkeiten und Mittel zur Verfügung: Ermöglichen Sie der JAV die Durchführung von Versammlungen, Sitzungen und Sprechstunden, indem Sie geeignete Räumlichkeiten und notwendige Sachmittel bereitstellen.^{1,14}

Quellen:

- FN 1: https://www.123recht.de/ratgeber/arbeitsrecht/Die-Jugend-Auszubildendenvertretung-im-Betrieb-__a154328.html
 FN 2: <https://www.betriebsrat.de/betriebsratslexikon/br/jugend-und-auszubildendenvertretung>
 FN 3: <https://www.jura.cc/kuendigungsschutz/jugend-und-auszubildendenvertretung/>
 FN 4: <https://www.kanzlei-hecht.de/Aktuelles/detail.297.rechte-und-pflichten-der-jugendauszubildendenvertretung.html>
 FN 5: <https://ra-polzin.de/de/jugend-und-auszubildendenvertretung>
 FN 6: <https://kanzlei-schleyer.de/jugend-und-auszubildendenvertretung-kuendigungsschutz/>
 FN 7: <https://danielweigert.de/leistung/betriebsverfassungsrecht/jugend-und-auszubildendenvertretung-jav/>
 FN 8: <https://aevo-online.com/rechte-und-pflichten-der-jav/>
 FN 9: <https://brbase.de/betriebsrat-wissen/grundlagen/jav/>
 FN 10: <https://www.ihk.de/oldenburg/geschaeftsfelder/ausbildungweiterbildung/ausbildung/tipps-zur-ausbildung/jugend-und-auszubildendenvertretung-3349964>
 FN 11: <https://www.betriebsrat.de/news/jugend-und-auszubildendenvertretung/jav-das-heisst-einsatz-mitbestimmung-und-engagement-in-deinem-betrieb-20118>
 FN 12: <https://dialog-seminare.de/seminare/mitbestimmung/zusammenarbeit-von-jav-und-betriebsrat>
 FN 13: <https://www.weka.de/betriebsrat-personalrat/wie-sie-am-besten-mit-der-jav-zusammenarbeiten/>
 FN 14: <https://kanzlei-kerner.de/arbeitsrecht-a-z/jugend-und-auszubildendenvertretung/>
 FN 15: <https://www.betriebsrat.de/fachartikel/jugend-und-auszubildendenvertretung/rechte-und-pflichten-als-jugend-und-auszubildendenvertreter-3128277>
 FN 16: <https://www.betriebsrat.com/wissen/jugend-und-auszubildendenvertretung/was-ist-eine-jav>
 FN 17: <https://kluge-seminare.de/br-portal/wissen/allgemeines/jugend-und-auszubildendenvertretung/>
 FN 18: <https://kanzlei-herfurtner.de/jugend-und-auszubildendenvertretung/>

Kirchliches Arbeitsrecht

Das kirchliche Arbeitsrecht bezeichnet die Gesamtheit der arbeitsrechtlichen Regelungen, die für Beschäftigte in kirchlichen Einrichtungen und deren verbundenen Organisationen gelten. Es bewegt sich im Spannungsfeld zwischen der verfassungsrechtlich geschützten Selbstbestimmung der Kirchen und den allgemeinen Arbeitsrechtsschutzstandards¹.

Grundlagen und Verfassungsrechtliche Absicherung

Die Grundlage für das kirchliche Arbeitsrecht bildet das Selbstbestimmungsrecht der Kirchen, das in Artikel 140 des Grundgesetzes (GG) in Verbindung mit Artikel 137 Absatz 3 der Weimarer Reichsverfassung (WRV) verankert ist^{2,3}. Dieses Recht erlaubt den Kirchen, ihre Angelegenheiten, einschließlich der Ausgestaltung von Dienst- und Arbeitsverhältnissen, im Rahmen der allgemein geltenden Gesetze selbstständig zu regeln^{4,5}. Dies ermöglicht den Kirchen, die Eigenart des kirchlichen Dienstes zu definieren und Arbeitsverhältnisse entsprechend ihres Selbstverständnisses zu gestalten².

Verhältnis zum Allgemeinen Arbeitsrecht

Grundsätzlich gelten auch für kirchliche Arbeitgeber die Bestimmungen des staatlichen Arbeitsrechts^{1,2}. Allgemeine Schutzstandards bezüglich Arbeitszeit, Entgeltfortzahlung, Kündigungsschutz, Mutterschutz, Elternzeit und Teilzeit finden grundsätzlich auch in kirchlichen Einrichtungen Anwendung¹. Allerdings können die Kirchen aufgrund ihres Selbstbestimmungsrechts eigene Ordnungen und Richtlinien erlassen, die oft Bestandteil des Arbeitsvertrags werden¹. Diese kirchlichen Regelungen müssen jedoch im Einklang mit den grundlegenden verfassungsrechtlichen Gewährleistungen stehen⁶.

Kernbereiche des Kirchlichen Arbeitsrechts

Das kirchliche Arbeitsrecht hat sich in mehreren Bereichen ausgebildet und wird von spezifischen Regelwerken geprägt^{2,6,7,8}:

1. Grundordnung des kirchlichen Dienstes

Die "Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse" ist eine zentrale Rechtsquelle des kirchlichen Arbeitsrechts². Sie legt unter anderem die spezifischen Anforderungen an Mitarbeiter fest, die sich aus dem kirchlichen Selbstverständnis ergeben⁶. Dazu gehören auch Loyalitätspflichten, die das Verhalten des Beschäftigten sowohl im Dienst als auch im privaten Bereich betreffen können^{4,5,6}. Allerdings hat sich die Rechtsprechung hier weiterentwickelt, und pauschale Anforderungen an die Kirchenmitgliedschaft sind zunehmend restriktiver zu begründen⁹. So ist beispielsweise ein Kirchenaustritt nicht mehr automatisch ein Kündigungsgrund, wenn er die konkrete Tätigkeit nicht erheblich beeinträchtigt⁹.

2. Der Dritte Weg

Der "Dritte Weg" bezeichnet das kirchliche System zur Aushandlung von Arbeitsvertragsbedingungen². Er stellt eine Alternative zu staatlichen Tarifverträgen und Arbeitskämpfen dar^{4,10}. In paritätisch besetzten Kommissionen, die sich aus Vertretern von Mitarbeitern und Dienstgebern zusammensetzen, werden Tarifbedingungen wie Vergütung, Arbeitszeit und Urlaub festgelegt^{7,10}. Dieses Modell zielt darauf ab, die Interessen der Mitarbeiter mit den Anliegen des kirchlichen Dienstes zu vereinbaren^{7,10}. Alle Arbeitnehmer, für die kirchliches Arbeitsrecht gilt, sind automatisch von den Entscheidungen dieser Gremien betroffen, unabhängig von einer Gewerkschafts- oder Verbandsmitgliedschaft¹⁰.

3. Kirchliches Mitarbeitervertretungsrecht

Die betriebliche Mitbestimmung in kirchlichen Einrichtungen wird durch kirchliche Mitarbeitervertretungsordnungen geregelt^{2,7}. Diese ähneln in ihrer Funktion den Betriebsräten im staatlichen Arbeitsrecht und dienen der Beteiligung der Beschäftigten an personellen und organisatorischen Angelegenheiten^{1,3}.

4. Kirchliche Besonderheiten im Individualarbeitsrecht

Das Selbstbestimmungsrecht der Kirchen erlaubt ihnen auch im Bereich des Individualarbeitsrechts, also bei den einzelnen Arbeitsverhältnissen, eigene Kompetenzen auszuüben². Dies kann sich beispielsweise auf die

Kündigungsschutzregelung auswirken, indem Verstöße gegen kirchenrechtliche Loyalitätspflichten eine verhaltensbedingte Kündigung sozial rechtfertigen können⁶. Die Auslegung und Tragweite solcher Loyalitätspflichten wird jedoch durch die Rechtsprechung, insbesondere des Bundesverfassungsgerichts, fortlaufend konkretisiert und in Bezug auf verfassungsrechtliche Garantien wie den Schutz von Ehe und Familie abgewogen⁶.

Geltungsbereich und Betroffene

Das kirchliche Arbeitsrecht betrifft sowohl geistliche als auch nicht-geistliche Berufe in kirchlichen Körperschaften und deren rechtlich verbundenen Einrichtungen¹. Dazu zählen Krankenhäuser, Pflegeeinrichtungen, Kindertagesstätten, Schulen und soziale Dienste¹. Grundsätzlich können auch Personen, die keiner Religionszugehörigkeit angehören, in kirchlichen Einrichtungen beschäftigt werden, wobei die Anforderungen an die Religionszugehörigkeit von der jeweiligen Tätigkeit und deren Nähe zum religiösen Auftrag abhängen^{1,9}.

Kirchliche Arbeitsgerichte

Bei Streitigkeiten im Bereich des kirchlichen Mitarbeitervertretungsrechts und des Dritten Weges sind kirchliche Arbeitsgerichte zuständig². Diese Gerichte spielen eine Rolle bei der Rechtspflege im kirchlichen Arbeitsrecht.

Reformen und aktuelle Entwicklungen

Das kirchliche Arbeitsrecht unterliegt stetigen Anpassungen, auch als Reaktion auf Urteile des Europäischen Gerichtshofs und des Bundesverfassungsgerichts^{8,9,11}. So wurden beispielsweise die Anforderungen an die Kirchenmitgliedschaft gelockert, und das Verhalten im privaten Bereich wird stärker unter Berücksichtigung des jeweiligen Stellenprofils bewertet⁹. Die Grundordnung des kirchlichen Dienstes wurde mehrfach überarbeitet, um den veränderten gesellschaftlichen und rechtlichen Rahmenbedingungen Rechnung zu tragen^{4,6,8}.

Streikrecht

Das Streikrecht im kirchlichen Sektor ist ein kontrovers diskutiertes Thema. Traditionell wird argumentiert, dass Streiks mit dem Selbstverständnis des kirchlichen Dienstes und der Dienstgemeinschaft nicht vereinbar sind⁶. Dennoch gibt es Bestrebungen, das Streikrecht auch für kirchliche Arbeitnehmer anzuerkennen, um sie denjenigen im öffentlichen Dienst gleichzustellen¹⁰.

Quellen:

FN 1: <https://www.mtrlegal.com/wiki/kirchliches-arbeitsrecht/>
 FN 2: <https://www.dbk.de/themen/kirche-staat-und-recht/kirchliches-arbeitsrecht>
 FN 3: <https://www.herder.de/staatslexikon/artikel/kirchliches-arbeitsrecht/>
 FN 4: <https://www.arbeitsvertrag.org/kirchliches-arbeitsrecht/>
 FN 5: <https://www.juraforum.de/lexikon/kirchenarbeitsrecht>
 FN 6: https://de.wikipedia.org/wiki/Arbeitsrecht_der_Kirchen
 FN 7: <https://www.caritas.de/glossare/kirchliches-arbeitsrecht>
 FN 8: <https://www.socialnet.de/lexikon/Kirchliches-Arbeitsrecht>
 FN 9: <https://www.ra-poeppel.de/kirchliches-arbeitsrecht-was-das-bverfg-urteil/>
 FN 10: <https://www.arbeitsrechte.de/kirchliches-arbeitsrecht/>
 FN 11: <https://gesundheit-soziales-bildung.verdi.de/mein-arbeitsplatz/kirchliche-betriebe/++co++47c15b68-fa17-11ed-be0e-001a4a160111>

Fazit/Praxistipps für Arbeitgeber im kirchlichen Arbeitsrecht

Klären Sie die Loyalitätspflichten klar und transparent: Stellen Sie sicher, dass die Loyalitätspflichten, die sich aus dem kirchlichen Selbstverständnis ergeben, für alle Mitarbeitenden deutlich formuliert und verständlich sind. Dies betrifft sowohl das Verhalten im Dienst als auch im privaten Bereich, soweit dies für die Glaubwürdigkeit der Einrichtung relevant ist. Eine übermäßige Einschränkung der Privatsphäre ist jedoch in der Regel unzulässig.^{1,2,3}

Berücksichtigen Sie die Entwicklung der Rechtsprechung: Das kirchliche Arbeitsrecht unterliegt stetigen Anpassungen. So wurden beispielsweise Regelungen zu Kündigungsgründen im Zusammenhang mit Wiederheirat oder gleichgeschlechtlichen Lebenspartnerschaften liberalisiert. Bleiben Sie auf dem aktuellen Stand der Rechtsprechung, um sich und Ihre Mitarbeitenden korrekt zu informieren und zu handeln.^{4,5,6}

Fördern Sie die „Dienstgemeinschaft“: Das Leitbild der "Dienstgemeinschaft" betont die partnerschaftliche Zusammenarbeit zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmenden im gemeinsamen Auftrag der Kirche. Fördern Sie diesen Gedanken aktiv durch transparente Kommunikation und ein respektvolles Miteinander.^{7,8}

Implementieren Sie Mitarbeitervertretungen (MAVs): Anstelle von Betriebsräten gibt es im kirchlichen Bereich Mitarbeitervertretungen (MAVs). Stellen Sie sicher, dass diese Strukturen etabliert und ihre Mitbestimmungsrechte klar definiert sind, um eine gute Zusammenarbeit und Konfliktlösung zu ermöglichen.^{9,10}

Gestalten Sie Arbeitsverträge präzise: Definieren Sie im Arbeitsvertrag klar die für die Stelle relevanten Loyalitätsanforderungen. Nicht jede Position erfordert die gleiche kirchliche Bindung. Bei spezifischen kirchlichen Diensten können strengere Anforderungen zulässig sein, bei anderen Tätigkeiten sind diese deutlich zurückzunehmen.^{3,11}

Achten Sie auf die Vereinbarkeit mit staatlichem Recht: Obwohl Kirchen ein Selbstbestimmungsrecht haben, müssen sie dennoch die grundlegenden staatlichen Arbeitnehmerschutzrechte beachten. Prüfen Sie, ob Ihre Regelungen mit dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) und anderen relevanten Gesetzen vereinbar sind.^{12,13}

Informieren Sie sich über den „Dritten Weg“: Der „Dritte Weg“ ist ein kircheneigenes Verfahren zur Regelung von Arbeitsbedingungen, das anstelle von Streiks oder Tarifverhandlungen tritt. Machen Sie sich mit diesem Mechanismus vertraut, um Konflikte konstruktiv lösen zu können.^{2,8,9,14}

Schaffen Sie klare interne Richtlinien: Ergänzend zu den gesetzlichen Regelungen können interne Leitlinien die Erwartungen an Mitarbeitende verdeutlichen und das kirchliche Profil der Einrichtung stärken. Berücksichtigen Sie dabei stets die aktuellen rechtlichen Entwicklungen und die Rechtsprechung.⁸

Bilden Sie sich und Ihre Führungskräfte fort: Da das kirchliche Arbeitsrecht komplex ist und sich stetig weiterentwickelt, ist eine kontinuierliche Fortbildung für Arbeitgeber und Führungskräfte unerlässlich, um stets gesetzeskonform und praxisorientiert handeln zu können.¹

Quellen:

FN 1: <https://www.stepstone.de/magazin/artikel/kirchlicher-arbeitgeber>

FN 2: <https://www.advocard.de/streitlotse/arbeit-und-karriere/kirchliches-arbeitsrecht-welche-regelungen-gibt-es/>

FN 3: <https://www.personalwirtschaft.de/news/arbeitsrecht/kirchenarbeitsrecht-wenn-recht-auf-glaube-trifft-137189/>

FN 4: <https://www.cda-bund.de/aktuelles/arbeitgeber-kirche/>

FN 5: <https://www.domradio.de/glossar/kirchliches-arbeitsrecht>

FN 6: <https://www.arbeitsvertrag.org/kirchliches-arbeitsrecht/>

FN 7: <https://www.herder.de/staatslexikon/artikel/kirchliches-arbeitsrecht/>

FN 8: <https://www.caritas.de/neue-caritas/heftarchiv/jahrgang2010/artikel/dienstgemeinschaft-als-strukturprinzip>

FN 9: <https://kanzlei-herfurtner.de/arbeitsrecht-der-kirchen/>

FN 10: <https://www.caritas.de/glossare/grundordnung-des-kirchlichen-dienstes>

FN 11: https://www.anwalt-suchservice.de/rechtstipps/die_kirche_als_arbeitgeber_was_arbeitnehmer_wissen_muessen_24509.html

FN 12: <https://gesundheit-soziales-bildung.verdi.de/mein-arbeitsplatz/kirchliche-betriebe/++co++b6414aac-b35a-11ed-9ed5-001a4a160100>

FN 13: https://de.wikipedia.org/wiki/Arbeitsrecht_der_Kirchen

FN 14: <https://www.gew-nrw.de/neuigkeiten/detail/durchblick-im-kirchlichen-arbeitsrecht>

Kleinstbetrieb

Ein Kleinstbetrieb im arbeitsrechtlichen Sinne ist ein Unternehmen, das sich durch eine geringe Anzahl von Mitarbeitenden auszeichnet und daher von bestimmten arbeitsrechtlichen Schutzvorschriften ausgenommen ist oder bei denen diese nur eingeschränkt gelten. Dies soll den besonderen Bedingungen und Herausforderungen kleinerer Unternehmen Rechnung tragen.

Definition und Mitarbeiterzahl

Ein Kleinstbetrieb ist in der Regel ein Betrieb, in dem durchschnittlich nicht mehr als zehn Arbeitnehmer beschäftigt sind. Auszubildende werden bei dieser Zählung nicht mitberücksichtigt. Bei Teilzeitkräften erfolgt eine anteilige Anrechnung: Mitarbeitende mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von bis zu 20 Stunden zählen als 0,5, während solche mit bis zu 30 Stunden wöchentlich als 0,75 angerechnet werden. Für Arbeitsverhältnisse, die vor dem 1. Januar 2004 begründet wurden, gilt unter Umständen eine geringere Grenze von fünf Arbeitnehmern, um als Kleinstbetrieb im Sinne des Kündigungsschutzgesetzes (KSchG) zu gelten.^{1,2,3,4,5}

Kündigungsschutz

Das Kündigungsschutzgesetz (KSchG) findet in Kleinstbetrieben in der Regel keine Anwendung.^{1,3,6,7} Dies bedeutet, dass Arbeitgeber in Kleinstbetrieben grundsätzlich einfacher eine Kündigung aussprechen können, ohne dass diese sozial gerechtfertigt sein muss. Eine Kündigung darf jedoch nicht willkürlich oder diskriminierend sein.^{2,6} Das bedeutet, dass eine Kündigung nicht aufgrund von Merkmalen wie Rasse, ethnischer Herkunft, Religion, Weltanschauung, sexueller Orientierung oder aus anderen Diskriminierungsgründen erfolgen darf.^{1,2}

Auch in Kleinstbetrieben besteht jedoch ein besonderer Kündigungsschutz für bestimmte Personengruppen:

Schwangere, Mütter im Mutterschutz, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Eltern- oder Pflegezeit: Diese Gruppen genießen weiterhin einen besonderen Schutz vor Kündigung, der sich aus dem Mutterschutzgesetz und dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz ergibt.^{2,4}

Schwerbehinderte: Für die Kündigung von schwerbehinderten Menschen ist die Zustimmung des Integrationsamtes erforderlich.^{2,4}

Auszubildende: Auszubildende genießen nach Ablauf der Probezeit einen besonderen Kündigungsschutz gemäß § 22 Abs. 2 Berufsbildungsgesetz (BBiG).^{2,4}

Trotz des Wegfalls des allgemeinen Kündigungsschutzes im Kleinstbetrieb, müssen Arbeitgeber die gesetzlichen Kündigungsfristen einhalten.⁶

Sozialauswahl bei Kündigungen

Da das Kündigungsschutzgesetz in Kleinstbetrieben in der Regel nicht greift, sind Arbeitgeber bei betriebsbedingten Kündigungen nicht verpflichtet, eine Sozialauswahl gemäß § 1 Abs. 3 KSchG durchzuführen.¹ Dies bedeutet, dass nicht zwangsläufig nach sozialen Kriterien wie Lebensalter, Betriebszugehörigkeit oder familiären Verpflichtungen ausgewählt werden muss. Dennoch sollte bei Kündigungen im Kleinstbetrieb auf soziale Aspekte geachtet werden, um eine "treuwidrige" Kündigung gemäß § 242 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) zu vermeiden, die unwirksam wäre.^{2,7}

Betriebsrat

In Betrieben, in denen regelmäßig weniger als fünf Arbeitnehmer beschäftigt sind, findet das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) keine Anwendung.³ Dies bedeutet, dass in solchen Kleinstbetrieben kein Betriebsrat gewählt werden kann. Sofern mehr als fünf, aber weniger als zwanzig Arbeitnehmer beschäftigt sind, gelten vereinfachte Wahlverfahren.³ Wenn ein Betriebsrat existiert, muss er bei Kündigungen beteiligt werden und kann widersprechen (§ 102 BetrVG). Bei einem solchen Widerspruch und einer anschließenden Kündigungsschutzklage des Arbeitnehmers, muss der Arbeitgeber den Arbeitnehmer bis zum Prozessende weiterbeschäftigen (§ 102 BetrVG). Die Klagfrist für eine Kündigungsschutzklage beträgt drei Wochen ab Zugang der Kündigung.²

Mindestlohn

Arbeitnehmer in Kleinstbetrieben haben, genauso wie Arbeitnehmer in größeren Unternehmen, einen Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn gemäß dem Mindestlohngesetz (MiLoG). Arbeitgeber sind verpflichtet, ihren Mitarbeitern den geltenden Mindestlohn zu zahlen.¹

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) und Maßregelverbot

Auch in Kleinstbetrieben dürfen Arbeitgeber nicht gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) verstoßen. Kündigungen dürfen nicht diskriminierend erfolgen.^{1,2} Ebenso gilt das Maßregelverbot des § 612a BGB, das besagt, dass ein Arbeitgeber einem Arbeitnehmer nicht kündigen darf, weil dieser berechnigte Ansprüche geltend macht (z. B. Urlaub).

Arbeitszeitgesetz

Für Kleinstbetriebe gelten die Regelungen des Arbeitszeitgesetzes. Demnach darf die wöchentliche Arbeitszeit in der Regel 48 Stunden nicht überschreiten.⁶

Quellen:

FN 1: <https://www.juraforum.de/lexikon/kleinstbetrieb>

FN 2: https://www.anwalt-suchservice.de/rechtstipps/welche_arbeitsrechtlichen_besonderheiten_gelten_in_kleinunternehmen_28505.html

FN 3: <https://wirtschaftslexikon.gabler.de/definition/kleinbetrieb-39171>

FN 4: <https://www.kanzlei-hasselbach.de/blog/kuendigung-und-kuendigungsschutz-in-kleinbetrieben/>

FN 5: <https://www.deutschland-startet.de/arbeitsrecht-kleinbetrieb/>

FN 6: <https://www.thorn-arbeitsrecht-muenchen.de/lexikon/kleinbetrieb>

FN 7: https://www.hensche.de/Rechtsanwalt_Arbeitsrecht_Urteile_KSch_Kleinbetrieb_BAG_21_02_2001_2AZR15_00.htm

Fazit/Praxistipps für Arbeitgeber

Definition des Kleinstbetriebs verstehen: Ein Kleinstbetrieb liegt in der Regel vor, wenn nicht mehr als zehn Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Auszubildende ausgenommen, beschäftigt sind. Bei Teilzeitkräften zählen diejenigen mit bis zu 20 Wochenstunden als 0,5 und diejenigen mit bis zu 30 Wochenstunden als 0,75. Dies ist wichtig, da für Kleinstbetriebe einige arbeitsrechtliche Vorschriften, insbesondere aus dem Kündigungsschutzgesetz, nicht oder nur eingeschränkt gelten^{1,2}.

Kündigungsschutzregeln beachten: Mitarbeitende in Kleinstbetrieben unterliegen grundsätzlich nicht dem allgemeinen Kündigungsschutzgesetz^{1,3}. Das bedeutet, dass eine Kündigung nicht zwingend eines sozialrechtlichen Grundes wie im Kündigungsschutzgesetz (KSchG) bedarf⁴. Dennoch dürfen Kündigungen nicht willkürlich oder diskriminierend erfolgen. Das allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) und das Maßregelverbot (§ 612a BGB) müssen eingehalten werden, ebenso wie der Grundsatz von Treu und Glauben (§ 242 BGB)^{5,6,7}. Eine Kündigung darf nicht aus Gründen wie Herkunft, Geschlecht, Alter, sexueller Orientierung oder Religion erfolgen und nicht als "Strafe" für die Geltendmachung berechtigter Ansprüche dienen^{5,7}.

Sozialauswahl nur eingeschränkt relevant: Im Falle von betriebsbedingten Kündigungen müssen Arbeitgeber in Kleinstbetrieben keine strenge Sozialauswahl gemäß § 1 Abs. 3 KSchG durchführen^{1,2}. Dennoch ist es ratsam, soziale Aspekte wie Alter, Betriebszugehörigkeit oder Unterhaltspflichten nicht gänzlich außer Acht zu lassen, um eine "treuwidrige" Kündigung zu vermeiden⁶.

Besonderer Kündigungsschutz bleibt bestehen: Auch in Kleinstbetrieben genießen bestimmte Personengruppen einen besonderen Kündigungsschutz. Dazu gehören Schwangere, Mitarbeitende in Elternzeit oder Mutterschutz, Menschen mit Schwerbehinderung und Auszubildende (außerhalb der Probezeit)^{4,6,8}. Für diese Gruppen sind besondere Verfahren und oft die Zustimmung externer Stellen erforderlich, um eine Kündigung wirksam auszusprechen⁸.

Formalitäten und Fristen einhalten: Trotz gelockerter Kündigungsschutzregelungen müssen bei jeder Kündigung die gesetzlichen Formerfordernisse (z. B. Schriftform) und Kündigungsfristen eingehalten werden^{6,9}. Die Kündigungsfristen richten sich nach dem Bürgerlichen Gesetzbuch (BGB) und können sich nach der Dauer der Betriebszugehörigkeit richten^{9,10}. Während der Probezeit gelten in der Regel kürzere Fristen (z. B. zwei Wochen)^{4,8}.

Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM): Führen Sie vor einer krankheitsbedingten Kündigung unbedingt ein Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) durch. Das Fehlen eines BEM kann bei einem

nachfolgenden Kündigungsschutzprozess zu einem erheblichen Risiko führen, selbst wenn das Kündigungsschutzgesetz keine Anwendung findet⁴.

Mindestlohn ist zu zahlen: Unabhängig von der Betriebsgröße besteht ein Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn. Arbeitgeber in Kleinstbetrieben sind verpflichtet, ihren Mitarbeitenden den gültigen Mindestlohn zu zahlen¹.

Betriebsrat prüfen: Auch in Kleinstbetrieben können Betriebsräte gewählt werden. In Betrieben mit 5 bis 50 wahlberechtigten Mitarbeitern ist die Wahl eines kleineren Betriebsrats möglich. Die genauen Regelungen zur Größe und Zusammensetzung des Betriebsrats sind im Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) festgelegt und können auch in kleineren Betrieben gelten¹.

Anspruch auf Abfindung prüfen: Ein Anspruch auf Abfindung bei betriebsbedingten Kündigungen besteht in Kleinstbetrieben in der Regel nicht, da das Kündigungsschutzgesetz nicht greift^{10,11}. Ein Abfindungsanspruch könnte jedoch aus anderen Gründen, wie z. B. in einem Aufhebungsvertrag, entstehen.

Rechtliche Beratung suchen: Angesichts der komplexen Regelungen und potenziellen Fallstricke ist es ratsam, bei Unsicherheiten oder geplanten Kündigungen stets professionellen Rechtsrat bei einem Fachanwalt für Arbeitsrecht einzuholen^{5,11}.

Quellen:

FN 1: <https://www.juraforum.de/lexikon/kleinstbetrieb>

FN 2: <https://kanzlei-herfurtner.de/kleinbetrieb/>

FN 3: https://www.hensche.de/Rechtsanwalt_Arbeitsrecht_Urteile_KSch_Kleinbetrieb_BAG_21_02_2001_2AZR15_00.html

FN 4: <https://www.ihk.de/karlsruhe/fachthemen/recht/arbeitsrecht/mitarbeiter-einstellen-und-kuendigen/kuendigung-in-kleinbetrieben-2459270>

FN 5: https://www.anwalt-suchservice.de/rechtstipps/welche_arbeitsrechtlichen_besonderheiten_gelten_in_kleinunternehmen_28505.html

FN 6: <https://www.kanzlei-hasselbach.de/blog/kuendigung-und-kuendigungsschutz-in-kleinbetrieben/>

FN 7: <https://www.deutsche-handwerks-zeitung.de/kuendigungsschutz-das-gilt-fuer-kleinbetriebe-139902/>

FN 8: <https://www.produktion.de/wirtschaft/kuendigung-im-kleinbetrieb-das-muessen-beschaefigte-wissen/1708695>

FN 9: <https://www.thorn-arbeitsrecht-muenchen.de/lexikon/kleinbetrieb>

FN 10: <https://www.rechtsanwaelte-arbeitsrecht-lw.de/K%C3%BCndigungsschutz-auch-im-Kleinbetrieb/>

FN 11: <https://www.trialog-magazin.de/wirtschaft-und-recht/arbeitsrecht-soziales/beim-kuendigungsschutz-sind-kleinbetriebe-etwas-entlastet/>

Konzernbetriebsrat

Der Konzernbetriebsrat (KBR) ist eine Arbeitnehmervertretung, die in Konzernen tätig ist und für Angelegenheiten zuständig ist, die mehrere Unternehmen oder den gesamten Konzern betreffen^{1,2}. Seine Errichtung ist freiwillig und bedarf eines Beschlusses der Gesamtbetriebsräte (GBR) der einzelnen Konzerngesellschaften, wobei die Zustimmung von GBRs, die insgesamt mehr als 50 % der Arbeitnehmer des Konzerns vertreten, erforderlich ist^{3,4,5}. Besteht in einem Unternehmen kein GBR, kann dessen Rolle vom Betriebsrat des Unternehmens übernommen werden^{3,6}.

Zusammensetzung und Vertretung

Der KBR setzt sich aus Mitgliedern zusammen, die von den einzelnen Gesamtbetriebsräten entsendet werden^{7,8}. Grundsätzlich entsendet jeder GBR zwei seiner Mitglieder in den KBR^{6,9}. Bei der Entsendung soll auf eine angemessene Berücksichtigung der Geschlechter geachtet werden^{8,9}. Für jedes Mitglied des KBR muss mindestens ein Ersatzmitglied bestellt und die Reihenfolge des Nachrückens festgelegt werden^{7,8,10}. Durch Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung kann die Mitgliederzahl des KBR abweichend geregelt werden^{6,8,9}. Das Stimmgewicht jedes KBR-Mitglieds richtet sich nach der Anzahl der von seinem entsendenden GBR vertretenen Arbeitnehmer⁹.

Die Mitgliedschaft im KBR endet grundsätzlich mit dem Erlöschen der Mitgliedschaft im entsendenden GBR, durch Amtsniederlegung, gerichtlichen Ausschluss oder Abberufung durch den GBR¹¹. Ein Ausschluss aus dem KBR wegen grober Pflichtverletzung kann von mindestens einem Viertel der wahlberechtigten Arbeitnehmer, dem Arbeitgeber, dem KBR selbst oder einer im Konzern vertretenen Gewerkschaft beim Arbeitsgericht beantragt werden^{3,11}.

Zuständigkeit und Aufgaben

Der KBR ist zuständig für Angelegenheiten, die den gesamten Konzern oder mehrere Konzernunternehmen betreffen und nicht von den einzelnen Gesamtbetriebsräten innerhalb ihrer Unternehmen geregelt werden können^{3,10,12}. Seine Zuständigkeit erstreckt sich auch auf Unternehmen oder Betriebe, die keinen Gesamtbetriebsrat oder Betriebsrat gebildet haben^{3,12}. Der KBR ist den einzelnen GBRn nicht übergeordnet; vielmehr haben alle Gremien eigene Zuständigkeitsbereiche, die sich gegenseitig ausschließen^{5,12,13}. Ein GBR kann den KBR jedoch beauftragen, eine Angelegenheit für ihn zu behandeln^{12,14}.

Die Aufgaben des KBR umfassen die Verhandlung und den Abschluss von konzernweiten Betriebsvereinbarungen, Tarifverträgen und Sozialplänen^{4,15}. Er hat das Recht, den Arbeitgeber und die beteiligten Betriebsräte in konzernweiten Angelegenheiten zu beraten und Empfehlungen auszusprechen¹⁵. Konkrete Beispiele für Aufgabenbereiche sind der Austausch von Mitarbeiterdaten zwischen Konzerngesellschaften oder die konzernweite Einführung neuer Software⁴.

Verhältnis zu anderen Gremien

Der KBR ergänzt die bestehenden Arbeitnehmervertretungen auf Betriebs- und Unternehmensebene, wie den Betriebsrat und den Gesamtbetriebsrat². Er ist nicht diesen Gremien übergeordnet, sondern steht mit einem eigenen Zuständigkeitsbereich gleichberechtigt neben ihnen^{12,13}. Im Gegensatz zum Europäischen Betriebsrat, der sich mit grenzüberschreitenden Information und Anhörung befasst, regelt der KBR innerstaatliche, konzernweite Angelegenheiten².

Gesetzliche Grundlagen

Die Regelungen zum Konzernbetriebsrat finden sich primär im Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG^{11,16}), insbesondere in den §§ 54 ff. BetrVG^{11,16,19}. Die gesetzlichen Vorschriften sind grundsätzlich zwingend¹⁵.# Konzernbetriebsrat

Der Konzernbetriebsrat (KBR) ist eine Arbeitnehmervertretung, die in Konzernen gemäß § 18 Abs. 1 Aktiengesetz (AktG) angesiedelt ist^{3,4,5}. Seine Errichtung ist freiwillig und obliegt den Gesamtbetriebsräten (GBRs) der Konzerngesellschaften^{4,14}. Die Zustimmung der GBRs, die insgesamt mehr als die Hälfte der Arbeitnehmer im Konzern vertreten, ist für die Gründung eines KBRs notwendig^{3,4,5,10}. Wenn in einem Konzernunternehmen kein GBR existiert, übernimmt dessen Rolle der dortige Betriebsrat^{3,6}. Der KBR ist als Gremium den einzelnen Betriebsräten oder GBRn nicht übergeordnet, sondern agiert mit einem eigenen Zuständigkeitsbereich

gleichberechtigt neben diesen^{5,12,13}.

Bildung und Zusammensetzung

Die Bildung eines KBRs erfolgt durch übereinstimmende Beschlüsse der einzelnen GBRs^{7,18}. Wenn die Voraussetzungen gegeben sind, muss auch ein GBR, der gegen die Errichtung gestimmt hat, Mitglieder in den KBR entsenden^{6,9}. Die Entsendung von Mitgliedern kann auch zu einem späteren Zeitpunkt erfolgen⁶.

Jeder GBR entsendet grundsätzlich zwei seiner Mitglieder in den KBR^{7,8,10}. Es wird angestrebt, die Geschlechter angemessen zu berücksichtigen^{8,9}. Für jedes KBR-Mitglied muss mindestens ein Ersatzmitglied bestellt und die Reihenfolge des Nachrückens festgelegt werden^{7,8,10}. Abweichende Regelungen zur Mitgliederzahl des KBR können durch Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung getroffen werden, wobei die Grundsätze des § 47 Abs. 5-9 BetrVG zu beachten sind^{6,8,11}. Die Stimmen jedes KBR-Mitglieds setzen sich zur Hälfte aus den Stimmen der Mitglieder des entsendenden GBRs zusammen^{9,11}.

Die Mitgliedschaft im KBR endet mit dem Erlöschen der Mitgliedschaft im GBR, durch Amtsniederlegung, gerichtlichen Ausschluss oder Abberufung durch den GBR¹¹. Ein Antrag auf Ausschluss eines Mitglieds wegen grober Pflichtverletzung kann durch mindestens ein Viertel der wahlberechtigten Arbeitnehmer des Konzerns, den Arbeitgeber, den KBR selbst oder eine im Konzern vertretene Gewerkschaft beim Arbeitsgericht gestellt werden^{3,11}.

Gesetzliche Grundlage

Die rechtliche Grundlage für die Errichtung und Tätigkeit des Konzernbetriebsrats bildet das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG), insbesondere die §§ 54 ff. BetrVG. Diese Regelungen sind vorrangig und können in der Regel nicht durch Verträge oder Tarifverträge eingeschränkt werden¹⁵.

Quellen:

FN 1: <https://www.betriebsratswahl.de/video/welche-aufgaben-hat-ein-konzernbetriebsrat?v=ksOktWEZO11>
 FN 2: <https://www.mtrlegal.com/wiki/konzernbetriebsrat/>
 FN 3: <https://www.buzer.de/gesetz/4043/b10921.htm>
 FN 4: <https://www.betriebsrat.de/news/konzernbetriebsrat/der-konzernbetriebsrat-rolle-und-aufgaben-20317>
 FN 5: <https://www.betriebsrat-berlin.de/fachwissen-betriebsrat/konzernbetriebsrat/>
 FN 6: http://www.bzo-wissen.de/wDefault/wissensdatenbank/1_BetrVG/1_InhaltBetrVG/BetrVG-55/Zusammensetzung/
 FN 7: <https://www.streifler.de/gesetze/betrvg/zweiter-teil/sechster-abschnitt>
 FN 8: <https://vorschriften.bgn-branchenwissen.de/daten/gv/betrvg/55.htm>
 FN 9: <https://www.aas-seminare.de/betrvg-kommentare/zusammensetzung-des-konzernbetriebsrats-stimmengewicht/>
 FN 10: <https://kanzlei-kerner.de/arbeitsrecht-a-z/konzernbetriebsrat/>
 FN 11: <https://lxxgesetze.de/betrvg/55>
 FN 12: <https://vorschriften.bgn-branchenwissen.de/daten/gv/betrvg/58.htm>
 FN 13: <https://kluge-seminare.de/br-portal/wissen/allgemeines/konzernbetriebsrat/>
 FN 14: <https://www.youtube.com/watch?v=KLfU58jgYAO>
 FN 15: <https://kanzlei-herfurtner.de/konzernbetriebsrat/>
 FN 16: https://www.hensche.de/Rechtsanwalt_Arbeitsrecht_Gesetze_BetrVG.html
 FN 17: <https://info-arbeitsrecht.de/der-gesamtbetriebsrat>
 FN 18: <https://www.poko.de/lexikon/konzernbetriebsrat-aufgaben-und-zusammenstellung>
 FN 19: <https://www.ra-poepfel.de/betriebsraete/konzernbetriebsrat/>

Fazit/Praxistipps für Arbeitgeber

Informationspflichten ernst nehmen: Arbeitgeber sind verpflichtet, den Konzernbetriebsrat (KBR) regelmäßig und rechtzeitig über die wirtschaftliche, personelle und soziale Lage des Konzerns zu informieren. Versäumen Sie dies, können rechtliche Konsequenzen drohen¹. Es ist ratsam, Informationen umfassend und proaktiv bereitzustellen, um Missverständnisse und Konflikte zu vermeiden.

Frühzeitige Einbindung und Dialog: Beginnen Sie Gespräche mit dem KBR so früh wie möglich, insbesondere bei konzernweiten Personal- und Sozialangelegenheiten sowie strategischen wirtschaftlichen Entscheidungen. Anstatt den KBR als Hürde zu betrachten, sehen Sie ihn als Partner für eine konstruktive Lösungsfindung^{2,3,4}. Eine offene und vertrauensvolle Kommunikation ist der Schlüssel zur Vermeidung von Eskalationen.

Zusammenarbeit und Abgrenzung der Zuständigkeiten klären: Sowohl der Betriebsrat (BR) auf

Betriebsebene als auch der KBR auf Konzernebene haben ihre eigenen Zuständigkeiten⁵. Stellen Sie sicher, dass diese Abgrenzungen klar sind, um Kompetenzkonflikte zu vermeiden. Eine gute Zusammenarbeit zwischen BR und KBR ist unerlässlich¹.

Gestaltung von Betriebsvereinbarungen: Der KBR hat die Befugnis, mit der Unternehmensleitung Konzernbetriebsvereinbarungen abzuschließen, die für alle Konzerngesellschaften bindend sind⁶. Dies betrifft oft übergreifende Themen wie die Einführung neuer Software oder den Datenaustausch zwischen Unternehmen. Seien Sie sich dieser Möglichkeit bewusst und gestalten Sie solche Vereinbarungen aktiv mit.

Besondere Mitbestimmungsrechte erkennen: Der KBR hat gesetzlich verankerte Mitbestimmungsrechte in spezifischen Angelegenheiten. Dazu gehören die Mitwirkung bei der Bestellung von Wahlvorständen für Aufsichtsratswahlen und das Recht zur Anfechtung von Aufsichtsratswahlen^{6,7}. Berücksichtigen Sie diese Rechte bei relevanten Personalentscheidungen im Aufsichtsrat.

Schulungsansprüche des KBR beachten: Wie Betriebsräte haben auch Mitglieder des KBR Anspruch auf notwendige Schulungen, um ihre Aufgaben erfüllen zu können¹. Planen Sie entsprechende Budgets und Zeitressourcen ein, um die Weiterbildung der KBR-Mitglieder zu ermöglichen.

Transparenz bei wirtschaftlichen Angelegenheiten: Bei konzernweiten wirtschaftlichen Angelegenheiten hat der KBR ein Anhörungsrecht^{1,8}. Stellen Sie sicher, dass relevante Daten und Informationen für diese Beratungen rechtzeitig und vollständig zur Verfügung gestellt werden.

Umgang mit strukturellen Veränderungen: Bei Transformationsprojekten, die oft dynamisch und weniger planbar sind als klassische Reorganisationsen, müssen Arbeitgeber die Mitbestimmungsrechte des KBR kontinuierlich beachten⁹. Eine agile und flexible Herangehensweise an die Informations- und Verhandlungspflichten ist hierbei entscheidend.

Fokus auf Wohl der Arbeitnehmer und des Betriebs: Die vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber und KBR soll dem Wohl der Arbeitnehmer und des Betriebs dienen^{2,10}. Ziel ist es, Konflikte durch Dialog zu lösen und gemeinsam tragfähige Lösungen zu erarbeiten, anstatt auf Konfrontation zu setzen^{3,4,11}.

Umfassende Information bei Personal- und Sozialangelegenheiten: Der KBR hat ein Recht auf Anhörung bei konzernweiten Personal- und Sozialangelegenheiten von zentraler Bedeutung¹. Dies schließt auch Verhandlungen über Sozialpläne und Betriebsvereinbarungen auf Konzernebene ein. Stellen Sie eine vollständige und zeitnahe Information sicher.

Quellen:

FN 1: <https://kanzlei-herfurtner.de/konzernbetriebsrat/>

FN 2: <https://kluge-seminare.de/br-portal/wissen/allgemeines/grundsaeetze-der-zusammenarbeit-zwischen-arbeitgeber-und-betriebsrat/>

FN 3: <https://www.polyas.de/unternehmen/betriebsratswahlen/arbeitgeber-betriebsrat>

FN 4: <https://www.fff-online.com/effektive-zusammenarbeit-mit-dem-betriebsrat-rechte-pflichten-und-chancen-fuer-arbeitgeber/>

FN 5: <https://www.betriebsrat.de/news/konzernbetriebsrat/der-konzernbetriebsrat-rolle-und-aufgaben-20317>

FN 6: <https://www.youtube.com/watch?v=ksOktWEZO1I>

FN 7: <https://www.betriebsrat.de/betriebsratslexikon/br/konzernbetriebsrat>

FN 8: <https://www.betriebsrat-berlin.de/fachwissen-betriebsrat/konzernbetriebsrat/>

FN 9: <https://www.heuking.de/de/news-events/newsletter-fachbeitraege/artikel/transformationen-und-mitbestimmung-gesetzliche-vorgaben-und-praktische-herausforderungen.html>

FN 10: <https://www.igmetall.de/im-betrieb/betriebsrat/das-sind-die-aufgaben-eines-betriebsrats>

FN 11: <https://info-arbeitsrecht.de/die-zusammenarbeit-zwischen-betriebsrat-und-arbeitgeber>

Krankengeld

Krankengeld ist eine Leistung der gesetzlichen Krankenversicherung, die als Entgeltersatz dient, wenn ein Versicherter aufgrund von Krankheit arbeitsunfähig ist^{1,2,3}. Es springt ein, wenn der Arbeitgeber nach sechs Wochen Lohnfortzahlung die Zahlung einstellt^{4,5,6,7,8}. Anspruch auf Krankengeld haben in erster Linie Arbeitnehmer und Auszubildende^{1,4}. Auch Arbeitslose, die Arbeitslosengeld beziehen, können unter bestimmten Umständen Krankengeld erhalten^{1,3,4}. Selbstständige, die freiwillig gesetzlich krankenversichert sind, haben ebenfalls einen Anspruch, sofern sie dies in ihrer Versicherung mitversichert haben oder eine entsprechende Wahlerklärung abgegeben haben^{1,3,5,6,9}. Privatversicherte haben keinen Anspruch auf Krankengeld aus der gesetzlichen Krankenversicherung^{10,11}.

Anspruch auf Krankengeld

Der Anspruch auf Krankengeld entsteht grundsätzlich, wenn die Arbeitsunfähigkeit ärztlich festgestellt und durch eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung nachgewiesen wird^{4,10,12}. Eine weitere Voraussetzung ist, dass der Anspruch auf Entgeltfortzahlung durch den Arbeitgeber erschöpft ist^{6,7,10}. Dies ist in der Regel nach sechs Wochen (42 Kalendertagen) der Fall^{5,8,11,13,14}. Bei befristeten Arbeitsverhältnissen, die auf weniger als zehn Wochen im Voraus befristet sind, besteht in der Regel kein Anspruch auf Krankengeld^{3,7,13}. Auch wenn die Arbeitsunfähigkeit selbst verschuldet ist (z. B. durch Trunkenheit oder Drogenmissbrauch), entfällt der Anspruch auf Krankengeld.

Voraussetzungen im Detail:

Mitgliedschaft in der gesetzlichen Krankenversicherung: Nur gesetzlich Versicherte haben Anspruch auf Krankengeld^{4,10,11}.

Ärztlich festgestellte Arbeitsunfähigkeit: Eine Krankschreibung durch einen Arzt ist zwingend erforderlich^{4,10,12}. Die Arbeitsunfähigkeit liegt vor, wenn die bisherige Tätigkeit aufgrund von Krankheit nicht mehr oder nur unter Gefahr der Verschlimmerung ausgeübt werden kann¹. Eine Teil-Arbeitsunfähigkeit ist in der gesetzlichen Krankenversicherung nicht vorgesehen¹.

Erschöpfung des Entgeltfortzahlungsanspruchs: Nach Ablauf der sechs Wochen Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers beginnt in der Regel die Zahlung von Krankengeld^{5,6,8}. Dies ist in § 3 des Entgeltfortzahlungsgesetzes (EntgFG) geregelt^{8,11,14,15,16,17,18}.

Keine Entgeltfortzahlungspflicht mehr seitens des Arbeitgebers: Wenn der Arbeitgeber die Entgeltfortzahlung verweigert, obwohl die Arbeitsunfähigkeit unverschuldet ist, muss die Krankenkasse das Krankengeld zahlen¹³.

Höhe des Krankengeldes

Die Höhe des Krankengeldes richtet sich nach dem regelmäßigen Einkommen des Versicherten^{4,6,10,19}. Es beträgt in der Regel 70 Prozent des Bruttoarbeitsentgelts, darf jedoch 90 Prozent des Nettoarbeitsentgelts nicht überschreiten^{4,6,8,10,11,12,16,19,20}. Bei der Berechnung werden auch Einmalzahlungen wie Weihnachtsgeld oder Urlaubsgeld berücksichtigt^{3,4}. Es gibt eine gesetzliche Höchstgrenze für das Krankengeld, die jährlich angepasst wird (Stand 2025: 128,63 Euro pro Tag)⁴. Das Krankengeld wird für Kalendertage gezahlt, also auch an Wochenenden und Feiertagen^{6,19}.

Berechnungsgrundlage:

Regelentgelt: Das ist das durchschnittliche Bruttoeinkommen der letzten drei Monate vor Beginn der Arbeitsunfähigkeit^{6,19}.

Obergrenze: 90 % des Nettoarbeitsentgelts^{4,6,8,10,11,12,16,19,20}.

Maximalbetrag: Der tägliche Höchstbetrag ist gesetzlich festgelegt (Stand 2025: 128,63 Euro)⁴.

Dauer des Krankengeldes

Der Anspruch auf Krankengeld besteht für die Dauer der ärztlich bescheinigten Arbeitsunfähigkeit⁵. Es gibt jedoch eine gesetzliche Höchstdauer: Wegen derselben Krankheit wird Krankengeld für maximal 78 Wochen innerhalb eines Drei-Jahres-Zeitraums gezahlt^{1,5,6,11,21,22,23}. In diese Frist wird auch die Zeit der Lohnfortzahlung durch den Arbeitgeber mit eingerechnet^{1,16,24}. Dauert die Arbeitsunfähigkeit nach Ablauf der 78 Wochen an, spricht man von einer "Aussteuerung"^{1,22}. In diesem Fall können andere Leistungen wie Arbeitslosengeld bei Arbeitsunfähigkeit

oder eine Erwerbsminderungsrente greifen^{8,22}. Tritt während einer Arbeitsunfähigkeit eine neue Krankheit hinzu, verlängert sich die Bezugsdauer für die ursprüngliche Krankheit nicht^{1,21,23}. Ein erneuter Anspruch auf Krankengeld wegen derselben Krankheit ist nur möglich, wenn der Versicherte zwischenzeitlich mindestens sechs Monate nicht arbeitsunfähig war und erwerbstätig war oder der Arbeitsvermittlung zur Verfügung stand^{1,21}.

Kinderkrankengeld

Unter bestimmten Voraussetzungen besteht auch ein Anspruch auf Krankengeld, wenn Eltern zur Beaufsichtigung, Betreuung oder Pflege ihres kranken Kindes der Arbeit fernbleiben müssen^{1,24}. Dies gilt für Kinder, die das zwölfte Lebensjahr noch nicht vollendet haben, oder für behinderte, auf Hilfe angewiesene Kinder²⁴. Die Dauer des Kinderkrankengeldes wurde für die Jahre 2024 und 2025 erhöht: pro Kind und Elternteil auf 15 Tage, für Alleinerziehende auf 30 Tage²⁴. Bei Krankenhausaufenthalten des Kindes besteht sogar ein unbegrenzter Anspruch für die Dauer des Aufenthalts²⁴. Anträge auf Kinderkrankengeld können bei der Krankenkasse gestellt werden²⁴.

Kündigung während Krankengeldbezug

Eine Kündigung durch den Arbeitgeber während des Bezugs von Krankengeld ist grundsätzlich möglich^{14,25,26,27}. Es gibt kein gesetzliches Kündigungsverbot für erkrankte Arbeitnehmer^{25,27}. Allerdings können die Voraussetzungen für eine krankheitsbedingte Kündigung streng sein, insbesondere wenn das Kündigungsschutzgesetz greift^{26,27,28}. Das Kündigungsschutzgesetz schützt Arbeitnehmer vor willkürlichen Kündigungen²⁷. Arbeitgeber müssen nachweisen, dass alle zumutbaren Möglichkeiten zur Wiedereingliederung ausgeschöpft wurden²⁸. Eine Kündigungsschutzklage ist innerhalb von drei Wochen nach Zugang der Kündigung möglich²⁵.

Wichtige Aspekte zur Kündigung:

Kein Kündigungsverbot: Der Arbeitgeber darf auch während der Krankschreibung kündigen^{25,27}.

Kündigungsschutzgesetz (KSchG): Wenn das KSchG anwendbar ist, gelten strenge Voraussetzungen für eine krankheitsbedingte Kündigung^{26,27,28}. Dies betrifft Betriebe mit mehr als zehn bzw. fünf Mitarbeitern, je nach Einstellung (vor oder nach 2004)¹⁴.

Wirkung einer Kündigungsschutzklage: Eine erfolgreiche Klage kann zur Weiterbeschäftigung oder zur Zahlung einer Abfindung führen¹⁴.

Selbstkündigung: Eine Eigenkündigung während des Krankengeldbezugs kann zu einer Sperrzeit von 12 Wochen beim Krankengeld führen, es sei denn, es liegt ein wichtiger Grund vor²⁵.

Krankengeldzuschuss durch den Arbeitgeber

Manche Arbeitgeber zahlen einen Krankengeldzuschuss, um die finanzielle Lücke zwischen dem Krankengeld und dem Nettoeinkommen zu schließen^{20,29,30,31}. Dies ist keine gesetzliche Pflicht, sondern oft in Tarifverträgen, Betriebsvereinbarungen oder Arbeitsverträgen geregelt^{20,29,31}. Der Zuschuss soll sicherstellen, dass der Arbeitnehmer auch während der Krankheit annähernd sein volles Nettoentgelt erhält^{20,29}. Die Höhe und Dauer des Zuschusses variieren je nach Vereinbarung²⁹.

Wichtige Punkte zum Krankengeldzuschuss:

Freiwillige Leistung: Meist keine gesetzliche Verpflichtung^{20,29,31}.

Ziel: Ausgleich finanzieller Nachteile und Annäherung an das Nettoentgelt^{20,29,31}.

Regelungen: Oft in Tarifverträgen oder Betriebsvereinbarungen zu finden^{20,29,31}.

Steuerpflicht: Der Krankengeldzuschuss ist lohnsteuerpflichtig^{20,31}.

Gesetzliche Grundlagen

Die Regelungen zum Krankengeld finden sich hauptsächlich im Fünften Buch Sozialgesetzbuch (SGB V)^{1,3,9}. Das Entgeltfortzahlungsgesetz (EntgFG) regelt die Lohnfortzahlung durch den Arbeitgeber in den ersten sechs Wochen der Krankheit^{8,11,14,15,16,17,18}.

Relevante Paragraphen:

- § 44 SGB V: Regelt den grundsätzlichen Anspruch auf Krankengeld^{1,9}.
 § 47 SGB V: Definiert die Höhe und Berechnung des Krankengeldes¹⁹.
 § 48 SGB V: Legt die Dauer des Krankengeldes fest²¹.
 § 3 EntgFG: Regelt die Entgeltfortzahlung durch den Arbeitgeber im Krankheitsfall^{8,14,15,17,18}.

Die Inanspruchnahme von Krankengeld ist ein wichtiger Bestandteil des sozialen Sicherungssystems und soll Arbeitnehmern finanzielle Sicherheit in Zeiten der Arbeitsunfähigkeit gewährleisten.

Quellen:

- FN 1: [https://de.wikipedia.org/wiki/Krankengeld_\(Deutschland\)](https://de.wikipedia.org/wiki/Krankengeld_(Deutschland))
 FN 2: <https://www.poko.de/lexikon/krankengeld>
 FN 3: <https://rentenbescheid24.de/renten-abc/sozialrecht-und-rente/das-krankengeld/>
 FN 4: <https://www.verbraucherzentrale.de/wissen/gesundheits-pflege/krankenversicherung/krankengeld-ab-wann-sie-es-bekommen-und-wie-sie-es-beantragen-38939>
 FN 5: <https://www.apotheken-umschau.de/familie/freizeit-alltag/recht-finanzen-familie/krankengeld-anspruch-hoehe-und-dauer-im-ueberblick-960915.html>
 FN 6: https://www.123recht.de/ratgeber/versicherungsrecht/Krankengeld-Ansprueche-und-Voraussetzungen-__a160243.html
 FN 7: https://www.arbeiterkammer.at/beratung/arbeitsrecht/krankheitundpflege/krankheit/Geld_bei_Krankheit.html
 FN 8: <https://www.finanztip.de/gkv/krankengeld/>
 FN 9: https://www.hensche.de/Rechtsanwalt_Arbeitsrecht_Gesetze_SGBV_p44.html
 FN 10: <https://www.arbeitsrecht-muenchen-steinbacher.de/lexikon/krankengeld/>
 FN 11: <https://www.personio.de/hr-lexikon/lohnfortzahlung-im-krankheitsfall/>
 FN 12: <https://rechtecheck.de/sozialrechtliche-ansprueche-bei-krankheit-ihre-rechte-im-ueberblick/>
 FN 13: <https://www.lexware.de/wissen/mitarbeiter-gehalt/entgeltfortzahlung/>
 FN 14: <https://www.advocado.de/ratgeber/arbeitsrecht/kuendigung/kuendigung-waehrend-krankschreibung-wann-ist-sie-zu-laessig.html>
 FN 15: <https://www.personio.de/hr-lexikon/entgeltfortzahlungsgesetz/>
 FN 16: <https://www.ra-wittig.de/ratgeber/arbeitsunfaehigkeit/entgeltfortzahlungspflicht/>
 FN 17: <https://www.gesetze-im-internet.de/entgfg/BJNR106500994.html>
 FN 18: https://www.gesetze-im-internet.de/entgfg/__3.html
 FN 19: <https://www.sozialgesetzbuch-sgb.de/sgbv/47.html>
 FN 20: https://www.tk-lex.tk.de/web/guest/externalcontent?_leongshared_serviceld=2010&_leongshared_externalcontentid=HI630611
 FN 21: <https://www.sozialgesetzbuch-sgb.de/sgbv/48.html>
 FN 22: <https://www.tk.de/firmenkunden/service/fachthemen/fachthema-beitraege/aussteuerung-krankengeld-was-arbeitgeber-wissen-muessen-2079102>
 FN 23: <https://www.bdh-reha.de/de/themen/sozialrecht-krankengeld-lp.php>
 FN 24: <https://www.bundesgesundheitsministerium.de/krankengeld.html>
 FN 25: <https://www.dr-drees.com/kuendigung-waehrend-krankengeldbezug/>
 FN 26: <https://www.ra-baer-arbeitsrecht.de/rechts-service/arbeitsrechtslexikon-fuer-arbeitnehmer/krankheitsbedingte-kuendigung/>
 FN 27: <https://www.kanzlei-hasselbach.de/blog/kuendigung-waehrend-krankschreibung/>
 FN 28: <https://www.arag.de/rechtsschutzversicherung/arbeitsrechtsschutz/kuendigung-wegen-krankheit/>
 FN 29: <https://www.shiftbase.com/de/lexikon/krankengeldzuschuss>
 FN 30: <https://www.aok.de/fk/sozialversicherung/entgeltfortzahlung-und-ausgleichsverfahren/krankengeld-und-zuschuesse-des-arbeitsgebers/>
 FN 31: <https://www.personio.de/hr-lexikon/krankengeldzuschuss/>

Fazit/Praxistipps für Arbeitgeber

Entgeltfortzahlung und Krankengeld verstehen: Der Arbeitgeber zahlt das normale Gehalt für die ersten sechs Wochen einer Arbeitsunfähigkeit (Entgeltfortzahlung). Fällt der Arbeitnehmer danach weiterhin aus, übernimmt die Krankenkasse die Zahlung von Krankengeld. Dies ist in der Regel niedriger als das normale Gehalt^{1,2}.

Anzeigepflichten beachten: Arbeitnehmer müssen ihre Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich dem Arbeitgeber mitteilen. Diese Pflicht besteht auch, wenn der Arbeitnehmer bereits Krankengeld bezieht^{3,4}. Bei Verstößen können Abmahnungen oder sogar Kündigungen die Folge sein³.

Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (AU): Bei einer Arbeitsunfähigkeit, die länger als drei Kalendertage dauert, muss der Arbeitnehmer spätestens am darauffolgenden Arbeitstag eine ärztliche Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (AU) vorlegen^{3,4}. Seit dem 1. Januar 2023 erfolgt die Übermittlung der AU

elektronisch von den Ärzten an die Krankenkassen und von dort an den Arbeitgeber (eAU), was den Prozess vereinfachen soll³.

Wartezeiten bei neuen Mitarbeitern: Neue Mitarbeiter haben in den ersten vier Wochen eines Arbeitsverhältnisses keinen Anspruch auf Entgeltfortzahlung durch den Arbeitgeber. In dieser Zeit erhält der Arbeitnehmer in der Regel Krankengeld von der Krankenkasse. Besteht die Arbeitsunfähigkeit über die vierte Woche hinaus, ist der Arbeitgeber ab der fünften Woche für bis zu sechs Wochen zur Lohnfortzahlung verpflichtet^{1,5}.

Wiederholte Arbeitsunfähigkeit: Bei wiederholten Arbeitsunfähigkeiten wegen derselben Krankheit innerhalb von 12 Monaten werden die Fehlzeiten angerechnet. Der Anspruch auf Entgeltfortzahlung durch den Arbeitgeber besteht für maximal sechs Wochen innerhalb eines rollierenden 12-Monats-Zeitraums. Tritt die Arbeitsunfähigkeit nach einer Pause von mindestens sechs Monaten wegen derselben Krankheit erneut auf, kann ein neuer Entgeltfortzahlungsanspruch entstehen^{1,5}.

Arbeitsverhältnis bei Krankengeldbezug bleibt bestehen: Auch wenn ein Arbeitnehmer Krankengeld bezieht, bleibt das arbeitsrechtliche Vertragsverhältnis zum Arbeitgeber bestehen. Nach Ablauf des Krankengeldbezugs (maximal 78 Wochen innerhalb von drei Jahren) erfolgt die sogenannte Aussteuerung¹.

Dokumentationspflichten: Der Arbeitgeber muss unter Umständen Entgeltbescheinigungen für die Krankenkasse ausfüllen, damit diese das Krankengeld zahlen kann. Eine Frist hierfür liegt bei sieben Tagen, aber eine schnellstmögliche Einreichung ist vorteilhaft².

Kein Krankengeld für bestimmte Gruppen: Bestimmte Personengruppen wie geringfügig Beschäftigte (Minijobber) oder Auszubildende haben unter bestimmten Umständen keinen Anspruch auf Krankengeld. Auch Selbstständige, die sich freiwillig gesetzlich versichern, sind vom Krankengeldbezug ausgeschlossen, es sei denn, sie haben einen separaten Tarifbaustein dafür abgeschlossen. Nach einem Arbeits- oder Wegeunfall sind die Unfallkassen oder Berufsgenossenschaften zuständig, nicht die Krankenkasse¹.

Quellen:

FN 1: <https://www.datev.de/web/de/berufsgruppenubergreifend/ratgeber/lohn-und-gehalt/krankengeld-oder-entgeltfortzahlung>

FN 2: <https://www.lexware.de/wissen/mitarbeiter-gehalt/entgeltfortzahlung/>

FN 3: <https://www.rae-schreiner.de/anzeige-und-nachweispflichten-wenn-der-arbeitnehmer-im-krankengeld-ist/>

FN 4: <https://www.ahs-kanzlei.de/de/2018-04-rechte-arbeitgeber-krankmeldung-arbeitsunfaehigkeit>

FN 5: <https://www.tk.de/tk/beratungsblaetter/beschaeftigung/entgeltfortzahlung-im-krankheitsfall/15588>

Kündigung betriebsbedingt

Eine betriebsbedingte Kündigung ist eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber, die auf zwingenden betrieblichen Erfordernissen beruht^{1,2}. Diese Erfordernisse müssen dazu führen, dass der Arbeitnehmer nicht mehr im Unternehmen weiterbeschäftigt werden kann³. Die betriebsbedingte Kündigung ist eine Form der ordentlichen Kündigung und ist eine der drei im Kündigungsschutzgesetz (KSchG) genannten Gründe für eine sozial gerechtfertigte Kündigung, neben den verhaltensbedingten und personenbedingten Gründen^{2,4}.

Voraussetzungen für eine betriebsbedingte Kündigung

Damit eine betriebsbedingte Kündigung wirksam ist, müssen mehrere Voraussetzungen erfüllt sein⁵:

1. Dringende betriebliche Erfordernisse

Es müssen Gründe im Betriebsablauf vorliegen, die dazu führen, dass der Arbeitsplatz des Arbeitnehmers dauerhaft wegfällt^{4,5}. Diese Gründe können innerbetrieblicher oder außerbetrieblicher Natur sein^{1,4}. Beispiele für außerbetriebliche Gründe sind Auftragsmangel, Umsatzrückgang, veränderte Marktstrukturen oder Streichungen von Haushaltsmitteln im öffentlichen Dienst⁵. Innerbetriebliche Gründe können sich aus unternehmerischen Entscheidungen wie Rationalisierungsmaßnahmen, Umstrukturierungen, Betriebsschließungen oder der Auslagerung von Betriebsteilen ergeben^{1,2,4}. Die unternehmerische Entscheidung selbst wird vom Arbeitsgericht nicht auf ihre Zweckmäßigkeit hin überprüft, sie muss jedoch nachvollziehbar dargelegt werden^{1,2}.

2. Wegfall des Beschäftigungsbedarfs

Die betrieblichen Erfordernisse müssen dazu führen, dass der Arbeitsplatz des betreffenden Arbeitnehmers dauerhaft nicht mehr benötigt wird^{3,4}. Dies bedeutet, dass keine andere Beschäftigungsmöglichkeit für den Arbeitnehmer im Unternehmen besteht⁴.

3. Fehlende alternative Beschäftigungsmöglichkeit

Der Arbeitgeber muss prüfen, ob es freie Arbeitsplätze im Unternehmen gibt, auf denen der Arbeitnehmer weiterbeschäftigt werden könnte^{2,4}. Auch nach zumutbaren Umschulungs- oder Fortbildungsmaßnahmen oder unter geänderten Arbeitsbedingungen muss eine Weiterbeschäftigungsmöglichkeit geprüft werden, sofern der Arbeitnehmer damit einverstanden ist³. Eine Kündigung ist nur das letzte Mittel ("ultima ratio")⁴.

4. Ordnungsgemäße Sozialauswahl

Wenn mehrere Arbeitnehmer potenziell von einem Stellenabbau betroffen sind, muss der Arbeitgeber eine Sozialauswahl durchführen^{1,4,6}. Dabei werden soziale Kriterien wie die Dauer der Betriebszugehörigkeit, das Lebensalter, die Unterhaltspflichten und die Schwerbehinderung des Arbeitnehmers berücksichtigt^{1,6}. Grundsätzlich wird derjenige Arbeitnehmer gekündigt, der unter sozialen Gesichtspunkten am wenigsten schutzwürdig ist⁴. Ausnahmen von der Sozialauswahl können gemacht werden, wenn die Weiterbeschäftigung einzelner Arbeitnehmer im betrieblichen Interesse liegt, beispielsweise aufgrund ihrer besonderen Kenntnisse und Fähigkeiten oder zur Sicherung einer ausgewogenen Personalstruktur¹.

Gesetzliche Grundlagen

Die Regelungen zur betriebsbedingten Kündigung finden sich primär im Kündigungsschutzgesetz (KSchG):

§ 1 KSchG (Sozial ungerechtfertigte Kündigungen): Dieser Paragraph legt fest, wann eine Kündigung als sozial ungerechtfertigt gilt. Für Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate ununterbrochen im selben Betrieb oder Unternehmen bestanden hat, ist eine Kündigung rechtsunwirksam, wenn sie nicht sozial gerechtfertigt ist^{3,7,8,9}. Die Gründe müssen entweder in der Person oder dem Verhalten des Arbeitnehmers liegen oder, im Falle der betriebsbedingten Kündigung, aus dringenden betrieblichen Erfordernissen resultieren, die einer Weiterbeschäftigung entgegenstehen³. Absatz 3 des § 1 KSchG regelt die soziale Auswahl, die bei betriebsbedingten Kündigungen zu beachten ist^{6,8}. Absatz 2 erwähnt die Möglichkeit der Weiterbeschäftigung nach Umschulung oder unter geänderten Arbeitsbedingungen³.

§ 17 KSchG (Anzeigepflicht bei Massenentlassungen): Dieser Paragraph regelt die Anzeigepflicht bei geplanten Massenentlassungen gegenüber der Agentur für Arbeit^{5,6}.

§ 1130 BGB (Wiederherstellungsklausel): Dieser Paragraph des Bürgerlichen Gesetzbuches (BGB) ist im Kontext von Versicherungsrecht relevant und bezieht sich auf die Zahlung von Versicherungssummen zur Wiederherstellung eines versicherten Gegenstands. Er hat keine direkte Relevanz für betriebsbedingte Kündigungen^{10,11,12,13,14}.

Rechte des Arbeitnehmers

Arbeitnehmer, die eine betriebsbedingte Kündigung erhalten haben, haben mehrere Rechte:

Kündigungsschutzklage: Innerhalb von drei Wochen nach Erhalt der Kündigung muss beim Arbeitsgericht Klage eingereicht werden, um die Wirksamkeit der Kündigung überprüfen zu lassen¹⁵.

Abfindung: Unter bestimmten Umständen kann ein Anspruch auf eine Abfindung bestehen, insbesondere wenn keine Kündigungsschutzklage erhoben wird, das Arbeitsverhältnis aber durch die Kündigung endet⁹. Auch im Rahmen eines Kündigungsschutzprozesses kann eine Abfindung ausgehandelt werden¹⁵.

Arbeitsuchendmeldung: Der Arbeitnehmer sollte sich umgehend bei der Agentur für Arbeit als arbeitssuchend melden, um Nachteile bei den Sozialleistungen zu vermeiden¹⁵.

Wichtige Hinweise

- Eine betriebsbedingte Kündigung muss schriftlich erfolgen und die Kündigungsfrist muss eingehalten werden¹⁵.
- Der Arbeitgeber trägt die Beweislast für die Kündigungsgründe³.
- Ist ein Betriebsrat vorhanden, muss dieser vor jeder Kündigung angehört werden¹⁵.

Der Begriff "dringlich" im Zusammenhang mit betrieblichen Erfordernissen bedeutet, dass die Kündigung notwendig ist, weil keine andere Möglichkeit besteht, den Wegfall des Arbeitsplatzes zu kompensieren².

Die Erklärungen in diesem Eintrag dienen der allgemeinen Information und stellen keine Rechtsberatung dar. Bei konkreten Fragen oder Unterstützung ist die Konsultation eines Anwalts ratsam¹⁵.

Quellen:

- FN 1: <https://wirtschaftslexikon.gabler.de/definition/betriebsbedingte-kuendigung-27718>
 FN 2: https://www.hensche.de/Rechtsanwalt_Arbeitsrecht_Handbuch_Kuendigung_Betriebsbedingt.html
 FN 3: <https://www.gesetze-im-internet.de/kschg/BJNR004990951.html>
 FN 4: <https://www.ra-wittig.de/ratgeber/betriebsbedingte-kuendigung/>
 FN 5: <https://www.wbs.legal/arbeitsrecht/kuendigung/betriebsbedingte-kuendigung/>
 FN 6: <https://www.bih.de/integrationsaemter/medien-und-publikationen/fachlexikon/detail/kuendigungsschutzgesetz-kschg/>
 FN 7: <https://www.buzer.de/gesetz/5503/a75437.htm>
 FN 8: https://www.gesetze-im-internet.de/kschg/___1.html
 FN 9: <https://lxgesetze.de/kschg>
 FN 10: https://www.gesetze-im-internet.de/bgb/___1130.html
 FN 11: <https://lexetius.com/BGB/1130/wiederherstellungsklausel>
 FN 12: <https://www.anwalt.de/gesetze/bgb/1130>
 FN 13: <https://research.owlit.de/document/7c210ceb-1aa9-3cf7-a702-fd545806bec9>
 FN 14: <https://www.buergerliches-gesetzbuch.info/bgb/1130.html>
 FN 15: <https://www.youtube.com/watch?v=l8W3AeS9sEI>

Fazit/Praxistipps für Arbeitgeber

Stellen Sie die betrieblichen Erfordernisse klar dar: Begründen Sie die Kündigung mit konkreten, nachvollziehbaren betrieblichen Gründen, die eine dauerhafte Reduzierung des Personalbedarfs zur Folge haben. Dies können beispielsweise Auftragsmangel, Umsatzrückgänge, Umstrukturierungen oder die Schließung von Betriebsteilen sein. Eine reine unternehmerische Entscheidung, die nicht objektiv nachvollziehbar ist, reicht in der Regel nicht aus.^{1,2,3,4,5,6}

Prüfen Sie mildere Mittel: Bevor Sie eine Kündigung aussprechen, sollten Sie prüfen, ob mildere Alternativen wie eine Versetzung des Mitarbeiters auf einen freien Arbeitsplatz im Unternehmen, Kurzarbeit oder andere organisatorische Maßnahmen in Frage kommen. Eine betriebsbedingte Kündigung sollte stets das letzte Mittel sein.^{2,4,6,7}

Führen Sie eine sorgfältige Sozialauswahl durch: Wenn Sie mehrere Mitarbeiter in vergleichbaren

Positionen beschäftigen und Stellen abbauen müssen, ist eine sorgfältige Sozialauswahl unerlässlich. Berücksichtigen Sie dabei die gesetzlich vorgeschriebenen Kriterien: Dauer der Betriebszugehörigkeit, Lebensalter, Unterhaltungspflichten und Schwerbehinderung. Fehler bei der Sozialauswahl können die Kündigung unwirksam machen.^{1,4,6,7,8,9,10}

Erstellen Sie Vergleichsgruppen: Die Sozialauswahl darf nur unter Arbeitnehmern stattfinden, die vergleichbare Tätigkeiten ausüben.^{8,9}

Berücksichtigen Sie Leistungsträger: Mitarbeiter, deren Weiterbeschäftigung im betrieblichen Interesse liegt (z. B. aufgrund besonderer Kenntnisse oder Fähigkeiten), können unter bestimmten Umständen von der Sozialauswahl ausgenommen werden. Dies muss jedoch sorgfältig begründet werden.^{1,10,11}

Beachten Sie formale Voraussetzungen:

Schriftform: Kündigungen müssen zwingend schriftlich erfolgen und eine Originalunterschrift tragen. Elektronische Formen wie E-Mails oder WhatsApp sind unwirksam.^{1,12}

Vertretungsberechtigung: Stellen Sie sicher, dass die Person, die das Kündigungsschreiben unterzeichnet, dazu berechtigt ist, oder über eine entsprechende Vollmacht verfügt.^{1,13}

Betriebsrat anhören: Falls ein Betriebsrat vorhanden ist, muss dieser vor Ausspruch einer betriebsbedingten Kündigung zwingend informiert und angehört werden. Eine Nichtbeachtung führt zur Unwirksamkeit der Kündigung.^{1,8,9,13,14}

Beachten Sie Kündigungsfristen: Halten Sie die gesetzlichen oder tarifvertraglichen Kündigungsfristen ein, die sich in der Regel nach der Dauer der Betriebszugehörigkeit richten.^{1,13}

Ziehen Sie eine Abfindung in Betracht: Oftmals bieten Arbeitgeber eine Abfindung an, um kostspielige und langwierige Kündigungsschutzklagen zu vermeiden. Ein Hinweis auf eine mögliche Abfindung kann im Kündigungsschreiben erfolgen.^{2,3}

Vermeiden Sie die bloße „Verschiebung“ von Gründen: Eine betriebsbedingte Kündigung sollte nicht als Vorwand dienen, um eine Kündigung auszuführen, die aus anderen Gründen (z. B. personenbezogen oder verhaltensbedingt) schwieriger durchzusetzen wäre.^{6,13}

Dokumentieren Sie sorgfältig: Halten Sie alle Schritte, Begründungen und Entscheidungen im Zusammenhang mit der Kündigung und der Sozialauswahl schriftlich fest. Dies ist wichtig, falls die Kündigung angefochten wird.^{2,6,9,12}

Holen Sie rechtlichen Rat ein: Aufgrund der Komplexität des Arbeitsrechts und der vielen Stolperfallen, insbesondere bei der Sozialauswahl, ist es ratsam, sich frühzeitig von einem Fachanwalt für Arbeitsrecht beraten zu lassen.^{1,15}

Quellen:

FN 1: <https://www.firma.de/unternehmensfuehrung/betriebsbedingte-kuendigung-was-darf-der-arbeitgeber/>

FN 2: <https://www.wbs.legal/arbeitsrecht/kuendigung/betriebsbedingte-kuendigung/>

FN 3: <https://www.allianz.de/recht-und-eigentum/rechtsschutzversicherung/arbeitsrecht/betriebsbedingte-kuendigung/>

FN 4: <https://www.ra-wittig.de/ratgeber/betriebsbedingte-kuendigung/>

FN 5: <https://www.jura.cc/rechtstipps/betriebsbedingte-kuendigung-darauf-muessen-arbeitgeber-achten/>

FN 6: <https://www.dr-drees.com/betriebsbedingte-kuendigung/>

FN 7: https://www.hensche.de/Rechtsanwalt_Arbeitsrecht_Handbuch_Kuendigung_Betriebsbedingt.html

FN 8: <https://www.die-kuendigungsschutzkanzlei.de/blog/sozialauswahl-bei-betriebsbedingter-kuendigung/>

FN 9: <https://www.kanzlei-ahlborn.de/sozialauswahl/>

FN 10: <https://www.anderfuhr-buschmann.de/sozialauswahl/>

FN 11: <https://www.betriebsrat.de/betriebsratslexikon/br/sozialauswahl>

FN 12: <https://www.fachanwalt-arbeitsrecht-essen.de/ratgeber/kuendigung-muster-fuer-arbeitgeber/>

FN 13: <https://www.personio.de/hr-lexikon/betriebsbedingte-kuendigung/>

FN 14: <https://www.klugo.de/images/downloads/arbeitsrecht/kuendigung/muster-kuendigung-betriebsbedingt-arbeitgeber.docx>

FN 15: <https://mgp-rechtsanwalt.de/vorlagen/download-muster-vorlagen-arbeitgeber/betriebsbedingte-kuendigung-muster/>

Kündigung personenbedingt

Eine personenbedingte Kündigung ist eine Kündigung, die ihre Gründe in den persönlichen Eigenschaften oder Fähigkeiten des Arbeitnehmenden hat und nicht auf seinem Verhalten oder betrieblichen Erfordernissen beruht. Das Kündigungsschutzgesetz (KSchG) findet auf Arbeitsverhältnisse Anwendung, bei denen in der Regel mehr als zehn Arbeitnehmende beschäftigt sind und das Arbeitsverhältnis mindestens sechs Monate besteht.^{1,2} Dieses Gesetz regelt, unter welchen Voraussetzungen eine Kündigung sozial gerechtfertigt ist.³

Gründe für eine personenbedingte Kündigung

Die Gründe für eine personenbedingte Kündigung liegen in der Sphäre des Arbeitnehmenden und machen es ihm dauerhaft unmöglich, die arbeitsvertraglich geschuldete Leistung zu erbringen.^{4,5} Dazu gehören beispielsweise:

Gesundheitliche Einschränkungen: Langfristige Krankheiten, häufige Kurzerkrankungen (die zu mehr als sechs Wochen Fehlzeit in einem Jahr führen) oder dauerhafte Einschränkungen der Arbeitsfähigkeit können eine personenbedingte Kündigung rechtfertigen.^{6,7} Bei der Bewertung sind die Prognose der Genesung und die Dauer der Arbeitsunfähigkeit entscheidend.⁶ Schwangere und Menschen mit Behinderungen genießen hierbei besonderen Schutz.³

Fehlende Qualifikationen oder Lizenzen: Der Verlust notwendiger beruflicher Lizenzen, Genehmigungen oder Qualifikationen (z. B. Führerschein für Berufskraftfahrer, Approbation für Mediziner) kann ebenfalls ein Grund sein. Dies gilt auch, wenn der Arbeitnehmende über keine weiteren Qualifikationen verfügt, die eine Weiterbeschäftigung im Unternehmen ermöglichen würden.³

Schwache Arbeitsleistung ("Low Performer"): Eine anhaltend schlechte Arbeitsleistung, die auf persönliche Umstände zurückzuführen ist und bei der auch zukünftig keine Leistungssteigerung zu erwarten ist, kann unter Umständen eine personenbedingte Kündigung rechtfertigen.^{8,9} Reine Unzufriedenheit des Arbeitgebers mit der Leistung reicht hierfür nicht aus.¹

Persönliche Gründe: Hierzu zählen mangelnde persönliche Eignung oder eine Arbeitsverhinderung, die nicht krankheitsbedingt ist.^{6,8} Beispielsweise kann eine Haftstrafe dazu führen, dass die Arbeitsleistung nicht mehr erbracht werden kann.¹⁰

Suchtprobleme: Alkohol- oder Drogenabhängigkeit kann dann ein Grund sein, wenn die Arbeitsleistung dadurch erheblich beeinträchtigt wird.^{6,8}

Wichtige Unterscheidungen

- Im Gegensatz zur **verhaltensbedingten Kündigung** setzt eine personenbedingte Kündigung kein Fehlverhalten oder Verschulden des Arbeitnehmenden voraus.^{4,11,12} Daher ist in der Regel keine vorherige Abmahnung erforderlich.^{11,12}

- Eine personenbedingte Kündigung darf nur als letztes Mittel ("Ultima Ratio") in Betracht gezogen werden.^{5,9} Das bedeutet, der Arbeitgeber muss geprüft haben, ob mildere Mittel wie eine Weiterbeschäftigung auf einem anderen Arbeitsplatz, eine Umschulung oder eine Anpassung der Arbeitsbedingungen möglich sind.^{9,13}

Voraussetzungen für die Wirksamkeit

Damit eine personenbedingte Kündigung wirksam ist, müssen in der Regel vier Voraussetzungen erfüllt sein:⁷

1. **Negative Prognose:** Es muss objektiv festgestellt werden, dass der Arbeitnehmende seine vertraglichen Pflichten auch zukünftig nicht mehr erfüllen kann.^{7,12}
2. **Erhebliche Beeinträchtigung betrieblicher Interessen:** Die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses muss die betrieblichen Interessen des Arbeitgebers erheblich beeinträchtigen.⁷
3. **Unmöglichkeit der Weiterbeschäftigung (milderes Mittel):** Es dürfen keine zumutbaren Alternativen zur Kündigung bestehen, wie etwa eine Weiterbeschäftigung auf einem anderen Arbeitsplatz.^{7,9,13}
4. **Interessenabwägung:** Die Interessen des Arbeitgebers an der Kündigung müssen die Interessen des Arbeitnehmenden an der Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses überwiegen.^{7,10}

Gesetzliche Grundlagen

Die rechtlichen Rahmenbedingungen für die personenbedingte Kündigung sind primär im

Kündigungsschutzgesetz (KSchG) geregelt. Insbesondere § 1 KSchG legt fest, dass eine Kündigung sozial gerechtfertigt sein muss, was bei einer personenbedingten Kündigung bedeutet, dass die Gründe in der Person des Arbeitnehmers liegen müssen.^{4,11,12}

Vorgehen bei Erhalt einer Kündigung

Wer eine personenbedingte Kündigung erhält, sollte umgehend handeln.⁵

Kündigungsschutzklage: Innerhalb von ****drei Wochen**** nach Erhalt der Kündigung muss eine Kündigungsschutzklage beim zuständigen Arbeitsgericht eingereicht werden, um die Wirksamkeit der Kündigung anzufechten.^{8,10,11,12,14} Versäumt man diese Frist, gilt die Kündigung als von Anfang an wirksam.^{11,12} Die Klage kann sowohl auf Weiterbeschäftigung als auch auf eine Abfindung abzielen.⁵

Rechtliche Beratung: Es ist ratsam, sich von einem Fachanwalt für Arbeitsrecht beraten zu lassen, um die eigene Situation zu bewerten und die Erfolgsaussichten einer Klage oder einer Verhandlung einzuschätzen.^{5,6,15}

Es besteht in der Regel kein gesetzlicher Anspruch auf eine Abfindung, es sei denn, dies ist im Arbeitsvertrag, Tarifvertrag oder durch eine gerichtliche Einigung festgelegt.⁸

Quellen:

FN 1: <https://ulrich-hallermann.com/personenbedingte-kuendigung/>
 FN 2: <https://www.personio.de/hr-lexikon/kuendigungsschutzgesetz/>
 FN 3: <https://factorialhr.de/blog/personenbedingte-kuendigung/>
 FN 4: <https://www.tk-lex.tk.de/externalcontent/-/content/serviceld/2006/externalcontentid/HI521919.html>
 FN 5: <https://rightmart.de/ratgeber/personenbedingte-kuendigung>
 FN 6: <https://www.die-kuendigungsschutzkanzlei.de/blog/personenbedingte-kuendigung/>
 FN 7: <https://www.afa-anwalt.de/arbeitsrecht-ratgeber/kuendigung/personenbedingte-kuendigung/>
 FN 8: <https://www.rechtsanwaelte-arbeitsrecht-lw.de/Personenbedingte-Kündigung-Beispiele/>
 FN 9: <https://www.personio.de/hr-lexikon/personenbedingte-kuendigung/>
 FN 10: <https://www.hopkins.law/expertise/personenbedingte-kuendigung-definition-beispiele-und-rechtslage>
 FN 11: <https://www.kanzlei-chevalier.de/rechtsthemen/arbeitsrecht/kuendigung/personenbedingte-kuendigung>
 FN 12: https://www.hensche.de/Rechtsanwalt_Arbeitsrecht_Handbuch_Kuendigung_Personenbedingt.html
 FN 13: <https://www.kanzlei-hasselbach.de/blog/personenbedingte-kuendigung/>
 FN 14: <https://hannekum-partner.de/rechtmaessigkeit-einer-arbeitarechtlichen-kuendigung/>
 FN 15: <https://www.anwalt.de/rechtstipps/was-ist-eine-personenbedingte-kuendigung-225350.html>

Fazit/Praxistipps für Arbeitgeber bei einer personenbedingten Kündigung

Persönliche Gründe sind der Kern: Eine personenbedingte Kündigung basiert auf Merkmalen, Fähigkeiten oder Umständen, die direkt bei der Person des Arbeitnehmers liegen und deren weitere Beschäftigung unzumutbar machen.^{1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11} Dies unterscheidet sie von verhaltensbedingten Kündigungen, bei denen ein steuerbares Verhalten des Arbeitnehmers im Vordergrund steht.

Vielfältige Ursprünge: Mögliche Gründe können sich in drei Hauptkategorien einteilen lassen:

Gesundheitliche Gründe: Die häufigste Ursache ist die krankheitsbedingte Unfähigkeit, die vertraglich geschuldete Arbeitsleistung zu erbringen.^{1,2,3,5,6,7,8,10,12} Hierbei sind strenge Voraussetzungen zu erfüllen, wie eine negative Zukunftsprognose bezüglich der Genesung und erhebliche betriebliche Beeinträchtigungen.^{3,6,7,12}

Fachliche Gründe: Dies umfasst beispielsweise den Verlust oder das Fehlen notwendiger Erlaubnisse, Lizenzen oder Qualifikationen, die für die Ausübung der Tätigkeit unerlässlich sind.^{1,3,6,7}

Persönliche Gründe im engeren Sinne: Hierzu zählen beispielsweise eine längere Haftstrafe oder Untersuchungshaft, die eine Arbeitsverhinderung nach sich ziehen, oder der Wegfall eines zwingenden Status, wie die Exmatrikulation eines studentischen Mitarbeiters.^{1,3}

Keine Abmahnung zwingend erforderlich: Da die Gründe für eine personenbedingte Kündigung in der Regel nicht vom Arbeitnehmer beeinflussbar sind und nicht auf einem Fehlverhalten beruhen, ist eine vorherige Abmahnung meist nicht notwendig.^{1,2,5,6,7,8,9} Ausnahmen können jedoch gelten.

Erheblichkeit der Beeinträchtigung prüfen: Die Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers muss für den Arbeitgeber eine erhebliche betriebliche oder wirtschaftliche Beeinträchtigung darstellen.^{3,5,10} Dies kann beispielsweise durch Arbeitsausfälle, Störungen im Betriebsablauf oder drohende Vertragsstrafen bedingt sein.¹³

Negative Zukunftsprognose als Schlüsselkriterium: Es muss unwahrscheinlich sein, dass der Arbeitnehmer zukünftig wieder in der Lage sein wird, seine vertragliche Arbeitsleistung zu erbringen.^{3,6,7,10} Der Arbeitgeber muss diese Prognose nachvollziehbar darlegen können.

Kündigung als letztes Mittel (Ultima Ratio): Bevor eine Kündigung ausgesprochen wird, müssen alle zumutbaren mildernden Mittel geprüft und ausgeschöpft worden sein.^{3,6,7,8,10,12} Dazu gehören beispielsweise:

Prüfung alternativer Einsatzmöglichkeiten: Kann der Arbeitnehmer auf einem anderen, eventuell weniger belastenden oder andersartigen Arbeitsplatz eingesetzt werden?^{3,6,8}

Fortbildungs- und Umschulungsmaßnahmen: Ist das Leistungshindernis durch Weiterbildung behebbar?³

Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM): Insbesondere bei krankheitsbedingten Einschränkungen ist die Durchführung eines BEM vor der Kündigung obligatorisch, sofern das Kündigungsschutzgesetz greift.^{3,12}

Interessenabwägung: Die Belange des Arbeitgebers müssen die Interessen des Arbeitnehmers an der Weiterbeschäftigung überwiegen.^{3,8,12,13} Hierbei werden auch die Arbeitsmarktlage und die soziale Schutzbedürftigkeit des Arbeitnehmers berücksichtigt.¹¹

Dokumentation ist entscheidend: Der Arbeitgeber muss im Streitfall alle Schritte und Gründe für die Kündigung detailliert darlegen und beweisen können.^{1,3,8} Eine lückenlose Dokumentation über die ergriffenen Maßnahmen zur Vermeidung der Kündigung ist essenziell.

Formale Korrektheit wahren: Achten Sie auf die Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfristen und die korrekte Form des Kündigungsschreibens.^{4,7}

Vermeidung von Kündigungsschutzklagen: Um Kündigungsschutzklagen von vornherein zu vermeiden, kann erwogen werden, dem Arbeitnehmer eine Abfindung anzubieten, die an den Verzicht auf eine Klage gekoppelt ist.¹

Proaktives Personalmanagement: Langfristig können präventive Maßnahmen, wie eine sorgfältige Auswahl der Kandidaten bereits im Einstellungsprozess, dazu beitragen, das Risiko personenbedingter Kündigungen zu minimieren.¹

Quellen:

FN 1: <https://www.personio.de/hr-lexikon/personenbedingte-kuendigung/>

FN 2: https://www.hensche.de/Rechtsanwalt_Arbeitsrecht_Handbuch_Kuendigung_Personenbedingt.html

FN 3: https://www.haufe.de/personal/arbeitsrecht/personenbedingte-kuendigung-gruende-und-voraussetzungen_76_54874_0.html

FN 4: <https://www.advocado.de/ratgeber/arbeitsrecht/kuendigung/die-personenbedingte-kuendigung.html>

FN 5: <https://www.kanzlei-hasselbach.de/blog/personenbedingte-kuendigung/>

FN 6: <https://www.die-kuendigungsschutzkanzlei.de/blog/personenbedingte-kuendigung/>

FN 7: <https://ulrich-hallermann.com/personenbedingte-kuendigung/>

FN 8: <https://www.finanztip.de/ordentliche-kuendigung/personenbedingte-kuendigung/>

FN 9: <https://www.impulse.de/personal/personenbedingte-kuendigung/7605436.html>

FN 10: https://www.anwalt.de/rechtstipps/die-personenbedingte-kuendigung-was-arbeitnehmer-und-arbeitgeber-wissen-sollten_158309.html

FN 11: <https://www.ra-poeppel.de/arbeitsrecht-lexikon/personenbedingte-kuendigung/>

FN 12: <https://www.ra-poeppel.de/kuendigung/krankheit/krankheitsbedingte-kuendigung/>

FN 13: <https://www.rae-schreiner.de/lexikon/leistungsbedingte-kuendigung/>

Kündigung verhaltensbedingt

Eine verhaltensbedingte Kündigung liegt vor, wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer kündigt, weil dieser seine vertraglichen Pflichten schuldhaft und vorwerfbar verletzt hat. Dabei muss es sich um ein steuerbares Verhalten des Arbeitnehmers handeln.¹ Das Kündigungsschutzgesetz (KSchG) erwähnt diese Kündigungsform in § 1 Abs. 2.²

Voraussetzungen für eine verhaltensbedingte Kündigung

Damit eine verhaltensbedingte Kündigung wirksam ist, müssen mehrere Voraussetzungen erfüllt sein:

1. Vertragspflichtverletzung

Der Arbeitnehmer muss gegen seine arbeitsvertraglichen Pflichten verstoßen haben. Dies kann sowohl Haupt- als auch Nebenpflichten betreffen.² Beispiele hierfür sind:

Nichtleistung: Verspätungen, Arbeitsverweigerung, zu frühes Verlassen des Arbeitsplatzes.^{1,3}

Minderleistung: Langsames oder fehlerhaftes Arbeiten trotz vorhandener Möglichkeit, schneller oder fehlerfreier zu arbeiten.¹

Verstöße gegen die betriebliche Ordnung: Z.B. Verstöße gegen ein Rauchverbot oder ein Alkoholverbot am Arbeitsplatz.^{1,3,4}

Störungen im Vertrauensbereich: Diebstahl am Arbeitsplatz, Weitergabe von Betriebsgeheimnissen oder Kundendaten.^{1,4,5}

Beleidigungen: Beleidigungen gegenüber dem Arbeitgeber, Vorgesetzten oder Kollegen.^{1,3}

Sexuelle Belästigung: Dies kann sogar eine fristlose Kündigung rechtfertigen.⁶

Fehlverhalten außerhalb des Betriebs: Dies kann unter Umständen eine Kündigung rechtfertigen, wenn das Arbeitsverhältnis dadurch erheblich berührt wird, beispielsweise durch strafbare Handlungen wie Zuhälterei.^{1,7}

2. Vorwerfbarkeit und Verschulden

Das Fehlverhalten des Arbeitnehmers muss ihm vorwerfbar sein. Das bedeutet, dass der Arbeitnehmer die Möglichkeit gehabt hätte, sich vertragsgemäß zu verhalten, sich aber dagegen entschieden hat.³ Das Verhalten muss schuldhaft sein, also entweder vorsätzlich oder fahrlässig.⁴

3. Negative Zukunftsprognose

Eine verhaltensbedingte Kündigung ist keine Strafe für die Vergangenheit, sondern dient dazu, das Risiko zukünftiger Vertragsverletzungen auszuschließen.^{8,9,10} Es muss daher eine negative Prognose bestehen, d.h. die Wahrscheinlichkeit, dass der Arbeitnehmer auch in Zukunft seine vertraglichen Pflichten verletzen wird.^{3,4}

4. Erforderlichkeit der Abmahnung

In der Regel muss dem Arbeitnehmer vor einer verhaltensbedingten Kündigung eine Abmahnung erteilt worden sein.^{1,8,10,11,12,13} Die Abmahnung dient dazu, dem Arbeitnehmer sein Fehlverhalten konkret vor Augen zu führen und ihm die Chance zur Verhaltensänderung zu geben.^{1,12} Sie muss das Fehlverhalten klar benennen und eine Warnung vor arbeitsrechtlichen Konsequenzen enthalten.¹²

Ausnahmen von der Abmahnungspflicht:

- Bei besonders schweren Pflichtverletzungen, bei denen die Rechtswidrigkeit dem Arbeitnehmer ohne Weiteres erkennbar ist und eine Hinnahme durch den Arbeitgeber offensichtlich ausgeschlossen ist.^{10,12} Beispiele hierfür sind schwerwiegende Vertrauensbrüche wie Diebstahl am Arbeitsplatz, selbst bei geringem Wert.^{5,12}

- Wenn der Arbeitnehmer erklärt hat, weiterhin Pflichtverletzungen zu begehen.¹¹

- Wenn eine Verhaltensänderung trotz Abmahnung nicht zu erwarten ist.⁸

Die Abmahnung muss sich in der Regel auf das gleiche oder ein gleichartiges Verhalten beziehen wie die spätere Kündigung.¹³

5. Milderer Mittel und Interessenabwägung

Die Kündigung darf nur als letztes Mittel ("ultima ratio") eingesetzt werden, wenn keine milderer Mittel wie eine Versetzung oder eine Änderungskündigung in Betracht kommen.^{1,2,13} Die Interessen des Arbeitgebers und des Arbeitnehmers müssen gegeneinander abgewogen werden.¹⁴ Die Kündigung ist nur gerechtfertigt, wenn die Interessen des Arbeitgebers an der Beendigung des Arbeitsverhältnisses die Interessen des Arbeitnehmers an dessen Fortbestand überwiegen.^{2,14}

Gesetzliche Grundlagen und Gerichtsentscheidungen

§ 1 Abs. 2 KSchG: Legt die sozialen Rechtfertigungsgründe für eine Kündigung fest, darunter auch kündigungsbedingtes Verhalten.²

§ 314 BGB: Regelt die Kündigung von Dauerschuldverhältnissen aus wichtigem Grund.^{15,16,17,18,19} Ein wichtiger Grund liegt vor, wenn die Fortsetzung des Vertragsverhältnisses unzumutbar ist.

§ 106 GewO: Das Weisungsrecht des Arbeitgebers, welches auch die Ordnung und das Verhalten der Arbeitnehmer im Betrieb umfasst.^{20,21,22,23,24}

§ 626 BGB: Ermöglicht eine außerordentliche (fristlose) Kündigung aus wichtigem Grund. Bei verhaltensbedingten Kündigungen ist dies oft die Grundlage für fristlose Kündigungen.⁶

• Die Rechtsprechung der Arbeitsgerichte spielt eine zentrale Rolle bei der Auslegung und Anwendung des Kündigungsrechts bei verhaltensbedingten Kündigungen.¹¹ Viele Urteile prägen die Anforderungen, z.B. bezüglich der Abmahnungspflicht oder der negativen Zukunftsprognose.^{5,7}

Kündigungsschutzklage und Fristen

Wenn ein Arbeitnehmer eine verhaltensbedingte Kündigung für sozial ungerechtfertigt hält, kann er innerhalb von drei Wochen nach Zugang der Kündigung Klage beim Arbeitsgericht einreichen.^{25,26,27,28} Versäumt der Arbeitnehmer diese Frist, gilt die Kündigung als wirksam, es sei denn, er beantragt nachträglich die Zulassung der Klage und kann nachweisen, dass er trotz aller zumutbaren Sorgfalt verhindert war, die Klage fristgerecht einzureichen.^{25,26,27,28,29}

Auch der Betriebsrat kann gemäß § 3 KSchG innerhalb einer Woche nach der Kündigung Einspruch beim Arbeitgeber einlegen, wenn er die Kündigung für sozial ungerechtfertigt hält.^{29,30}

Wichtige Begriffe

Dienstanweisung/Weisungsrecht: Der Arbeitgeber darf im Rahmen des § 106 GewO Arbeitnehmern Anweisungen zu Inhalt, Ort und Zeit der Arbeitsleistung geben. Dies schließt auch Regelungen zur betrieblichen Ordnung und zum Verhalten am Arbeitsplatz ein.^{20,21,22,23,24}

Ultima Ratio: Die Kündigung darf nur als letztes Mittel eingesetzt werden, wenn mildere Mittel nicht zur Verfügung stehen.²

Prognoseprinzip: Die Kündigung muss auf einer negativen Prognose zukünftigen Verhaltens beruhen, nicht allein auf vergangenen Pflichtverletzungen.^{3,4,9,10}

Eine verhaltensbedingte Kündigung hat oft einschneidende Folgen für den Arbeitnehmer, wie den Verlust des Arbeitsplatzes und mögliche Sperrzeiten beim Bezug von Arbeitslosengeld.¹⁰ Daher sind die Anforderungen an die Rechtmäßigkeit hoch und die Gerichte prüfen jeden Einzelfall sorgfältig.^{2,11}

Quellen:

FN 1: <https://www.afa-anwalt.de/arbeitsrecht-ratgeber/kuendigung/verhaltensbedingte-kuendigung/>

FN 2: <https://www.ihr-arbeitsrecht.de/ru/die-verhaltensbedingte-kuendigung/>

FN 3: <https://pwwl.de/wie-funktioniert-eigentlich-eine-verhaltensbedingte-kuendigung/>

FN 4: <https://www.kluge-recht.de/arbeitsrecht-ratgeber/verhaltensbedingte-kuendigung/>

FN 5: <https://www.hopkins.law/expertise/beispiele-fuer-verhaltensbedingte-kuendigungen>

FN 6: https://www.haufe.de/personal/arbeitsrecht/rechtliches-zur-verhaltensbedingten-kuendigung_76_548730.html

FN 7: <https://www.hensche.de/urteile-und-kommentare-zum-thema-verhaltensbedingte-kuendigung.html>

FN 8: http://www.arbeitsrecht.berlin-mitte-anwalt.de/gebiet.php?id_landing=36

FN 9: <https://www.dr-hildebrandt.de/fristlose-kuendigung/fristlose-kuendigung.htm>

FN 10: <https://www.rechtsanwalt-aabadi.de/ArbeitsrechtKuendigungVerhalten.html>

FN 11: <https://ulrich-hallermann.com/verhaltensbedingte-kuendigung/>
 FN 12: <https://kanzleihk.de/verhaltensbedingte-kuendigung/>
 FN 13: <https://www.kanzlei-hasselbach.de/blog/voraussetzungen-verhaltensbedingte-kuendigung/>
 FN 14: <https://www.finanztip.de/ordentliche-kuendigung/verhaltensbedingte-kuendigung/>
 FN 15: https://www.buzer.de/314_BGB.htm
 FN 16: https://www.gesetze-im-internet.de/bgb/_314.html
 FN 17: https://www.hensche.de/Rechtsanwalt_Arbeitsrecht_Gesetze_BGB_p314.html
 FN 18: <https://www.juraforum.de/gesetze/bgb/314-kuendigung-von-dauerschuldverhaeltnissen-aus-wichtigem-grund>
 FN 19: https://datenbank.nwb.de/Dokument/79084_314/
 FN 20: https://www.gesetze-im-internet.de/gewo/_106.html
 FN 21: https://datenbank.nwb.de/Dokument/136661_106/
 FN 22: <https://www.juraforum.de/gesetze/gewo/106-weisungsrecht-des-arbeitgebers>
 FN 23: <https://va-ra.com/zur-reichweite-des-arbeitgeberseitigen-direktionsrechts/>
 FN 24: <https://www.dahag.de/c/ratgeber/arbeitsrecht/arbeitgeber/direktionsrecht>
 FN 25: https://www.gesetze-im-internet.de/kschg/_5.html
 FN 26: <https://www.buzer.de/gesetz/5503/a75442.htm>
 FN 27: <https://www.anwalt.de/gesetze/kschg/5>
 FN 28: <https://pagels-arbeitsrecht-frankfurt.de/lexikon-arbeitsrecht/nachtraegliche-klagezulassung/>
 FN 29: <https://www.gesetze-im-internet.de/kschg/BJNR004990951.html>
 FN 30: https://www.gesetze-im-internet.de/kschg/_3.html

Fazit/Praxistipps für Arbeitgeber

Um eine verhaltensbedingte Kündigung rechtmäßig auszusprechen, müssen Arbeitgeber eine Reihe von Voraussetzungen erfüllen und bestimmte Vorgehensweisen beachten. Das Arbeitsrecht stellt hohe Anforderungen an diese Art der Kündigung, und Fehler können teuer werden^{1,2,3,4}.

Vorbereitung und Dokumentation

Beweislast liegt beim Arbeitgeber: Stellen Sie sicher, dass Sie das Fehlverhalten des Arbeitnehmers detailliert und nachweisbar dokumentieren können⁵. Dies umfasst genaue Zeitangaben, beteiligte Personen und Art des Verstoßes^{6,7}.

Schriftform beachten: Kündigungen müssen stets schriftlich erfolgen, um ihre Gültigkeit zu behalten⁸.

Fristen einhalten: Achten Sie auf die Einhaltung relevanter Fristen, insbesondere der Zwei-Wochen-Frist für außerordentliche Kündigungen nach Kenntnis des Fehlverhaltens^{8,9}.

Abmahnung als Kernstück

Regelmäßige Voraussetzung: In den meisten Fällen ist eine vorherige Abmahnung zwingend erforderlich, bevor eine verhaltensbedingte Kündigung ausgesprochen werden kann^{3,4,6,10,11}. Die Abmahnung dient als letztes milderes Mittel, um dem Arbeitnehmer die Chance zur Verhaltensänderung zu geben^{11,12}.

Inhalt der Abmahnung: Die Abmahnung muss das Fehlverhalten konkret benennen, die arbeitsvertraglichen Pflichten erläutern und eindeutig vor den arbeitsrechtlichen Konsequenzen bei Wiederholung warnen⁶. Sie muss dem Arbeitnehmer klar machen, dass sein Verhalten nicht toleriert wird und weitere arbeitsrechtliche Schritte, bis hin zur Kündigung, drohen^{7,11}.

Wirksamkeit der Abmahnung: Eine Abmahnung muss selbst bestimmte Anforderungen erfüllen, um wirksam zu sein^{3,10,13}. Eine unwirksame Abmahnung kann keine Grundlage für eine spätere Kündigung sein⁶.

Ausnahmen von der Abmahnung: In besonders schweren Fällen, in denen eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses unzumutbar ist oder der Arbeitnehmer erklärt, sein Fehlverhalten fortsetzen zu wollen, kann eine Abmahnung entbehrlich sein^{5,9}.

Schwere des Fehlverhaltens und Interessenabwägung

Vorwerfbares Verhalten: Das Verhalten des Arbeitnehmers muss schuldhaft und ihm zurechenbar sein. Krankheitsbedingtes oder unverschuldetes Verhalten kann keine verhaltensbedingte Kündigung rechtfertigen^{3,4,13}.

Interessenabwägung: Eine Kündigung muss verhältnismäßig sein. Dabei werden die Interessen des Arbeitgebers an einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses gegen die Interessen des Arbeitnehmers an dessen

Fortsetzung abgewogen^{2,4,13,14}. Faktoren wie die Schwere der Pflichtverletzung, die Dauer der Betriebszugehörigkeit, das Alter des Arbeitnehmers und die Auswirkungen auf den Betriebsfrieden spielen hierbei eine Rolle².

"Letztes Mittel"-Prinzip: Die Kündigung sollte immer das letzte Mittel sein, wenn mildere Maßnahmen wie Gespräche, Ermahnungen oder Versetzungen nicht erfolgreich waren oder nicht aussichtsreich erscheinen^{4,11,12}.

Typische Kündigungsgründe und Beispiele

Verhaltensbedingte Kündigungen können vielfältige Gründe haben, die sich grob in Leistungs- und Vertrauensbereiche sowie Störungen der betrieblichen Ordnung einteilen lassen^{2,14}:

Leistungsbereich: Wiederholtes Zuspätkommen, Arbeitszeitbetrug, Arbeitsverweigerung, erhebliche Minderleistung oder wiederholte Fehler bei der Arbeitsausführung^{1,3,14,15}.

Vertrauensbereich: Diebstahl von Firmeneigentum (auch geringwertiger Sachen), Betrug, sexuelle Belästigung, Beleidigung von Kollegen oder Vorgesetzten, Mobbing^{1,6,14,15,16}.

Betriebliche Ordnung: Alkoholkonsum am Arbeitsplatz (sofern kein Suchtproblem vorliegt), Verstoß gegen ein betriebliches Rauchverbot, unerlaubte Nutzung von Arbeitszeit für private Zwecke^{1,2,7,14,16}.

Sonstige Verstöße: Wahrheitswidrige Anschuldigungen gegen den Arbeitgeber, die Verbreitung strafbarer Inhalte über soziale Medien, Störungen des Betriebsfriedens^{2,8,16}.

Handlungsweise nach Ausspruch der Kündigung

Kündigungsschutzklage: Beachten Sie, dass Arbeitnehmer innerhalb von drei Wochen nach Zugang der Kündigung Klage beim Arbeitsgericht einreichen können^{2,4,9}. Sie sind als Arbeitgeber gut beraten, wenn Sie sich im Vorfeld rechtlich beraten lassen, um die Erfolgsaussichten einer Klage minimieren^{1,2,8}.

Sperrzeit beim Arbeitslosengeld: Eine rechtswirksame verhaltensbedingte Kündigung kann zu einer Sperrzeit beim Arbeitslosengeld für den Arbeitnehmer führen^{10,14}. Dies liegt daran, dass die Agentur für Arbeit das Verhalten des Arbeitnehmers als Ursache für den Arbeitsplatzverlust betrachtet.## Praxistipps für Arbeitgeber

Um eine verhaltensbedingte Kündigung rechtmäßig auszusprechen, müssen Arbeitgeber eine Reihe von Voraussetzungen erfüllen und bestimmte Vorgehensweisen beachten. Das Arbeitsrecht stellt hohe Anforderungen an diese Art der Kündigung, und Fehler können teuer werden^{1,2,3,4}.

Vorbereitung und Dokumentation

Beweislast liegt beim Arbeitgeber: Stellen Sie sicher, dass Sie das Fehlverhalten des Arbeitnehmers detailliert und nachweisbar dokumentieren können⁵. Dies umfasst genaue Zeitangaben, beteiligte Personen und Art des Verstoßes^{6,7}.

Schriftform beachten: Kündigungen müssen stets schriftlich erfolgen, um ihre Gültigkeit zu behalten⁸.

Fristen einhalten: Achten Sie auf die Einhaltung relevanter Fristen, insbesondere der Zwei-Wochen-Frist für außerordentliche Kündigungen nach Kenntnis des Fehlverhaltens^{8,9}.

Abmahnung als Kernstück

Regelmäßige Voraussetzung: In den meisten Fällen ist eine vorherige Abmahnung zwingend erforderlich, bevor eine verhaltensbedingte Kündigung ausgesprochen werden kann^{3,4,6,10,11}. Die Abmahnung dient als letztes milderes Mittel, um dem Arbeitnehmer die Chance zur Verhaltensänderung zu geben^{11,12}.

Inhalt der Abmahnung: Die Abmahnung muss das Fehlverhalten konkret benennen, die arbeitsvertraglichen Pflichten erläutern und eindeutig vor den arbeitsrechtlichen Konsequenzen bei Wiederholung warnen⁶. Sie muss dem Arbeitnehmer klar machen, dass sein Verhalten nicht toleriert wird und weitere arbeitsrechtliche Schritte, bis hin zur Kündigung, drohen^{7,11}.

Wirksamkeit der Abmahnung: Eine Abmahnung muss selbst bestimmte Anforderungen erfüllen, um wirksam zu sein^{3,10,13}. Eine unwirksame Abmahnung kann keine Grundlage für eine spätere Kündigung sein⁶.

Ausnahmen von der Abmahnung: In besonders schweren Fällen, in denen eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses unzumutbar ist oder der Arbeitnehmer erklärt, sein Fehlverhalten fortsetzen zu wollen, kann eine Abmahnung entbehrlich sein^{5,9}.

Schwere des Fehlverhaltens und Interessenabwägung

Vorwerfbares Verhalten: Das Verhalten des Arbeitnehmers muss schuldhaft und ihm zurechenbar sein. Krankheitsbedingtes oder unverschuldetes Verhalten kann keine verhaltensbedingte Kündigung rechtfertigen^{3,4,13}.

Interessenabwägung: Eine Kündigung muss verhältnismäßig sein. Dabei werden die Interessen des Arbeitgebers an einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses gegen die Interessen des Arbeitnehmers an dessen Fortsetzung abgewogen^{2,4,13,14}. Faktoren wie die Schwere der Pflichtverletzung, die Dauer der Betriebszugehörigkeit, das Alter des Arbeitnehmers und die Auswirkungen auf den Betriebsfrieden spielen hierbei eine Rolle².

"Letztes Mittel"-Prinzip: Die Kündigung sollte immer das letzte Mittel sein, wenn mildere Maßnahmen wie Gespräche, Ermahnungen oder Versetzungen nicht erfolgreich waren oder nicht aussichtsreich erscheinen^{4,11,12}.

Typische Kündigungsgründe und Beispiele

Verhaltensbedingte Kündigungen können vielfältige Gründe haben, die sich grob in Leistungs- und Vertrauensbereiche sowie Störungen der betrieblichen Ordnung einteilen lassen^{2,14}:

Leistungsbereich: Wiederholtes Zuspätkommen, Arbeitszeitbetrug, Arbeitsverweigerung, erhebliche Minderleistung oder wiederholte Fehler bei der Arbeitsausführung^{1,3,14,15}.

Vertrauensbereich: Diebstahl von Firmeneigentum (auch geringwertiger Sachen), Betrug, sexuelle Belästigung, Beleidigung von Kollegen oder Vorgesetzten, Mobbing^{1,6,14,15,16}.

Betriebliche Ordnung: Alkoholkonsum am Arbeitsplatz (sofern kein Suchtproblem vorliegt), Verstoß gegen ein betriebliches Rauchverbot, unerlaubte Nutzung von Arbeitszeit für private Zwecke^{1,2,7,14,16}.

Sonstige Verstöße: Wahrheitswidrige Anschuldigungen gegen den Arbeitgeber, die Verbreitung strafbarer Inhalte über soziale Medien, Störungen des Betriebsfriedens^{2,8,16}.

Handlungsweise nach Ausspruch der Kündigung

Kündigungsschutzklage: Beachten Sie, dass Arbeitnehmer innerhalb von drei Wochen nach Zugang der Kündigung Klage beim Arbeitsgericht einreichen können^{2,4,9}. Sie sind als Arbeitgeber gut beraten, wenn Sie sich im Vorfeld rechtlich beraten lassen, um die Erfolgsaussichten einer Klage minimieren^{1,2,8}.

Sperrzeit beim Arbeitslosengeld: Eine rechtswirksame verhaltensbedingte Kündigung kann zu einer Sperrzeit beim Arbeitslosengeld für den Arbeitnehmer führen^{10,14}. Dies liegt daran, dass die Agentur für Arbeit das Verhalten des Arbeitnehmers als Ursache für den Arbeitsplatzverlust betrachtet.

Quellen:

- FN 1: <https://www.twin.win/blog/verhaltensbedingte-kundigung-aus-arbeitgebersicht>
 FN 2: <https://www.finanztip.de/ordentliche-kuendigung/verhaltensbedingte-kuendigung/>
 FN 3: <https://abfindungshero.de/verhaltensbedingte-kuendigung-voraussetzungen-beispiele/>
 FN 4: <https://kanzleihk.de/was-ist-eine-verhaltensbedingte-kuendigung/>
 FN 5: <https://www.kanzlei-chevalier.de/rechtsthemen/arbeitsrecht/kuendigung/verhaltensbedingte-kuendigung>
 FN 6: <https://kanzleihk.de/verhaltensbedingte-kuendigung/>
 FN 7: <https://www.fachanwalt.de/magazin/arbeitsrecht/verhaltensbedingte-abmahnung-muster>
 FN 8: https://www.haufe.de/personal/arbeitsrecht/rechtliches-zur-verhaltensbedingten-kuendigung_76_548730.html
 FN 9: <https://ulrich-hallermann.com/verhaltensbedingte-kuendigung/>
 FN 10: <https://www.afa-anwalt.de/arbeitsrecht-ratgeber/kuendigung/verhaltensbedingte-kuendigung/>
 FN 11: https://www.123recht.de/ratgeber/arbeitsrecht/Die-Abmahnung-des-Arbeitnehmers-durch-den-Arbeitgeber-Kuendigungsvoraussetzung-__a10806.html
 FN 12: <https://www.deutsche-handwerks-zeitung.de/wann-eine-verhaltensbedingte-abmahnung-moeglich-ist-143162/>
 FN 13: <https://www.kluge-recht.de/arbeitsrecht-ratgeber/verhaltensbedingte-kuendigung/>
 FN 14: <https://www.rechtsanwaelte-arbeitsrecht-lw.de/Verhaltensbedingte-K%C3%BCndigung-Beispiele/>
 FN 15: <https://www.trialog-magazin.de/wirtschaft-und-recht/arbeitsrecht-soziales/verhaltensbedingte-kuendigung-an-abmahnung-denken-frist-einhalten-2/>

FN 16: <https://www.hopkins.law/expertise/beispiele-fuer-verhaltensbedingte-kuendigungen>

Kündigungserklärung

Die Kündigungserklärung ist die einseitige, empfangsbedürftige Willenserklärung, mit der ein Arbeitsverhältnis beendet werden soll¹. Im Arbeitsrecht wird der Begriff "Kündigung" oft verkürzt für "Kündigungserklärung" verwendet. Die Fokussierung auf den Begriff "Kündigungserklärung" zielt meist auf die Frage ab, ob und wie die Kündigung als Willenserklärung wirksam ist¹.

Form der Kündigungserklärung

Gemäß § 623 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) muss die Beendigung von Arbeitsverhältnissen durch Kündigung oder Auflösungsvertrag zwingend schriftlich erfolgen^{2,3,4,5}. Die elektronische Form ist ausgeschlossen^{3,6}. Das bedeutet, die Kündigungserklärung muss schriftlich abgefasst und eigenhändig vom Kündigenden oder seinem bevollmächtigten Vertreter unterschrieben sein⁴. Eine eingescannte Unterschrift, E-Mail oder ein Fax genügen nicht und führen zur Nichtigkeit der Kündigung gemäß § 125 BGB^{2,4}. Diese Schriftformvorschrift dient dazu, dem Kündigenden Gelegenheit zur nochmaligen Überlegung zu geben und Streitigkeiten über die Erklärung selbst zu vermeiden, was letztlich auch zur Entlastung der Gerichte beiträgt und Rechtssicherheit schafft⁷.

Unwirksamkeit bei Nichteinhaltung der Schriftform: Eine Kündigung, die nicht schriftlich erklärt wird, ist unwirksam (§ 125 BGB)^{2,6}. In diesem Fall besteht das Arbeitsverhältnis fort⁶. Allerdings kann die Berufung auf einen Formmangel unter Umständen verwirken oder nach Treu und Glauben ausgeschlossen sein⁴.

Vertretung: Eine Kündigung kann auch durch einen Vertreter erfolgen, sofern dieser Vertretungsmacht besitzt⁴.

Inhalt der Kündigungserklärung

Die Kündigungserklärung muss hinreichend bestimmt sein, sodass für den Empfänger eindeutig hervorgeht, dass das Arbeitsverhältnis beendet werden soll⁴. Das Wort "kündigen" muss nicht zwingend verwendet werden, die Erklärung muss jedoch klar und unmissverständlich sein^{4,8}.

Begründungspflicht: Grundsätzlich muss der Kündigungsgrund nicht in der Erklärung genannt werden, weder bei ordentlichen noch bei außerordentlichen Kündigungen⁶. Eine Ausnahme besteht, wenn dies einzelvertraglich, im Tarifvertrag oder einer Betriebsvereinbarung vorgesehen ist^{6,8}. Bei einer außerordentlichen (fristlosen) Kündigung muss der Grund jedoch spätestens dann genannt werden können, wenn der Arbeitgeber sich gegen eine Kündigungsschutzklage verteidigt². Bei Ausbildungsverhältnissen muss außerhalb der Probezeit der Kündigungsgrund im Kündigungsschreiben angegeben werden, andernfalls ist die Kündigung unwirksam⁶. Für die außerordentliche Kündigung ist eine Begründung zwar nicht zwingend für die Wirksamkeit, muss aber auf Verlangen schriftlich und unverzüglich nachgereicht werden^{2,6}.

Zugang der Kündigungserklärung

Die Kündigung wird erst wirksam, wenn sie dem Empfänger zugeht⁸. Dies ist der Fall, wenn die Erklärung so in seinen Machtbereich gelangt, dass er unter normalen Umständen davon Kenntnis nehmen kann⁸. Bei Briefen gilt der Zugang in der Regel mit der Einlage in den Briefkasten während der üblichen Geschäftszeiten⁸. Der genaue Zugangstag ist entscheidend für die Berechnung von Fristen⁹.

Arten der Kündigung und Fristen

Es wird zwischen der ordentlichen und der außerordentlichen (fristlosen) Kündigung unterschieden^{5,8}.

Ordentliche Kündigung: Beendet das Arbeitsverhältnis nach Ablauf einer Kündigungsfrist. Die Kündigungsfristen richten sich nach § 622 BGB und hängen von der Dauer des Arbeitsverhältnisses ab^{5,9,10}. Grundsätzlich beträgt die Frist für Arbeitnehmer vier Wochen zum 15. oder zum Ende eines Kalendermonats (§ 622 Abs. 1 BGB)^{5,10}. Für Arbeitgeber verlängern sich die Fristen mit zunehmender Beschäftigungsdauer^{9,10}. Sofern keine Frist im Arbeitsvertrag vereinbart ist, gelten die gesetzlichen Fristen⁵. Kürzere Fristen als die gesetzlichen sind nur unter bestimmten Voraussetzungen zulässig¹⁰.

Außerordentliche Kündigung (fristlose Kündigung): Beendet das Arbeitsverhältnis aus wichtigem Grund mit sofortiger Wirkung oder einer sehr kurzen Frist^{5,8}. Ein wichtiger Grund liegt vor, wenn die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses für eine Vertragspartei unzumutbar ist⁵. Bei bestimmten außerordentlichen Kündigungen (z. B. bei ordentlich unkündbaren Arbeitnehmern) muss eine "soziale Auslauffrist" eingehalten werden, die der Dauer der ordentlichen Kündigungsfrist entspricht¹.

Kündigungsschutzklage

Arbeitnehmer, die gegen eine Kündigung vorgehen möchten, müssen innerhalb von drei Wochen nach Zugang der Kündigungserklärung Klage beim Arbeitsgericht einreichen (§ 4 Satz 1 KSchG)^{2,11,12}. Wird diese Frist versäumt, gilt die Kündigung als wirksam (§ 7 KSchG)^{2,11}. Dies gilt auch, wenn die Kündigung an Formfehlern leidet, wobei die Berufung auf den Formmangel verwirken kann^{4,6}.

Beteiligung des Betriebsrats

Arbeitgeber müssen vor jeder Kündigung den Betriebsrat anhören (§ 102 BetrVG)⁸. Eine Kündigung ohne vorherige Anhörung des Betriebsrats ist grundsätzlich unwirksam⁶.

Kündigungsschutzgesetz (KSchG)

Das Kündigungsschutzgesetz (KSchG) beschränkt die Kündigungsfreiheit zugunsten des Arbeitnehmers, um sicherzustellen, dass Kündigungen sozial gerechtfertigt sind¹³. Das Gesetz findet in der Regel Anwendung, wenn ein Betrieb mehr als zehn Arbeitnehmer beschäftigt und das Arbeitsverhältnis mindestens sechs Monate bestanden hat¹³. Die sozial ungerechtfertigten Kündigungen können nach § 1 KSchG unwirksam sein^{13,14}. Das KSchG regelt auch die Gründe für Kündigungen (personen-, verhaltens- oder betriebsbedingt) sowie die Kriterien für die Sozialauswahl bei betriebsbedingten Kündigungen¹³. Die Vorschriften zur außerordentlichen Kündigung bleiben vom KSchG unberührt, jedoch muss deren Rechtsunwirksamkeit nach den Fristen des KSchG geltend gemacht werden (§ 13 Abs. 1 KSchG)¹⁴.

Quellen:

- FN 1: [https://de.wikipedia.org/wiki/Kündigungserklärung_\(deutsches_Arbeitsrecht\)](https://de.wikipedia.org/wiki/Kündigungserklärung_(deutsches_Arbeitsrecht))
- FN 2: https://www.hensche.de/Rechtsanwalt_Arbeitsrecht_Handbuch_Kuendigung.html
- FN 3: https://www.gesetze-im-internet.de/bgb/_623.html
- FN 4: <https://www.kluge-recht.de/arbeitsrecht-ratgeber/kuendigungserklaerung/>
- FN 5: <https://www.winter-anwalt.de/blog/kuendigung-durch-arbeitnehmer>
- FN 6: <https://www.kanzlei-hasselbach.de/blog/anforderungen-an-die-form-einer-wirksamen-kuendigung-im-arbeitsrecht/>
- FN 7: <https://www.ihk.de/konstanz/recht-und-steuern/arbeitsrecht/beendigung-von-arbeitsverhaeltnissen/schriftform-1671704>
- FN 8: <https://www.anwalt.de/rechtstipps/anforderungen-an-die-kuendigungserklaerung-225627.html>
- FN 9: <https://www.hrworks.de/lexikon/gesetzliche-kuendigungsfristen-bgb/>
- FN 10: https://www.gesetze-im-internet.de/bgb/_622.html
- FN 11: <https://ra.de/g/kschg-7>
- FN 12: <https://www.streifler.de/g/kschg-4>
- FN 13: <https://de.wikipedia.org/wiki/Kündigungsschutzgesetz>
- FN 14: <https://www.gesetze-im-internet.de/kschg/BJNR004990951.html>

Fazit/Praxistipps für Arbeitgeber zur Kündigungserklärung

Schriftform beachten: Eine Kündigung muss immer schriftlich erfolgen, um rechtswirksam zu sein. Eine Kündigung per E-Mail, Fax oder mündlich ist nicht ausreichend.¹

Zustellung nachweisen: Stellen Sie sicher, dass der Zugang der Kündigung beim Arbeitnehmer nachweisbar ist. Dies kann durch persönliche Übergabe mit Empfangsbestätigung, per Boten oder per Einschreiben mit Rückschein erfolgen.¹

Begründung prüfen: Überlegen Sie sorgfältig, ob und wie die Kündigung begründet werden soll. Bei ordentlichen Kündigungen im Kleinbetrieb ist keine Begründung erforderlich. In größeren Betrieben sind Kündigungsgründe für die Sozialauswahl und ggf. für eine spätere Anfechtung relevant. Bei einer außerordentlichen Kündigung ist eine Begründung zwingend erforderlich und muss dem Arbeitnehmer unverzüglich mitgeteilt werden.^{2,3}

Fristen einhalten: Beachten Sie die geltenden Kündigungsfristen, die sich aus dem Gesetz, dem Arbeitsvertrag oder einem anwendbaren Tarifvertrag ergeben können.

Betriebsrat anhören (falls vorhanden): Ist ein Betriebsrat im Unternehmen vorhanden, muss dieser vor jeder Kündigung angehört werden. Versäumen Sie dies, ist die Kündigung unwirksam.²

Sozialauswahl bei betriebsbedingten Kündigungen: Im Falle einer betriebsbedingten Kündigung muss eine

sozialverträgliche Auswahl der zu kündigenden Arbeitnehmer getroffen werden. Berücksichtigen Sie dabei Kriterien wie Dauer der Betriebszugehörigkeit, Lebensalter und Unterhaltspflichten.^{2,4}

Aufhebungsvertrag als Alternative: Prüfen Sie, ob anstelle einer Kündigung eventuell ein Aufhebungsvertrag eine bessere Lösung darstellen könnte. Dies kann flexibler sein und Rechtstreitigkeiten vermeiden, erfordert aber die Zustimmung des Arbeitnehmers.¹

Vollmacht prüfen: Stellen Sie sicher, dass die Person, die die Kündigung unterzeichnet, dazu auch bevollmächtigt ist.

Kündigungsschutz prüfen: Machen Sie sich mit den Regelungen des Kündigungsschutzgesetzes und anderen spezifischen Schutzvorschriften (z.B. für Schwangere, Schwerbehinderte) vertraut, um sicherzustellen, dass die Kündigung diesen Bestimmungen entspricht.^{2,4}

Interne Abstimmung: Sorgen Sie für eine reibungslose interne Abstimmung, bevor Sie die Kündigung aussprechen, um Missverständnisse und Informationslücken zu vermeiden.¹

Vermeidung von Diskriminierung: Stellen Sie sicher, dass die Kündigung nicht auf diskriminierenden Gründen (z. B. Geschlecht, Religion, Herkunft) basiert.

Rechtliche Beratung einholen: Im Zweifelsfall oder bei komplexen Sachverhalten ist die Konsultation eines auf Arbeitsrecht spezialisierten Anwalts dringend zu empfehlen, um rechtliche Fehler zu vermeiden.¹¹

Schriftform und Zustellung sind entscheidend

Die Kündigung muss stets schriftlich erfolgen, um gültig zu sein. Mündliche oder per E-Mail/Fax ausgesprochene Kündigungen sind unwirksam.^{1,2,3,4,5,6} Achten Sie darauf, den Zugang der Kündigung beim Arbeitnehmer nachweisbar zu gestalten, z. B. durch persönliche Übergabe mit Empfangsbestätigung, durch Boten oder per Einschreiben mit Rückschein. Der Zugang beim Empfänger ist für die Wirksamkeit ausschlaggebend, nicht das Versanddatum.⁷

2. Fristen und Kündigungsgründe beachten Halten Sie die gesetzlichen oder vertraglich vereinbarten Kündigungsfristen ein. Eine Nichteinhaltung kann zur Unwirksamkeit führen oder das Arbeitsverhältnis verlängern.^{2,3,8,9} Bei Arbeitnehmern, die länger als sechs Monate im Unternehmen beschäftigt sind, greift in der Regel das Kündigungsschutzgesetz.^{2,10,11} Dann muss die Kündigung sozial gerechtfertigt sein, z.B. aus betriebsbedingten, verhaltensbedingten oder personenbedingten Gründen.^{10,12} Eine Kündigungserklärung muss nicht zwingend im Kündigungsschreiben begründet werden, aber ein triftiger Grund muss zum Zeitpunkt der Kündigung vorliegen.^{13,14} Ausnahmen bestehen z.B. bei der Kündigung von Auszubildenden nach der Probezeit oder von Schwangeren.⁴ Bei einer außerordentlichen Kündigung muss ein wichtiger Grund vorliegen und die Kündigung muss innerhalb von zwei Wochen nach Kenntnis dieses Grundes erfolgen.^{2,8}

3. Besonderheiten bei der Sozialauswahl und Anhörung des Betriebsrats Wenn Sie eine betriebsbedingte Kündigung aussprechen, ist eine sozialverträgliche Auswahl der betroffenen Mitarbeiter wichtig. Dabei sind Kriterien wie Alter, Dauer der Betriebszugehörigkeit und Unterhaltspflichten zu berücksichtigen.^{12,15} Falls ein Betriebsrat vorhanden ist, muss dieser vor jeder Kündigung angehört werden.^{2,3,5,10,16} Fehlt diese Anhörung, ist die Kündigung unwirksam.^{2,3,5}

4. Formale Anforderungen an die Kündigungserklärung Die Kündigungserklärung muss eindeutig formuliert sein und den Willen zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses klar erkennbar machen.^{1,4} Sie muss eigenhändig unterschrieben sein; eine elektronische Unterschrift oder ein Kürzel reicht nicht aus.^{2,3,4} Wenn ein Vertreter die Kündigung unterzeichnet, muss er eine Vollmachtsurkunde vorlegen können.¹⁷

5. Besonderer Kündigungsschutz und weitere Aspekte Bestimmte Personengruppen genießen besonderen Kündigungsschutz (z. B. Schwangere, Schwerbehinderte, Elternzeit). Bei Schwerbehinderten ist zudem die Zustimmung des Integrationsamtes erforderlich.¹² In der Schweiz ist die Kündigungsfreiheit zwar weiter gefasst, jedoch sind auch hier Kündigungsschutzfristen und -termine einzuhalten.⁷ Prüfen Sie stets, ob ein Tarifvertrag abweichende Regelungen vorsieht.¹⁰ Bei Unsicherheiten empfiehlt sich die Konsultation eines auf Arbeitsrecht spezialisierten Anwalts.^{9,10}

Quellen:

FN 1: <https://www.anwalt.de/rechtstipps/anforderungen-an-die-kuendigungserklaerung-225627.html>

FN 2: <https://www.lexware.de/wissen/mitarbeiter-gehalt/kuendigung/>

FN 3: <https://hannekum-partner.de/kuendigung-fuer-arbeitgeber/>

FN 4: <https://www.kluge-recht.de/arbeitsrecht-ratgeber/kuendigungserklaerung/>

FN 5: <https://www.kanzlei-hasselbach.de/blog/anforderungen-an-die-form-einer-wirksamen-kuendigung-im-arbeitsrecht/>
FN 6: <https://www.arbeitsrechtsiegen.de/artikel/was-muss-in-einer-kuendigung-stehen-checkliste-fuer-arbeitnehmer/>
FN 7: <https://www.jobcloud.ch/c/de-ch/blog/kuendigung-durch-arbeitgeber/>
FN 8: <https://www.kanzlei-hasselbach.de/blog/kuendigung-durch-arbeitgeber-was-tun/>
FN 9: <https://www.trialog-magazin.de/wirtschaft-und-recht/arbeitsrecht-soziales/arbeitsvertrag-das-gilt-fuer-die-ordentliche-kuendigung-durch-arbeitgeber/>
FN 10: <https://www.arbeitsrechtsiegen.de/artikel/kuendigung/>
FN 11: <https://www.personio.de/hr-lexikon/kuendigungsgruende/>
FN 12: <https://www.hensche.de/kuendigung-durch-den-arbeitgeber-checkliste.html>
FN 13: <https://www.ihk-muenchen.de/ratgeber/recht/arbeitsrecht/bestehende-arbeitsverhaeltnisse-kuendigung-sozialversicherung/kuendigung/>
FN 14: <https://www.anwalt-martin.de/muss-der-arbeitgeber-bei-kuendigung-den-kuendigungsgrund-in-der-kuendigung-angeben/>
FN 15: <https://www.arbeitsvertrag.org/kuendigung-arbeitgeber/>
FN 16: <https://www.ihk.de/rheinhausen/rechtundsteuern/arbeitsrecht/mitarbeiter-einstellen-und-kuendigen/kuendigung-1453408>
FN 17: <https://www.rechtsanwaelte-ls.de/publikationen/wichtige-verhaltensregeln-fuer-gekuendigte-arbeitnehmer/>

Kündigungsfristen

Kündigungsfristen legen die Zeitspanne fest, die nach einer Kündigung verstreichen muss, bis das Arbeitsverhältnis rechtlich beendet ist. Bis zum Ablauf der Kündigungsfrist besteht das Arbeitsverhältnis fort. Die Kündigungserklärung muss schriftlich erfolgen, um wirksam zu sein (§ 623 BGB)^{1,7,8}. Der Zugang des Kündigungsschreibens beim Empfänger ist entscheidend für den Fristbeginn.

Gesetzliche Kündigungsfristen

Die gesetzlichen Kündigungsfristen sind in § 622 des Bürgerlichen Gesetzbuches (BGB) geregelt und bilden die Grundlage, wenn keine abweichenden Vereinbarungen getroffen wurden.

Für Arbeitnehmer: Grundsätzlich beträgt die gesetzliche Kündigungsfrist für Arbeitnehmer vier Wochen zum 15. oder zum Ende eines Kalendermonats^{1,3} (§ 622 Abs. 1 BGB)^{1,2,3}. Diese Frist bleibt unabhängig von der Dauer der Betriebszugehörigkeit konstant².

Für Arbeitgeber: Bei Arbeitgebern verlängert sich die Kündigungsfrist mit zunehmender Dauer des Arbeitsverhältnisses gestaffelt:

- Nach zwei Jahren Betriebszugehörigkeit: ein Monat zum Monatsende^{2,4,5}.
- Nach fünf Jahren Betriebszugehörigkeit: zwei Monate zum Monatsende^{5,6}.
- Nach acht Jahren Betriebszugehörigkeit: drei Monate zum Monatsende^{5,6}.
- Nach zehn Jahren Betriebszugehörigkeit: vier Monate zum Monatsende^{5,6}.
- Nach zwölf Jahren Betriebszugehörigkeit: fünf Monate zum Monatsende^{5,6}.
- Nach fünfzehn Jahren Betriebszugehörigkeit: sechs Monate zum Monatsende^{5,6}.
- Nach zwanzig Jahren Betriebszugehörigkeit: sieben Monate zum Monatsende^{5,6}.

Kündigungsfristen während der Probezeit

Während der Probezeit, die maximal sechs Monate dauern darf, können sowohl Arbeitnehmer als auch Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis mit einer Frist von zwei Wochen zu jedem beliebigen Tag kündigen (§ 622 Abs. 3 BGB). Diese verkürzte Frist gilt nur, wenn sie im Arbeitsvertrag explizit vereinbart wurde oder auf das Gesetz verwiesen wird¹.

Vertragliche und Tarifvertragliche Kündigungsfristen

Von den gesetzlichen Kündigungsfristen kann abgewichen werden, wenn dies im Arbeitsvertrag oder in einem anwendbaren Tarifvertrag vereinbart ist^{2,7}.

Arbeitsvertrag: Individuelle Vereinbarungen im Arbeitsvertrag können die Kündigungsfristen verlängern. Eine Verkürzung der gesetzlichen Fristen zugunsten des Arbeitnehmers ist jedoch nur in engen Grenzen zulässig⁷. Die Kündigungsfrist des Arbeitnehmers darf niemals länger sein als die des Arbeitgebers; in einem solchen Fall gilt die längere Frist für beide Seiten^{4,7}.

Tarifvertrag: Tarifverträge können abweichende Regelungen enthalten, die sowohl längere als auch kürzere Kündigungsfristen vorsehen können als die gesetzlichen Vorgaben^{6,7,9}. Wenn Arbeits- und Tarifvertrag unterschiedliche Regelungen haben, gilt stets die für den Arbeitnehmer günstigere Regelung⁸. Tarifvertragliche Kündigungsfristen sind oft branchenspezifisch und können somit von den gesetzlichen Fristen abweichen^{6,9}.

Außerordentliche (fristlose) Kündigung

Unter bestimmten Umständen ist eine fristlose Kündigung möglich. Dies ist der Fall, wenn ein wichtiger Grund vorliegt, der es einer Partei unzumutbar macht, die Einhaltung der Kündigungsfrist abzuwarten (§ 626 BGB)^{4,10}. Die außerordentliche Kündigung kann nur innerhalb von zwei Wochen nach Kenntnisnahme des Kündigungsgrundes erklärt werden¹⁰.

Befristete Arbeitsverträge

Bei befristeten Arbeitsverträgen ist eine ordentliche Kündigung in der Regel nicht möglich, da das Arbeitsverhältnis automatisch zum vereinbarten Zeitpunkt endet^{1,2,11}. Ausnahmen sind möglich, wenn dies vertraglich vereinbart wurde.

Auflösungsvertrag (Aufhebungsvertrag)

Ein Auflösungsvertrag ist eine einvernehmliche Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses^{12,13,14}. Im Gegensatz zur Kündigung erfordert er die Zustimmung beider Parteien^{12,13}. Auflösungsverträge müssen zwingend schriftlich geschlossen werden^{12,13}. Sie bieten Flexibilität, können aber Risiken wie eine Sperrzeit beim Arbeitslosengeld mit sich bringen^{12,15}. Der besondere Kündigungsschutz (z. B. für Schwerbehinderte oder Betriebsratsmitglieder) entfällt bei einem Auflösungsvertrag¹³.

Wichtige Hinweise zur Berechnung und Beachtung von Fristen

- Die Berechnung der Kündigungsfrist beginnt in der Regel am Tag nach dem Zugang der Kündigung¹.
- Die Nichteinhaltung von Kündigungsfristen kann zur Unwirksamkeit der Kündigung führen und unter Umständen eine Kündigungsschutzklage nach sich ziehen¹.
- Schwerbehinderte Menschen genießen einen besonderen Kündigungsschutz und es muss stets eine Kündigungsfrist von mindestens vier Wochen eingehalten werden (§ 86 SGB IX)⁵.
- Die Kündigungsfristen und deren korrekte Einhaltung sind essentiell für die Planungssicherheit, z. B. für den Bezug von Arbeitslosengeld⁴.# Kündigungsfristen

Kündigungsfristen definieren den Zeitraum, der nach der Erklärung einer Kündigung vergehen muss, bis das Arbeitsverhältnis rechtlich beendet ist. Bis zum Ablauf dieser Frist bleiben beide Vertragsparteien an ihre jeweiligen Pflichten gebunden⁷. Die Erklärung einer Kündigung muss gemäß § 623 BGB schriftlich erfolgen⁷.

Abweichende Regelungen durch Verträge

Von den gesetzlichen Fristen kann in Arbeitsverträgen und Tarifverträgen abgewichen werden^{2,7}.

Arbeitsvertrag: Arbeitsverträge können längere Kündigungsfristen festlegen. Jedoch darf die Kündigungsfrist für den Arbeitnehmer grundsätzlich nicht länger sein als die für den Arbeitgeber vorgesehene Frist^{4,7}. Eine Unterschreitung der gesetzlichen Fristen ist dabei nicht zulässig⁷.

Tarifvertrag: Tarifverträge können sowohl längere als auch kürzere Kündigungsfristen vorsehen als die gesetzlichen Regelungen^{6,7,9}. Wenn verschiedene Fristen in Arbeits- und Tarifvertrag existieren, gilt immer die für den Arbeitnehmer günstigere Regelung⁸. Oftmals sind tarifvertragliche Fristen branchenspezifisch und können von den gesetzlichen abweichen^{6,9}.

Außerordentliche Kündigung

Unter bestimmten Voraussetzungen ist eine fristlose oder außerordentliche Kündigung möglich. Dies ist der Fall, wenn ein wichtiger Grund vorliegt, der es einer Partei unzumutbar macht, die Einhaltung der ordentlichen Kündigungsfrist abzuwarten (§ 626 BGB)^{4,10}. Die außerordentliche Kündigung muss in der Regel innerhalb von zwei Wochen nach Kenntnisnahme des Kündigungsgrundes erklärt werden¹⁰.

Befristete Arbeitsverhältnisse

Bei befristeten Arbeitsverträgen entfällt in der Regel die Notwendigkeit einer Kündigung, da das Arbeitsverhältnis automatisch zum vertraglich vereinbarten Zeitpunkt endet^{1,11}. Abweichende Regelungen sind jedoch vertraglich möglich¹.

Wichtige Hinweise

- Die Berechnung der Kündigungsfristen beginnt grundsätzlich am Tag nach dem Zugang der Kündigungserklärung^{1,7}.
- Die Nichteinhaltung von Kündigungsfristen kann die Kündigung unwirksam machen¹.
- Für schwerbehinderte Menschen gelten besondere Kündigungsschutzregelungen, die eine Mindestkündigungsfrist von vier Wochen vorsehen (§ 86 SGB IX)⁵.

- Die korrekte Einhaltung von Kündigungsfristen ist wichtig für die weitere Planung, etwa im Hinblick auf den Bezug von Leistungen der Arbeitsagentur⁴.

Quellen:

FN 1: <https://www.personio.de/hr-lexikon/kuendigungsfrist-und-ihre-grenzen/>
 FN 2: <https://www.firma.de/unternehmensfuehrung/kuendigungsfrist-gesetzliche-und-vertragliche-regelungen/>
 FN 3: <https://www.hrworks.de/lexikon/gesetzliche-kuendigungsfristen-bgb/>
 FN 4: <https://www.afa-anwalt.de/arbeitsrecht-ratgeber/kuendigung/kuendigungsfrist-arbeitsvertrag/>
 FN 5: https://de.wikipedia.org/wiki/Kündigungsfristen_im_Arbeitsrecht
 FN 6: <https://www.arbeitsvertrag.org/tarifvertragliche-kuendigungsfrist/>
 FN 7: https://www.hensche.de/Rechtsanwalt_Arbeitsrecht_Handbuch_Kuendigungsfristen.html
 FN 8: <https://www.academics.de/ratgeber/kuendigungsfrist>
 FN 9: <https://www.ra-poeppel.de/arbeitsrecht-lexikon/tarifliche-kuendigungsfristen/>
 FN 10: <https://www.ihk.de/konstanz/recht-und-steuern/arbeitsrecht/beendigung-von-arbeitsverhaeltnissen/gesetzliche-kuendigungsfristen-1671708>
 FN 11: <https://www.rechtsanwaelte-arbeitsrecht-lw.de/Kündigungsfrist-Tarifvertrag/>
 FN 12: <https://www.afa-anwalt.de/arbeitsrecht-ratgeber/aufhebungsvertrag/aufloesungsvertrag/>
 FN 13: <https://www.hopkins.law/expertise/aufloesungsvertrag-definition-vorteile-und-nachteile>
 FN 14: <https://www.wbs.legal/arbeitsrecht/kuendigung/aufloesungsvertrag/>
 FN 15: <https://www.youtube.com/watch?v=SPeGE-fwzNk>

Fazit/Praxistipps für Arbeitgeber

Hier sind einige praktische Tipps für Arbeitgeber im Zusammenhang mit Kündigungsfristen:

Kündigungsfristen genau prüfen und einhalten: Stellen Sie sicher, dass Sie die geltenden Kündigungsfristen kennen und korrekt berechnen. Diese können sich aus dem Gesetz (§ 622 BGB), dem Arbeitsvertrag oder einem Tarifvertrag ergeben^{1,2}. Die Fristen für den Arbeitgeber verlängern sich in der Regel mit der Dauer der Betriebszugehörigkeit des Arbeitnehmers^{3,4}. Achten Sie darauf, dass die im Arbeitsvertrag vereinbarten Fristen für den Arbeitnehmer nicht ungünstiger sind als die gesetzlichen⁵.

Schriftform der Kündigung: Jede Kündigung muss schriftlich erfolgen. Mündliche Kündigungen, aber auch Kündigungen per E-Mail, SMS oder WhatsApp sind rechtlich unwirksam^{4,6}.

Zugang der Kündigung nachweisen können: Stellen Sie sicher, dass der Zugang der Kündigung beim Arbeitnehmer nachweisbar ist. Dies kann durch persönliche Übergabe mit Empfangsbestätigung, Einwurf in den Briefkasten oder Einschreiben geschehen⁷.

Kündigungsschutzklagefrist beachten: Arbeitnehmer haben nach Erhalt einer Kündigung in der Regel drei Wochen Zeit, um eine Kündigungsschutzklage beim Arbeitsgericht einzureichen^{7,8}. Versäumt der Arbeitnehmer diese Frist, gilt die Kündigung als wirksam, auch wenn sie materiell fehlerhaft sein mag⁹.

Abmahnung vor verhaltensbedingter Kündigung: Bei verhaltensbedingten Kündigungen ist in der Regel eine vorherige Abmahnung des Arbeitnehmers erforderlich^{10,11}. Die Abmahnung dient als milderer Mittel, um den Arbeitnehmer auf sein Fehlverhalten hinzuweisen und ihn vor weiteren Konsequenzen zu warnen^{12,13}. Eine einmalige, einschlägige Abmahnung reicht oft aus, es sei denn, es handelt sich um sehr gravierende Pflichtverletzungen¹¹. Bei schwerwiegenden Verfehlungen (z. B. Straftaten) kann die Abmahnung entbehrlich sein.

Kündigungsgrund genau prüfen: Bei Arbeitnehmern, die dem allgemeinen Kündigungsschutz unterliegen (in der Regel bei mehr als 10 Mitarbeitern und Beschäftigungsdauer von über 6 Monaten), darf nur aus bestimmten Gründen gekündigt werden (betriebsbedingt, verhaltensbedingt, personenbedingt)¹⁴.

Probezeitregelung korrekt anwenden: Während der Probezeit (maximal 6 Monate) gelten verkürzte Kündigungsfristen von zwei Wochen zu jedem beliebigen Tag^{15,16}. Dies muss jedoch im Arbeitsvertrag explizit vereinbart sein³.

Betriebsrat informieren (falls vorhanden): In Betrieben mit einem Betriebsrat muss dieser vor jeder Kündigung informiert und angehört werden^{17,18}.

Informationen zur Arbeitsuchendmeldung: Weisen Sie den Arbeitnehmer darauf hin, dass er sich unverzüglich nach Erhalt der Kündigung bei der Agentur für Arbeit arbeitssuchend melden muss, um Nachteile beim Arbeitslosengeld zu vermeiden^{17,18}.

Umgang mit Rechtsunsicherheiten: Bei Unsicherheiten bezüglich der rechtlichen Zulässigkeit einer Kündigung oder der korrekten Fristberechnung, ist es ratsam, sich rechtlich beraten zu lassen. Eine unwirksame Kündigung kann zu erheblichen finanziellen Nachteilen führen³.

Quellen:

- FN 1: <https://www.firma.de/unternehmensfuehrung/kuendigungsfrist-gesetzliche-und-vertragliche-regelungen/>
- FN 2: <https://www.ra-wittig.de/ratgeber/kuendigungsfrist-arbeitgeber/>
- FN 3: <https://www.personio.de/hr-lexikon/kuendigungsfrist-und-ihre-grenzen/>
- FN 4: <https://ra-gottier.de/glossar-kuendigung/die-ordentliche-kuendigung/>
- FN 5: https://www.hensche.de/Rechtsanwalt_Arbeitsrecht_Handbuch_Kuendigungsfristen.html
- FN 6: <https://recruitee.com/de/blog/kuendigungsschreiben-vorlagen>
- FN 7: <https://www.die-kuendigungsschutzkanzlei.de/blog/kuendigungsschutzklage-voraussetzungen-fristen-ablauf-kosten/>
- FN 8: <https://www.wbs.legal/arbeitsrecht/kuendigung/kuendigungsschutzklage/frist/>
- FN 9: <https://arbeitsrecht-kanzlei-frankfurt.de/kuendigungsschutzklage/>
- FN 10: <https://www.rechtsanwalt-bach.de/arbeitsrecht-leipzig/abmahnung-arbeitsrecht/>
- FN 11: <https://arbeitsrecht.online/abmahnung/handbuch-abmahnung/kuendigung-auch-ohne-abmahnung/>
- FN 12: <https://kuendigungsanwalt.de/abmahnung.html>
- FN 13: https://www.123recht.de/ratgeber/arbeitsrecht/Ausspruch-von-Kuendigungen-durch-den-Arbeitgeber-wann-ist-die-Abmahnung-erforderlich-__a158577.html
- FN 14: <https://www.advocado.de/ratgeber/arbeitsrecht/kuendigung/ordentliche-kuendigung.html>
- FN 15: <https://www.afa-anwalt.de/arbeitsrecht-ratgeber/kuendigung/kuendigungsfrist-arbeitsvertrag/>
- FN 16: <https://www.lexware.de/wissen/mitarbeiter-gehalt/diese-kuendigungsfristen-gelten-fuer-arbeitgeber/>
- FN 17: <https://www.ihk.de/blueprint/servlet/resource/blob/1320940/5d87e4bf3d9b15b50c1ce5d3ba024f4c/kuendigung-muster-data.pdf>
- FN 18: <https://www.anwaltssuche.de/aws/formular/muster-kuendigungsschreiben-arbeitgeber.pdf>

Kündigungsschutz in besonderen Fällen

Der besondere Kündigungsschutz zielt darauf ab, bestimmte Arbeitnehmergruppen vor dem Verlust ihres Arbeitsplatzes zu bewahren, die als besonders schutzbedürftig gelten^{1,2}. Dieser Schutz geht über den allgemeinen Kündigungsschutz, der im Kündigungsschutzgesetz (KSchG) geregelt ist, hinaus^{3,4}. In einigen Fällen besteht ein absolutes Kündigungsverbot, während in anderen Fällen die Kündigung nur mit Zustimmung einer Behörde oder unter besonderen erschwerten Bedingungen möglich ist^{2,5}.

Personengruppen mit besonderem Kündigungsschutz

Folgende Personengruppen genießen in der Regel einen besonderen Kündigungsschutz:

Schwangere und Mütter: Schwangere genießen ab Beginn der Schwangerschaft bis mindestens vier Monate nach der Entbindung einen besonderen Kündigungsschutz. Dieser Schutz greift, wenn dem Arbeitgeber die Schwangerschaft, Fehlgeburt nach der 12. Schwangerschaftswoche oder die Entbindung bekannt ist oder binnen zwei Wochen nach Zugang der Kündigung mitgeteilt wird^{1,6,9}. Das Mutterschutzgesetz (§ 17 MuSchG) untersagt Kündigungen in dieser Zeit grundsätzlich^{6,7,10}. Ausnahmen sind nur in besonderen Fällen mit Zustimmung der zuständigen obersten Landesbehörde möglich^{9,10}. Auch bei befristeten Verträgen, in der Probezeit oder in Kleinbetrieben gelten Schutzbestimmungen⁸.

Personen in Elternzeit: Der besondere Kündigungsschutz beginnt bereits mit der Beantragung der Elternzeit, jedoch frühestens acht Wochen vor deren Beginn (bei Kindern unter 3 Jahren) bzw. 14 Wochen (bei Kindern über 3 Jahren)^{11,12,13}. Das Arbeitsverhältnis darf grundsätzlich nicht gekündigt werden (§ 18 BEEG)^{11,14}. Ausnahmen gelten nur bei Betriebsschließung, Insolvenz oder wenn die Weiterbeschäftigung existenziell bedrohlich wäre^{11,14,15}. Auch Teilzeitbeschäftigte während der Elternzeit (bis 30 Wochenstunden) sind geschützt^{11,15}. Das Kündigungsverbot endet mit dem Ende der Elternzeit¹³.

Schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte Menschen: Personen mit einem Grad der Behinderung von mindestens 50 oder denen ein solcher Grad von der Agentur für Arbeit gleichgestellt wurde, genießen besonderen Kündigungsschutz nach §§ 168 ff. SGB IX^{16,17,18,19}. Vor jeder Kündigung muss die Zustimmung des Integrationsamtes eingeholt werden^{17,18,19,20,21}. Der Kündigungsschutz besteht auch, wenn die Schwerbehinderung offensichtlich ist oder wenn der Antrag auf Anerkennung drei Wochen vor der Kündigung gestellt wurde^{16,19}.

Betriebsratsmitglieder und andere Arbeitnehmervertretungen: Betriebsratsmitglieder genießen aufgrund ihrer Funktion besonderen Kündigungsschutz, der ab Beginn ihrer Amtszeit gilt^{22,23,24,25,26}. Eine ordentliche Kündigung ist während der Amtszeit ausgeschlossen^{24,25,26}. Eine außerordentliche Kündigung ist nur mit Zustimmung des Betriebsrats oder durch gerichtliche Entscheidung möglich^{22,24,25}. Dies gilt auch für Wahlvorstände und Wahlbewerber²⁴. Der Schutz kann nach Ende der Amtszeit noch ein Jahr nachwirken^{25,26}.

Auszubildende: Auszubildende genießen während der Ausbildung besonderen Kündigungsschutz. Nach erfolgreichem Bestehen der Probezeit ist eine ordentliche Kündigung ausgeschlossen²⁷. Das Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG) bietet zudem besondere Schutzbestimmungen für jugendliche Auszubildende^{28,29,30,31,32}.

Wehr- oder Ersatzdienstleistende: Vom Zeitpunkt der Zustellung des Einberufungsbescheids bis zur Beendigung des Wehrdienstes darf der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis nicht kündigen (§ 2 ArbPISchG)^{33,34,35,36}. Eine Kündigung aus wichtigen Gründen bleibt jedoch möglich, es sei denn, der Wehrdienst dauert länger als sechs Monate und die Weiterbeschäftigung ist dem Arbeitgeber nicht zumutbar^{34,35}. Die Frist für eine Kündigungsschutzklage beginnt erst zwei Wochen nach Ende des Wehrdienstes³⁷.

Personen in Pflegezeit: Auch Personen, die Pflegezeit in Anspruch nehmen oder beantragen, können unter besonderen Kündigungsschutz fallen¹.

Gesetzlich Unkündbare Arbeitnehmer: In bestimmten Konstellationen kann ein Arbeitsverhältnis gesetzlich als unkündbar gelten^{1,27}.

Zusätzliche Regelungen und Hinweise

Geltung auch in Kleinbetrieben und Probezeit: Der besondere Kündigungsschutz gilt oft auch in Kleinbetrieben (weniger als 10 Mitarbeiter) und während der Probezeit, was beim allgemeinen Kündigungsschutz nicht immer der Fall ist^{4,8,12,13,21}.

Befristete Arbeitsverhältnisse: Bei befristeten Arbeitsverträgen endet der besondere Kündigungsschutz in der Regel mit dem Auslaufen des Vertrages⁶.

Außerordentliche Kündigung: Der besondere Kündigungsschutz schützt in erster Linie vor ordentlichen Kündigungen. Außerordentliche Kündigungen aus wichtigem Grund bleiben unter bestimmten Voraussetzungen möglich^{2,5,23}.

Kündigungsschutzklage: Gegen eine Kündigung muss in der Regel innerhalb von drei Wochen nach Zugang der Kündigung Klage beim Arbeitsgericht eingereicht werden^{2,4,6,7,9}.

Abfindung: Arbeitgeber sind aufgrund des erschwerten Kündigungsprozesses bei besonders geschützten Arbeitnehmern oft bereit, höhere Abfindungen anzubieten².

Quellen:

FN 1: <https://kuendigungsanwalt.de/sonderkuendigungsschutz.html>
 FN 2: <https://arbeitsrecht.online/kuendigung/handbuch-kuendigung/besonderer-kuendigungsschutz/>
 FN 3: <https://www.kanzlei-vossen.de/kundigungsschutz/>
 FN 4: <https://www.wbs.legal/arbeitsrecht/kuendigung/kuendigungsschutz/>
 FN 5: <https://rechtsanwalt-arbeitsrecht-in-berlin.de/besonderer-kuendigungsschutz/>
 FN 6: <https://www.arbeitsschutz.nrw.de/fachthemen/fachthemen-von-z/mutterschutz/besonderer-kuendigungsschutz>
 FN 7: <https://www.hopkins.law/expertise/kuendigungsschutz-schwangerschaft>
 FN 8: <https://www.kanzlei-nomia.de/beitrage/kuendigungsschutz-im-mutterschutz>
 FN 9: <https://verdi-bub.de/wissen/praxistipps/kuendigungsschutz-waehrend-der-schwangerschaft>
 FN 10: https://www.gesetze-im-internet.de/muschg_2018/___17.html
 FN 11: <https://www.kanzlei-wuesthoff.de/kuendigungsschutz-waehrend-der-elternzeit/>
 FN 12: <https://www.kanzlei-ahlborn.de/elternzeit-fachanwalt-arbeitsrecht-bielefeld/>
 FN 13: <https://www.cleverklagen.de/arbeitsrecht/kuendigung-elternzeit>
 FN 14: <https://www.personio.de/hr-lexikon/kuendigung-waehrend-elternzeit/>
 FN 15: <https://www.wbs.legal/arbeitsrecht/kuendigung/kuendigungsschutz/kuendigung-in-elternzeit/>
 FN 16: https://de.wikipedia.org/wiki/Besonderer_Kündigungsschutz_für_schwerbehinderte_Menschen
 FN 17: https://soziales.niedersachsen.de/startseite/menschen_mit_behinderung/schwerbehinderte_menschen_im_arbeitsleben/kuendigungsschutz/kuendigungsschutz-fur-schwerbehinderte-menschen-184373.html
 FN 18: <https://www.talentplus.de/inklusion-gestalten/rechte-und-pflichten-fuer-arbeitgeber/kuendigung/>
 FN 19: <https://www.die-kuendigungsschutzkanzlei.de/blog/kuendigung-und-kuendigungsschutz-von-schwerbehinderten/>
 FN 20: <https://www.lwl-inklusionsamt-arbeit.de/de/kuendigung/der-besondere-kuendigungsschutz/>
 FN 21: <https://www.personio.de/hr-lexikon/kuendigungsgruende/>
 FN 22: https://www.hensche.de/Betriebsrat_Kuendigungsschutz_Betriebsratsmitglied.html
 FN 23: <https://www.wbs.legal/arbeitsrecht/betriebsrat/kuendigung-betriebsratsmitglied/>
 FN 24: <https://www.betriebsrat.de/betriebsratslexikon/br/kuendigungsschutz-besonderer>
 FN 25: <https://www.poko.de/lexikon/kuendigungsschutz-fuer-den-betriebsrat-dauer-gesetze-und-nachwirkender-schutz>
 FN 26: <https://www.die-betriebsratskanzlei.com/2021/05/kuendigung-und-kuendigungsschutz-von-betriebsratsmitgliedern/>
 FN 27: <https://www.helpcheck.de/ratgeber/besonderer-kuendigungsschutz>
 FN 28: <https://rechtecheck.de/arbeitsrecht/arbeitnehmerschutz/jugendarbeitsschutzgesetz-junge-menschen-besonders-geschuetzt/>
 FN 29: <https://www.bmas.de/DE/Arbeit/Arbeitsrecht/Arbeitnehmerrechte/Jugendarbeitsschutz/jugendarbeitsschutz.html>
 FN 30: <https://www.arbeitsvertrag.org/jugendarbeitsschutzgesetz/>
 FN 31: <https://www.azubiyo.de/azubi-wissen/jugendarbeitsschutzgesetz/>
 FN 32: <https://www.arbeitszeit-klug-gestalten.de/alles-zu-arbeitszeitgestaltung/arbeitszeitrecht/regelungen-fuer-jugendliche>
 FN 33: <https://www.cleverklagen.de/arbeitsrecht/besonderer-kuendigungsschutz-wehrdienst>
 FN 34: <https://www.buzer.de/gesetz/3752/a52731.htm>
 FN 35: https://www.gesetze-im-internet.de/arbplschg/___2.html
 FN 36: <https://lsgesetze.de/arbplschg>
 FN 37: <https://www.gesetze-im-internet.de/arbplschg/BJNR002930957.html>

Fazit/Praxistipps für Arbeitgeber beim besonderen Kündigungsschutz

Im Arbeitsrecht gibt es Personengruppen, die einen besonderen Kündigungsschutz genießen. Dieser Schutz erschwert Kündigungen für Arbeitgeber erheblich oder macht sie unter bestimmten Umständen unmöglich. Es ist essenziell, die jeweiligen Regelungen zu kennen, um Fehler zu vermeiden.

Schwangere und junge Mütter

Informationspflicht: Der besondere Kündigungsschutz für Schwangere beginnt mit Eintritt der Schwangerschaft. Ist dem Arbeitgeber die Schwangerschaft zum Zeitpunkt der Kündigung bekannt oder wird sie ihm innerhalb von zwei Wochen nach Zugang der Kündigung mitgeteilt, ist die Kündigung unwirksam. Dies

gilt auch bis vier Monate nach der Entbindung.^{1,2,3,4}

Zustimmungspflicht: Eine Kündigung ist nur mit vorheriger Zustimmung der zuständigen Landesbehörde möglich. Ohne diese Zustimmung ist die Kündigung nichtig.^{1,2}

Ausnahmefälle: Eine Kündigung kann nur in besonderen Fällen, die nicht im Zusammenhang mit der Schwangerschaft oder Entbindung stehen, mit behördlicher Zustimmung erfolgen.^{2,5,6}

Mütter und Väter in Elternzeit

Beginn des Schutzes: Der Kündigungsschutz beginnt mit der Beantragung der Elternzeit. Frühestens beginnt er jedoch acht Wochen vor Beginn der Elternzeit (bei Kindern unter drei Jahren) bzw. 14 Wochen (bei Kindern zwischen drei und acht Jahren).^{7,8,9}

Zustimmungspflicht: Ähnlich wie bei Schwangeren ist für eine Kündigung während der Elternzeit die Zustimmung der zuständigen Behörde erforderlich.^{6,8}

Ausnahmefälle: Kündigungen sind nur in außergewöhnlichen Situationen möglich, beispielsweise bei Stilllegung des Betriebs, Insolvenz oder wenn die Weiterbeschäftigung existenziell gefährdet wäre. Schwerwiegende Pflichtverletzungen des Arbeitnehmers können ebenfalls eine Kündigung rechtfertigen.^{10,11}

Kein Schutz in Kleinbetrieben: In Betrieben mit in der Regel nicht mehr als zehn Mitarbeitern greift der besondere Kündigungsschutz während der Elternzeit nicht in gleichem Maße. Dennoch ist auch hier die Zustimmung der Landesbehörde erforderlich.^{6,12}

Kündigungsfristen für Arbeitnehmer: Wenn Arbeitnehmer selbst kündigen wollen, müssen sie in der Elternzeit eine Kündigungsfrist von drei Monaten zum Ende der Elternzeit beachten.⁶

Schwerbehinderte Menschen

Zustimmungspflicht: Vor Ausspruch einer Kündigung muss die Zustimmung des Integrationsamtes eingeholt werden. Dies gilt für alle Arten von Kündigungen, unabhängig vom Grund.^{13,14,15,16}

Beginn des Schutzes: Der besondere Kündigungsschutz beginnt nach Ablauf der Probezeit, sofern die Schwerbehinderung zu diesem Zeitpunkt bekannt ist oder anerkannt wurde.^{14,15}

Kein Schutz in Probezeit/befristeten Verträgen: Während der ersten sechs Monate (Probezeit) oder bei befristeten Verträgen greift der besondere Kündigungsschutz nicht in vollem Umfang.^{14,17}

Pflichten des Arbeitgebers: Neben der Einholung der Zustimmung des Integrationsamtes muss die Schwerbehindertenvertretung beteiligt werden. Zudem muss geprüft werden, ob angemessene Beschäftigungsmöglichkeiten bestehen.^{14,15,18}

Ausnahmen: Ein absolutes Kündigungsverbot besteht nicht. Bei schwerwiegenden Pflichtverletzungen können auch Schwerbehinderte unter bestimmten Voraussetzungen gekündigt werden.¹⁶

Gleichgestellte: Auch Personen, die einem Schwerbehinderten gleichgestellt sind, genießen diesen besonderen Schutz.^{3,13,15}

Reduzierter Schutz im Alter: Ab 58 Jahren genießen Schwerbehinderte einen "reduzierten" Kündigungsschutz, insbesondere bei Massenentlassungen.⁸

Arbeitnehmervertretungen (z.B. Betriebsratsmitglieder)

Umfassender Schutz: Betriebsratsmitglieder und andere Arbeitnehmervertretungen genießen einen besonders weitreichenden Kündigungsschutz.^{3,8,9}

Zustimmungspflicht: Kündigungen bedürfen der Zustimmung des Betriebsrats bzw. des Integrationsamtes und sind nur unter engen Voraussetzungen möglich.^{14,18}

Auszubildende

Besonderer Schutz: Auch Auszubildende genießen einen besonderen Kündigungsschutz, insbesondere während der Probezeit, in der normalerweise erleichterte Kündigungsbedingungen gelten.^{3,8,9,17}

Allgemeine Praxistipps für Arbeitgeber

Informationspflichten nachkommen: Halten Sie sich stets über die Rechte Ihrer Arbeitnehmer im Klaren und erfüllen Sie Ihre Informations- und Mitwirkungspflichten.¹⁷

Behördliche Zustimmungen einholen: Wenn Sie eine Kündigung in Betracht ziehen, bei der ein besonderer Kündigungsschutz greift, stellen Sie sicher, dass Sie alle erforderlichen behördlichen Zustimmungen eingeholt haben.^{1,5,6,13}

Fristen beachten: Achten Sie auf die kurzen Fristen für Kündigungsschutzklagen (in der Regel drei Wochen) und die Fristen für die Mitteilung von Umständen, die zum besonderen Kündigungsschutz führen (z. B. Schwangerschaft).

Sonderfall "Kleinbetrieb": Auch in Kleinbetrieben (in der Regel unter 10 Mitarbeitern) greifen bei bestimmten Konstellationen (z. B. Schwangere, Elternzeit, Schwerbehinderung) Sonderregelungen zum Kündigungsschutz.

Interessenabwägung: Prüfen Sie sorgfältig, ob im Einzelfall schwerwiegende Gründe vorliegen, die eine Kündigung trotz besonderen Kündigungsschutzes rechtfertigen könnten. Die Hürden sind hierbei sehr hoch.¹¹

Professionelle Beratung einholen: Angesichts der Komplexität des Arbeitsrechts und der strengen Regelungen im Bereich des besonderen Kündigungsschutzes ist die Konsultation eines Fachanwalts für Arbeitsrecht unerlässlich, um rechtliche Risiken zu minimieren.^{9,17,18,20}

Urlaubsanspruch bei Kündigung: Beachten Sie, dass auch bei einer Kündigung Urlaubsansprüche bestehen. Der Resturlaub muss entweder gewährt oder finanziell abgegolten werden. Die Berechnung richtet sich nach dem Zeitpunkt der Kündigung im Kalenderjahr und den vertraglichen Vereinbarungen.^{21,22,23,24,25}

Quellen:

- FN 1: https://de.wikipedia.org/wiki/Besonderer_K%C3%BCndigungsschutz_f%C3%BCr_M%C3%BCtter
 FN 2: <https://www.arbeitsschutz.nrw.de/fachthemen/fachthemen-von-z/mutterschutz/besonderer-kuendigungsschutz>
 FN 3: <https://fritz-fachanwaelte.de/besonderer-kuendigungsschutz/>
 FN 4: <https://www.kanzlei-nomia.de/beitrage/kuendigungsschutz-im-mutterschutz>
 FN 5: https://www.gesetze-im-internet.de/muschg_2018/_17.html
 FN 6: <https://www.wbs.legal/arbeitsrecht/kuendigung/kuendigungsschutz/kuendigung-in-elternzeit/>
 FN 7: <https://www.kanzlei-wuesthoff.de/kuendigungsschutz-waehrend-der-elternzeit/>
 FN 8: <https://arbeitsrecht.online/kuendigung/handbuch-kuendigung/besonderer-kuendigungsschutz/>
 FN 9: <https://kuendigungsanwalt.de/sonderkuendigungsschutz.html>
 FN 10: <https://www.personio.de/hr-lexikon/kuendigung-waehrend-elternzeit/>
 FN 11: <https://www.arbeitsrechtsiegen.de/artikel/kuendigungsgenehmigung-waehrend-laufender-elternzeit-vorliegen-eines-besonderen-falls/>
 FN 12: <https://www.firma.de/unternehmensfuehrung/kuendigungsschutz-der-ueberblick-fuer-arbeitgeber/>
 FN 13: https://soziales.niedersachsen.de/startseite/menschen_mit_behinderung/schwerbehinderte_menschen_im_arbeitsleben/kuendigungsschutz/kuendigungsschutz-fur-schwerbehinderte-menschen-184373.html
 FN 14: <https://www.kanzlei-chevalier.de/rechtsthemen/arbeitsrecht/kuendigung/kuendigung-bei-schwerbehinderung>
 FN 15: <https://www.kanzlei-hasselbach.de/blog/kuendigung-und-kuendigungsschutz-von-schwerbehinderten/>
 FN 16: <https://www.kanzleiwehner.de/blog/kuendigung-schwerbehinderter/>
 FN 17: <https://www.advocado.de/ratgeber/arbeitsrecht/kuendigungsschutz/besonderer-kuendigungsschutz.html>
 FN 18: <https://www.wbs.legal/arbeitsrecht/kuendigung/kuendigungsschutz/>
 FN 19: <https://verdi-bub.de/wissen/praxistipps/kuendigungsschutz-waehrend-der-schwangerschaft>
 FN 20: <https://www.afa-anwalt.de/arbeitsrecht-ratgeber/kuendigung/kuendigungsschutz/>
 FN 21: <https://ssbp.de/urlaubsanspruch-nach-kuendigung/>
 FN 22: <https://www.timetape.de/de/lexikon/urlaubsanspruch/kuendigung/>
 FN 23: <https://www.hrworks.de/lexikon/bundesurlaubsgesetz-burlg/>
 FN 24: <https://mcb-legal.de/wissen/urlaubsanspruch-bei-kuendigung/>
 FN 25: <https://www.anwalt.de/rechtstipps/urlaubsanspruch-bei-kuendigung-so-berechnen-sie-ihn-253820.html>

Kündigungsschutzklage

Eine Kündigungsschutzklage ist ein gerichtliches Verfahren, das von Arbeitnehmern eingereicht wird, um die Wirksamkeit einer Kündigung durch den Arbeitgeber überprüfen zu lassen¹. Ziel ist die Feststellung, dass das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung nicht aufgelöst wurde^{1,2}. Dies ist eine Feststellungsklage, mit der Arbeitnehmer grundsätzlich gegen alle Arten von Kündigungen vorgehen können, einschließlich ordentlicher und außerordentlicher Kündigungen, Beendigungskündigungen und Änderungskündigungen^{2,3}.

Geltungsbereich des Kündigungsschutzgesetzes

Das Kündigungsschutzgesetz (KSchG) schränkt die Möglichkeiten des Arbeitgebers zur Beendigung eines Arbeitsverhältnisses ein⁴. Der allgemeine Kündigungsschutz greift unter bestimmten Voraussetzungen:

- Das Arbeitsverhältnis muss in demselben Betrieb oder Unternehmen ohne Unterbrechung länger als sechs Monate bestanden haben^{4,5}. * Der Betrieb muss in der Regel mehr als zehn Arbeitnehmer beschäftigen. Für Arbeitnehmer, die ab dem 1. Januar 2004 eingestellt wurden, gilt diese Regelung nur, wenn sie in Betrieben mit mehr als zehn Arbeitnehmern beschäftigt sind⁴.

In kleineren Betrieben mit zehn oder weniger Arbeitnehmern ist der Kündigungsschutz weniger umfassend¹. Teilzeitbeschäftigte werden bei der Zählung der Arbeitnehmer anteilig berücksichtigt⁴.

Die Klagfrist

Eine entscheidende Voraussetzung für die Erhebung einer Kündigungsschutzklage ist die Einhaltung einer strikten Frist. Der Arbeitnehmer muss innerhalb von **drei Wochen** nach Zugang der schriftlichen Kündigung Klage beim zuständigen Arbeitsgericht einreichen^{1,6,7,8,9,10}. Diese Frist beginnt mit dem Zugang des Kündigungsschreibens beim Arbeitnehmer^{2,6}. Bei einem Abwesenden beginnt die Frist in der Regel am nächsten Werktag, wenn das Schreiben dessen Machtbereich erreicht hat (z. B. den Briefkasten)².

Wenn die Klagfrist versäumt wird, gilt die Kündigung als von Anfang an wirksam, und das Arbeitsverhältnis endet^{3,11}. Eine nachträgliche Zulassung der Klage ist nur in seltenen Ausnahmefällen möglich, beispielsweise wenn der Arbeitnehmer trotz Anwendung aller zumutbaren Sorgfalt an der fristgerechten Klageerhebung gehindert war¹¹.

Verfahren und Ablauf einer Kündigungsschutzklage

Das Verfahren beginnt mit der Einreichung der Klage beim Arbeitsgericht^{2,8}. Die wichtigsten Schritte sind:

1. **Fristgerechte Klageeinreichung:** Wie oben beschrieben, muss die Klage innerhalb von drei Wochen nach Kündigungszugang erfolgen^{1,6,7,8,9,10}.
2. **Güteverhandlung:** Das Gericht versucht in einem ersten Termin, eine einvernehmliche Einigung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu erzielen^{1,8}. Viele Fälle enden hier mit einem Vergleich, oft unter Vereinbarung einer Abfindung und/oder eines guten Arbeitszeugnisses^{2,8}.
3. **Schriftliches Vorverfahren:** Wird keine Einigung erzielt, tauschen die Parteien Schriftsätze aus, in denen sie ihre Argumente darlegen⁸.
4. **Kammertermin:** In der mündlichen Verhandlung, besetzt mit einem Berufsrichter und zwei ehrenamtlichen Richtern, wird der Sachverhalt erörtert und gegebenenfalls Beweis erhoben^{1,2,8}.
5. **Gerichtsentscheidung:** Wenn keine Einigung zustande kommt, trifft das Gericht eine Entscheidung. Bei Erfolg der Klage wird die Unwirksamkeit der Kündigung festgestellt, und das Arbeitsverhältnis besteht fort².
6. **Rechtsmittel:** Gegen das Urteil können die Parteien Berufung beim Landesarbeitsgericht oder Revision beim Bundesarbeitsgericht einlegen².

Es besteht kein Anwaltszwang in der ersten Instanz vor den Arbeitsgerichten^{7,8}. Dennoch ist die Hinzuziehung eines Fachanwalts für Arbeitsrecht dringend zu empfehlen, um die eigenen Rechte zu wahren und Fallstricke zu vermeiden^{7,8}.

Kosten der Kündigungsschutzklage

Grundsätzlich muss im arbeitsgerichtlichen Verfahren der ersten Instanz jede Partei ihre eigenen außergerichtlichen Kosten, insbesondere die Anwaltskosten, selbst tragen². Die Gerichtskosten werden von der unterlegenen Partei getragen, entfallen jedoch bei einem Vergleich². Liegt eine Rechtsschutzversicherung vor, übernimmt diese in der Regel die Kosten². Gewerkschaftsmitglieder können unter Umständen kostenlose Vertretung durch einen gewerkschaftlichen Rechtssekretär erhalten².

Gesetzliche Grundlagen

Die zentrale gesetzliche Regelung findet sich im **Kündigungsschutzgesetz (KSchG)**:

§ 1 KSchG: Regelt, wann eine Kündigung als sozial ungerechtfertigt und damit unwirksam ist^{4,5,12,13,14}.

§ 4 KSchG: Legt die dreiwöchige Frist für die Anrufung des Arbeitsgerichts fest^{6,9,10,15}.

§ 7 KSchG: Bestimmt, dass die Kündigung als wirksam gilt, wenn die Rechtsunwirksamkeit nicht rechtzeitig geltend gemacht wird^{3,5}.

§ 13 KSchG: Regelt das Verhältnis des Kündigungsschutzgesetzes zu außerordentlichen, sittenwidrigen und sonstigen Kündigungen^{16,17,18}. Die Rechtsunwirksamkeit einer außerordentlichen Kündigung kann nur nach Maßgabe des § 4 Satz 1 und der §§ 5 bis 7 KSchG geltend gemacht werden^{5,16,18}.

Besonderheiten

Mehrere Kündigungen: Wenn der Arbeitgeber mehrere Kündigungen ausspricht, muss gegen jede Kündigung gesondert Klage erhoben werden. Um dies zu vermeiden, kann ein sogenannter "Schleppnetzantrag" gestellt werden, der alle weiteren Kündigungen in das Verfahren einbezieht^{2,3}.

Außerordentliche Kündigungen: Das Kündigungsschutzgesetz berührt nicht das Recht zur außerordentlichen Kündigung, jedoch muss deren Rechtsunwirksamkeit nach den Regeln des KSchG geltend gemacht werden^{16,17,18}. Wenn das Gericht feststellt, dass die außerordentliche Kündigung unbegründet, aber dem Arbeitnehmer die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht zuzumuten ist, kann das Gericht das Arbeitsverhältnis auflösen und eine Abfindung zusprechen¹⁹.

Quellen:

FN 1: <https://kanzlei-baumfalk.de/kuendigungsschutzklage/>

FN 2: <https://wirlitsch-arbeitsrecht.de/die-kuendigungsschutzklage-alles-was-wichtig-ist/>

FN 3: <https://www.verdi.de/themen/recht-datenschutz/kuendigung-und-kuendigungsfrist/++co++d1046674-6abc-11ef-ba4f-1dd309eb5a2b>

FN 4: <https://www.bih.de/integrationsaemter/medien-und-publikationen/fachlexikon/detail/kuendigungsschutzgesetz-kschg/>

FN 5: <https://www.gesetze-im-internet.de/kschg/BJNR004990951.html>

FN 6: https://www.brennecke-rechtsanwaelte.de/Klagefrist-des-4-S.1-Kuendigungsschutzgesetz-KSchG-Rechtsschutz-gegen-die-Kuendigung-des-Arbeitsverhaeltnisses_78026

FN 7: <https://www.afa-anwalt.de/arbeitsrecht-ratgeber/kuendigung/kuendigungsschutzklage/>

FN 8: <https://xn--fachanwaltfrarbeitsrecht-5sc.net/kuendigung/ablauf-einer-kuendigungsschutzklage-in-7-schritten/>

FN 9: https://www.gesetze-im-internet.de/kschg/_4.html

FN 10: <https://www.anwalt.de/gesetze/kschg/4>

FN 11: <https://lxgesetze.de/kschg/4>

FN 12: <https://www.buzer.de/gesetz/5503/a75437.htm>

FN 13: https://www.gesetze-im-internet.de/kschg/_1.html

FN 14: <https://lxgesetze.de/kschg>

FN 15: <https://www.buzer.de/gesetz/5503/a75441.htm>

FN 16: https://www.gesetze-im-internet.de/kschg/_13.html

FN 17: <https://www.anwalt.de/gesetze/kschg/13>

FN 18: <https://www.juraforum.de/gesetze/kschg/13-ausserordentliche-sittenwidrige-und-sonstige-kuendigungen>

FN 19: <https://ra.de/g/kschg-13>

Fazit/Praxistipps für Arbeitgeber

Kündigungsentscheidung und Vorbereitung

Gründliche Prüfung der Kündigungsgründe: Stellen Sie sicher, dass die Kündigung aus rechtlich anerkannten Gründen wie verhaltens-, betriebs- oder personenbedingten Ursachen erfolgt. Beachten Sie, dass milde Mittel wie Abmahnungen oder Versetzungen oft vor einer Kündigung ausgeschöpft werden müssen, insbesondere bei verhaltensbedingten Kündigungen.^{1,2}

Einhalten von Formvorschriften: Achten Sie streng auf die Einhaltung aller formalen Anforderungen, insbesondere die Schriftform der Kündigung und die eigenhändige Unterschrift des korrekten Vertretungsberechtigten (z. B. Geschäftsführer, nicht nur Abteilungsleiter).³

Betriebsratsanhörung: Sofern ein Betriebsrat vorhanden ist, ist dessen Anhörung vor Ausspruch der Kündigung zwingend vorgeschrieben. Die im Anhörungsverfahren gemachten Angaben sind im späteren Kündigungsschutzprozess bindend.^{4,5}

Kündigungsfristen beachten: Achten Sie auf die Einhaltung vertraglicher oder gesetzlicher Kündigungsfristen.³

Keine Bedingungen im Kündigungsschreiben: Formulieren Sie das Kündigungsschreiben klar und ohne Bedingungen.⁶

Kündigungsvorbereitung durch Fachanwalt: Lassen Sie Kündigungen, insbesondere bei komplexen Sachverhalten oder wenn ein Betriebsrat involviert ist, bereits im Vorfeld von einem Fachanwalt für Arbeitsrecht prüfen und vorbereiten. Dies minimiert Risiken und Kosten.^{4,6}

Umgang mit der Kündigungsschutzklage

Fristen prüfen: Nach Zustellung einer Kündigungsschutzklage sollten Sie umgehend prüfen, ob der Arbeitnehmer die dreiwöchige Klagefrist nach Zugang der Kündigung (§ 4 KSchG) eingehalten hat. Versäumt der Arbeitnehmer diese Frist, gilt die Kündigung als wirksam, sofern keine seltenen Härtefälle vorliegen.^{7,8}

Rechtzeitige anwaltliche Vertretung: Ziehen Sie unverzüglich einen Fachanwalt für Arbeitsrecht hinzu. Eine spezialisierte anwaltliche Vertretung ist ratsam, um Fehler zu vermeiden und die eigene Position optimal zu vertreten.^{4,6,7}

Umfassende Dokumentation: Sichern Sie alle relevanten Beweismittel, wie E-Mails, Chatverläufe, Dateien und interne Aktenvermerke, die den Kündigungsgrund stützen. Eine lückenlose Chronologie der Ereignisse ist essenziell. Beachten Sie dabei den Datenschutz.⁷

Zeugen vorbereiten: Identifizieren Sie potenzielle Zeugen (z. B. Vorgesetzte, Kollegen) und stimmen Sie sich mit ihnen ab, um sicherzustellen, dass sie sich an relevante Vorfälle erinnern und bereit sind, wahrheitsgemäß auszusagen.⁷

Klageerwiderung vorbereiten: Bereiten Sie sorgfältig Ihre schriftliche Klageerwiderung vor und legen Sie alle relevanten Argumente und Details dar.³

Vorbereitung auf den Güutetermin: Unterschätzen Sie den ersten Gerichtstermin (Gütetermin) nicht. Bereiten Sie sich gut vor, um dem Gericht von Beginn an zu vermitteln, dass Ihre Kündigung gut begründet und rechtlich sauber war.⁷

Strategien zur Prozessvermeidung und -führung

Außergerichtliche Einigung anstreben: Versuchen Sie, eine gütliche Einigung mit dem Arbeitnehmer zu erzielen, idealerweise schon vor oder während des Güutetermins. Dies beendet den Konflikt oft schneller und kostengünstiger als ein langwieriger Prozess. Rund 60 % der Kündigungsschutzklagen enden durch Vergleich.^{3,7}

Vergleich als Option: Ein Vergleich bedeutet meist die Beendigung des Arbeitsverhältnisses gegen Zahlung einer Abfindung zu einem bestimmten Datum. Dies schafft Rechtssicherheit und vermeidet das Risiko einer Niederlage sowie hohe Lohnnachzahlungen (Verzugslohn).^{3,4,7}

Kostenrisiko abwägen: Bedenken Sie, dass jede Partei im ersten Rechtszug ihre eigenen Anwaltskosten tragen muss, unabhängig vom Ausgang des Verfahrens. Bei einem Urteil trägt der Verlierer die Gerichtskosten.^{9,10}

Hilfsweise Kündigung aussprechen: Wenn die Rechtmäßigkeit der Kündigung unsicher ist, kann es ratsam sein, hilfsweise eine ordentliche Kündigung auszusprechen, um zumindest eine Beendigung zum Fristablauf zu gewährleisten.⁷

Auflösungsantrag erwägen: Sollte sich abzeichnen, dass das Gericht die Kündigung für unwirksam hält und eine Weiterbeschäftigung nicht mehr gewünscht ist, kann ein Auflösungsantrag nach § 9 KSchG eine Option

sein, um das Arbeitsverhältnis gegen Zahlung einer Abfindung aufzulösen.⁷

Nachkündigung in Erwägung ziehen: Wenn Mängel an der ursprünglichen Kündigung entdeckt werden, kann es sinnvoll sein, eine erneute, korrigierte Kündigung auszusprechen, um die Wirksamkeit zu sichern.¹¹

Vermeidung von Kündigungsschutzklagen

Offene Kommunikation und Konfliktlösung: Führen Sie klare und offene Gespräche mit Mitarbeitern über Leistungen und Erwartungen. Erkennen und lösen Sie Konflikte frühzeitig, um Eskalationen zu vermeiden.¹²

Sorgfältige Kündigungsvorbereitung: Die beste Strategie ist, eine Kündigungsschutzklage gar nicht erst entstehen zu lassen. Dies gelingt durch eine fehlerfreie Kündigungserstellung und eine transparente Kommunikation.^{3,12}

Berücksichtigung von Sonderkündigungsschutz: Achten Sie auf besondere Kündigungsschutzbestimmungen für bestimmte Arbeitnehmergruppen wie Schwangere, Schwerbehinderte oder Betriebsratsmitglieder.⁷

Kündigungsschutzgesetz (KSchG): Informieren Sie sich über die Anwendbarkeit des Kündigungsschutzgesetzes. Dieses greift in der Regel erst nach sechs Monaten Betriebszugehörigkeit und in Betrieben mit mehr als zehn Mitarbeitern.^{12,13}

Kostenaspekte

Anwaltskosten: Jede Partei trägt ihre eigenen Anwaltskosten, unabhängig vom Prozessausgang.^{9,10,14}

Gerichtskosten: Bei einem Urteil trägt die unterlegene Partei die Gerichtskosten. Kommt es zu einem Vergleich, fallen in der Regel keine Gerichtskosten an.^{9,10}

Abfindung: Bei einem Vergleich oder wenn die Kündigung für unwirksam erklärt wird, kann die Zahlung einer Abfindung an den Arbeitnehmer notwendig werden.^{6,10,15}

Gesamtkosten: Die Gesamtkosten eines Kündigungsschutzprozesses können sich aus Anwalts- und Gerichtskosten sowie einer eventuellen Abfindung zusammensetzen. Die Kosten können je nach Streitwert variieren.^{9,15,16}

Kostenrisiko bei Niederlage: Bei einer verlorenen Klage trägt der Arbeitgeber neben den eigenen Anwaltskosten auch die Gerichtskosten und muss möglicherweise eine hohe Abfindung zahlen.^{9,10,15}

Kostenvorteil Vergleich: Ein Vergleich kann oft kostengünstiger sein als ein vollständiges Gerichtsverfahren, da Gerichtskosten entfallen und oft eine kalkulierbare Abfindungssumme vereinbart wird.³

Quellen:

FN 1: <https://www.haendlerbund.de/de/ratgeber/recht/fristen-arbeitsrecht>

FN 2: <https://www.rechtsanwaelte-ls.de/publikationen/erfolgreiche-abwehr-von-verhaltensbedingten-kuendigungen/>

FN 3: <https://www.jura.cc/rechtstipps/kuendigungsschutzklage-nach-einer-kuendigung-strategien-fuer-arbeitgeber/>

FN 4: <https://www.ra-poeppel.de/kuendigungsschutzklage/>

FN 5: <https://kanzlei-herfurtner.de/kuendigungsschutzprozess/>

FN 6: <https://www.firma.de/unternehmensfuehrung/kuendigungsschutzklage-einreichen-arbeitnehmer-reagieren/>

FN 7: <https://www.jura.cc/rechtstipps/kuendigungsschutzklage-was-arbeitgeber-tun-sollten/>

FN 8: <https://www.kanzlei-hasselbach.de/blog/kuendigungsschutzklage-fristen-kosten-abfindung/>

FN 9: <https://www.arbeitsrechte.de/kuendigungsschutzklage-kosten/>

FN 10: <https://www.rechtsanwaelte-arbeitsrecht-lw.de/K%C3%BCndigungsschutzklage-Wer-tr%C3%A4gt-eigentlich-die-Kosten/>

FN 11: https://www.anwalt.de/rechtstipps/kuendigungsschutzklage-des-arbeitnehmers-was-sollten-arbeitgeber-beachten_119227.html

FN 12: <https://www.haendlerbund.de/de/ratgeber/recht/kuendigungsschutzklage>

FN 13: <https://www.dr-drees.com/kuendigungsschutzklage/>

FN 14: <https://www.arbeitsrecht-berlin.de/kuendigung/kuendigungsschutzklage/kosten/>

FN 15: <https://www.arbeitsvertrag.org/kuendigungsschutzklage-kosten/>

FN 16: <https://rechtsanwalt-tillmann.de/kosten-einer-kuendigungsschutzklage/>

Künstliche Intelligenz

Einleitung und Anwendungsbereiche

Künstliche Intelligenz (KI) hält zunehmend Einzug in das Arbeitsverhältnis und transformiert Arbeitsabläufe, Personalentscheidungen und die Art und Weise, wie Unternehmen agieren. Der Einsatz von KI soll Prozesse erleichtern, automatisieren und optimieren^{1,2}. Die Anwendungsbereiche im Personalwesen (HR) sind vielfältig und umfassen unter anderem:

Personalplanung und -analyse: KI kann zur Analyse von Personalbedarf und zur Erstellung bedarfsgerechter Stellenausschreibungen eingesetzt werden^{3,4}.

Recruiting und Bewerberauswahl: Automatisierte Sichtung und Filterung von Bewerbungen, virtuelle Recruiting-Bots für erste Gespräche und die Bewertung von Kandidaten sind möglich^{3,4,5}. KI-Systeme, die für die Einstellung oder Auswahl natürlicher Personen verwendet werden, gelten laut der KI-Verordnung (AI Act) als Hochrisiko-KI-Systeme⁶.

Onboarding und Mitarbeitermanagement: Personalisierte Einarbeitungsprogramme, digitale Mentoren und Coaches³, sowie die Unterstützung bei Zielvereinbarungen³.

Leistungsbewertung und Potenzialanalyse: Beurteilung von Mitarbeiterleistungen, Identifizierung von Schulungsbedarf oder die Einschätzung der Kündigungswahrscheinlichkeit^{3,5}.

Verwaltung und Dokumentation: Unterstützung bei der Formulierung und Auswertung von Zielen, Vorbereitung von Vertragsunterlagen oder die automatische Erstellung von Arbeitszeugnissen und Abmahnungen^{4,5}.

Schichtplanung und Routenoptimierung: Vollautomatisierte Einsatzplanung und Weisungserteilung durch IT-Systeme, z. B. für Kurierfahrer.

Rechtliche Grundlagen und der EU AI Act

Obwohl es noch kein spezifisches nationales KI-Gesetz gibt, das vollständig auf das Arbeitsrecht zugeschnitten ist, sind zahlreiche bestehende Gesetze bereits relevant^{1,7}. Die Europäische Union hat mit der KI-Verordnung (EU AI Act) einen umfassenden Rechtsrahmen geschaffen, der ab voraussichtlich 2025/2026 schrittweise in Kraft tritt^{3,7,8,9,10,11}. Die Verordnung klassifiziert KI-Systeme nach ihrem Risikopotenzial und legt entsprechend unterschiedliche Anforderungen fest^{3,7,12}. Systeme mit unannehmbarem Risiko sind verboten, während Hochrisiko-KI-Systeme strengen Auflagen unterliegen^{3,4,12}.

Die wichtigsten gesetzlichen Regelungen, die bei der KI-Nutzung zu beachten sind, umfassen:

EU-Verordnung über künstliche Intelligenz (AI Act): Regelt die Verwendung von KI innerhalb der EU und teilt Systeme nach Risikoklassen ein^{3,7,8}. Sie enthält Pflichten für Anbieter und Betreiber von KI-Systemen, einschließlich Anforderungen an Risikobewertung, Transparenz, Robustheit und menschliche Aufsicht für Hochrisiko-Systeme^{4,12}. KI-Systeme im Personalmanagement gelten oft als Hochrisiko-KI^{3,6}.

Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) und **Bundesdatenschutzgesetz (BDSG):** Da KI-Systeme oft personenbezogene Daten verarbeiten, sind die strengen Regeln der DSGVO und des BDSG anzuwenden^{5,8,13,14}. Dies betrifft die Rechtmäßigkeit der Datenverarbeitung, Informationspflichten und die Möglichkeit zur Datenauswertung^{5,13,14}. Art. 22 DSGVO verbietet beispielsweise, sich ausschließlich auf automatisierte Verarbeitungen zu stützen, wenn diese rechtliche Wirkung entfalten oder die betroffene Person erheblich beeinträchtigen^{5,15}.

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG): Dient dem Schutz vor Diskriminierung. Der Einsatz von KI darf nicht zu Benachteiligungen aufgrund bestimmter Merkmale führen^{5,8,16,17}.

Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG): Regelt die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats^{14,18,19,20,21,22}. Insbesondere § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG gibt dem Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht bei der Einführung und Anwendung technischer Einrichtungen, die zur Verhaltens- oder Leistungskontrolle bestimmt sind^{5,19,21,22}. Auch § 90 BetrVG (Anhörungspflicht des Arbeitgebers) und § 91 BetrVG (menschengerechte Arbeitsgestaltung) sind relevant^{7,18}.

Bürgerliches Gesetzbuch (BGB): Relevant sind insbesondere die Regelungen zur persönlichen Arbeitsleistung (§ 613 Satz 1 BGB)^{15,23}.

Datenschutzrechtliche Aspekte

Der Einsatz von KI ist fast immer mit der Verarbeitung personenbezogener Daten verbunden^{5,13}. Arbeitgeber müssen sicherstellen, dass die Datenverarbeitung rechtmäßig gemäß der DSGVO erfolgt^{5,8,13}. Dies beinhaltet:

Rechtsgrundlage der Datenverarbeitung: Es muss eine gültige Rechtsgrundlage gemäß Art. 6 DSGVO für die Verarbeitung personenbezogener Daten durch KI-Systeme vorliegen^{13,14}.

Transparenz- und Informationspflichten: Beschäftigte müssen umfassend darüber informiert werden, welche Daten erhoben werden, zu welchem Zweck und auf welcher Grundlage^{5,13,14}.

Datenminimierung und Zweckbindung: Nur die Daten, die für den bestimmten Zweck notwendig sind, dürfen verarbeitet werden⁵.

Sicherheit der Daten: Es müssen geeignete technische und organisatorische Maßnahmen zum Schutz sensibler Daten getroffen werden^{5,8,13}.

Risiken durch Eingabe von Daten: Die Eingabe personenbezogener Daten in frei zugängliche KI-Plattformen birgt Risiken, da diese Daten abgegriffen oder weiterverarbeitet werden könnten^{13,23}.

Der AI Act legt zusätzlich Transparenzpflichten fest, wie z. B. die Kennzeichnung von Deep-Fake-Inhalten.

Diskriminierungsschutz

Ein zentrales arbeitsrechtliches Problem beim KI-Einsatz ist das Diskriminierungsrisiko^{5,8,16,17,24}. KI-Systeme können durch die Daten, mit denen sie trainiert wurden, unbewusst Vorurteile und Diskriminierungen fortführen oder sogar verstärken^{5,16,17,25}. Dies kann sowohl zu unmittelbaren als auch mittelbaren Benachteiligungen führen¹⁷. Beispielsweise könnte ein KI-System, das auf historischen Daten basiert, in denen überwiegend Männer eingestellt wurden, männliche Bewerber bevorzugen¹⁶. Ebenso könnten Teilzeitmodelle oder bestimmte Gehaltsstrukturen indirekt zu Diskriminierungen führen^{5,17}.

Arbeitgeber tragen die Verantwortung dafür, diskriminierungsfreie Entscheidungsprozesse zu gewährleisten^{2,8}. Sie müssen Algorithmen kritisch hinterfragen, regelmäßig auditieren und für faire, objektive Verfahren sorgen^{2,17}. Dies beinhaltet auch, dass die KI lediglich eine Empfehlung geben, aber nicht die endgültige Entscheidung über Einstellungen oder Kündigungen treffen darf, wenn dies erhebliche Auswirkungen auf die betroffene Person hat^{5,15}. Der Schutz vor Diskriminierung ist auch ein Ziel des AI Acts^{1,24}. Bei Verstößen gegen das AGG können Ansprüche auf Entschädigung und Schadensersatz entstehen¹⁶.

Persönliche Arbeitsleistung und Stellvertretung

Grundsätzlich muss die Arbeitsleistung persönlich erbracht werden (§ 613 Satz 1 BGB)^{15,23}. Dies bedeutet, dass Arbeitnehmer ihre Tätigkeiten nicht ohne Weiteres an Dritte delegieren können. Der Einsatz von KI stellt hierbei eine Grauzone dar:

KI als Hilfsmittel: Wenn KI lediglich als Werkzeug zur Unterstützung der eigenen Arbeit dient und der Arbeitnehmer die Ergebnisse prüft und eigenverantwortlich weiterverarbeitet, wird oft noch von einer persönlichen Leistung ausgegangen^{15,23,26}. Die KI selbst besitzt keine eigene Rechtspersönlichkeit²⁶.

Grenzen des Einsatzes: Eine vollständige Übertragung von Aufgaben auf eine KI kann problematisch sein, insbesondere wenn die Leistung höchstpersönlich erbracht werden muss^{15,23}.

Informationspflichten: Arbeitgeber sollten klare Richtlinien zum Umgang mit KI erstellen und Arbeitnehmer schulen^{1,15,23}. Es kann eine Mitteilungspflicht über den Einsatz von KI bestehen, auch wenn deren Ergebnisse nur als Ausgangspunkt dienen²⁶.

Arbeitgeberentscheidungen durch KI: Entscheidungen über Abmahnungen oder Kündigungen dürfen nicht allein von einer KI getroffen werden, da diese Entscheidungen erhebliche rechtliche Folgen haben und daher ein Mensch involviert sein muss^{5,15}. KI kann jedoch bei der Vorbereitung solcher Entscheidungen unterstützend wirken¹⁵.

Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats

Der Betriebsrat hat gemäß dem Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) wichtige Mitbestimmungsrechte beim Einsatz von KI^{8,18,19,20,21}. Dies betrifft insbesondere:

Technische Überwachungseinrichtungen (§ 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG): Wenn KI-Systeme zur Überwachung des Verhaltens oder der Leistung von Arbeitnehmern eingesetzt werden (z. B. Erfassung von Arbeitszeiten, Monitoring

von Kommunikationsdaten), hat der Betriebsrat ein zwingendes Mitbestimmungsrecht. Ohne Beteiligung des Betriebsrats eingeführte Systeme sind unwirksam¹⁹.

Information und Beratung (§ 90 BetrVG): Der Arbeitgeber muss den Betriebsrat vor der Einführung geplanter technischer Einrichtungen, die die Leistung oder das Verhalten der Arbeitnehmer beeinflussen können, umfassend informieren und seine Stellungnahme einholen^{7,20}.

Menschengerechte Arbeitsgestaltung (§ 91 BetrVG): Wenn KI zu Belastungen für die Arbeitnehmer führt oder Erkenntnisse zur menschengerechten Gestaltung der Arbeit verletzt werden, kann der Betriebsrat Gegenmaßnahmen fordern¹⁸.

Betriebsänderungen (§ 111 BetrVG): Umfassende KI-Einführungen können Betriebsänderungen darstellen, die eine Einbindung des Betriebsrats erfordern²¹.

Ein Urteil des Arbeitsgerichts Hamburg stellte klar, dass kein Mitbestimmungsrecht besteht, wenn Mitarbeiter KI-Tools freiwillig über private Accounts nutzen^{14,21,27}. Handelt es sich jedoch um eine vom Arbeitgeber bereitgestellte oder in IT-Strukturen integrierte KI, greifen die Mitbestimmungsrechte²¹. Der Betriebsrat kann im Streitfall die Einigungsstelle anrufen¹⁹.

Kompetenzsicherung und Schulung

Die EU-KI-Verordnung sieht ab Februar 2025 eine neue Pflicht für Arbeitgeber vor: die Sicherstellung der KI-Kompetenz bei ihren Mitarbeitenden²⁸. Dies bedeutet, dass Arbeitgeber dafür sorgen müssen, dass ihre Angestellten über ein ausreichendes Verständnis und die notwendigen Fähigkeiten im Umgang mit KI-Systemen verfügen²⁸. Unternehmen sind gefordert, entsprechende Schulungskonzepte zu entwickeln und die Maßnahmen zu dokumentieren²⁸. Dies dient nicht nur der Erfüllung gesetzlicher Anforderungen, sondern auch der Risikominimierung und der Förderung einer verantwortungsvollen KI-Nutzung^{8,23,28}.

Quellen:

- FN 1: <https://kliemt.blog/2023/08/21/kuenstliche-intelligenz-und-arbeitsrecht-5-fragen-zum-einsatz-im-arbeitsverhaeltnis/>
- FN 2: <https://dw-arbeitsrecht.de/ki-und-arbeitsrecht/>
- FN 3: <https://kpmg-law.de/ki-und-arbeitsrecht-das-bedeutet-der-ai-act-fuer-den-hr-bereich/>
- FN 4: <https://www.ihk.de/koeln/hauptnavigation/digitalisierung/digitalisierung2/ki-verordnung-6253208>
- FN 5: <https://www.schalast.com/de/special-topics/artificial-intelligence/arbeitsrechtliche-aspekte-der-ki.php>
- FN 6: <https://www.e-recht24.de/ki/13503-ki-arbeitsrecht.html>
- FN 7: <https://www.dps-bs.de/blog/ki-und-arbeitsrecht-die-zukunft-der-arbeit-zwischen-innovation-und-regulierung/>
- FN 8: <https://ecovis-kso.com/blog/ki-im-arbeitsrecht-ai-act-rechte-pflichten-und-rechtssicherer-einsatz/>
- FN 9: <https://www.advant-beiten.com/aktuelles/ki-arbeitsrecht-diese-regeln-muessen-beruecksichtigt-werden>
- FN 10: <https://datenschutz-fuer-praktiker.de/ki-trifft-arbeitsrecht-herausforderungen-und-handlungsfelder/>
- FN 11: <https://www.brl-seminare.de/ki-im-arbeitsrecht-was-bringt-der-ai-act-der-eu>
- FN 12: <https://www.unsere-kanzlei.de/arbeitsplatz-ki-verordnung-ai-act/>
- FN 13: <https://efarbeitsrecht.net/ki-im-arbeitsverhaeltnis-und-datenschutz/>
- FN 14: <https://der-betrieb.de/meldungen/ki-im-betrieb-datenschutz-und-mitbestimmung/>
- FN 15: <https://www.gvw.com/aktuelles/blog/detail/ki-und-arbeitsrecht-individualarbeitsrechtliche-aspekte-1-teil>
- FN 16: <https://www.unsere-kanzlei.de/ki-im-arbeitsrecht-diskriminierung-durch-ki/>
- FN 17: <https://www.gleisslutz.com/de/aktuelles/know-how/diskriminierung-durch-ki-bei-personalentscheidungen>
- FN 18: <https://www.kanzlei-ahlborn.de/ki-mitbestimmung-betriebsrat/>
- FN 19: <https://www.ra-poepfel.de/mitbestimmungsrechte-des-betriebsrats-bei-kuenstlicher-intelligenz/>
- FN 20: <https://www.dr-datenschutz.de/kuenstliche-intelligenz-und-mitbestimmungsrechte-des-betriebsrats/>
- FN 21: <https://www.btl-recht.de/blog/chatgpt-am-arbeitsplatz-betriebsrat-hat-mitbestimmungsrechte-beim-einsatz-von-ki-to-ols/>
- FN 22: <https://www.deutscheranwaltspiegel.de/deutscheranwaltspiegel/arbeitsrecht/diskriminierung-durch-ki-159645/>
- FN 23: <https://www.hoffmannliebs.de/arbeitsrecht/kuenstliche-intelligenz-im-arbeitsrecht-zwischen-innovation-und-verantwortung/>
- FN 24: <https://aub.de/ki-und-arbeitsrecht-das-sollten-arbeitnehmende-wissen/>
- FN 25: <https://kliemt.blog/2025/05/07/diskriminierung-und-ki/>
- FN 26: <https://www.osborneclarke-arbeitsrecht.de/artikel/durfen-arbeitnehmerinnen-die-ki-ihre-arbeit-machen-lassen-rechtliches-zum-einsatz-kunstlicher-intelligenz-im-arbeitsverhaeltnis/>
- FN 27: <https://www.twobirds.com/de/insights/2024/germany/erstes-urteil-zu-rechten-des-betriebsrats-bei-einsatz-von-kuenstlicher-intelligenz>
- FN 28: https://www.haufe.de/personal/arbeitsrecht/arbeitgeberpflicht-zur-sicherstellung-der-ki-kompetenz_76_639984.html

Fazit/Praxistipps für Arbeitgeber

Richtlinien und Betriebsvereinbarungen: Erstellen Sie klare interne Richtlinien für den Einsatz von KI-Tools.

Diese sollten regeln, welche Inhalte mit KI erstellt werden dürfen, welche Prüfpflichten bestehen und ob Mitarbeiter die Tools selbst auswählen können. Eine Ergänzung bestehender Betriebsvereinbarungen oder Arbeitsverträge kann hier sinnvoll sein.¹

Datenschutz und Transparenz: Beachten Sie strikt die Vorgaben der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) und der EU-KI-Verordnung (AI Act). Bei der Verarbeitung personenbezogener Daten durch KI-Systeme sind Prinzipien wie Datenminimierung und Zweckbindung essenziell. Informieren Sie Ihre Mitarbeiter und Bewerber transparent darüber, wenn KI-Tools in HR-Prozessen eingesetzt werden.^{1,2,3,4,5}

Verantwortung übernehmen: Als Arbeitgeber tragen Sie die rechtliche Verantwortung für Entscheidungen, die durch KI-Systeme beeinflusst oder getroffen werden. Diese Verantwortung kann weder auf Hersteller noch auf Mitarbeiter delegiert werden. Stellen Sie sicher, dass der KI-Einsatz diskriminierungsfrei erfolgt und gesetzliche Leitplanken eingehalten werden.^{1,2}

Mitbestimmung des Betriebsrats: Beziehen Sie den Betriebsrat frühzeitig in die Planung und Einführung von KI-Systemen ein. Bei technischen Überwachungseinrichtungen oder Systemen zur Verhaltens- oder Leistungskontrolle ist die Zustimmung des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG zwingend erforderlich.^{1,6,7,8}

Risikobewertung und Aufsicht: Führen Sie Risikobewertungen für alle eingesetzten KI-Systeme durch, insbesondere für Hochrisiko-KI-Systeme, die im Personalwesen eingesetzt werden. Stellen Sie sicher, dass KI-basierte Entscheidungen, die erhebliche Auswirkungen haben (z. B. bei Bewerbungen, Kündigungen), nicht ausschließlich automatisiert getroffen werden, sondern eine menschliche Überprüfung und finale Entscheidung vorsehen.^{2,5,9,10}

Schulung und "AI Literacy": Bieten Sie Schulungen für Ihre Mitarbeiter im Umgang mit KI an und fördern Sie deren "AI Literacy". Dies beinhaltet die Vermittlung von Grundkenntnissen über KI, deren Funktionsweise sowie die rechtlichen und ethischen Aspekte, um eine fundierte Nutzung zu ermöglichen und die Einhaltung von Vorschriften sicherzustellen.^{2,11,12}

Verhinderung von Diskriminierung: Achten Sie darauf, dass die Trainingsdaten für KI-Systeme nicht diskriminierend sind. Verzerrte Datensätze können zu diskriminierenden Entscheidungen führen. Stellen Sie sicher, dass der Einsatz von KI nicht gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) verstößt.^{9,10,13,14}

Klare Regelungen zur Nutzung: Legen Sie fest, ob und wie Mitarbeiter KI-Tools für ihre Arbeitsaufgaben nutzen dürfen. Während die Nutzung von KI als Arbeitsmittel grundsätzlich erlaubt sein kann, ist eine klare Regelung durch den Arbeitgeber möglich und ratsam, um Missverständnisse und rechtliche Risiken zu vermeiden.^{15,16}

Sensibler Umgang mit Daten: Seien Sie besonders vorsichtig beim Einsatz von KI in Bereichen wie Emotionserkennung oder bei der Analyse von Bewegungs- und Standortdaten, da dies schnell als unverhältnismäßige Überwachung gewertet werden kann. Geben Sie keine personenbezogenen Daten oder Geschäftsgeheimnisse unbedacht in KI-Systeme ein.^{13,15,17}

Haftung für KI-generierte Inhalte: Machen Sie sich bewusst, dass Sie als Arbeitgeber im Außenverhältnis für fehlerhafte oder unangemessene Inhalte haften, die durch KI erstellt wurden, insbesondere wenn Mitarbeiter KI zur Texterstellung nutzen. KI-generierte Ergebnisse sollten stets kritisch geprüft und als Vorbereitung für menschliche Entscheidungen betrachtet werden.^{1,7,16}

Quellen:

FN 1: <https://www.anwalt-daum.de/ki-arbeitsrecht-personalmanagement/>

FN 2: <https://ecovis-ksa.com/blog/ki-im-arbeitsrecht-ai-act-rechte-pflichten-und-rechtssicherer-einsatz/>

FN 3: <https://simpliant.eu/de/insights/legal-requirements-for-ai-in-human-resources>

FN 4: <https://www.btl-recht.de/blog/kuenstliche-intelligenz-im-hr-bereich-chancen-und-rechtliche-risiken/>

FN 5: <https://www.e-recht24.de/ki/13503-ki-arbeitsrecht.html>

FN 6: <https://www.schalast.com/de/special-topics/artificial-intelligence/arbeitsrechtliche-aspekte-der-ki.php>

FN 7: <https://kpmg-law.de/ki-und-arbeitsrecht-das-bedeutet-der-ai-act-fuer-den-hr-bereich/>

FN 8: <https://www.ra-poeppel.de/kuenstliche-intelligenz-im-deutschen-arbeitsrecht/>

FN 9: https://www.haufe.de/personal/arbeitsrecht/hr-und-ki-wo-die-rechtlichen-fallen-lauern_76_615394.html

FN 10: <https://aub.de/ki-und-arbeitsrecht-das-sollten-arbeitnehmende-wissen/>

FN 11: <https://ibp-kanzlei.de/ki-im-hr-auswirkungen-des-ai-acts-auf-das-arbeitsrecht/>

FN 12: https://www.haufe.de/personal/arbeitsrecht/arbeitgeberpflicht-zur-sicherstellung-der-ki-kompetenz_76_639984.html

FN 13: <https://www.anwalt.de/rechtstipps/arbeitsrechtliche-herausforderungen-durch-kuenstliche-intelligenz-am-arbeitsplatz-226373.html>

FN 14: https://www.caspers-mock.de/publikationen/ki_grundlagen_arbeitsrecht.htm

FN 15: <https://kuettner-rechtsanwaelte.de/blog/ki-im-arbeitsrecht-ueberblick-update>

FN 16: <https://www.osborneclarke-arbeitsrecht.de/artikel/durfen-arbeitnehmerinnen-die-ki-ihre-arbeit-machen-lassen-rechtliches-zum-einsatz-kunstlicher-intelligenz-im-arbeitsverhaeltnis/>

FN 17: <https://www.ecovis.com/heidelberg-de/kuenstliche-intelligenz-im-arbeitsrecht-chancen-risiken-und-arbeitsrechtliche-herausforderungen/>

Kurzarbeit

Kurzarbeit bezeichnet die vorübergehende Reduzierung der betriebsüblichen Arbeitszeit und führt zu einer entsprechenden Kürzung des Arbeitsentgelts^{1,2}. Dieses Instrument wird von Arbeitgebern genutzt, um Arbeitsplätze in wirtschaftlich schwierigen Zeiten zu sichern und Entlassungen zu vermeiden^{3,4}. Der Lohnausfall wird teilweise durch das Kurzarbeitergeld (KUG) ausgeglichen, eine Leistung der Bundesagentur für Arbeit^{1,5}.

Voraussetzungen für Kurzarbeit

Damit Kurzarbeit gewährt werden kann, müssen verschiedene Kriterien erfüllt sein:

Arbeitsausfall: Es muss ein erheblicher, vorübergehender und unvermeidbarer Arbeitsausfall vorliegen, der auf wirtschaftlichen Gründen oder einem unabwendbaren Ereignis (z. B. Hochwasser, behördliche Anordnung) beruht^{1,2,6,7}. Die Kurzarbeit ist kein Mittel, um einen dauerhaften Personalabbau zu rechtfertigen⁸.

Betroffene Arbeitnehmer: Mindestens ein Drittel der Beschäftigten im Unternehmen muss von dem Arbeitsausfall betroffen sein, mit einem Entgeltausfall von jeweils mehr als 10 % des monatlichen Bruttoentgelts^{1,2,3,6,9}. Es ist jedoch möglich, die Arbeitszeit nur für einzelne Abteilungen zu reduzieren^{10,11}.

Abbau von Arbeitszeitguthaben: Vor der Beantragung von Kurzarbeit müssen in der Regel zunächst Überstunden, Minusstunden und Arbeitszeitkonten abgebaut werden^{2,9}. Eine Ausnahme bilden bestimmte geschützte Arbeitszeitguthaben².

Anzeige bei der Agentur für Arbeit: Der Arbeitsausfall muss vom Arbeitgeber oder der Betriebsvertretung frühzeitig schriftlich oder elektronisch bei der zuständigen Agentur für Arbeit angezeigt werden^{2,6}.

Antrag auf Kurzarbeitergeld: Nach der Anzeige erfolgt ein schriftlicher Antrag des Arbeitgebers auf Erstattung des vorauslagten Kurzarbeitergeldes⁶.

Einführung von Kurzarbeit im Betrieb

Kurzarbeit kann nicht einseitig vom Arbeitgeber angeordnet werden^{2,9,12}. Es bedarf einer rechtlichen Grundlage, die sich ergeben kann aus:

Tarifvertrag: Viele Tarifverträge enthalten Regelungen zur Kurzarbeit¹.

Betriebsvereinbarung: Hat ein Unternehmen einen Betriebsrat, ist dessen Zustimmung zwingend erforderlich. Die Details der Kurzarbeit, wie Beginn, Dauer und Lage der Arbeitszeit sowie die Auswahl der betroffenen Arbeitnehmer, müssen in einer Betriebsvereinbarung festgehalten werden^{7,13}.

Einzelvertragliche Vereinbarung: Fehlt ein Betriebsrat oder eine tarifvertragliche Regelung, ist die Zustimmung aller betroffenen Arbeitnehmer erforderlich. In diesem Fall sollte eine schriftliche Vereinbarung getroffen werden, die mindestens den Umfang, Beginn und voraussichtliche Dauer der Arbeitszeitreduzierung festhält^{2,10,14}.

Rechtliche Folgen und Auswirkungen

Die Einführung von Kurzarbeit hat verschiedene Auswirkungen auf das Arbeitsverhältnis und die Entgeltansprüche der Arbeitnehmer:

Arbeitszeit und Entgelt: Die regelmäßige Arbeitszeit wird reduziert, was zu einem geringeren Arbeitsentgelt führt^{1,2}. Dieses wird teilweise durch das Kurzarbeitergeld ausgeglichen^{3,5}. Bei Kurzarbeit "Null" ruhen die Arbeitspflichten und die Vergütungspflichten des Arbeitgebers weitgehend¹².

Kurzarbeitergeld (KUG): Das KUG beträgt in der Regel 60 % des ausgefallenen Nettoentgelts, bei Arbeitnehmern mit mindestens einem Kind 67 %^{5,15}. Die Bezugsdauer für das KUG ist grundsätzlich auf 12 Monate begrenzt, kann aber unter bestimmten Umständen, wie beispielsweise durch gesetzliche Sonderregelungen (z. B. während der COVID-19-Pandemie) oder eine Unterbrechung von mindestens drei Monaten, verlängert oder neu begonnen werden^{5,16}. Aktuell (Stand Dezember 2024) ist eine Verlängerung auf bis zu 24 Monate bis Ende 2025 möglich⁹. Ab 2027 soll die Bezugsdauer wieder auf 12 Monate begrenzt sein⁵.

Urlaubsanspruch: Die rechtliche Behandlung von Urlaubsansprüchen während der Kurzarbeit ist umstritten¹⁰. Grundsätzlich ändert sich der Urlaubsanspruch nicht automatisch durch Kurzarbeit. Jedoch können Arbeitgeber den Urlaubsanspruch bei Kurzarbeit "Null" kürzen⁹. Bei Urlaubnahme während der Kurzarbeit wird das übliche Urlaubsentgelt gewährt, wobei Verdienstkürzungen unberücksichtigt bleiben¹³.

Nebentätigkeit: Die Aufnahme einer Nebentätigkeit während der Kurzarbeit ist grundsätzlich zulässig, der erzielte

Verdienst wird jedoch auf das Kurzarbeitergeld angerechnet^{9,13,16}.

Krankheit: Bei Krankheit während der Kurzarbeit besteht weiterhin Anspruch auf Entgeltfortzahlung durch den Arbeitgeber für die ersten sechs Wochen. Für die kurzarbeitsbedingten Ausfallstunden wird Krankengeld in Höhe des Kurzarbeitergeldes gezahlt⁹.

Kündigung: Eine Kündigung ist auch während der Kurzarbeit möglich^{13,17}. Jedoch darf eine betriebsbedingte Kündigung nicht allein auf die Kurzarbeit gestützt werden; es müssen zusätzliche, dringende Gründe vorliegen^{8,17}. Der Anspruch auf Kurzarbeitergeld endet mit dem Zugang der Kündigung⁹. Während der Kündigungsfrist besteht in der Regel Anspruch auf das volle (ungekürzte) Arbeitsentgelt, unabhängig davon, ob der Arbeitgeber den Arbeitnehmer noch voll beschäftigen kann^{9,18}.

Sonderfälle und Ausnahmen

Schwangere Arbeitnehmerinnen: Ab Beginn des Mutterschutzes erhalten Schwangere Leistungen nach dem Mutterschutzgesetz. Vor Beginn des Mutterschutzes kann ein Anspruch auf Kurzarbeitergeld bestehen, sofern keine Einschränkungen durch die Schwangerschaft vorliegen⁹.

Auszubildende: Auszubildende können unter bestimmten Voraussetzungen ebenfalls Kurzarbeitergeld erhalten, nachdem sie für die ersten sechs Wochen Anspruch auf Fortzahlung der Ausbildungsvergütung haben⁶.

Geringfügig Beschäftigte: Personen in geringfügiger Beschäftigung sind nicht in der Arbeitslosenversicherung pflichtversichert und haben daher keinen Anspruch auf Kurzarbeitergeld^{3,16}.

Ruheständler: Arbeitnehmer im Rentenalter, die bereits das Rentenalter erreicht haben, haben keinen Anspruch auf Kurzarbeitergeld, da sie versicherungsfrei in der Arbeitslosenversicherung sind¹⁶.

Weiterbildung und Qualifizierung

Die Zeit der Kurzarbeit kann für Weiterbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen genutzt werden. Seit 2021 gibt es vereinfachte Bedingungen für die Durchführung solcher Maßnahmen, und Arbeitgeber können einen Teil der Kosten erstattet bekommen, wenn die Maßnahmen bestimmte Kriterien erfüllen⁹.

Meldepflichten und Haftung

Die Einführung von Kurzarbeit ist anzeigepflichtig bei der Agentur für Arbeit^{2,6}. Versäumnisse oder fehlerhafte Angaben können zu Rückforderungen des Kurzarbeitergeldes und Haftungsrisiken für Unternehmen und deren Management führen^{6,8}.

Quellen:

- FN 1: <https://www.ihk-muenchen.de/ratgeber/recht/arbeitsrecht/bestehende-arbeitsverhaeltnisse-kuendigung-sozialversicherung/kurzarbeit-kurzarbeitergeld/>
- FN 2: <https://www.ihk.de/konstanz/recht-und-steuern/arbeitsrecht/kurzarbeit12995-1661526>
- FN 3: <https://www.mayr-arbeitsrecht.de/themen/kurzarbeit-die-wichtigsten-fragen/>
- FN 4: <https://www.arbeit-und-arbeitsrecht.de/news/arbeitsrechtliche-neuerungen-zum-jahresbeginn.html>
- FN 5: <https://www.arbeitsagentur.de/arbeitslos-arbeit-finden/arbeitslosengeld/finanzielle-hilfen/kurzarbeitergeld-arbeitnehmer>
- FN 6: <https://www.bmas.de/DE/Arbeit/Arbeitsfoerderung/Beschaeftigungssicherung/Fragen-und-Antworten-KUG/faq-kug-kurzarbeit-und-qualifizierung.html>
- FN 7: <https://www.anwalt.de/rechtstipps/kurzarbeit-rechte-und-pflichten-im-ueberblick-250291.html>
- FN 8: <https://hrnewsgermany.com/kundigung/waehrend-kurzarbeit-betriebsbedingt-kuendigen-was-arbeitgeber-dabei-beachten-sollten/>
- FN 9: <https://www.dgb.de/service/ratgeber/kurzarbeit/>
- FN 10: <https://www.arbeitsrechte.de/kurzarbeit/>
- FN 11: https://www.haufe.de/personal/entgelt/kurzarbeit-und-kurzarbeitergeld/arbeitsrechtliche-aspekte-bei-kurzarbeit_78_599356.html
- FN 12: <https://www.kanzlei-manz.com/arbeitsrechtliche-und-sozialversicherungsrechtliche-folgen-der-kurzarbeit/>
- FN 13: <https://rightmart.de/ratgeber/kurzarbeit-rechte-und-pflichten>
- FN 14: <https://www.arbeitsrechte.de/kurzarbeit-voraussetzungen/>
- FN 15: <https://www.fachanwalt.de/magazin/arbeitsrecht/kurzarbeit>
- FN 16: <https://rightmart.de/ratgeber/kurzarbeit>
- FN 17: <https://www.wbs.legal/arbeitsrecht/kuendigung/kuendigung-kurzarbeit/>
- FN 18: <https://www.kanzlei-hasselbach.de/blog/kuendigung-und-kurzarbeit/>

Fazit/Praxistipps für Arbeitgeber

Sicherstellung der rechtlichen Grundlage: Bevor Kurzarbeit eingeführt wird, ist es unerlässlich, eine klare vertragliche Grundlage zu schaffen. Dies kann durch eine Betriebsvereinbarung mit dem Betriebsrat, eine Klausel im Arbeitsvertrag oder eine individuelle Vereinbarung mit jedem betroffenen Arbeitnehmer geschehen. Einseitige Anordnungen sind in der Regel nicht wirksam.^{1,2,3} Wenn kein Betriebsrat vorhanden ist, bedarf es der Zustimmung aller betroffenen Arbeitnehmer und einer schriftlichen Vereinbarung, die Details wie Beginn, Dauer und Umfang der Kurzarbeit festhält.^{1,4,5}

Umfassende und transparente Kommunikation: Informieren Sie Ihre Mitarbeiter offen und ehrlich über die wirtschaftliche Situation des Unternehmens und die Notwendigkeit der Kurzarbeit. Direkte Kommunikation, vorzugsweise in kleinen Gruppengesprächen oder Videokonferenzen, ist E-Mails vorzuziehen, um Verständnis und Vertrauen zu fördern.⁶ Erklären Sie die Auswirkungen der Kurzarbeit und beantworten Sie Fragen transparent.

Prüfung und Abbau von Arbeitszeitguthaben: Stellen Sie sicher, dass Arbeitszeitguthaben und Minusstunden im Rahmen der bestehenden Regelungen zuerst abgebaut werden, bevor Kurzarbeit beantragt wird. Kurzarbeit ist nur als unvermeidbare Maßnahme bei erheblichem Arbeitsausfall zulässig.^{3,7,8}

Korrekte Anzeige und Antragstellung bei der Arbeitsagentur: Melden Sie den Arbeitsausfall umgehend bei der zuständigen Agentur für Arbeit an. Reichen Sie anschließend die Anträge auf Kurzarbeitergeld vollständig und fristgerecht ein. Beachten Sie, dass der Antrag monatlich rückwirkend gestellt werden muss und bestimmte Formulare (z.B. KUG 107 und KUG 108) erfordert.^{9,10} Achten Sie darauf, alle relevanten Informationen, wie die Bankverbindung und die Arbeitszeiten der Mitarbeiter, korrekt anzugeben.⁹

Genauere Erfassung der Arbeitszeiten: Führen Sie eine präzise und lückenlose Erfassung der Arbeitszeiten Ihrer Mitarbeiter. Dies ist entscheidend für die spätere Prüfung des Arbeitszeitausfalls durch die Arbeitsagentur und zur Vermeidung von Rückforderungen.³

Vermeidung von Missverständnissen und Fehlern: Seien Sie sich bewusst, dass Fehler bei der Beantragung oder Durchführung von Kurzarbeit zu Rückforderungen von Kurzarbeitergeld und potenziellen strafrechtlichen Konsequenzen führen können. Dies gilt sowohl für Arbeitgeber als auch für Arbeitnehmer.^{9,11} Achten Sie darauf, dass während der Kurzarbeit keine Überstunden geleistet werden, es sei denn, es wurde vertraglich anders geregelt.¹²

Nutzen Sie Qualifizierungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten: Die Zeit der Kurzarbeit kann genutzt werden, um Mitarbeiter durch Weiterbildungsmaßnahmen zu qualifizieren. Es gibt Förderprogramme, die die Kosten für solche Maßnahmen unterstützen können.^{12,13}

Klärung von Urlaubsansprüchen: Während der Kurzarbeit behalten Arbeitnehmer ihren vollen Urlaubsanspruch. Nimmt ein Arbeitnehmer Urlaub, erhält er das volle Gehalt und die Verdienstkürzungen aus der Kurzarbeit werden für die Urlaubszeit nicht berücksichtigt.¹²

Überprüfung der wirtschaftlichen Ursachen: Kurzarbeit ist in erster Linie für Arbeitsausfälle aufgrund wirtschaftlicher Ursachen oder unabwendbarer Ereignisse vorgesehen. Saisonal bedingte oder branchenübliche Arbeitsausfälle sind in der Regel kein ausreichender Grund.^{7,14}

Beratung in Anspruch nehmen: Lassen Sie sich bei Unsicherheiten zur Einführung und Durchführung von Kurzarbeit von Experten (z. B. Rechtsanwälten oder der Agentur für Arbeit) beraten. Dies hilft, rechtliche Fallstricke zu vermeiden und die finanzielle Situation des Unternehmens zu sichern.^{10,15}

Quellen:

FN 1: <https://www.arbeitsrechte.de/kurzarbeit-voraussetzungen/>

FN 2: <https://mgp-rechtsanwalt.de/arbeitsrecht-fuer-arbeitgeber/kurzarbeit-wichtige-informationen-fuer-arbeitgeber/>

FN 3: <https://kliemt.blog/2020/03/25/coronavirus-pandemie-8-praktische-tipps-zur-umsetzung-von-kurzarbeit/>

FN 4: <https://grk-recht.de/tipps-fuer-arbeitgeber-betriebsraete-und-arbeitnehmer-zur-einfuehrung-von-kurzarbeit-voraussetzungen-und-handlungsschritte-fuer-die-gewahrung-von-kurzarbeitergeld/>

FN 5: <https://www.ihk.de/konstanz/recht-und-steuern/arbeitsrecht/kurzarbeit12995-1661526>

FN 6: <https://www.mittelstandspreis.com/de/app/blog/2020/05/unternehmen-in-kurzarbeit-3-regeln-die-f%C3%BChrungskr%C3%A4fte-kacb6e62.html>

FN 7: <https://hire.workwise.io/hr-praxis/arbeitsrecht/kurzarbeit>

FN 8: <https://www.bmas.de/DE/Arbeit/Arbeitsfoerderung/Beschaeftigungssicherung/Fragen-und-Antworten-KUG/faq-kug-kurzarbeit-und-qualifizierung.html>

FN 9: <https://www.arbeitsagentur.de/faktor-a/arbeitswelt-gestalten/kurzarbeitergeld-die-10-haeufigsten-fehler>

FN 10: <https://www.dgb.de/service/ratgeber/kurzarbeit/>

FN 11: https://www.anwalt.de/rechtstipps/kurzarbeit-und-straftbarkeit-wo-die-gefahren-fuer-arbeitnehmer-liegen_170637.html

FN 12: <https://rightmart.de/ratgeber/kurzarbeit-rechte-und-pflichten>

FN 13: <https://deutsche-wirtschafts-nachrichten.de/706556/kurzarbeit-rettungsleine-fuer-unternehmen-und-mitarbeiter-in-krisisenzeiten>

FN 14: <https://www.arbeitsrechtsiegen.de/artikel/kurzarbeitsklausel-im-arbeitsvertrag-voraussetzungen/>

FN 15: <https://www.schultze-braun.de/news/damoklesschwert-kurzarbeit-wie-unternehmen-bei-kurzarbeitergeld-finanzielle-risiken-vermeiden>

Leistungsbeurteilung

Was ist eine Leistungsbeurteilung?

Eine Leistungsbeurteilung dient dazu, die Arbeitsleistung und das Verhalten eines Arbeitnehmers im Rahmen seines Arbeitsverhältnisses zu bewerten und einzuschätzen^{1,2,3}. Sie ist ein wesentlicher Bestandteil des Performance-Management-Prozesses und wird häufig im Rahmen von Mitarbeitergesprächen durchgeführt².

Ziele der Leistungsbeurteilung

Die Ziele einer Leistungsbeurteilung sind vielfältig und sowohl für den Arbeitgeber als auch für den Arbeitnehmer von Bedeutung^{3,4}:

Für Arbeitgeber:

- Einschätzung der Stärken und Schwächen von Mitarbeitern³.
- Grundlage für Entscheidungen über Vergütung, Beförderungen, Versetzungen oder Weiterbildungen^{3,5}.
- Effizientere Personalplanung und Controlling³.
- Förderung der Mitarbeiterentwicklung⁴.
- Erhöhung der Geschäftsergebnisse^{2,6}.

Für Arbeitnehmer:

- Erhalt von Feedback zur eigenen Leistung und zum Verhalten^{1,5}.
- Erkennung von Verbesserungspotenzialen und Entwicklungsmöglichkeiten^{3,7}.
- Motivation und Steigerung der Arbeitszufriedenheit durch Anerkennung^{5,7}.
- Klarheit über Erwartungen seitens der Vorgesetzten⁷.

Rechtliche Grundlagen und Aspekte

Im Arbeitsrecht sind verschiedene Aspekte im Zusammenhang mit Leistungsbeurteilungen von Bedeutung:

Zulässige Beurteilungskriterien

Führungskräfte dürfen nur das bewerten, was arbeitsvertraglich festgelegt ist und im Arbeitsverhältnis erwartet werden kann⁸. Dies umfasst primär:

Arbeitsleistung und fachliche Kompetenz: Arbeitsergebnisse, Kundenorientierung, Zielerreichung, Arbeitseffizienz, Problemlösungsfähigkeit^{7,8}.

Arbeitsverhalten und soziale Kompetenz: Teamfähigkeit, Verhalten gegenüber Kollegen, Kunden und Vorgesetzten⁸.

Faktoren ohne Einfluss auf die fachliche oder soziale Kompetenz am Arbeitsplatz dürfen nicht berücksichtigt werden⁸.

Transparenz und Objektivität

Eine faire und transparente Leistungsbeurteilung ist essenziell für das Vertrauen und die Motivation der Mitarbeiter⁷. Dies erfordert:

Klare Definition der Bewertungsmaßstäbe: Kriterien sollten eindeutig, für alle zugänglich und idealerweise schriftlich festgehalten sein⁷.

Berücksichtigung quantitativer und qualitativer Faktoren: Sowohl messbare Indikatoren (z. B. Zielerreichung) als auch weiche Faktoren (z.B. Teamfähigkeit) sollten einbezogen werden.

Dokumentationspflicht

Jede Leistungsbeurteilung muss schriftlich festgehalten werden, einschließlich der Bewertung der Kriterien und daraus resultierender Konsequenzen⁷. Diese Dokumentation sorgt für Nachvollziehbarkeit und Transparenz⁷.

Datenschutz

Bei der Dokumentation von Leistungsbeurteilungen müssen Datenschutzvorschriften beachtet werden. Beurteilungen sollten ausschließlich in der Personalakte archiviert und die Einsichtsrechte klar geregelt sein⁸.

Diskriminierungsverbot

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) verbietet Diskriminierung aufgrund von Merkmalen wie Geschlecht, ethnischer Herkunft, Religion, Behinderung, Alter oder sexueller Identität⁷. Leistungsbeurteilungen müssen diesen Vorgaben strikt entsprechen⁷.

Mitbestimmung des Betriebsrats

Bei der Installation allgemeiner Grundsätze zur Mitarbeiterbeurteilung oder eines Beurteilungsverfahrens besteht ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats (§ 94 Abs. 2 BetrVG). Der Betriebsrat kann das Beurteilungssystem und die Kriterien überprüfen⁸. Mitarbeiter haben zudem das Recht, einen Vertreter des Betriebsrats zum Beurteilungsgespräch hinzuzuziehen⁸.

Leistungsbeurteilung im Arbeitszeugnis

Eine jährliche „Performance-Beurteilung“ ist nicht mit einem Arbeitszeugnis gleichzusetzen⁹. Arbeitszeugnisse dienen der Information zukünftiger Arbeitgeber und unterliegen besonderen rechtlichen Regelungen⁹. Die Richtigkeit der reinen Beurteilung selbst kann gerichtlich nicht überprüft werden, wohl aber der Beurteilungsvorgang hinsichtlich der Überschreitung des Beurteilungsspielraums des Arbeitgebers⁹.

Darlegungs- und Beweislast

Die Verteilung von Darlegungs- und Beweislast ist ein zentraler Aspekt, insbesondere bei Streitigkeiten um Arbeitszeugnisse^{10,11}. Grundsätzlich gilt:

- Der Arbeitnehmer muss die Tatsachen darlegen, aus denen sich sein Anspruch auf ein bestimmtes Zeugnis ergibt¹¹.
- Strebt der Arbeitnehmer eine **gute** oder **sehr gute** Leistungsbeurteilung an, liegt die Darlegungs- und Beweislast hierfür in der Regel bei ihm^{10,12}.
- Der Arbeitgeber trägt die Darlegungs- und Beweislast für eine **ausreichende** oder **mangelhafte** Leistungsbeurteilung^{10,13}. Er muss darlegen und ggf. beweisen, dass der Arbeitnehmer keine gute Leistung erbracht hat¹².
- Wird eine **durchschnittliche** Leistung bescheinigt (oftmals gleichgesetzt mit "befriedigend"), muss der Arbeitgeber die Tatsachen darlegen, die dieser Bewertung zugrunde liegen^{11,14}.

Die Rechtsprechung hat sich hierbei im Laufe der Zeit weiterentwickelt, wobei das Bundesarbeitsgericht (BAG) betont, dass ein Zeugnis wahrheitsgemäß sein muss¹⁰. Die Interpretation von Formulierungen wie "durchschnittlich" oder "befriedigend" kann Gegenstand rechtlicher Auseinandersetzungen sein^{11,14}.

Anfechtung von Leistungsbeurteilungen

Grundsätzlich kann die Richtigkeit einer reinen Leistungsbeurteilung nicht gerichtlich überprüft werden, da sie einen Ermessensspielraum des Beurteilenden darstellt⁹. Nur der Vorgang der Beurteilung selbst kann auf Ermessensfehler hin überprüft werden⁹.

Im Beamtenrecht ist eine dienstliche Beurteilung kein Verwaltungsakt und daher in der Regel nicht direkt mit einer Anfechtungsklage angreifbar^{15,16}. Allerdings kann ein Antrag auf Änderung oder Löschung der Beurteilung gestellt werden. Die Entscheidung der Behörde über diesen Antrag ist ein Verwaltungsakt und somit anfechtbar^{15,16}. Alternativ kann eine Gegendarstellung zur Personalakte eingereicht werden¹⁵.

Auch im Arbeitsverhältnis können Mitarbeiter versuchen, unfaire oder fehlerhafte Beurteilungen anzufechten¹⁷. Dies kann zu einer Steigerung der Arbeitszufriedenheit und zur Verbesserung von Karriereaussichten führen¹⁷. Anwälte können Arbeitnehmer dabei unterstützen, ihre Rechte zu verstehen und ggf. rechtliche Schritte einzuleiten¹⁷.

Für tarifliche Leistungsbeurteilungen, wie sie beispielsweise in der Metall- und Elektroindustrie vorkommen, gibt es

oft zweistufige Verfahren vor paritätisch besetzten Gremien, die eine Beanstandung ermöglichen^{18,19}.

Rechtsprechung und Besonderheiten

- Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat seine Rechtsprechung zur Darlegungs- und Beweislast bestätigt: Der Arbeitnehmer trägt die Beweislast für eine gute oder sehr gute Gesamtbewertung¹⁰.
- Eine jährliche „Performance-Beurteilung“ ist kein Arbeitszeugnis im Sinne des § 109 GewO, und die Regeln zur Beweislast bei Zeugnisbewertungen sind nicht unmittelbar anwendbar⁹.
- Die Festlegung von Beurteilungskriterien und -verfahren ist grundsätzlich mitbestimmungspflichtig für den Betriebsrat⁸.
- In Fällen, in denen eine paritätische Kommission zur Leistungsbeurteilung eine unverbindliche Entscheidung trifft, kann das Gericht die Leistungsbeurteilung vornehmen¹⁸.

Die Leistungsbeurteilung ist ein wichtiges Instrument, das jedoch rechtssicher und fair gestaltet sein muss, um seine positive Wirkung auf Mitarbeitermotivation und Unternehmenserfolg zu entfalten^{4,5,7}.# Leistungsbeurteilung

Zulässige Beurteilungskriterien

Führungskräfte dürfen nur das bewerten, was arbeitsvertraglich festgelegt ist und im Arbeitsverhältnis erwartet werden kann⁸. Dies umfasst primär:

Arbeitsleistung und fachliche Kompetenz: Arbeitsergebnisse, Kundenorientierung, Zielerreichung, Arbeitseffizienz, Problemlösungsfähigkeit^{7,8}.

Arbeitsverhalten und soziale Kompetenz: Teamfähigkeit, Verhalten gegenüber Kollegen, Kunden und Vorgesetzten⁸.

Faktoren ohne Einfluss auf die fachliche oder soziale Kompetenz am Arbeitsplatz dürfen nicht berücksichtigt werden⁸.

Transparenz und Objektivität

Eine faire und transparente Leistungsbeurteilung ist essenziell für das Vertrauen und die Motivation der Mitarbeiter⁷. Dies erfordert:

Klare Definition der Bewertungsmaßstäbe: Kriterien sollten eindeutig, für alle zugänglich und idealerweise schriftlich festgehalten sein⁷.

Berücksichtigung quantitativer und qualitativer Faktoren: Sowohl messbare Indikatoren (z.B. Zielerreichung) als auch weiche Faktoren (z. B. Teamfähigkeit) sollten einbezogen werden.

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) verbietet Diskriminierung aufgrund von Merkmalen wie Geschlecht, ethnischer Herkunft, Religion, Behinderung, Alter oder sexueller Identität⁷. Leistungsbeurteilungen müssen diesen Vorgaben strikt entsprechen⁷.

Dokumentationspflicht

Jede Leistungsbeurteilung muss schriftlich festgehalten werden, einschließlich der Bewertung der einzelnen Leistungskriterien und daraus resultierender Konsequenzen wie Zielsetzungen oder Entwicklungsmaßnahmen⁷. Diese Dokumentation sorgt für Nachvollziehbarkeit und Transparenz⁷.

Datenschutz

Bei der Dokumentation von Leistungsbeurteilungen müssen Datenschutzvorschriften beachtet werden. Beurteilungen sollten ausschließlich in der Personalakte archiviert und die Einsichtsrechte klar geregelt sein⁸.

Mitbestimmung des Betriebsrats

Bei der Installation allgemeiner Grundsätze zur Mitarbeiterbeurteilung oder eines Beurteilungsverfahrens im Betrieb besteht ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats gemäß § 94 Abs. 2 Betriebsverfassungsgesetz

(BetrVG)⁸. Der Betriebsrat kann das Beurteilungssystem und die Beurteilungskriterien überprüfen⁸. Mitarbeiter haben zudem das Recht, einen Vertreter des Betriebsrats zum Beurteilungsgespräch hinzuzuziehen⁸.

Leistungsbeurteilung im Arbeitszeugnis

Eine jährliche „Performance-Beurteilung“ ist nicht mit einem Arbeitszeugnis gleichzusetzen⁹. Arbeitszeugnisse dienen der Information zukünftiger Arbeitgeber und unterliegen besonderen rechtlichen Regelungen gemäß § 109 GewO⁹. Die Richtigkeit der reinen Beurteilung selbst kann gerichtlich nicht überprüft werden, wohl aber der Beurteilungsvorgang auf die Überschreitung des dem Arbeitgeber zustehenden Beurteilungsspielraums⁹.

Quellen:

FN 1: <https://www.getyourlawyer.ch/arbeitsrecht/mitarbeiterbeurteilung/>
 FN 2: <https://recruitee.com/de/blog/leistungsbeurteilung-anleitung>
 FN 3: <https://www.qualtrics.com/de/erlebnismanagement/mitarbeiter/leistungsbeurteilung/>
 FN 4: <https://www.rogator.de/wissenswertes/fachwissen-employee-feedback/leistungsbeurteilung-mitarbeiter/>
 FN 5: <https://www.business-wissen.de/hb/leistungsbeurteilung-ziele-regeln-rechtliches/>
 FN 6: <https://hire.workwise.io/hr-praxis/personalentwicklung/leistungsbeurteilung>
 FN 7: <https://www.socialsolutions.group/leistungsbeurteilung-faire-und-effektive-bewertungssysteme/>
 FN 8: <https://www.business-wissen.de/hb/mitarbeiterbeurteilung-rechte-und-pflichten-laut-gesetz/>
 FN 9: <https://www.heuking.de/de/news-events/newsletter-fachbeitraege/artikel/eine-jaehrliche-performance-beurteilung-ist-kein-arbeitszeugnis.html>
 FN 10: <https://www.heuking.de/de/news-events/newsletter-fachbeitraege/artikel/leistungsbeurteilung-im-zeugnis.html>
 FN 11: <http://www.arbeitsrecht-schwetzingen.de/arbeitszeugnis-beweislast-des-arbeitgebers-bei-durchschnittlicher-bewertung/>
 FN 12: <https://www.heldt-zuelch.de/arbeitszeugnis-darlegungs-und-beweislast-fur-gute-leistungsbewertung/>
 FN 13: <https://www.arbeitsrechtsiegen.de/artikel/beweislast-fuer-unterdurchschnittliche-arbeitnehmerleistung-reicht-ein-einzelfall/>
 FN 14: <https://www.anwaltonline.com/arbeitsrecht/urteile/37868/darlegungs-und-beweislast-fuer-die-leistungsbewertung-im-arbeitszeugnis>
 FN 15: <https://www.michaelbertling.de/beamtenrecht/beurteilung0101.htm>
 FN 16: <https://ulrich-hallermann.com/beurteilung-beamte/>
 FN 17: <https://fastercapital.com/de/inhalt/Nachteilige-Massnahmen-und-Leistungsbewertung--Unfaire-Bewertungen-in-Frage-stellen.html>
 FN 18: <https://www.bundesarbeitsgericht.de/entscheidung/10-azr-183-15/>
 FN 19: <https://openjur.de/u/2344460.html>

Fazit/Praxistipps für Arbeitgeber zur Leistungsbeurteilung

Rechtliche Grundlagen beachten: Stellen Sie sicher, dass Ihre Leistungsbeurteilungen stets den rechtlichen Vorgaben entsprechen. Dies beinhaltet insbesondere die Beachtung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG), das Benachteiligungen aufgrund von Faktoren wie Rasse, ethnischer Herkunft, Geschlecht, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter oder sexueller Identität verbietet.^{1,2,3}

Objektivität und Nachvollziehbarkeit gewährleisten: Sorgen Sie für ein Bewertungssystem, das auf einheitlichen, transparenten und nachvollziehbaren Kriterien basiert. Auch wenn ein subjektiver Anteil nicht vollständig zu vermeiden ist, sollten klare Messgrößen und Beobachtungen die Grundlage bilden.^{1,4,5,6,7}

Ziele vorab definieren: Vereinbaren Sie mit Ihren Mitarbeitern im Vorfeld klare, schriftlich festgehaltene Ziele. Diese Zielvereinbarungen dienen als wichtige Grundlage für die spätere Bewertung und helfen, Leistungserwartungen transparent zu machen.^{6,8}

Kontinuierliche Beobachtung und Dokumentation: Führen Sie über den gesamten Beurteilungszeitraum hinweg fortlaufend Aufzeichnungen über die Leistungen und das Verhalten Ihrer Mitarbeiter. Notieren Sie sowohl positive als auch negative Beobachtungen, um eine umfassende und fundierte Beurteilung zu ermöglichen.^{4,9,10}

Regelmäßiges und zeitnahes Feedback geben: Integrieren Sie Leistungsbeurteilungen als festen Bestandteil in Ihre Personalentwicklung und führen Sie sie regelmäßig durch. Geben Sie den Mitarbeitern zeitnah Rückmeldungen zu ihrer Leistung und ihrem Verhalten, um Entwicklungsmöglichkeiten aufzuzeigen.^{4,8,11}

Individualität berücksichtigen: Beurteilen Sie Leistungen im Bezug zur spezifischen Stelle, Funktion und Position des Mitarbeiters. Berücksichtigen Sie dabei die individuellen Fähigkeiten, den fachlichen Hintergrund, die Auffassungsgabe und die Arbeitsweise der Person.^{4,12,13}

Konkrete Beispiele und Details anführen: Beschreiben Sie Leistungen möglichst konkret und nachvollziehbar. Allgemeine Formulierungen sind weniger aussagekräftig als spezifische Beispiele für erreichte Erfolge und die Art der Aufgabenerfüllung.¹²

Kritik konstruktiv und vertraulich äußern: Führen Sie Kritikgespräche stets im vertraulichen Rahmen, idealerweise unter vier Augen. Konzentrieren Sie sich auf sachliche Kritikpunkte und bieten Sie Unterstützung bei der Verbesserung an. Lob hingegen kann auch vor Publikum ausgesprochen werden.⁴

Mitarbeiterfeedback aktiv einholen: Ermutigen Sie Ihre Mitarbeiter, ebenfalls Feedback zu geben, zum Beispiel zum Führungsstil oder den Arbeitsbedingungen. Eine solche Aufwärtsbeurteilung kann wertvolle Erkenntnisse liefern und eine Kultur des offenen Dialogs fördern.^{4,11,14}

Vermeidung von Diskriminierung bei Ausfallzeiten: Berücksichtigen Sie persönliche, familien- oder gesundheitsbedingte Ausfallzeiten sowie dadurch verlängerte Ausbildungs- oder Qualifikationszeiten angemessen und diskriminierungsfrei. Das AGG schützt unter anderem Personen mit Behinderung oder aufgrund familiärer Verpflichtungen.^{1,2}

Arbeitszeugnisse sorgfältig formulieren: Achten Sie bei Arbeitszeugnissen auf eine wohlwollende und wahrheitsgemäße Formulierung. Beachten Sie, dass die Gesamtleistung des Mitarbeiters gewürdigt werden sollte. Für eine überdurchschnittliche Bewertung trägt der Arbeitnehmer die Beweislast, während der Arbeitgeber eine unterdurchschnittliche Bewertung begründen und nachweisen muss.^{15,16} Bei der Leistungsbeurteilung im Arbeitszeugnis sind auch sogenannte "Zufriedenheitsformeln" von Bedeutung; "stets zu unserer Zufriedenheit" wird beispielsweise als durchschnittliche, befriedigende Leistung interpretiert.¹⁶

Quellen:

FN 1: <https://wissenschaftliche-integritaet.de/kommentare/individuelle-leistungsbewertung-und-ausschluss-von-diskriminierung/>

FN 2: <https://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/wir-beraten-sie/materialien-fuer-ratsuchende/arbeitsrecht/arbeitsrecht.html>

FN 3: https://www.netzwerk-iq.de/fileadmin/Redaktion/Downloads/IQ_Publikationen/Allgemeine_Publikationen/IQ_F%C3%BCr_Vielfalt_gegen_Diskriminierung.pdf

FN 4: <https://hire.workwise.io/hr-praxis/personalentwicklung/leistungsbeurteilung>

FN 5: <https://pgherne.de/wp-content/uploads/2017/09/allgemeine-grundsaeetze-leistungsbewertung.pdf>

FN 6: <https://recruitee.com/de/blog/leistungsbeurteilung-anleitung>

FN 7: <https://www.deutsche-handwerks-zeitung.de/leistungsbeurteilung-von-mitarbeitern-wie-sinnvoll-ist-das-159475/>

FN 8: <https://www.business-wissen.de/hb/leistungsbeurteilung-ziele-regeln-rechtliches/>

FN 9: <https://karrierebibel.de/wp-content/uploads/2023/06/Leistungsbeurteilung-Checkliste-Mitarbeiter.pdf>

FN 10: <https://selbststaendigkeit.de/fuehrung/mitarbeiterbeurteilung/>

FN 11: <https://de.indeed.com/recruiting/c/info/tipps-leistungsbeurteilung-mitarbeiter>

FN 12: https://www.careerservices.uzh.ch/dam/jcr:00000000-30e4-302c-ffff-ffffe44bcd4b/arbeitszeugnis_checkliste.pdf

FN 13: https://www.verwaltung.uni-halle.de/DEZERN3/internet/personalentwicklung/leitfaden_arbeitszeugnisse.pdf

FN 14: <https://clickup.com/de/blog/142358/tipps-zur-leistungsbeurteilung-fuer-mitarbeiter>

FN 15: <https://www.arbeitszeugnisportal.de/arbeitszeugnis-leistungsbeurteilung/>

FN 16: <https://www.arbeitsrechtsiegen.de/artikel/arbeitszeugnis-leistungs-und-verhaltensbeurteilung/>

Leitende Angestellte

Leitende Angestellte sind Arbeitnehmer mit besonderen Befugnissen und Verantwortlichkeiten im Unternehmen, die sie von anderen Beschäftigten abgrenzen^{1,2}. Die genaue arbeitsrechtliche Definition ist komplex und unterscheidet sich je nach gesetzlichem Kontext, insbesondere im Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) und im Kündigungsschutzgesetz (KSchG)^{1,3}. Es ist wichtig zu betonen, dass die Bezeichnung im Arbeitsvertrag allein nicht ausschlaggebend ist; entscheidend sind die tatsächlichen Verhältnisse und ausgeübten Funktionen^{1,4,5,6}.

Kriterien für die Einordnung als leitender Angestellter

Obwohl es keine pauschale Definition gibt, lassen sich gemeinsame Kriterien für die Einordnung als leitender Angestellter ableiten:

Einstellungs- und Entlassungsbefugnis: Dies ist ein zentrales Kriterium. Ein leitender Angestellter muss befugt sein, eigenständig Arbeitnehmer einzustellen oder zu entlassen^{1,4,5,7,8,9}. Diese Befugnis muss im Außen- und Innenverhältnis bestehen und die Entscheidung allein beim Angestellten liegen⁴. Die Befugnis muss sich zudem auf eine signifikante Anzahl von Beschäftigten beziehen^{4,5}.

Generalvollmacht oder Prokura: Der Besitz einer Generalvollmacht oder Prokura kann ebenfalls zur Einordnung als leitender Angestellter führen, vorausgesetzt, die Prokura ist auch im Verhältnis zum Arbeitgeber nicht unbedeutend^{1,5,9}.

Wahrnehmung wesentlicher unternehmerischer Aufgaben: Dazu gehören Aufgaben, die für den Bestand und die Entwicklung des Unternehmens von Bedeutung sind und besondere Erfahrungen und Kenntnisse erfordern. Entscheidend ist, dass der Angestellte diese Aufgaben weitgehend weisungsfrei erfüllt oder maßgeblich beeinflusst^{4,9}. Dies kann sich auf wirtschaftliche, kaufmännische, technische, organisatorische, personelle oder wissenschaftliche Bereiche erstrecken⁹.

Der genaue Status als leitender Angestellter wird oft im Einzelfall geprüft, wobei auch die Leitungsebene oder das regelmäßige Jahresentgelt als Indikatoren dienen können^{10,11}.

Abgrenzung zu Führungskräften

Nicht jede Führungskraft ist automatisch ein leitender Angestellter im arbeitsrechtlichen Sinne^{5,12}. Der Begriff "Führungskraft" entstammt eher der Organisationstheorie und bezeichnet Personen mit Führungsaufgaben wie Planung, Organisation und Mitarbeiterführung. Entscheidend für den Status als leitender Angestellter ist das Maß an selbstständiger Entscheidungsgewalt und die Nähe zur Geschäftsleitung, nicht allein die Vorgesetztenfunktion oder die Anzahl der unterstellten Mitarbeiter^{2,12}. Beispielsweise kann ein Abteilungsleiter mit Budgetverantwortung, aber ohne autonome Personalentscheidungen, nicht als leitender Angestellter nach dem BetrVG gelten⁸.

Rechtliche Besonderheiten für leitende Angestellte

Die Einordnung als leitender Angestellter hat mehrere arbeitsrechtliche Konsequenzen:

Kündigungsschutz: Leitende Angestellte unterliegen zwar grundsätzlich dem Kündigungsschutzgesetz (KSchG), jedoch mit Einschränkungen^{1,3,6,10}. Arbeitgeber haben im Falle einer unwirksamen Kündigung die Möglichkeit, die Auflösung des Arbeitsverhältnisses gerichtlich zu beantragen und eine Abfindung zu zahlen, ohne dass ein eigener Grund für die Kündigung vorliegen muss^{1,3,4,6,11,13,14}. Dies erleichtert dem Arbeitgeber die Trennung^{1,13}. Im Kündigungsschutzprozess können leitende Angestellte jedoch durch einen Auflösungsantrag den Wiedereinstieg in den Beruf verhindern und stattdessen eine Abfindung erhalten^{13,14}. Die Hürden für Massenentlassungsanzeigen nach EU-Richtlinien entfallen für leitende Angestellte¹⁴.

Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG): Für leitende Angestellte im Sinne des BetrVG gilt das Betriebsverfassungsgesetz nicht^{9,10,11,14}. Das bedeutet, dass sie weder vom Betriebsrat vertreten werden noch bei dessen Wahl wahlberechtigt oder wählbar sind^{2,13,14}. Stattdessen können sie sich in einem eigenen Gremium, dem Sprecherausschuss, zusammenschließen^{9,13}. Leitende Angestellte werden auch nicht zur Berechnung der für die Wahl eines Betriebsrats maßgeblichen Mitarbeiterzahl herangezogen¹¹.

Arbeitszeitgesetz (ArbZG): Leitende Angestellte sind in der Regel vom Arbeitszeitgesetz ausgenommen^{9,11,12,13,14}. Das bedeutet, dass Regelungen zu Höchstarbeitszeiten und Ruhezeiten nicht zwingend für sie gelten und längere Arbeitszeiten, auch an Sonn- und Feiertagen, möglich sind^{6,13,14}. Dennoch muss die Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer gewahrt bleiben¹¹. In der Regel haben leitende Angestellte keinen Anspruch auf Überstundenvergütung, da dies durch ihr oft höheres Gehalt abgedeckt ist¹¹.

Besondere Treuepflichten: Aufgrund ihrer Stellung und Nähe zur Geschäftsleitung werden leitende Angestellte oft mit strengeren Verhaltenspflichten und erhöhten Treuepflichten konfrontiert. Fehlverhalten im privaten Bereich, das bei anderen Arbeitnehmern keine arbeitsrechtlichen Konsequenzen hätte, kann bei leitenden Angestellten eine Kündigung rechtfertigen, wenn es das Ansehen des Arbeitgebers schädigt^{6,7,13,14}.

Abfindung für leitende Angestellte

Leitende Angestellte haben in der Regel einen Anspruch auf eine Abfindung, insbesondere wenn das Arbeitsverhältnis gerichtlich aufgelöst wird^{13,14}. In der Praxis können die Verhandlungschancen für eine gute oder sogar höhere Abfindung für leitende Angestellte oft besser sein als für normale Arbeitnehmer, da das besondere Vertrauensverhältnis eine Rolle spielt⁶. Die Höhe der Abfindung wird vom Gericht festgesetzt, wobei oft die Regelabfindung als Grundlage dient¹¹.

Sprecherausschuss

In Betrieben mit in der Regel zehn leitenden Angestellten im Sinne des § 5 Abs. 3 BetrVG kann ein Sprecherausschuss der leitenden Angestellten gebildet werden^{9,13}. Dieser vertritt die Belange der leitenden Angestellten und hat Informations- und Konsultationsrechte, die jedoch im Vergleich zu den Rechten des Betriebsrats als schwächer eingestuft werden⁹.

Quellen:

- FN 1: <https://www.rundstedt.de/wissen/arbeitsrechtliche-besonderheiten-fuer-leitende-angestellte>
- FN 2: <https://www.mtrlegal.com/wiki/leitende-angestellte/>
- FN 3: <https://www.ra-baer-arbeitsrecht.de/rechts-service/arbeitsrechtslexikon-fuer-arbeitnehmer/leitende-angestellte/>
- FN 4: <https://naegele-arbeitsrecht.eu/leitende-angestellte/>
- FN 5: <https://www.fachanwalt-kohnen.de/arbeitsrecht/leitende-angestellte/>
- FN 6: <https://www.rechtsanwaelte-arbeitsrecht-lw.de/Leitende-Angestellte/>
- FN 7: https://www.hensche.de/Rechtsanwalt_Arbeitsrecht_Handbuch_Leitender_Angestellter.html
- FN 8: <https://ra-gottier.de/leitende-angestellte-rechte/>
- FN 9: <https://www.kgk-kanzlei.de/rechtsgebiete/arbeitsrecht/leitender-angestellter/>
- FN 10: https://de.wikipedia.org/wiki/Leitender_Angestellter
- FN 11: <https://www.rae-schreiner.de/lexikon/leitender-angestellter/>
- FN 12: <https://alster-rechtsanwaelte.de/leitender-angestellter-definition/>
- FN 13: <https://www.hk-recht.de/arbeitsrecht-fuehrungskraefte-leitende-angestellte/>
- FN 14: <https://www.anwalt.de/rechtstipps/leitender-angestellter-171981.html>

Fazit/Praxistipps für Arbeitgeber im Umgang mit leitenden Angestellten

Status klar definieren und dokumentieren: Da die rechtliche Definition eines leitenden Angestellten je nach Gesetz variieren kann (z. B. Kündigungsschutzgesetz vs. Betriebsverfassungsgesetz), ist es entscheidend, den Status des Mitarbeiters genau zu prüfen und dies klar im Arbeitsvertrag oder in einer gesonderten Vereinbarung zu dokumentieren^{1,2,3,4}. Dies hilft, spätere Unklarheiten bei Kündigungen oder Mitbestimmungsfragen zu vermeiden.

Kündigungsschutz – Besonderheiten beachten: Während leitende Angestellte grundsätzlich Kündigungsschutz genießen, ist dieser im Vergleich zu anderen Arbeitnehmern eingeschränkt^{2,5}. Arbeitgebern ist es erleichtert, sich von leitenden Angestellten zu trennen, insbesondere durch einen Auflösungsantrag, der oft ohne Angabe von Gründen gestellt werden kann^{3,6}. Klären Sie die genauen Kündigungsmodalitäten und Fristen, die je nach Dauer der Betriebszugehörigkeit gelten².

Keine Anhörung des Betriebsrats notwendig: Bei der Kündigung von leitenden Angestellten muss der Betriebsrat nicht angehört werden, da diese nicht als Arbeitnehmer im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes gelten^{5,6}. Stattdessen ist, falls ein Sprecherausschuss gewählt wurde (ab 10 leitenden Angestellten), dieser vor der Kündigung zu beteiligen^{5,6}.

Höhere Anforderungen an Verhalten und Treue: Aufgrund ihrer Nähe zum Arbeitgeber und ihrer unternehmerischen Aufgaben haben leitende Angestellte oft strengere Verhaltenspflichten⁵. Fehlverhalten, das bei anderen Mitarbeitern möglicherweise folgenlos bliebe, kann bei leitenden Angestellten aufgrund der möglichen Rufschädigung des Unternehmens eine Kündigung rechtfertigen^{5,7}. Betonen Sie dieses erhöhte Vertrauensverhältnis und die damit verbundenen Pflichten.

Arbeitszeitregelungen: Das Arbeitszeitgesetz findet auf leitende Angestellte in der Regel keine Anwendung⁷.

Dies erlaubt eine größere Flexibilität bei der Gestaltung der Arbeitszeit, ohne die Beschränkungen der täglichen oder wöchentlichen Höchstarbeitszeiten beachten zu müssen^{5,7}.

Abfindungsregelungen: Obwohl leitende Angestellte einen Kündigungsschutz genießen, sind die Möglichkeiten zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses für den Arbeitgeber erleichtert^{2,6}. Dies kann dazu führen, dass höhere Abfindungen als bei anderen Arbeitnehmern zu verhandeln sind, da oft ein Monatsbruttogehalt pro Beschäftigungsjahr als Richtgröße gilt⁸. Stellen Sie sich auf Verhandlungen über Abfindungen ein und ziehen Sie die Einschaltung eines erfahrenen Anwalts in Erwägung.

Mitarbeiterüberwachung – Grenzen respektieren: Auch bei leitenden Angestellten sind die Grundsätze der Mitarbeiterüberwachung zu beachten^{9,10}. Überwachung ist nur unter Beachtung der Verhältnismäßigkeit und meist nur mit Zustimmung des Arbeitnehmers oder bei Vorliegen eines berechtigten Interesses (z. B. Aufklärung von Diebstahl) zulässig. Heimliche Überwachung, insbesondere in sensiblen Bereichen wie Toiletten oder Umkleiden, ist untersagt^{9,10}.

Besondere Pflichten und Verantwortlichkeiten: Leitende Angestellte tragen eine eigene unternehmerische Verantwortung und handeln oft mit erheblichem Entscheidungsspielraum³. Diese Stellung im "Arbeitgeberlager" bringt besondere Treuepflichten mit sich^{3,5,8}. Dies sollte bei der Vertragsgestaltung und im täglichen Umgang berücksichtigt werden.

Quellen:

FN 1: <https://www.ra-baer-arbeitsrecht.de/rechts-service/arbeitsrechtslexikon-fuer-arbeitnehmer/leitende-angestellte/>

FN 2: <https://www.ra-croset.de/themen/leitende-angestellte-kuendigung/>

FN 3: <https://www.rundstedt.de/wissen/arbeitsrechtliche-besonderheiten-fuer-leitende-angestellte>

FN 4: <https://ra-gottier.de/leitende-angestellte-rechte/>

FN 5: https://www.hensche.de/Rechtsanwalt_Arbeitsrecht_Handbuch_Leitender_Angestellter.html

FN 6: <https://abfindungshero.de/kuendigung-leitender-angestellter/>

FN 7: <https://www.hk-recht.de/arbeitsrecht-fuehrungskraefte-leitende-angestellte/>

FN 8: <https://www.rechtsanwaelte-arbeitsrecht-lw.de/Leitende-Angestellte/>

FN 9: <https://www.arbeitsrechte.de/mitarbeiterueberwachung/>

FN 10: <https://www.kanzlei-chevalier.de/blog/mitarbeiterueberwachung>

Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz

Das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG), auch bekannt als Lieferkettengesetz, verpflichtet Unternehmen, Menschenrechte und Umweltschutz in ihren globalen Lieferketten zu achten. Dies bedeutet, dass Unternehmen Verantwortung für Missstände entlang der gesamten Wertschöpfungskette übernehmen müssen, nicht nur für ihr eigenes Handeln. Das Gesetz trat am 1. Januar 2023 in Kraft und gilt seit dem 1. Januar 2024 für ansässige Unternehmen mit mindestens 1.000 Beschäftigten^{1,2,3,4,5}. Ursprünglich galt es für Unternehmen mit mindestens 3.000 Beschäftigten^{2,4,5,6,7}. Die Einhaltung der Sorgfaltspflichten wird durch das Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle (BAFA) überwacht, das bei Verstößen Zwangs- und Bußgelder verhängen kann^{1,2,8}.

Geltungsbereich und Anwendungszeitpunkte

Das LkSG richtet sich an Unternehmen mit Hauptverwaltung, Hauptniederlassung, Verwaltungssitz, satzungsmäßigem Sitz oder Zweigniederlassung^{2,3}.

Seit 1. Januar 2023: Unternehmen mit mindestens 3.000 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern im Inland^{2,4,5,6,7}.

Seit 1. Januar 2024: Unternehmen mit mindestens 1.000 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern im Inland^{1,2,3,4,5}.

Auch kleinere Unternehmen oder ausländische Zulieferer können indirekt betroffen sein, wenn sie Teil der Lieferkette eines direkt vom Gesetz betroffenen Unternehmens sind. Ihnen drohen jedoch keine direkten Bußgelder³.

Wesentliche Sorgfaltspflichten der Unternehmen

Die Unternehmen sind verpflichtet, menschenrechtliche und umweltbezogene Risiken in ihren Lieferketten zu identifizieren, zu bewerten, zu priorisieren und geeignete Maßnahmen zu ergreifen^{3,9,10,11}. Dies umfasst konkret:

Feststellung einer betriebsinternen Zuständigkeit: Benennung einer verantwortlichen Person oder Stelle im Unternehmen für das Lieferkettenmanagement¹.

Einrichtung eines Risikomanagements: Etablierung eines Systems zur Identifizierung, Prävention und Minimierung von Risiken^{1,2,3,10,11}.

Durchführung regelmäßiger Risikoanalysen: Ermittlung von menschenrechtlichen und umweltrechtlichen Risiken im eigenen Geschäftsbereich und bei direkten sowie indirekten Zulieferern^{1,3,9}.

Abgabe und Veröffentlichung einer Grundsatzerklärung: Darlegung der Haltung des Unternehmens zu Menschenrechten und Umweltschutz in der Lieferkette^{1,2,3}.

Verankerung von Präventionsmaßnahmen: Entwicklung und Umsetzung von Strategien zur Vermeidung von festgestellten Risiken^{1,3}.

Ergreifen von Abhilfemaßnahmen: Unverzügliche Maßnahmen zur Behebung festgestellter Rechtsverstöße, idealerweise in Zusammenarbeit mit dem Zulieferer^{1,3,10}.

Einrichtung von Beschwerdeverfahren: Schaffung von Mechanismen, über die betroffene Personen Missstände melden können^{1,2,3,10,11}.

Dokumentation und Berichterstattung: Nachweis über das Management der Sorgfaltspflichten und Erstellung von Berichten^{1,2,3}.

Geschützte Rechtspositionen und arbeitsrechtliche Relevanz

Das LkSG schützt eine Reihe von Menschenrechten, die sich aus elf international anerkannten Übereinkommen ergeben. Aus arbeitsrechtlicher Sicht sind insbesondere relevant:

- Verbot von Kinderarbeit^{1,9,10}.
- Verbot von Zwangsarbeit und Sklaverei^{1,9,10,11}.
- Achtung der geltenden Pflichten des Arbeitsschutzes und der Arbeitsbedingungen^{1,7,9,10}.
- Beachtung der Koalitionsfreiheit und des Rechts auf Vereinigungsfreiheit sowie auf Tarifverhandlungen^{1,7,9,11}.

- Verbot der Ungleichbehandlung und Diskriminierung^{1,9}.
- Zahlung eines angemessenen und existenzsichernden Lohns^{1,7,9,11}.
- Verbot der Missachtung des Rechts auf Zugang zu Nahrung und Wasser¹¹.

Das Gesetz zielt darauf ab, die Einhaltung grundlegender internationaler Standards zu verbessern und nicht zwangsläufig deutsche Arbeitsrechtsstandards in den Lieferketten zu etablieren⁹. Die Einschaltung von Abteilungen wie dem Personalwesen (HR) ist aufgrund der engen Verwandtschaft vieler geschützter Positionen mit dem Arbeitsrecht denkbar⁹.

Durchsetzung und Sanktionen

Die Durchsetzung des Gesetzes obliegt dem Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle (BAFA), das mit weitreichenden Kontroll- und Eingriffsbefugnissen ausgestattet ist. Dazu gehören die Befugnis, Geschäftsräume zu betreten, Auskünfte zu verlangen, Unterlagen einzusehen und die Vornahme konkreter Handlungen anzuordnen. Diese Anordnungen können durch die Verhängung von Zwangsgeldern durchgesetzt werden^{1,2,8}. Verstöße gegen das LkSG können zudem zu administrativen Geldstrafen führen¹¹.

Weiterentwicklung und EU-Harmonisierung

Das LkSG soll in Zukunft durch ein Gesetz zur internationalen Unternehmensverantwortung ersetzt werden, das die EU-Richtlinie über die Sorgfaltspflichten von Unternehmen im Hinblick auf Nachhaltigkeit (CSDDD) umsetzen wird^{2,12}. Ziel ist eine europaweit harmonisierte und bürokratiearme Umsetzung^{2,12}. Bis dahin werden Anpassungen am LkSG vorgenommen, um die Handhabung für Unternehmen zu erleichtern und die Anwendungsfreundlichkeit zu erhöhen¹³.

Quellen:

- FN 1: <https://www.bmas.de/DE/Service/Gesetze-und-Gesetzesvorhaben/Gesetz-Unternehmerische-Sorgfaltspflichten-Lieferketten/gesetz-unternehmerische-sorgfaltspflichten-lieferketten.html>
- FN 2: <https://www.csr-in-deutschland.de/DE/Wirtschaft-Menschenrechte/Gesetz-ueber-die-unternehmerischen-Sorgfaltspflichten-in-Lieferketten/gesetz-ueber-die-unternehmerischen-sorgfaltspflichten-in-lieferketten.html>
- FN 3: <https://www.robin-data.io/datenschutz-akademie/wiki/lieferkettengesetz-lksg-sorgfaltspflichten-unternehmen>
- FN 4: <https://www.kleeberg.de/2021/10/18/die-unternehmerische-sorgfaltspflichten-in-lieferketten/>
- FN 5: <https://www.youtube.com/watch?v=PKTbBNQ1-fQ>
- FN 6: https://www.boeckler.de/fpdf/HBS-008799/p_fofoe_WP_320_2024.pdf
- FN 7: <https://efarbeitsrecht.net/arbeitsrecht-und-arbeitsschutz-in-der-lieferkette/>
- FN 8: <https://www.haendlerbund.de/de/ratgeber/recht/lieferkettensorgfaltspflichtgesetz>
- FN 9: https://www.haufe.de/personal/arbeitsrecht/lieferkettengesetz-nimmt-unternehmen-in-die-pflicht_76_574940.html
- FN 10: <https://www.bmz.de/resource/blob/154774/lieferkettengesetz-faktenpapier-partnerlaender-eng-bf.pdf>
- FN 11: <https://www.csr-in-deutschland.de/EN/Business-Human-Rights/Supply-Chain-Act/supply-chain-act.html>
- FN 12: <https://www.bmas.de/DE/Service/Gesetze-und-Gesetzesvorhaben/gesetz-zur-aenderung-des-lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes.html>
- FN 13: <https://www.bmas.de/DE/Service/Presse/Themen/Lieferkettengesetz-Pressemitteilungen-Meldungen/lieferkettengesetz-pressemitteilungen-meldungen.html>

Fazit/Praxistipps für Arbeitgeber

Die Einführung des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes (LkSG) erfordert von Unternehmen, proaktiv Maßnahmen zu ergreifen, um Menschenrechts- und Umweltstandards in ihren globalen Lieferketten sicherzustellen. Folgende Praxistipps können Arbeitgebern helfen, die Anforderungen des Gesetzes zu erfüllen:

Benennung einer zuständigen Person oder Abteilung: Legen Sie intern klar fest, wer für die Einhaltung des LkSG verantwortlich ist. Dies kann ein spezialisierter Menschenrechtsbeauftragter sein, dessen Aufgaben in den Bereichen Risikomanagement und Überwachung angesiedelt sind^{1,2}.

Etablierung eines Risikomanagementsystems: Entwickeln Sie ein System zur systematischen Erfassung und Bewertung von Menschenrechts- und Umwelt Risiken in Ihrer gesamten Lieferkette. Dieses System sollte auch Maßnahmen zur Risikominimierung und zur Verhinderung oder Beendigung von Verstößen beinhalten^{2,3,4}.

Durchführung von Risikoanalysen: Analysieren Sie regelmäßig, ob und in welchem Ausmaß Ihr Unternehmen Risiken im Hinblick auf Menschenrechte und Umweltstandards verursacht oder zu deren

Verletzung beiträgt. Berücksichtigen Sie dabei sowohl Ihren eigenen Geschäftsbereich als auch die Ihrer direkten und, bei konkreten Hinweisen, auch Ihrer mittelbaren Zulieferer^{3,4,5}.

Erstellung einer Grundsatzerklärung: Formulieren Sie eine klare Grundsatzerklärung zu Ihrer Menschenrechtsstrategie, in der Sie Ihre Erwartungen an die eigenen Beschäftigten und Lieferanten darlegen. Diese Erklärung sollte intern und extern kommuniziert werden^{5,6}.

Verankerung von Präventions- und Abhilfemaßnahmen: Wenn Risiken oder Verstöße festgestellt werden, müssen Sie geeignete Präventions- und Abhilfemaßnahmen ergreifen. Dies kann beispielsweise die Anpassung von Geschäftsbeziehungen oder die Forderung nach Verbesserungen bei Zulieferern umfassen^{3,4,5}.

Einrichtung eines Beschwerdeverfahrens: Implementieren Sie ein internes oder externes Beschwerdeverfahren, über das Risiken und Verstöße in der Lieferkette gemeldet werden können. Stellen Sie sicher, dass Beschwerden ernst genommen, geprüft und bearbeitet werden^{2,4,5,6}.

Dokumentation und Berichterstattung: Dokumentieren Sie alle durchgeführten Maßnahmen und erstellen Sie jährlich einen Bericht für das Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle (BAFA). Dieser Bericht sollte die identifizierten Risiken, die ergriffenen Maßnahmen sowie deren Wirksamkeit und zukünftige Schlussfolgerungen darlegen^{4,5}.

Schulung der Mitarbeiter: Sensibilisieren und schulen Sie Ihre Mitarbeiter, insbesondere im Personalwesen und Einkauf, für die Themen Menschenrechte, Umweltstandards und die Anforderungen des LkSG. Sie könnten Mitarbeiter auch vertraglich oder durch interne Richtlinien zur Beachtung der LkSG-Vorgaben verpflichten^{3,7}.

Einbindung des Betriebsrats und des Wirtschaftsausschusses: Beachten Sie die Beteiligungsrechte des Betriebsrats und des Wirtschaftsausschusses. Insbesondere bei der Umsetzung von Maßnahmen oder bei der Unterrichtung über Sorgfaltspflichten in Lieferketten sind deren Mitbestimmungsrechte zu berücksichtigen^{1,7,8}.

Fokus auf Scheinselbstständigkeit und Drittpersonaleinsatz: Überprüfen Sie besonders den Einsatz von Fremdpersonal und die Konstellation von Schein-Selbstständigkeits bei Ihren Zulieferern, da dies arbeitsrechtliche Compliance-Risiken birgt³.

Berücksichtigung der Sorgfaltspflichten für indirekte Zulieferer: Auch wenn die Pflichten primär für eigene Geschäftsbereiche und unmittelbare Zulieferer gelten, müssen Sie bei „substanziierter Kenntnis“ von Risiken auch mittelbare Zulieferer berücksichtigen^{4,9}.

Quellen:

FN 1: <https://www.advant-beiten.com/aktuelles/arbeitsrechtliche-aspekte-des-lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes>

FN 2: https://www.haufe.de/personal/arbeitsrecht/lieferkettengesetz-nimmt-unternehmen-in-die-pflicht_76_574940.html

FN 3: <https://www.cmshs-bloggt.de/rechtsthemen/sustainability/sustainability-social-and-human-rights/das-neue-lieferkettengesetz-eine-erste-arbeitsrechtliche-betrachtung/>

FN 4: <https://www.lawcode.eu/blog/lieferkettensorgfaltspflichtengesetz/>

FN 5: <https://www.bmas.de/DE/Service/Gesetze-und-Gesetzesvorhaben/Gesetz-Unternehmerische-Sorgfaltspflichten-Lieferketten/gesetz-unternehmerische-sorgfaltspflichten-lieferketten.html>

FN 6: <https://www.d-velop.de/blog/branchenprozesse/lieferkettengesetz/>

FN 7: <https://cms.law.de/deu/publication/das-neue-lieferkettengesetz-aus-arbeitsrechtlicher-perspektive>

FN 8: <https://www.wirtschaftsdienst.eu/inhalt/jahr/2024/heft/12/beitrag/das-lieferkettengesetz-in-der-praxis-einschaetzung-n-durch-betriebsraete.html>

FN 9: <https://shop.bund-verlag.de/das-neue-lieferkettensorgfaltspflichtengesetz-978-3-8487-7195-0>

Lohnsteuerpauschalierung

Die Lohnsteuerpauschalierung stellt eine vereinfachte Methode der Lohnsteuererhebung dar, die unter bestimmten Voraussetzungen anstelle der individuellen Besteuerung nach den elektronischen Lohnsteuerabzugsmerkmalen (ELStAM) angewendet werden kann^{1,2}. Sie dient der Vereinfachung und Verwaltungsentlastung bei bestimmten Lohnbestandteilen, die typischerweise in der Höhe begrenzt oder massenhaft vorkommend sind^{3,4}.

Grundprinzip und Abgrenzung zur individuellen Lohnsteuer

Beim Prinzip der Lohnsteuerpauschalierung wird ein einheitlicher, pauschaler Steuersatz auf spezifische Bezüge angewandt, anstatt die persönlichen Merkmale des Arbeitnehmers wie Steuerklasse und Freibeträge zu berücksichtigen^{3,4}. Der Arbeitgeber wird dabei zum Steuerschuldner der pauschalen Lohnsteuer und übernimmt die Verpflichtung zur Zahlung^{1,4}. Die mit der Pauschalierung abgegoltenen Bezüge werden bei der beschäftigten Person als endgültig versteuert betrachtet und nicht in eine spätere Einkommensteuerveranlagung einbezogen⁴. Dies kann für den Arbeitnehmer vorteilhaft sein, insbesondere wenn er andere Einkünfte hat, die mit einem höheren Grenzsteuersatz versteuert würden³.

Gesetzliche Grundlagen und Anwendungsbereiche

Die rechtlichen Grundlagen für die Lohnsteuerpauschalierung finden sich primär im Einkommensteuergesetz (EStG), insbesondere in den Paragraphen § 40 bis § 40b³. § 611a BGB ermöglicht zudem die vertragliche Vereinbarung einer Pauschalierung¹.

Typische Anwendungsfälle für die Lohnsteuerpauschalierung umfassen:

Kurzfristige und geringfügige Beschäftigungen: Hier können Pauschalsteuersätze von 2% bis 30% zur Anwendung kommen, abhängig von der Art der Beschäftigung und den Bezügen^{1,2,5}. Beispielsweise können Aushilfskräfte in der Landwirtschaft mit 5% pauschal besteuert werden¹.

Zukunftssicherungsleistungen: Beiträge zu Gruppenunfallversicherungen oder zu nicht kapitalgedeckten Pensionskassen können mit einem Pauschalsteuersatz von 20% versteuert werden¹.

Sachzuwendungen und Geschenke: Bestimmte Sachzuwendungen an Arbeitnehmer und Geschäftsfreunde können mit 30% pauschal besteuert werden¹. Dies gilt auch für Sachprämien im Rahmen von Kundenbindungsprogrammen, die mit 2,25% pauschaliert werden können¹. Für Arbeitnehmer können auch Kosten für PC-Ausstattung und Internetnutzung mit 25% pauschaliert werden².

Betriebsveranstaltungen, Erholungsbeihilfen und Mahlzeiten: Arbeitslohn aus Anlass von Betriebsveranstaltungen kann mit 25% pauschal besteuert werden^{2,6}. Erholungsbeihilfen sind bis zu bestimmten Grenzen mit 25% pauschalsteuerbar^{2,7}. Unentgeltliche oder verbilligte Mahlzeiten im Betrieb können ebenfalls mit 25% pauschaliert werden, solange sie nicht als Lohnbestandteile vereinbart sind^{2,6,7}.

Verpflegungsmehraufwendungen: Die steuerpflichtigen Teile von Verpflegungsmehraufwendungen können mit 25% pauschaliert werden, sofern sie bestimmte Grenzen nicht übersteigen^{2,7}.

Lohnsteuerabzug für kurzfristig tätige ausländische Arbeitnehmer: Diese können mit einem Pauschalsteuersatz von 30% besteuert werden^{1,8}.

Nacherhebung von Lohnsteuer: In bestimmten Fällen, wie nach einer Lohnsteuer-Außenprüfung, kann die Lohnsteuer mit einem Durchschnittssteuersatz pauschaliert werden².

Abwälzung der pauschalen Lohnsteuer auf den Arbeitnehmer

In den meisten Fällen kann der Arbeitgeber die Kosten der pauschalen Lohnsteuer auf den Arbeitnehmer übertragen¹. Eine Ausnahme bildet die 30%ige Pauschalbesteuerung von Sachzuwendungen nach § 37b EStG, bei der der Zuwendende die Steuer selbst tragen muss¹. Für Teilzeitbeschäftigte und geringfügig Beschäftigte sowie für kurzfristig tätige ausländische Arbeitnehmer ist die Abwälzung ebenfalls möglich⁸.

Verhältnis zur Sozialversicherung

Die Lohnsteuerpauschalierung hat primär steuerliche Auswirkungen. Die sozialversicherungsrechtliche Einordnung von Bezügen kann abweichend von der steuerlichen Behandlung sein, da sie eigenen Grundsätzen folgt^{1,4}. Allerdings kann eine pauschale Lohnsteuerzahlung in vielen Fällen auch zur Beitragsfreiheit in der Sozialversicherung führen¹. Sachzuwendungen, die mit 30% pauschal versteuert werden, sind jedoch

sozialversicherungspflichtig¹.

Quellen:

FN 1: https://www.tk-lex.tk.de/web/guest/externalcontent?_leongshared_serviceld=2011&_leongshared_externalcontentid=HI521696
 FN 2: <https://www.barmer.de/firmenkunden/sozialversicherung/sozialversicherungslexikon/lohnsteuerpauschalierung-1057796>
 FN 3: <https://de.wikipedia.org/wiki/Lohnsteuerpauschalierung>
 FN 4: <https://www.mtrlegal.com/wiki/lohnsteuerpauschalierung/>
 FN 5: <https://wirtschaftslexikon.gabler.de/definition/pauschalierung-der-lohnsteuer-46537>
 FN 6: <https://www.smartsteuer.de/online/lexikon/p/pauschalierung-der-lohnsteuer/>
 FN 7: <https://www.steuertipps.de/lexikon/l/lohnsteuerpauschalierung>
 FN 8: <https://www.lohn-info.de/lohnsteuerpauschalierung.html>

Fazit/Praxistipps für Arbeitgeber zur Lohnsteuerpauschalierung

Die Lohnsteuerpauschalierung ist ein vereinfachtes Verfahren Lohnsteuerrecht, das Arbeitgebern die Möglichkeit bietet, die Lohnsteuer für bestimmte Leistungen an ihre Mitarbeiter pauschal zu entrichten. Dies kann den bürokratischen Aufwand reduzieren und potenziell Kostenvorteile mit sich bringen, unter anderem durch mögliche Einsparungen bei Sozialversicherungsbeiträgen.^{1,2,3,4}

Anwendungsbereiche der Lohnsteuerpauschalierung verstehen Arbeitgeber sollten sich mit den verschiedenen Möglichkeiten der Lohnsteuerpauschalierung vertraut machen, die das Einkommensteuergesetz (§§ 37b, 40, 40a und 40b EStG) bietet.^{2,3} Die Pauschalierung ist nicht für reguläre Gehaltszahlungen gedacht, sondern für spezifische Lohnbestandteile oder Beschäftigungsverhältnisse.^{1,5}

Minijobs und kurzfristige Beschäftigungen optimal nutzen Für geringfügig entlohnte Beschäftigungen (Minijobs bis 520 Euro monatlich) besteht die Option, die Lohnsteuer pauschal mit 2 % des Bruttoarbeitsentgelts abzuführen, sofern auch pauschale Rentenversicherungsbeiträge gezahlt werden. Dies deckt Lohnsteuer, Solidaritätszuschlag und Kirchensteuer ab.^{1,6,7,8} Bei kurzfristigen Beschäftigungen kann eine Pauschalierung ebenfalls vorteilhaft sein, besonders wenn der individuelle Grenzsteuersatz des Arbeitnehmers hoch ist.^{1,9} Beachten Sie hierbei, dass diese Pauschalierung nicht zulässig ist, wenn der Arbeitnehmer mehrere Minijobs hat, die in Summe die Geringfügigkeitsgrenze überschreiten oder zu einer vollen Rentenversicherungspflicht führen.^{1,10}

Sachbezüge als Mitarbeitermotivation einsetzen Arbeitgeber können Sachzuwendungen an Mitarbeiter und Geschäftspartner unter bestimmten Voraussetzungen pauschal mit 30 % besteuern. Dies betrifft beispielsweise Geschenke, die einen Wert von 10 Euro übersteigen.^{1,11} Hierzu zählen auch andere Mitarbeiter-Benefits wie Essenszuschüsse, Jobtickets oder Fitnessangebote.¹² Die Übernahme der Pauschalsteuer für Sachzuwendungen macht die Leistungen für den Arbeitnehmer attraktiver, da der geldwerte Vorteil dann steuerfrei ist, obwohl oft Sozialversicherungsbeiträge anfallen.¹²

Zukunftssicherungsleistungen steuerlich gestalten Beiträge zu betrieblichen Altersvorsorgeeinrichtungen wie Pensionskassen oder Gruppenunfallversicherungen können in vielen Fällen mit einem Pauschalsatz von 20 % versteuert werden, bis zu bestimmten Höchstbeträgen.^{1,11,13} Prüfen Sie diese Optionen, um die Vorsorge Ihrer Mitarbeiter effizient zu fördern.

Pauschalierung von Fahrtkosten und weiteren Zuschüssen prüfen Es gibt Pauschalierungsmöglichkeiten für Fahrtkostenzuschüsse zur ersten Tätigkeitsstätte sowie für unentgeltlich oder verbilligt überlassene Ladevorrichtungen für Elektrofahrzeuge und Datenverarbeitungsgeräte.^{14,15,16} Auch Verpflegungsmehraufwendungen können unter bestimmten Bedingungen pauschal versteuert werden, begrenzt auf das Doppelte der steuerfreien Pauschalen.^{14,16}

Wahlrechte flexibel nutzen Arbeitgeber haben in vielen Fällen ein Wahlrecht zwischen der individuellen Besteuerung nach den Lohnsteuerabzugsmerkmalen des Arbeitnehmers und der Lohnsteuerpauschalierung. Dieses Wahlrecht kann für verschiedene Zeiträume, Regelungen oder Tatbestände unterschiedlich ausgeübt werden.^{14,16} Eine unterschiedliche Behandlung von Arbeitnehmern ist dabei zulässig.¹⁴

Sozialversicherungsrechtliche Auswirkungen beachten Die Pauschalierung der Lohnsteuer kann in einigen Fällen dazu führen, dass für die pauschal versteuerten Beträge keine Sozialversicherungsbeiträge anfallen.^{1,3,4} Für diese Beitragsfreiheit ist jedoch entscheidend, dass die Pauschalversteuerung tatsächlich durchgeführt wird und nicht nur die Möglichkeit dazu besteht. Bei bestimmten Sachzuwendungen, die mit 30 % pauschal versteuert werden, kann aber weiterhin eine Beitragspflicht zur Sozialversicherung bestehen.^{11,12}

Dokumentation und Kommunikation sicherstellen Alle pauschal versteuerten Bezüge müssen in der Entgeltbescheinigung getrennt aufgeführt werden.¹¹ Eine klare Dokumentation ist entscheidend, um die Vorteile der Pauschalierung zu nutzen und rechtliche Fallstricke zu vermeiden. Kommunizieren Sie gegebenenfalls auch die Vorteile für Ihre Mitarbeiter transparent, da pauschal versteuerte Bezüge in der Regel nicht in deren individueller Einkommensteuererklärung berücksichtigt werden und somit zu einem höheren Nettoeinkommen führen können.^{1,5,13}

Quellen:

- FN 1: <https://www.hrworks.de/lexikon/pauschalversteuerung/>
- FN 2: <https://www.sage.com/de-de/blog/lexikon/pauschalierung-der-lohnsteuer/>
- FN 3: <https://de.wikipedia.org/wiki/Lohnsteuerpauschalierung>
- FN 4: <https://www.regionalhero.com/en/sachbezugskarte/pauschalversteuerung>
- FN 5: <https://www.mtrlegal.com/wiki/lohnsteuerpauschalierung/>
- FN 6: <https://www.deutsche-rentenversicherung.de/DRV/DE/Experten/Arbeitgeber-und-Steuerberater/summa-summarum/Lexikon/P/pauschsteuer.html>
- FN 7: https://www.finanzamt.bayern.de/Informationen/Steuerinfos/Haeufig_gestellte_Fragen/Geringfuegige_Beschaeftigung/
- FN 8: <https://www.hrpuls.de/glossar/pauschalversteuerung>
- FN 9: <https://www.iww.de/lgp/lohnsteuer/geringfuegige-beschaeftigung-in-diesen-faellen-ist-die-pauschalierung-bei-kurzfristig-beschaeftigten-seit-01012023-attraktiv-f151171>
- FN 10: <https://www.juhn.com/glossar/pauschalbesteuerung/>
- FN 11: https://www.tk-lex.tk.de/web/guest/externalcontent?_leongshared_serviceld=2011&_leongshared_externalcontentid=HI521696
- FN 12: <https://www.hrmony.de/wissen/pauschal-besteuerte-sachbeziege>
- FN 13: <https://wirtschaftslexikon.gabler.de/definition/pauschalierung-der-lohnsteuer-46537>
- FN 14: <https://www.smartsteuer.de/online/lexikon/p/pauschalierung-der-lohnsteuer/>
- FN 15: <https://www.lohn-info.de/lohnsteuerpauschalierung.html>
- FN 16: <https://www.etl.de/aktuelles/pauschalierungsmoeglichkeiten-bei-der-lohnsteuer>

Lohnwucher

Lohnwucher bezeichnet die rechtswidrige Ausbeutung von Arbeitnehmern durch das Zahlen eines Lohns, der in einem auffälligen Missverhältnis zur erbrachten Arbeitsleistung steht. Dieses Missverhältnis muss durch Ausnutzung von Schwächen des Arbeitnehmers wie dessen Zwangslage, Unerfahrenheit, mangelndes Urteilsvermögen oder erhebliche Willensschwäche zustande gekommen sein^{1,2,3}. Lohnwucher ist sowohl nach dem Strafrecht als auch relevant^{1,4}.

Rechtliche Grundlagen

Die rechtliche Grundlage für die Beurteilung von Lohnwucher findet sich im Bürgerlichen Gesetzbuch (BGB) sowie im Strafgesetzbuch (StGB)^{2,5,6}.

Zivilrechtliche und arbeitsrechtliche Relevanz

Nach § 138 Abs. 1 BGB ist ein Rechtsgeschäft, das gegen die guten Sitten verstößt, nichtig^{5,7,8}. Eine besondere Form des sittenwidrigen Rechtsgeschäfts ist der Wucher, geregelt in § 138 Abs. 2 BGB^{5,9}. Dieser besagt, dass ein Rechtsgeschäft nichtig ist, wenn jemand unter Ausnutzung der Zwangslage, der Unerfahrenheit, des Mangels an Urteilsvermögen oder der erheblichen Willensschwäche eines anderen für eine Leistung Vermögensvorteile versprechen oder gewähren lässt, die in einem auffälligen Missverhältnis zur Leistung stehen^{5,9}. Diese Regelung gilt auch für Arbeitsverhältnisse⁹.

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat entschieden, dass ein auffälliges Missverhältnis dann vorliegt, wenn die Vergütung zwei Drittel eines branchenüblichen oder tariflichen Entgelts unterschreitet^{2,9}. Hierbei ist primär der Zeitpunkt des Vertragsschlusses maßgeblich². Selbst wenn eine Vergütungsvereinbarung bei Vertragsschluss nicht zu beanstanden war, kann sie durch spätere Entwicklungen, wie z. B. Anhebungen von Tariflöhnen, wucherisch werden⁹. Ein sittenwidriges oder wucherisches Rechtsgeschäft ist nichtig^{2,4,7,8}. Dies bedeutet, dass der Arbeitnehmer Anspruch auf eine Vergütung hat, die der marktüblichen oder tariflichen Höhe entspricht⁴.

Strafrechtliche Relevanz

Lohnwucher ist zudem als Straftatbestand im Strafgesetzbuch (StGB) verankert. Gemäß § 291 Abs. 1 Nr. 3 StGB kann bestraft werden, wer als Arbeitgeber vorsätzlich die Unerfahrenheit, die Zwangslage, einen Mangel an Urteilsvermögen oder eine erhebliche Willensschwäche eines Arbeitnehmers ausnutzt, um sich oder einem Dritten für eine Arbeitsleistung Vermögensvorteile versprechen oder gewähren zu lassen, die in einem auffälligen Missverhältnis zur erbrachten Leistung stehen^{2,3,10}. Dies kann mit Freiheitsstrafe oder Geldstrafe geahndet werden³.

Mindestlohn als Schutzmechanismus

Um sittenwidrige Vergütungen und Lohndumping zu verhindern, wurde der gesetzliche Mindestlohn eingeführt¹¹. Seit dem 1. Januar 2026 beträgt dieser 13,90 Euro pro Stunde. Er gilt branchenübergreifend für nahezu alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, mit wenigen Ausnahmen wie z. B. Auszubildenden^{11,12,13,14}.

Neben dem allgemeinen Mindestlohn gibt es branchenspezifische Mindestlöhne, die oft höher sind als der gesetzliche Mindestlohn. Diese werden durch Tarifverträge vereinbart und für allgemeinverbindlich erklärt^{13,15}. Tarifverträge, die einen niedrigeren Lohn als den gesetzlichen Mindestlohn vorsehen, sind nicht mehr zulässig¹¹.

Folgen von Lohnwucher

Bei Feststellung von Lohnwucher können sowohl arbeitsrechtliche als auch strafrechtliche Konsequenzen für den Arbeitgeber eintreten^{1,4}. Arbeitsrechtlich ist die Vergütungsvereinbarung ungültig, und der Arbeitnehmer hat Anspruch auf die Nachzahlung bis zur üblichen oder tariflichen Vergütung⁴. Strafrechtlich kann Lohnwucher zu Geld- oder Freiheitsstrafen führen³.

Ein Arbeitnehmer, der von Lohnwucher betroffen ist, kann seine Ansprüche gerichtlich geltend machen und auf eine branchenübliche Bezahlung klagen. Zudem kann er Strafanzeige gegen den Arbeitgeber erstatten².

Quellen:

FN 1: <https://de.wikipedia.org/wiki/Lohnwucher>

FN 2: <https://www.experten.de/id/4929147/was-ist-lohnwucher-und-wie-koennen-arbeitnehmer-sich-wehren/>
 FN 3: <https://www.arbeitsrechtsiegen.de/artikel/lohnwucher-wenn-der-arbeitgeber-zu-wenig-zahlt/>
 FN 4: <https://anwalt-kg.de/arbeitsrecht/lohnwucher/>
 FN 5: https://www.gesetze-im-internet.de/bgb/_138.html
 FN 6: <https://www.rechtswoerterbuch.de/lexikon/lohnwucher/>
 FN 7: <https://www.lecturio.de/mkt/jura-magazin/sittenwidrigkeit-wucher/>
 FN 8: <https://jurawelt.com/rechtslexikon/s/sittenwidrigkeit-definition-und-beispiele/>
 FN 9: <https://www.rechtsanwalt-arbeitsrecht-berlin-diedrich.de/lohnwucher/>
 FN 10: <https://www.ra-wittig.de/ratgeber/arbeitgeber-strafrecht/strafrecht-beim-entgelt/>
 FN 11: <https://www.deutsche-handwerks-zeitung.de/mindestlohn-2026-2027-160819/>
 FN 12: <https://www.dgb.de/service/ratgeber/mindestlohn/>
 FN 13: https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Verdienste/Mindestloehne/_inhalt.html
 FN 14: [https://de.wikipedia.org/wiki/Mindestlohngesetz_\(Deutschland\)](https://de.wikipedia.org/wiki/Mindestlohngesetz_(Deutschland))
 FN 15: <https://www.wsi.de/de/mindestloehne-in-deutschland-15302.htm>

Fazit/Praxistipps für Arbeitgeber

Um Lohnwucher zu vermeiden und arbeitsrechtlichen Konsequenzen aus dem Weg zu gehen, sollten Arbeitgeber folgende Punkte beachten:

Transparente und faire Vergütungsstrukturen: Stellen Sie sicher, dass die Bezahlung im Verhältnis zur erbrachten Arbeitsleistung und den branchenüblichen Standards angemessen ist^{1,2}. Vermeiden Sie es, auffällige Minderungen des üblichen Lohns zu vereinbaren, die in keinem Verhältnis zur Leistung stehen³. Die Vergütung sollte mindestens zwei Drittel des branchenüblichen Lohns betragen³.

Kenntnis der Tarifverträge und Branchenstandards: Orientieren Sie sich an den in der jeweiligen Branche und Region üblichen Tariflöhnen^{2,4,5}. Diese gelten oft als Maßstab für eine angemessene Bezahlung².

Keine Ausnutzung von Arbeitnehmerschwächen: Achten Sie darauf, keine Zwangslagen, Unerfahrenheit, mangelndes Urteilsvermögen oder erhebliche Willensschwäche von Arbeitnehmern auszunutzen^{1,6,7}. Solche Ausnutzung kann ein Merkmal von Lohnwucher sein^{6,7}.

Regelmäßige Überprüfung der Vergütungsvereinbarungen: Löhne können sich im Laufe der Zeit ändern, insbesondere wenn Tariflöhne steigen. Überprüfen Sie regelmäßig, ob die vereinbarten Löhne noch den marktüblichen Standards entsprechen, um zu vermeiden, dass sich ein ursprünglich angemessenes Entgelt im Nachhinein als Wucher herausstellt^{8,9}.

Rechtliche Beratung in Anspruch nehmen: Bei Unsicherheiten bezüglich der Vergütungsgestaltung oder bei Anzeichen von Lohnwucher im Unternehmen, ist es ratsam, frühzeitig juristischen Rat einzuholen⁶. Dies gilt insbesondere dann, wenn Sie als Arbeitgeber unter dem Verdacht stehen, Lohnwucher zu betreiben^{6,7}.

Dokumentation der Arbeitsleistung und Bezahlung: Eine klare und nachvollziehbare Dokumentation der Arbeitszeiten, Aufgaben und der dafür geleisteten Bezahlung kann im Streitfall als Nachweis dienen⁷.

Berücksichtigung von Sachleistungen: Falls Sachleistungen wie Unterkunft gewährt werden, sollten diese bei der Bewertung des Gesamtentgelts berücksichtigt werden, um eine faire Einschätzung der Vergütung zu ermöglichen⁹.

Quellen:

FN 1: <https://anwalt-kg.de/arbeitsrecht/lohnwucher/>
 FN 2: <https://www.experten.de/id/4929147/was-ist-lohnwucher-und-wie-koennen-arbeitnehmer-sich-wehren/>
 FN 3: https://www.anwalt.de/rechtstipps/lohnwucher-arbeitgeber-schuldet-ueblichen-lohn_045994.html
 FN 4: <https://de.wikipedia.org/wiki/Lohnwucher>
 FN 5: <https://www.betriebsrat.de/betriebsratslexikon/br/lohnwucher>
 FN 6: <https://www.arbeitsrechtsiegen.de/artikel/lohnwucher-wenn-der-arbeitgeber-zu-wenig-zahlt/>
 FN 7: <https://www.die-anwalts-kanzlei.de/arbeitgeberstrafrecht/lohnwucher-291-stgb-als-arbeitgeber-wegen-geringer-loehn-e-angezeigt/>
 FN 8: https://www.hensche.de/Arbeitsrecht_aktuell_Lohnwucher_auch_dann_wenn_sich_ein_Missverhaeltnis_von_Leistung_und_Gegenleistung_erst_im_Laufe_der_Vetragsdurchfuehrung_ergibt_BAG_5AZR436-08.html
 FN 9: https://www.anwalt.de/rechtstipps/lohnwucher-oder-wie-wenig-darf-der-arbeitgeber-zahlen-bevor-es-teuer-wird_011252.html

Low Performer

Begriffsdefinition und arbeitsrechtliche Einordnung

Ein "Low Performer", auch als Minder- oder Schlechtleister bezeichnet, ist ein Arbeitnehmer, dessen Arbeitsleistung über einen längeren Zeitraum hinweg signifikant unter den Erwartungen oder dem Durchschnitt vergleichbarer Kollegen liegt. Es handelt sich hierbei nicht um einen feststehenden Rechtsbegriff, sondern um einen Ausdruck aus der betrieblichen Praxis und dem Management. Die Unterscheidung ist wichtig: Das Arbeitsrecht fordert von Arbeitnehmern grundsätzlich die Erbringung ihrer Arbeitskraft im Rahmen ihrer persönlichen Fähigkeiten und des Arbeitsvertrages, nicht aber einen garantierten Erfolg oder das Erreichen eines bestimmten Leistungsniveaus^{1,2,3,4}.

Rechtlich gesehen ist eine Leistung "low", wenn die erbrachte Leistung von der geschuldeten Leistung negativ abweicht und dies über einen längeren Zeitraum geschieht^{3,5}. Diese Minderleistung kann sich sowohl quantitativ (zu wenig Arbeit) als auch qualitativ (zu schlechte Qualität der Arbeit) äußern^{6,7,8}. Eine dauerhafte Untererfüllung der arbeitsvertraglich geschuldeten Leistung ist entscheidend, nicht nur gelegentliche Leistungsschwankungen².

Es ist essenziell, zwischen der „kann nicht“-Leistung (personenbedingt) und der „will nicht“-Leistung (verhaltensbedingt) zu unterscheiden¹.

Personenbedingte Low Performer ("kann nicht"): Hier ist der Arbeitnehmer zwar motiviert, aber objektiv nicht in der Lage, bessere Ergebnisse zu erzielen. Ursachen können fehlende fachliche Fähigkeiten, gesundheitliche Einschränkungen, altersbedingter Leistungsabfall oder andere persönliche Gründe sein. In diesem Fall liegt keine schuldhaftes Pflichtverletzung vor, da der Beschäftigte seine individuelle Leistungsgrenze bereits ausschöpft^{1,5,9}. Eine Abmahnung ist hier in der Regel entbehrlich^{5,9}.

Verhaltensbedingte Low Performer ("will nicht"): Dies liegt vor, wenn der Arbeitnehmer schuldhaft gegen die Pflicht zur ordentlichen Arbeitsleistung verstößt, indem er bewusst unter seinen Möglichkeiten bleibt und mehr leisten könnte, aber nicht tut^{1,2,9}. Hier muss der Arbeitgeber in der Regel zunächst eine Abmahnung aussprechen, um dem Arbeitnehmer die Chance zur Besserung zu geben^{5,10,11}.

Feststellung und Beurteilung von Low Performance

Die Feststellung einer Low Performance ist komplex und birgt rechtliche Fallstricke. Es gibt keine starre gesetzliche Definition, ab wann jemand als Low Performer gilt^{1,2}.

Der Vergleichsmaßstab ist entscheidend:

Individuelle Leistungsfähigkeit: Maßgeblich ist in erster Linie das subjektive Leistungsvermögen des Arbeitnehmers. Er muss seine Arbeitsleistung so gut erbringen, wie er es seinen geistigen und körperlichen Kräften nach auf Dauer und ohne Gefährdung seiner Gesundheit vermag^{3,4,5,9,12}. Der Arbeitnehmer schuldet seine Arbeitsleistung, nicht zwingend einen bestimmten Arbeitserfolg^{1,13}.

Durchschnittsleistung vergleichbarer Kollegen: Nur wenn die Ist-Leistung deutlich und längerfristig den von vergleichbaren Arbeitnehmern erreichbaren Mittelwert unterschreitet, liegt eine arbeitsrechtlich relevante Minderleistung vor. Eine allgemeine Annahme, dass eine Leistung unterhalb von 66 % der Leistung vergleichbarer Kollegen als schlecht gilt, wird in der Rechtsprechung als Richtwert herangezogen^{5,8,10,14}. Nicht jeder Vergleich mit dem leistungsstärksten Mitarbeiter ist zulässig⁶.

Dokumentation und Nachweis: Der Arbeitgeber muss die Minderleistung konkret und nachvollziehbar darlegen und beweisen können^{1,8,10,11,12,15,16}. Dies kann durch Leistungsstatistiken, Vergleiche mit Kollegen oder detaillierte Aufzeichnungen geschehen^{10,14,15,17}. Ohne ausreichende Dokumentation hat ein potenzieller Kündigungsschutzprozess kaum Aussicht auf Erfolg¹⁷.

Ursachenforschung: Bevor arbeitsrechtliche Maßnahmen ergriffen werden, sollte der Arbeitgeber analysieren, woran die schwache Leistung liegen könnte^{1,13}. Mögliche Ursachen sind mangelndes Know-how, fehlende Motivation, persönliche Gründe oder Über-/Unterforderung^{1,13}.

Ein Mitarbeiter darf seine Arbeitsleistung nicht einseitig nach Belieben bestimmen ("Dienst nach Vorschrift")⁷.

Arbeitsrechtliche Maßnahmen bei Low Performance

Bevor arbeitsrechtliche Maßnahmen ergriffen werden, sollte der Arbeitgeber zunächst versuchen, die

Leistungsschwäche durch Gespräche oder gezielte Fördermaßnahmen zu beheben^{5,6,13}.

Mitarbeitergespräch und Coaching

Das Mitarbeitergespräch ist oft der erste Schritt. Hier kann der Arbeitnehmer Stellung nehmen und möglicherweise werden die Leistungsprobleme behoben, ohne dass weitere Schritte notwendig sind⁶. Coaching, Schulungen oder Weiterbildungen können ebenfalls helfen, die Leistung zu verbessern^{5,13}.

Abmahnung

Die Abmahnung ist ein milderer Mittel, um einem Arbeitnehmer vertragswidriges Verhalten vor Augen zu führen und ihn zur Besserung aufzufordern¹. Bei Low Performance ist eine Abmahnung wegen Schlechtleistung nur dann angezeigt, wenn die Leistungsschwäche dem Arbeitnehmer vorwerfbar ist, d.h. er mehr leisten könnte, aber nicht will^{1,2,8,10}. Eine Abmahnung hat den Zweck, dem Arbeitnehmer die Warnung ("Warnschuss") auszusprechen und ihm eine letzte Chance zur Verhaltensänderung zu geben^{2,5}. Im Gegensatz zu manchen Mythen ist nicht immer eine bestimmte Anzahl von Abmahnungen erforderlich; die Notwendigkeit hängt vom Einzelfall ab⁵. Eine Abmahnung ist bei personenbedingter Minderleistung in der Regel entbehrlich, da der Arbeitnehmer die Ursachen hierfür nicht beeinflussen kann^{1,5,9}.

Kündigung

Eine Kündigung wegen Low Performance ist unter strengen Voraussetzungen möglich^{1,2,10,11,14}. Sie kommt nur als letztes Mittel in Betracht, wenn mildere Maßnahmen (wie Gespräche oder Abmahnungen) erfolglos waren^{5,10}. Die Kündigung kann entweder verhaltensbedingt oder personenbedingt erfolgen^{1,5,10}.

Verhaltensbedingte Kündigung: Setzt eine schuldhafte Pflichtverletzung des Arbeitnehmers voraus, der mehr leisten könnte, aber nicht tut^{1,9,10}. Hier ist in der Regel eine vorherige Abmahnung erforderlich^{5,10,11}. Die Minderleistung muss erheblich, dauerhaft und dem Arbeitnehmer vorwerfbar sein.

Personenbedingte Kündigung: Begründet durch Gründe in der Person des Arbeitnehmers, die er nicht beeinflussen kann (z.B. krankheitsbedingte Leistungsminderung)^{1,5,9}. Eine vorherige Abmahnung ist hier nicht notwendig^{5,9}.

Bei der Kündigung müssen die Interessen des Arbeitgebers an der Beendigung des Arbeitsverhältnisses gegen die Interessen des Arbeitnehmers an dessen Fortbestand abgewogen werden⁵. Lange Betriebszugehörigkeit kann dabei für den Arbeitnehmer sprechen⁵.

Besonderheiten in der Probezeit und in Kleinbetrieben: Während der Probezeit sind Kündigungen mit zweiwöchiger Frist ohne besondere Begründung möglich. Eine Kündigung wegen Low Performance ist hier nur in absoluten Ausnahmefällen als außerordentliche Kündigung gerechtfertigt¹⁰.

Leistungsverweigerungsrecht des Arbeitnehmers

Grundsätzlich schuldet der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung^{4,13,18,19}. Unter bestimmten Umständen kann er jedoch ein Leistungsverweigerungsrecht geltend machen^{17,18,20}. Dies ist der Fall, wenn:

- Der Arbeitgeber seine Fürsorgepflichten verletzt, z.B. durch mangelnde Sicherheitsvorkehrungen^{17,18}.
- Der Arbeitgeber gegen zwingende Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats verstößt^{17,18}.
- Die Arbeitsleistung für den Arbeitnehmer unzumutbar ist, z. B. aufgrund von Gesundheitsgefährdung oder gravierenden Verstößen gegen seine Grundrechte.
- Der Arbeitgeber seinen Lohn nicht oder nicht pünktlich zahlt (dies ist aber nur unter bestimmten Voraussetzungen und nach Abwägung zulässig)^{20,22}.
- Der Arbeitnehmer an einem rechtmäßigen Streik teilnimmt²².

Die Ausübung eines Leistungsverweigerungsrechts sollte stets sorgfältig geprüft werden, da eine unberechtigte Leistungsverweigerung arbeitsrechtliche Konsequenzen wie Abmahnung oder Kündigung nach sich ziehen kann^{18,20,22}.

Betriebliche Übung und ihre Relevanz

Eine betriebliche Übung beschreibt die regelmäßige und vorbehaltlose Gewährung von Leistungen durch den Arbeitgeber, auf die der Arbeitnehmer vertrauen darf und die über das vertraglich Vereinbarte hinausgehen^{23,24,25,26}. Auch wenn sie kein gesetzlich geregeltes Institut ist, bindet sie den Arbeitgeber, sobald sich Arbeitnehmer darauf verlassen können, dass eine Leistung dauerhaft erbracht wird^{23,24,25,26,27}.

Obwohl nicht direkt mit Low Performance verbunden, kann das Thema betriebliche Übung relevant werden, wenn sich beispielsweise die Leistungserwartungen oder die Art der erbrachten Arbeitsleistung durch langjähriges, einseitig vom Arbeitgeber geduldetes oder sogar gefördertes Verhalten ändern^{23,24,25,26,27}. Eine betriebliche Übung kann auch aus irrtümlichen Leistungen des Arbeitgebers entstehen, wenn dieser z.B. fälschlicherweise annimmt, er sei zur Leistung verpflichtet²⁷.

Beispiele für betriebliche Übungen sind die Gewährung von Weihnachtsgeld, die Nutzung von Firmenparkplätzen oder die Erstattung von Reisekosten, die über das gesetzlich Vorgeschriebene hinausgehen^{23,26}. Eine solche Übung entsteht in der Regel nach dreijähriger, gleichförmiger und für eine Vielzahl von Arbeitnehmern erfolgter Leistungsgewährung und begründet ab dem vierten Jahr einen rechtlichen Anspruch des Arbeitnehmers^{24,25,26}. Eine einmal entstandene betriebliche Übung kann nicht einfach vom Arbeitgeber einseitig abgeschafft werden.

Quellen:

- FN 1: <https://www.jura.cc/rechtstipps/umgang-mit-low-performern-arbeitsrechtliche-massnahmen-fuer-arbeitgeber/>
- FN 2: <https://www.ra-poeppel.de/arbeitsrecht-lexikon/lowperformer-definition-und-rechtliche-bedeutung/>
- FN 3: https://www.textil-bekleidung.de/fileadmin/user_upload/Newsletter_Beitraege/Low_Performer_22.05.2024.pdf
- FN 4: [https://de.wikipedia.org/wiki/Arbeitspflicht_\(Arbeitsrecht\)](https://de.wikipedia.org/wiki/Arbeitspflicht_(Arbeitsrecht))
- FN 5: <https://ulrich-hallermann.com/abmahnung-und-kuendigung-wegen-schlechtleistung-oder-fehlern/>
- FN 6: <https://www.forum-verlag.com/fachwissen/personalmanagement/low-performer/>
- FN 7: https://s1dc537d02ec868ce.jimcontent.com/download/version/1325858272/module/5553819920/name/Low_Performer_Stand_170509.pdf
- FN 8: <https://www.twin.win/blog/was-muss-der-arbeitgeber-bei-einer-abmahnung-wegen-schlechtleistung-beachten>
- FN 9: <https://www.kanzlei-ahlborn.de/nicht-gut-genug-die-kuendigung-eines-low-performers/>
- FN 10: <https://www.kanzlei-chevalier.de/rechtsthemen/arbeitsrecht/kuendigung/low-performer-zu-recht-gekündigt>
- FN 11: <https://www.ra-poeppel.de/arbeitsrecht-lexikon/low-performer-kuendigung/>
- FN 12: <https://mgp-rechtsanwalt.de/wann-spricht-man-arbeitsrechtlich-von-low-performance-wichtige-kriterien-und-praxisnahe-tipps/>
- FN 13: https://www.haufe.de/personal/arbeitsrecht/low-performer-abmahnung-wegen-fehler-oder-schlechtleistung_76_427628.html
- FN 14: <https://www.twobirds.com/de/insights/2024/germany/kuendigung-wegen-lowperformance>
- FN 15: https://www.haufe.de/personal/arbeitsrecht/low-performer-zu-recht-gekuendigt_76_572478.html
- FN 16: <https://kliemt.blog/2025/07/03/low-performer-ade-die-verhaltensbedingte-ordentliche-kuendigung-bei-low-performance/>
- FN 17: <https://www.jura.cc/rechtstipps/wann-darf-der-arbeitnehmer-die-arbeit-verweigern/>
- FN 18: <https://www.unsere-kanzlei.de/arbeitsrecht/leistungsverweigerungsrecht/>
- FN 19: <https://www.ra-poeppel.de/arbeitsrecht-lexikon/arbeitsleistung/>
- FN 20: <https://legispro.de/legispro-blog/arbeitgeber-aufgepasst-was-tun-wenn-arbeitnehmer-die-arbeit-verweigern>
- FN 21: <https://fachanwalt-arbeitsrecht.de/wann-darf-der-arbeitnehmer-seine-arbeitsleistung-verweigern/>
- FN 22: <https://www.hopkins.law/expertise/arbeitsverweigerung>
- FN 23: <https://www.etl-rechtsanwaelte.de/stichworte/arbeitsrecht/betriebliche-uebung>
- FN 24: <https://www.personio.de/hr-lexikon/betriebliche-uebung/>
- FN 25: <https://www.hopkins.law/expertise/betriebliche-uebung>
- FN 26: https://www.hensche.de/Rechtsanwalt_Arbeitsrecht_Handbuch_Betriebliche_Uebung.html
- FN 27: <https://www.winkelmann-vogt.de/Mandanteninformationen/Arbeitsrecht/detail.118663.Betriebliche-%C3%9Cbung-entsteht-auch-bei-irrtuemlichen-Leistungen-durch-den-Arbeitgeber.html>

Fazit/Praxistipps für Arbeitgeber im Umgang mit Low Performern

Frühzeitige und offene Kommunikation: Führen Sie als Arbeitgeber oder Führungskraft zeitnah Mitarbeitergespräche, sobald Sie Leistungsschwächen bei einem Angestellten bemerken^{1,2}. Ziel ist es, dem Mitarbeiter sein Leistungstief bewusst zu machen und die Ursachen dafür gemeinsam zu ergründen^{3,4}. Manchmal ist dem Mitarbeiter seine nachlassende Leistung selbst nicht bewusst¹. Eine offene Gesprächskultur kann oft schon zur Verbesserung beitragen^{5,6}.

Ursachenforschung betreiben: Verschiedene Faktoren können zu geringer Leistung führen. Prüfen Sie, ob gesundheitliche Probleme, Über- oder Unterforderung, mangelnde Einarbeitung, veraltete Arbeitsmittel, unzureichende Arbeitsorganisation, persönliche Schwierigkeiten oder auch Mobbing am Arbeitsplatz die

Ursache sind^{1,3,4,5,6}. Unterschiedliche Ursachen erfordern unterschiedliche Lösungsansätze⁶.

Leistung und Erwartungen klar definieren und dokumentieren: Legen Sie klar fest, welche Leistung vom Mitarbeiter erwartet wird und wie diese gemessen werden kann^{6,7}. Halten Sie Leistungsschwächen und die besprochenen Maßnahmen sowie deren Ergebnisse detailliert schriftlich fest^{4,6,8,9}. Diese Dokumentation ist essenziell für arbeitsrechtliche Schritte, da der Arbeitgeber die Beweislast für die Minderleistung trägt^{8,9}.

Entwicklungs- und Unterstützungsmaßnahmen anbieten: Bieten Sie gezielte Unterstützung an, um die Leistung zu verbessern. Dies kann durch Fortbildungen, Schulungen, Coachings, angepasste Aufgabenverteilung, die Überprüfung der Arbeitsplatzergonomie oder auch die Anpassung der Arbeitszeit geschehen^{1,4,5}. Eine schriftliche Maßnahmenvereinbarung, die konkrete Ziele und Zeitrahmen enthält, kann die Mitwirkung des Mitarbeiters verbindlich machen⁴.

Geduld und Nachverfolgung: Geben Sie dem Mitarbeiter Zeit zur Verbesserung und verfolgen Sie die Fortschritte regelmäßig⁴. Überprüfen Sie die Wirksamkeit der ergriffenen Maßnahmen und passen Sie diese gegebenenfalls an^{4,6}.

Prüfen Sie alternative Einsatzmöglichkeiten: Falls die aktuelle Position nicht optimal passt, erwägen Sie eine interne Versetzung auf eine geeignetere Stelle^{2,10}. Dies kann besonders hilfreich sein, wenn das Leistungstief mit dem Arbeitsklima oder einer bestimmten Aufgabe zusammenhängt².

Abmahnung als formales Mittel: Wenn Gespräche und Unterstützungsmaßnahmen erfolglos bleiben, kann eine Abmahnung der nächste Schritt sein^{5,8,10}. Eine Abmahnung muss konkret die Pflichtverletzung benennen und die Erwartung einer Verhaltensänderung formulieren^{8,10}. Sie ist eine formale Vorstufe zu einer möglichen Kündigung^{3,8,11}.

Kündigung als letztes Mittel: Eine Kündigung wegen Minderleistung ist nur unter strengen Voraussetzungen möglich^{8,11}. Sie kommt in der Regel nur in Betracht, wenn alle mildernden Mittel (Gespräche, Unterstützungsmaßnahmen, Abmahnungen) ausgeschöpft sind und keine Besserung eintritt^{3,8}. Zudem muss eine negative Zukunftsprognose vorliegen, d.h. es darf nicht mit einer Leistungsverbesserung gerechnet werden^{8,11}. Die Leistung muss zudem erheblich unter dem Durchschnitt liegen, oft wird eine Unterschreitung von etwa einem Drittel des Durchschnitts als Grenzwert herangezogen^{3,9}.

Rechtliche Beratung einholen: Der Umgang mit Low Performern und insbesondere eine Kündigung sind arbeitsrechtlich komplex. Holen Sie frühzeitig fachkundigen Rat von einem Anwalt für Arbeitsrecht ein, um rechtssichere Entscheidungen zu treffen und kostspielige Prozesse zu vermeiden^{8,9}.

Quellen:

FN 1: <https://www.forum-verlag.com/fachwissen/personalmanagement/low-performer/>

FN 2: <https://karrierebibel.de/low-performer/>

FN 3: <https://techminds.de/magazin/low-performer/>

FN 4: <https://www.paychex.de/wissenswertes/blog-wichtiges/low-performer-wie-reagiert-man-auf-schwache-arbeitsleistung>

FN 5: <https://www.trialog-magazin.de/wirtschaft-und-recht/arbeitsrecht-soziales/low-performer-motivieren-oder-kuendigen/>

FN 6: <https://www.fachanwalt.de/ratgeber/schlechtleistung-und-fehlverhalten-von-mitarbeitern-was-koennen-arbeitgeber-tun>

FN 7: <https://danielweigert.de/der-umgang-mit-low-performern-kuendigungen-und-alternative-loesungsansaetze/>

FN 8: <https://www.jura.cc/rechtstipps/umgang-mit-low-performern-arbeitsrechtliche-massnahmen-fuer-arbeitgeber/>

FN 9: <https://www.anwalt.de/rechtstipps/low-performer-im-unternehmen-was-arbeitgeber-arbeitsrechtlich-wissen-und-beachten-muessen-246946.html>

FN 10: <https://www.twin.win/blog/was-muss-der-arbeitgeber-bei-einer-abmahnung-wegen-schlechtleistung-beachten>

FN 11: <https://ulrich-hallermann.com/abmahnung-und-kuendigung-wegen-schlechtleistung-oder-fehlern/>

Massenentlassung

Eine Massenentlassung liegt vor, wenn ein Arbeitgeber innerhalb eines Zeitraums von 30 Kalendertagen eine größere Anzahl von Arbeitnehmern entlässt. Dies geschieht oft aufgrund wirtschaftlicher Schwierigkeiten, Umstrukturierungen oder der Schließung von Betriebsteilen^{1,2}. Die genauen Schwellenwerte, ab denen eine Massenentlassung angenommen wird, hängen von der Betriebsgröße ab. So müssen in Betrieben mit 21 bis 59 Arbeitnehmern mindestens 5 Personen entlassen werden. In Betrieben mit 60 bis 499 Arbeitnehmern sind es mindestens 10 % der Belegschaft oder 25 Personen. In Betrieben mit 500 oder mehr Arbeitnehmern müssen mindestens 30 Personen entlassen werden^{1,2,3}. Hierbei werden Teilzeitkräfte anteilig berücksichtigt¹.

Gesetzliche Grundlagen und Verfahrensvorschriften

Die rechtliche Grundlage für Massenentlassungen findet sich in den §§ 17 ff. des Kündigungsschutzgesetzes (KSchG)¹. Diese Vorschriften zielen darauf ab, die betroffenen Arbeitnehmer zu schützen und die sozialen sowie wirtschaftlichen Folgen abzumildern¹.

Bei einer Massenentlassung müssen Arbeitgeber besondere Verfahrensschritte einhalten¹. Dazu gehören:

Anzeigepflicht bei der Agentur für Arbeit: Der Arbeitgeber muss die geplanten Entlassungen vorab bei der zuständigen Agentur für Arbeit anzeigen^{1,4}. Diese Anzeige dient der Information der Arbeitsmarktbehörden, um arbeitsmarktpolitische Maßnahmen einleiten zu können¹. Die Entlassungen werden erst wirksam, wenn die Agentur für Arbeit die Anzeige bestätigt und eine gesetzliche Sperrfrist von 30 Tagen abgelaufen ist¹. Der Europäische Gerichtshof hat jedoch entschieden, dass die Verletzung dieser Anzeigepflicht nicht automatisch zur Unwirksamkeit der Kündigungen führt, da sie keinen individuellen Schutz für Arbeitnehmer bezweckt⁵.

Information und Anhörung des Betriebsrats: Vor jeder Kündigung muss der Arbeitgeber den Betriebsrat informieren und anhören^{6,7}. Bei Massenentlassungen muss der Arbeitgeber dem Betriebsrat die Gründe für die Entlassungen, die Anzahl der betroffenen Arbeitnehmer, die Kriterien für die Auswahl und geplante Maßnahmen zur Minderung der sozialen Folgen darlegen^{1,5}. Der Betriebsrat hat das Recht, Stellung zu nehmen und Vorschläge zu unterbreiten¹. Verhandlungen über einen Interessenausgleich gelten nicht automatisch als Anhörung; der Betriebsrat muss klar erkennen können, wann die Anhörung stattfindet^{6,8}. Eine Verletzung der Anhörungspflicht kann zur Unwirksamkeit der Kündigungen führen^{6,7,9}.

Interessenausgleich und Sozialplan: Bei geplanten Betriebsänderungen, die zu Massenentlassungen führen können, müssen Unternehmen mit dem Betriebsrat über einen Interessenausgleich verhandeln¹⁰. Ein Sozialplan, der finanzielle Ausgleichsmaßnahmen wie Abfindungen oder Umschulungsmaßnahmen regelt, ist insbesondere in Betrieben mit regelmäßig mehr als 20 wahlberechtigten Arbeitnehmern bei solchen Betriebsänderungen gesetzlich vorgeschrieben^{1,11,12}. Bei Uneinigkeit über den Sozialplan entscheidet die Einigungsstelle¹².

Kündigungsgründe

Eine Massenentlassung muss, wie jede Kündigung, begründet sein¹. Die häufigsten Gründe sind betriebsbedingt, das heißt, sie ergeben sich aus wirtschaftlichen Schwierigkeiten, Umstrukturierungen oder der Schließung von Betriebsteilen^{1,2}. Kündigungen dürfen nicht aufgrund von Verhalten oder Leistung erfolgen¹³.

Sozialauswahl

Bei betriebsbedingten Kündigungen ist der Arbeitgeber verpflichtet, eine Sozialauswahl durchzuführen¹. Dabei werden Faktoren wie das Alter, die Dauer der Betriebszugehörigkeit, Unterhaltspflichten und eine etwaige Schwerbehinderung berücksichtigt^{1,14,15}. Ziel ist es, Arbeitnehmer zu schützen, die auf dem Arbeitsmarkt die schlechtesten Chancen haben¹⁵. Fehler bei der Sozialauswahl können zur Unwirksamkeit der Kündigungen führen^{10,14}.

Abfindung

Ein generelles Recht auf eine gesetzliche Abfindung bei Massenentlassungen besteht nicht^{10,16}. Abfindungen werden in der Regel durch einen Sozialplan, Aufhebungsvertrag oder im Rahmen von Kündigungsschutzverfahren vereinbart¹⁶. Die Höhe einer Abfindung richtet sich nach verschiedenen Faktoren wie Betriebszugehörigkeit, Alter und den Umständen der Kündigung¹⁶. Eine gängige Faustformel ist ein halbes Bruttomonatsgehalt pro Jahr der Betriebszugehörigkeit¹. Arbeitgeber zahlen in der Praxis jedoch oft Abfindungen, gerade um kostspielige

Rechtsstreitigkeiten wegen fehlerhafter Massenentlassungen zu vermeiden¹⁰. Eine Sozialplanabfindung darf nicht an den Verzicht auf eine Klage gegen die Massenentlassung gekoppelt werden¹⁷.

Rechte der Arbeitnehmer

Arbeitnehmer, die von einer Massenentlassung betroffen sind, haben das Recht, die Wirksamkeit ihrer Kündigung gerichtlich überprüfen zu lassen³. Sie müssen dazu innerhalb von drei Wochen nach Erhalt der Kündigung Klage beim Arbeitsgericht einreichen^{3,10}. Wird die Kündigung als unwirksam erklärt, besteht ein Anspruch auf Weiterbeschäftigung^{14,18}.

Darüber hinaus können Arbeitnehmer nach einer Massenentlassung Arbeitslosengeld beantragen und von Vermittlungsangeboten der Agentur für Arbeit profitieren¹.

Fehlerquellen und Risiken für Arbeitgeber

Massenentlassungen sind rechtlich komplex und fehleranfällig¹⁹. Häufige Fehlerquellen, die zur Unwirksamkeit von Kündigungen führen können, sind:

- Fehlende oder mangelhafte Anzeige bei der Agentur für Arbeit¹⁰.
- Nicht ordnungsgemäße Anhörung des Betriebsrats^{6,7,9,10}.
- Fehlerhafte Sozialauswahl^{10,14}.
- Unvollständige Angaben in der Massenentlassungsanzeige, z. B. falsche Gründe für die Entlassungen²⁰.

Die Missachtung dieser Pflichten kann hohe Kosten für Arbeitgeber nach sich ziehen¹⁰. Daher ist es ratsam, sich frühzeitig juristisch beraten zu lassen^{10,19}.

Quellen:

- FN 1: <https://www.arbeitsrecht-muenchen-steinbacher.de/lexikon/massentlassung/>
 FN 2: <https://rightmart.de/ratgeber/massenentlassung>
 FN 3: <https://abfindungshero.de/massenentlassung/>
 FN 4: <https://www.roland-rechtsschutz.de/massenentlassung-17-kschg/>
 FN 5: <https://www.betriebsrat.de/rechtsprechung/br/urteil/eugh-bietet-die-arbeitgeberpflicht-zur-mitteilung-ueber-eine-beabsichtigte-massenentlassung-an-die-arbeitsagentur-einen-individualschutz>
 FN 6: <https://www.advo-law.de/betriebsrat-pflicht-zur-anhoerung-vor-massenentlassung/>
 FN 7: <https://www.kanzlei-ahlborn.de/betriebsrat-vor-massenentlassung-nicht-angehoert-kuendigungen-unwirksam/>
 FN 8: <https://www.mayr-arbeitsrecht.de/massenentlassung/>
 FN 9: <https://www.burgmer.com/rechtsbeitraege/arbeitgeber-hoert-betriebsrat-vor-massenentlassung-nicht-an-kuendigung-en-unwirksam/>
 FN 10: <https://www.kanzlei-chevalier.de/rechtsthemen/arbeitsrecht/kuendigung/massenentlassung>
 FN 11: <https://www.kanzlei-rehder.de/sozialplan-bei-massenentlassungen/>
 FN 12: <https://kanzlei-labitzke.de/sozialplan-bei-massenentlassungen/>
 FN 13: <https://www.arbeitsrechtinfo.ch/kuendigung-abfindung/massenentlassung/>
 FN 14: <https://haidari.legal/arbeitsrecht/massenentlassung-fehler-sozialauswahl/>
 FN 15: <https://tp-rechtsanwaelte.de/massenentlassung/>
 FN 16: <https://kanzlei-labitzke.de/massenentlassung-abfindung/>
 FN 17: <https://xn--fachanwaltfrarbeitsrecht-5sc.net/kuendigung/abfindung-bei-massenentlassungen/>
 FN 18: <https://arbeitsrecht.rechtsanwalt-huber.at/entlassungsschutz-und-anfechtung.html>
 FN 19: <https://www.die-kuendigungsschutzkanzlei.de/blog/massenentlassung/>
 FN 20: <https://www.arbeitsrechtsiegen.de/artikel/fehlerhafte-massenentlassungsanzeige-unzutreffende-gruende-der-entlassung/>

Fazit/Praxistipps für Arbeitgeber

Um eine Massenentlassung rechtssicher und sozialverträglich zu gestalten, sollten Arbeitgeber folgende Punkte beachten:

Frühzeitige Information und Einbindung des Betriebsrats: Informieren Sie den Betriebsrat so früh wie möglich über die geplanten Massenentlassungen. Legen Sie die Gründe, die Anzahl der betroffenen Mitarbeiter, die Auswahlkriterien und geplante Maßnahmen zur Abmilderung der sozialen Folgen dar.^{1,2} Bieten Sie dem Betriebsrat die Möglichkeit, Vorschläge zur Vermeidung, Einschränkung oder Milderung der Folgen zu

unterbreiten.^{3,4}

Massenentlassungsanzeige bei der Agentur für Arbeit: Melden Sie die Massenentlassung fristgerecht bei der zuständigen Agentur für Arbeit an. Dies muss in der Regel mindestens zwei Wochen vor dem geplanten Beginn der Entlassungen erfolgen.^{1,5,6} Die Anzeige ist für die Wirksamkeit der Kündigungen essenziell und löst eine Sperrfrist von in der Regel einem Monat aus, in der keine Kündigungen wirksam werden dürfen.^{5,7}

Durchführung eines Konsultationsverfahrens: Führen Sie ein formelles Konsultationsverfahren mit dem Betriebsrat durch, in dem Sie alle relevanten Informationen offenlegen und die Möglichkeiten zur Vermeidung oder Milderung der Entlassungen besprechen.⁸ Dieses Verfahren ist von einer reinen Verhandlung über einen Interessenausgleich oder Sozialplan zu unterscheiden.^{8,9}

Verhandlung eines Sozialplans und Interessenausgleichs: Bei Massenentlassungen ist in der Regel die Verhandlung eines Sozialplans und eines Interessenausgleichs mit dem Betriebsrat erforderlich.^{1,5,10} Diese Vereinbarungen zielen darauf ab, die wirtschaftlichen und sozialen Nachteile für die betroffenen Arbeitnehmer abzufedern.^{11,12} Mögliche Inhalte sind Abfindungen, die Höhe derer sich oft nach Betriebszugehörigkeit, Alter und Gehalt richtet, Umschulungs- oder Weiterbildungsangebote oder die Unterstützung bei der Jobsuche.^{1,5,11}

Sorgfältige Sozialauswahl: Bei betriebsbedingten Kündigungen müssen die sozialen Belange der Arbeitnehmer berücksichtigt werden.^{4,5,13} Kriterien wie Betriebszugehörigkeit, Alter, Schwerbehinderung und Unterhaltungspflichten spielen dabei eine Rolle.⁵ Eine fehlerhafte Sozialauswahl kann zur Unwirksamkeit der Kündigungen führen.⁵

Beachtung von Fristen und Formvorschriften: Halten Sie sich strikt an die gesetzlichen Fristen für die Anzeige, die Anhörung des Betriebsrats und die Ausspruch der Kündigungen.^{4,5,7} Eine fehlerhafte Einhaltung kann die Wirksamkeit der Kündigungen gefährden.^{3,5} Achten Sie zudem auf die Schriftform der Kündigungen.¹⁴

Dokumentation: Dokumentieren Sie alle Schritte des Verfahrens sorgfältig, von der Information des Betriebsrats über die Anzeige bei der Agentur für Arbeit bis hin zu den Verhandlungen über Sozialpläne und Interessenausgleiche.³ Dies dient als Nachweis bei möglichen rechtlichen Auseinandersetzungen.

Alternative Lösungsansätze prüfen: Erwägen Sie, ob Alternativen wie Kurzarbeit oder interne Umschulungs- und Weiterbildungsmaßnahmen in Betracht kommen, um Entlassungen zu vermeiden oder zu reduzieren.¹⁴

Quellen:

- FN 1: <https://www.arbeitsrecht-muenchen-steinbacher.de/lexikon/massentlassung/>
- FN 2: https://www.youtube.com/watch?v=NWbGVj_hMY8
- FN 3: <https://www.huettelaw.ch/massenentlassung-was-muss-ein-arbeitgeber-beachten/>
- FN 4: <https://www.betriebsrat.de/betriebsratslexikon/br/massenentlassung>
- FN 5: <https://tp-rechtsanwaelte.de/massenentlassung/>
- FN 6: <https://www.fachanwalt.de/magazin/arbeitsrecht/massenentlassung>
- FN 7: <https://www.poko.de/lexikon/massenentlassung>
- FN 8: <https://cms.law.de/deu/publication/faq-zur-massenentlassung>
- FN 9: <https://www.advo-law.de/betriebsrat-pflicht-zur-anhoerung-vor-massenentlassung/>
- FN 10: <https://abfindungshero.de/massenentlassung/>
- FN 11: <https://xn--fachanwaltfrarbeitsrecht-5sc.net/sozialplan-bei-massenentlassungen/>
- FN 12: <https://www.kanzlei-rehder.de/sozialplan-bei-massenentlassungen/>
- FN 13: https://www.gesetze-im-internet.de/betrvg/_102.html
- FN 14: <https://rightmart.de/ratgeber/massenentlassung>

Midijob

Ein Midijob, auch als "Beschäftigung im Übergangsbereich" oder ehemals "Gleitzone" bezeichnet, ist eine Form der Beschäftigung, die zwischen einem Minijob und einer regulären Teil- oder Vollzeitbeschäftigung angesiedelt ist. Die Verdienstgrenzen für einen Midijob lagen im Jahr 2024 zwischen 556,01 und 2.000 Euro brutto monatlich. Ab dem 1. Januar 2025 verschiebt sich die untere Grenze aufgrund der Mindestloohnerhöhung auf 603,01 Euro, während die obere Grenze von 2.000 Euro unverändert bleibt^{1,2,3}. Im Gegensatz zum Minijob, bei dem in der Regel keine Sozialversicherungsbeiträge anfallen, sind Midijobs sozialversicherungspflichtig. Dies bedeutet, dass Arbeitnehmer und Arbeitgeber anteilig Beiträge zur Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung zahlen müssen^{4,5,6}.

Gesetzliche Regelungen und Verdienstgrenzen

Die gesetzlichen Grundlagen für Midijobs finden sich im Sozialgesetzbuch IV (SGB IV). Der Übergangsbereich, in dem Midijobs angesiedelt sind, umfasst Einkommen oberhalb der Minijob-Grenze (aktuell 556,01 Euro ab 2025) bis zu einer Obergrenze von 2.000 Euro brutto monatlich^{1,2,3}. Entscheidend für die Einordnung als Midijob ist das regelmäßige monatliche Einkommen. Bei schwankenden Einkünften zählt der Durchschnittswert^{4,7}.

Untere Grenze: Ab dem 1. Januar 2025 liegt die untere Grenze für Midijobs bei 603,01 Euro brutto monatlich. Zuvor lag sie bei 556,01 Euro (2024) bzw. 538,01 Euro (2023)^{1,2,3}.

Obere Grenze: Die Obergrenze für Midijobs beträgt konstant 2.000 Euro brutto monatlich. Einkommen darüber hinaus führt zur vollen Sozialversicherungspflicht ohne die vergünstigten Konditionen des Midijobs^{1,2,5}.

Sozialversicherung und Beiträge

Obwohl Midijobs sozialversicherungspflichtig sind, zahlen Arbeitnehmer im Midijob reduzierte Beiträge im Vergleich zu regulär Beschäftigten. Der Arbeitnehmeranteil an den Sozialversicherungsbeiträgen berechnet sich über spezielle Formeln, die das tatsächliche Bruttoarbeitsentgelt berücksichtigen. Je niedriger das Einkommen innerhalb des Übergangsbereichs, desto geringer ist der prozentuale Anteil, den der Arbeitnehmer selbst tragen muss. Der Arbeitgeberanteil ist entsprechend höher und gleitet mit steigendem Einkommen des Arbeitnehmers ab, bis bei 2.000 Euro brutto die üblichen hälftigen Beitragssätze erreicht sind^{4,6,8,9}.

Die Kernleistungen der Sozialversicherung – Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung – werden trotz reduzierter Beiträge in vollem Umfang gewährt^{4,5,10}. Insbesondere werden die Rentenansprüche nach dem tatsächlichen Bruttoverdienst berechnet, sodass Midijobber keine Nachteile bei der Rentenhöhe erleiden^{4,8,10}.

Der Gesamtsozialversicherungsbeitragssatz liegt bei etwa 41,9 Prozent, wobei sich Arbeitnehmer und Arbeitgeber die Kosten teilen¹. Der Arbeitgeber trägt dabei oft knapp die Hälfte der Beiträge, da für Midijobs nur die Hälfte des Gesamtbeitrags anfällt, wobei der genaue Satz im unteren Bereich des Übergangsbereichs höher ist und mit steigendem Verdienst sinkt^{1,4,11}.

Steuern

Im Gegensatz zu Minijobs sind Midijobs in der Regel steuerpflichtig^{5,6}. Die Lohnsteuerberechnung hängt von der individuellen Steuerklasse ab. In den Steuerklassen 1 bis 4 fällt oft keine oder nur eine geringe Lohnsteuer an, da das Einkommen häufig unter dem Grundfreibetrag liegt. In den Steuerklassen 5 und 6 ist die Steuerlast auch bei geringerem Midijob-Einkommen höher^{1,2,12}. Bei der gemeinsamen Veranlagung von Ehepartnern zählt das Midijob-Einkommen zum Gesamteinkommen⁹. Eine Lohnsteuererstattung kann durch die Abgabe einer Steuererklärung möglich sein, wenn steuerlich absetzbare Kosten geltend gemacht werden können⁶.

Arbeitsrechtliche Aspekte

Für Midijobber gelten grundsätzlich die gleichen arbeitsrechtlichen Bestimmungen wie für vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer^{5,10,13}. Dazu gehören:

Kündigungsschutz: Midijobber genießen den regulären gesetzlichen Kündigungsschutz⁵. Kündigungsfristen müssen eingehalten und gegebenenfalls schriftlich begründet werden¹.

Arbeitszeit: Die tägliche Arbeitszeit ist auf maximal acht Stunden begrenzt. Unter Berücksichtigung des Mindestlohns von 12,82 Euro pro Stunde (Stand 2025) und der Verdienstgrenze von 2.000 Euro ergibt sich eine maximale monatliche Arbeitszeit von etwa 156 Stunden^{5,12}.

Mindestlohn: Der gesetzliche Mindestlohn ist auch für Midijobber bindend. Dieser betrug Anfang 2025 12,82 Euro pro Stunde^{5,12}.

Urlaubsanspruch: Midijobber haben den gleichen Urlaubsanspruch wie vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer, in der Regel mindestens 20 Tage bei einer Fünf-Tage-Woche^{1,5}.

Entgeltfortzahlung und Krankengeld: Bei Krankheit besteht Anspruch auf Lohnfortzahlung und gegebenenfalls Krankengeld^{5,14}.

Arbeitslosengeld: Nach mindestens 12 Monaten ununterbrochener Tätigkeit im Midijob besteht Anspruch auf Arbeitslosengeld^{15,14}.

Meldung und Anmeldung

Arbeitgeber müssen Midijobs regulär bei den zuständigen Sozialversicherungen (in der Regel der Krankenkasse) anmelden, nicht über die Minijob-Zentrale^{1,4}. Bei der Meldung muss das Kennzeichen "Midijob" oder "Übergangsbereich" angegeben werden¹⁵.

Kombination mit anderen Beschäftigungen

Ein Midijob kann mit einem Minijob kombiniert werden. Dabei gilt der Minijob als versicherungsfreie Nebenbeschäftigung, während der Midijob als sozialversicherungspflichtige Hauptbeschäftigung behandelt wird². Bei mehreren sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungen wird die Midijob-Regelung angewendet, solange das gesamte Bruttoeinkommen 2.000 Euro nicht übersteigt⁸. Liegt das Gesamteinkommen darüber, greifen für alle Beschäftigungen die regulären Regeln der Sozialversicherungspflicht⁸. Auszubildende und Teilnehmende an dualen Studiengängen fallen in der Regel nicht unter die Midijob-Regelung für ihr Ausbildungsentgelt¹¹.

Vorteile und Nachteile

Vorteile für Arbeitnehmer:

- Günstigere Sozialversicherungsbeiträge bei gleichzeitig vollem Schutz und vollen Rentenansprüchen^{4,8,10}.
- Anspruch auf alle Sozialleistungen (Kranken-, Pflege-, Renten-, Arbeitslosenversicherung)^{4,5}.
- Gesetzlicher Kündigungsschutz sowie Ansprüche auf Urlaubs-, Lohnfortzahlungs- und Krankengeld^{1,5,10}.
- Möglichkeit der Kombination mit einem Minijob zur Aufstockung des Einkommens^{1,16}.

Vorteile für Arbeitgeber:

- Geringere Sozialabgaben im Vergleich zu Vollzeitstellen¹.
- Flexibilität bei der Personalbeschaffung und -einsatzplanung¹.
- Attraktives Beschäftigungsmodell im Niedriglohnsektor^{1,16}.

Nachteile:

- Höherer Verwaltungs- und Rechenaufwand für Arbeitgeber und Arbeitnehmer im Vergleich zu Minijobs, da die Nettoermittlung komplexer ist¹¹. * Bei Kombination mit einem Hauptberuf können die Vorteile des Midijobs unter Umständen nicht greifen, insbesondere wenn das Gesamteinkommen 2.000 Euro übersteigt.
- Die Steuerbelastung kann je nach Steuerklasse höher sein^{2,12}.

Quellen:

- FN 1: <https://www.hrworks.de/lexikon/midijob/>
 FN 2: <https://factorialhr.de/blog/midijob/>
 FN 3: https://www.stb-meyer-burgwedel.de/aktuelles/minijob_und_midijob_wo_liegt_der_unterschied/
 FN 4: <https://www.minijob-zentrale.de/DE/die-minijobs/midijob>
 FN 5: <https://www.kanzlei-chevalier.de/rechtsthemen/arbeitsrecht/arbeitsvertrag/midijob>
 FN 6: <https://wundertax.de/ratgeber-steuern/midijob-steuern/>
 FN 7: <https://magazin.minijob-zentrale.de/minijob-und-midijob/>
 FN 8: <https://www.betanet.de/midijob.html>
 FN 9: https://www.haufe.de/personal/entgelt/minijob-und-midijob-im-vergleich_78_511588.html

FN 10: <https://www.lexware.de/wissen/mitarbeiter-gehalt/midijob/>
 FN 11: <https://www.sieda.com/lexikon/midijob.php>
 FN 12: <https://www.rexx-systems.com/hr-glossar/midijob/>
 FN 13: <https://www.ihk.de/bodensee-oberschwaben/recht/arbeitsrecht/einstellung-von-arbeitnehmern/kurzfristige-beschaeftigung-1942834>
 FN 14: <https://flair.hr/at/blog/midijob/>
 FN 15: <https://www.ihk.de/darmstadt/produktmarken/recht-und-fair-play/arbeitsrecht/beschaeftigungsformen/geringfuegige-beschaeftigung-2552970>
 FN 16: <https://www.personio.de/hr-lexikon/midijob/>

Fazit/Praxistipps für Arbeitgeber

Korrekte Einstufung und Meldung: Achten Sie darauf, ob eine Beschäftigung als Minijob (bis 603 Euro brutto monatlich) oder Midijob (603,01 bis 2.000 Euro brutto monatlich) einzustufen ist. Die Unterscheidung ist entscheidend für die Beitragsberechnung und Meldepflichten^{1,2,3,4}. Midijobs sind sozialversicherungspflichtig, anders als Minijobs, bei denen der Arbeitgeber Pauschalbeiträge entrichtet^{1,2}. Die Anmeldung von Midijobs erfolgt über die Krankenkasse des Arbeitnehmers, nicht über die Minijob-Zentrale^{1,2}.

Sozialversicherungsbeiträge korrekt berechnen: Bei Midijobs sind die Sozialversicherungsbeiträge für Arbeitnehmer reduziert, aber für Sie als Arbeitgeber ist die Beitragsberechnung aufwendiger. Der Arbeitgeberanteil ist im unteren Bereich des Übergangsbereichs höher und sinkt, je näher das Gehalt an der 2.000-Euro-Grenze liegt^{2,5}. Nutzen Sie am besten einen Midijob-Rechner zur genauen Ermittlung der Beiträge^{1,2}.

Regelmäßiges Einkommen prüfen: Die Einstufung als Midijob richtet sich nach dem regelmäßigen monatlichen Verdienst. Schwankende Einkommen erfordern die Ermittlung des jährlichen Verdienstes, der dann durch zwölf geteilt wird. Sonderzahlungen wie Urlaubs- oder Weihnachtsgeld müssen ebenfalls berücksichtigt werden¹.

Mehrere Beschäftigungen berücksichtigen: Wenn ein Arbeitnehmer mehrere sozialversicherungspflichtige Jobs hat, werden diese zusammengerechnet. Erst wenn das Gesamteinkommen 2.000 Euro brutto monatlich übersteigt, fallen die regulären Sozialversicherungspflichten an^{1,6}. Ein Midijob kann auch mit einem Minijob oder einer kurzfristigen Beschäftigung kombiniert werden⁶.

Arbeitsrechtliche Schutzvorschriften beachten: Midijobber haben grundsätzlich dieselben arbeitsrechtlichen Ansprüche wie Vollzeitbeschäftigte. Dazu gehören Urlaubsanspruch, Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, Kündigungsschutz sowie Ansprüche auf Arbeitslosengeld^{1,5,6,7}. Eine Zeiterfassung ist auch für Midijobs verpflichtend⁸.

Ausschluss bestimmter Personengruppen: Bestimmte Personengruppen sind von der Midijob-Regelung ausgenommen. Dazu zählen Auszubildende, Studierende in dualen Studiengängen, Praktikanten, Teilnehmer an Freiwilligendiensten sowie Beschäftigte in Kurzarbeit oder Wiedereingliederungsmaßnahmen¹.

Mindestlohn im Blick behalten: Achten Sie auf die Einhaltung des Mindestlohns. Ab dem 1. Januar 2025 liegt dieser bei 12,41 Euro pro Stunde und steigt weiter an^{3,5}. Bei Anwendung des Mindestlohns ergibt sich eine maximale Stundenzahl für einen Midijob, um die 2.000-Euro-Grenze nicht zu überschreiten^{3,5,7}. Beispielsweise ergab sich bei einem Mindestlohn von 13,90 Euro (Stand 2026) eine maximale Arbeitszeit von ca. 144 Stunden pro Monat^{3,7}.

Grenzen und Änderungen verfolgen: Die Verdienstgrenzen für Minijobs und Midijobs werden regelmäßig angepasst, insbesondere durch die Erhöhung des Mindestlohns. Achten Sie auf diese Änderungen, damit Sie Ihre Beschäftigungsverhältnisse korrekt einordnen können^{3,4,5,9}. Beispielsweise stieg die Untergrenze für Midijobs ab dem 1. Januar 2026 auf 603,01 Euro, was die vorherige Minijob-Grenze widerspiegelt³.

Quellen:

FN 1: <https://www.barmer.de/firmenkunden/sozialversicherung/sozialversicherungswissen/minijobs/midijobs-1003628>
 FN 2: <https://www.minijob-zentrale.de/DE/die-minijobs/midijob>
 FN 3: <https://factorialhr.de/blog/midijob/>
 FN 4: <https://magazin.minijob-zentrale.de/minijob-midijob-unterschiede-2025/>
 FN 5: <https://www.lexware.de/wissen/mitarbeiter-gehalt/midijob/>
 FN 6: <https://www.betanet.de/midijob.html>
 FN 7: <https://www.kanzlei-chevalier.de/rechtsthemen/arbeitsrecht/arbeitsvertrag/midijob>
 FN 8: <https://northwind-hr.de/minijob-midijob-oder-teilzeit-unterschiede-und-stolperfallen-fuer-arbeitgeber/>
 FN 9: <https://www.hrworks.de/lexikon/midijob/>

Mindestlohn

Der Mindestlohn stellt die gesetzlich festgelegte Untergrenze für das Arbeitsentgelt dar, die von Arbeitgebern nicht unterschritten werden darf^{1,2}. wurde im Jahr 2015 ein allgemeiner, flächendeckender Mindestlohn eingeführt, der grundsätzlich für alle Arbeitnehmer gilt, unabhängig von ihrem Arbeitsort innerhalb. Das Ziel des Mindestlohns ist es, Arbeitnehmer vor unangemessen niedrigen Löhnen zu schützen, Lohnarmut entgegenzuwirken und einen fairen Wettbewerb zu fördern^{4,5}. Die Höhe des Mindestlohns wird regelmäßig durch die Mindestlohnkommission überprüft und angepasst. Diese Kommission schlägt dem Bundestag Anpassungen vor, die dann durch eine Verordnung der Bundesregierung umgesetzt werden^{2,6}.

Gesetzliche Grundlage

Die Regelungen zum Mindestlohn finden sich hauptsächlich im Mindestlohngesetz (MiLoG)⁴.

Anspruchsberechtigte

Grundsätzlich hat jeder Arbeitnehmer Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn^{4,7}. Dazu zählen auch geringfügig Beschäftigte (Minijobber) und Teilzeitbeschäftigte^{1,8}.

Ausnahmen vom Mindestlohn

Es gibt bestimmte Personengruppen, die vom Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn ausgenommen sind^{3,9}. Dazu gehören:

- Jugendliche unter 18 Jahren ohne abgeschlossene Berufsausbildung^{9,10}. * Auszubildende im Rahmen ihrer Berufsausbildung. Für Auszubildende gilt seit dem 1. Januar 2020 eine eigene Mindestvergütung, die jährlich angepasst wird^{11,12}.
- Langzeitarbeitslose während der ersten sechs Monate ihrer Beschäftigung nach Beendigung der Arbeitslosigkeit^{9,10,13}.
- Praktikanten unter bestimmten Bedingungen: • Wenn das Praktikum verpflichtend im Rahmen einer schulischen oder hochschulischen Ausbildung stattfindet⁹. • Wenn das Praktikum freiwillig zur Orientierung für eine Berufsausbildung oder die Aufnahme eines Studiums dient und eine Dauer von bis zu drei Monaten nicht überschreitet^{9,14}.
- Ehrenamtlich tätige Personen^{10,14}.
- Freiberufler und Selbstständige sind in der Regel nicht vom Mindestlohn betroffen, da sie nicht als Arbeitnehmer im Sinne des Mindestlohngesetzes gelten¹⁴.
- gibt es auch Branchenmindestlöhne, die in Tarifverträgen vereinbart und für allgemeinverbindlich erklärt werden. Diese liegen oft über dem gesetzlichen Mindestlohn^{9,12}.

Es gab in der Vergangenheit Übergangsregelungen für bestimmte Branchen, wie z. B. Zeitungszusteller, die jedoch Ende 2017 ausgelaufen sind. Seitdem gilt in jeder Branche der gesetzliche Mindestlohn ohne Ausnahmen oder Übergangsfristen¹⁴.

Höhe des Mindestlohns

Der gesetzliche Mindestlohn wird als Bruttostundenlohn angegeben⁸. Die Höhe wird durch die Mindestlohnkommission festgelegt und regelmäßig angepasst.

- Zum 1. Januar 2026 beträgt der gesetzliche Mindestlohn 13,90 Euro brutto pro Stunde^{6,12,15,16}.
- Zum 1. Januar 2027 wird er voraussichtlich auf 14,60 Euro brutto pro Stunde steigen^{5,6}.

Diese Beträge basieren auf Vorschlägen der Mindestlohnkommission und werden durch Verordnungen der Bundesregierung umgesetzt^{5,17}.

Branchenmindestlöhne

Neben dem allgemeinen gesetzlichen Mindestlohn gibt es in einigen Branchen spezifische Mindestlöhne, die auf Tarifverträgen basieren und für allgemeinverbindlich erklärt wurden^{9,12}. Diese Branchenmindestlöhne können über dem allgemeinen gesetzlichen Mindestlohn liegen. Beispiele hierfür finden sich unter anderem im Elektrohandwerk, der Gebäudereinigung und im Pflegebereich⁹.

Aufzeichnungspflichten

Arbeitgeber sind verpflichtet, die Arbeitszeiten ihrer Beschäftigten zu dokumentieren, um die Einhaltung des Mindestlohns nachweisen zu können^{18,19,20}. Dies umfasst die Erfassung von Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit. Die Aufzeichnungen müssen in der Regel für mindestens zwei Jahre aufbewahrt werden¹⁸. Für geringfügig Beschäftigte (Minijobber) gilt diese Aufzeichnungspflicht branchenunabhängig¹⁸.

Es gibt Ausnahmen von den Aufzeichnungspflichten, beispielsweise für Arbeitnehmer mit einem sehr hohen regelmäßigen Bruttomonatsentgelt (aktuell über 4.461 Euro brutto, bzw. über 2.974 Euro brutto, wenn das Gehalt im letzten Jahr durchgängig gezahlt wurde)^{12,19}.

Durchsetzung und Kontrolle

Die Kontrolle der Einhaltung des Mindestlohngesetzes obliegt der Finanzkontrolle Schwarzarbeit (FKS) des Zolls^{16,21}. Bei Verstößen drohen Bußgelder von bis zu 500.000 Euro¹¹. Arbeitnehmer können ihren Anspruch auf Mindestlohn auch zivilrechtlich geltend machen¹⁶.

Eine Auftraggeberhaftung besteht ebenfalls: Wer andere Betriebe mit Werk- oder Dienstleistungen beauftragt, kann für Mindestlohnverstöße seiner Subunternehmer haften, auch wenn ihm dies nicht bekannt oder vermeidbar war¹².

Tarifautonomie und Mindestlohn

Der gesetzliche Mindestlohn greift in das System der Tarifautonomie ein, da er eine Lohnuntergrenze festlegt, die auch durch Tarifverträge nicht unterschritten werden darf^{1,22}. Die Mindestlohnkommission berücksichtigt bei ihren Empfehlungen zur Anpassung des Mindestlohns die allgemeine Tarifentwicklung^{2,22}. Das Ziel ist, die Tarifautonomie zu schützen und gleichzeitig einen angemessenen Mindestschutz für Arbeitnehmer zu gewährleisten².

Internationale Aspekte

Die EU hat eine Richtlinie zur Verbesserung des Mindestlohnschutzes erlassen, die unter anderem Kriterien wie die allgemeine Lohnentwicklung und die Kaufkraft berücksichtigt^{23,24}. Mitgliedstaaten müssen diese Richtlinie in nationales Recht umsetzen²⁴. Der allgemeine gesetzliche Mindestlohn verdrängt grundsätzlich keine höheren Branchenmindestlöhne¹⁷.

Quellen:

FN 1: <https://www.rechtswoerterbuch.de/recht/m/mindestlohn/>

FN 2: <https://lexikon-der-sicherheit.de/glossary/mindestlohn/>

FN 3: <https://www.arbeitsrechte.de/mindestlohn/>

FN 4: <https://www.arbeitsrechtsinfo.de/arbeitszeit-vergutung/mindestlohn/>

FN 5: <https://www.bundesregierung.de/breg-de/aktuelles/mindestlohn-faq-1688186>

FN 6: <https://www.ihk-muenchen.de/ratgeber/recht/arbeitsrecht/einstellung-von-arbeitnehmern/mindestlohn/>

FN 7: <https://www.gesetze-im-internet.de/milog/BJNR134810014.html>

FN 8: https://www.hwk-dresden.de/fileadmin/user_upload/mb/Recht/Dokumente/ZDH-Praxis-Arbeitsrecht_Gesetzlicher-Mindestlohn.pdf

FN 9: <https://www.dgb.de/service/ratgeber/mindestlohn/>

FN 10: <https://www.tk.de/firmenkunden/versicherung/versicherung-faq/mindestlohn/kein-anspruch-auf-gesetzlichen-mindestlohn-2038070>

FN 11: <https://www.arbeitsrechte.de/mindestlohn-ausnahmen/>

FN 12: <https://www.deutsche-handwerks-zeitung.de/mindestlohn-2026-2027-160819/>

FN 13: <https://de.wikipedia.org/wiki/Mindestlohn>

FN 14: <https://www.arbeitsvertrag.org/mindestlohn-ausnahmen/>

FN 15: <https://www.bmas.de/DE/Arbeit/Arbeitsrecht/arbeitsrecht.html>

FN 16: <https://www.bundesfinanzministerium.de/Content/DE/Standardartikel/Themen/Zoll/Gerechtigkeit-faire-Arbeit/fks-im-einsatz-fuer-mindestlohn.html>
 FN 17: [https://de.wikipedia.org/wiki/Mindestlohngesetz_\(Deutschland\)](https://de.wikipedia.org/wiki/Mindestlohngesetz_(Deutschland))
 FN 18: <https://www.ihk.de/koblenz/unternehmensservice/recht/arbeitsrecht/aufzeichnungspflichten-nach-dem-mindestlohn-gesetz-1478366>
 FN 19: https://www.anwalt.de/rechtstipps/anforderungen-an-die-aufzeichnungspflicht-nach-dem-mindestlohn-gesetz_089513.html
 FN 20: <https://www.trialog-magazin.de/wirtschaft-und-recht/arbeitsrecht-soziales/mindestlohn-aufzeichnung-oder-strafe/>
 FN 21: <https://www.mindestlohn-kommission.de/de/Gesetzlicher-Mindestlohn/Weitere-Informationen-zum-Mindestlohn/Au-snahmen>
 FN 22: <https://arbeitgeber.de/themen/arbeitsrecht-und-tarifpolitik/mindestlohn/>
 FN 23: <https://www.boeckler.de/de/auf-einen-blick-17945-12-euro-mindestlohn-studien-und-einschaetzungen-41626.htm>
 FN 24: https://www.haufe.de/personal/arbeitsrecht/eu-richtlinie-mindestlohn_76_529518.html

Fazit/Praxistipps für Arbeitgeber

Korrekte Lohnzahlung sicherstellen: Zahle deinen Mitarbeitern pro gearbeiteter Stunde den gesetzlichen Mindestlohn. Ab dem 1. Januar 2026 beträgt dieser 13,90 Euro brutto pro Stunde. Beachte, dass dieser Betrag regelmäßig angepasst wird und du stets über die aktuellen Höhen informiert sein musst.^{1,2,3} Im Jahr 2027 wird er weiter auf 14,60 Euro steigen.³

Arbeitszeiten lückenlos dokumentieren: Du bist verpflichtet, die genauen Arbeitszeiten deiner Angestellten zu erfassen. Dies schließt Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit ein, ohne Pausenzeiten. Dies gilt insbesondere für geringfügig Beschäftigte und bestimmte Branchen wie das Baugewerbe, Gastronomie, Transport und Logistik.^{1,2,4}

Alle Lohnbestandteile prüfen: Manche Lohnbestandteile, wie Trinkgelder oder Aufwandsentschädigungen, dürfen nicht auf den Mindestlohn angerechnet werden. Stelle sicher, dass die reine Vergütung die Mindestlohngrenze erreicht oder überschreitet.⁵

Ausnahmen kennen: Grundsätzlich haben alle volljährigen Arbeitnehmer Anspruch auf den Mindestlohn. Es gibt jedoch Ausnahmen, wie Auszubildende oder bestimmte Praktikanten (z. B. Pflichtpraktika im Rahmen einer Ausbildung oder eines Studiums).¹ Bei freiwilligen Praktika, die länger als drei Monate dauern, muss jedoch Mindestlohn gezahlt werden.¹

Pünktliche Auszahlung gewährleisten: Der Lohn muss spätestens am letzten Bankarbeitstag des Folgemonats nach Erbringung der Arbeitsleistung ausgezahlt werden, sofern keine andere Fälligkeit vereinbart wurde.⁶

Umgang mit Tarifverträgen: Branchenmindestlöhne, die in Tarifverträgen festgelegt sind und über dem gesetzlichen Mindestlohn liegen, müssen ebenfalls eingehalten werden.^{2,3,7} Tarifverträge, die unterhalb des allgemeinen Mindestlohns liegen, sind nicht mehr zulässig.³

Bußgelder vermeiden: Verstöße gegen das Mindestlohngesetz können zu empfindlichen Bußgeldern von bis zu 500.000 Euro führen. Zudem können Unternehmen von öffentlichen Aufträgen ausgeschlossen werden.¹

Vertragliche Klauseln prüfen: Stelle sicher, dass Ausschlussklauseln in Arbeitsverträgen den Mindestlohn nicht berühren, da dies zur Unwirksamkeit der Klausel führen kann.⁸

Auftraggeberhaftung beachten: Als Auftraggeber bist du dafür verantwortlich, sicherzustellen, dass deine Subunternehmer die Mindestlohnvorgaben einhalten.⁴

Überstunden korrekt vergüten: Überstunden müssen ebenfalls mindestens mit dem Mindestlohn vergütet werden, was bedeutet, dass du auch hier die Einhaltung der Lohnuntergrenze sicherstellen musst.¹

Quellen:

FN 1: <https://hannekum-partner.de/mindestlohn-was-arbeitgeber-beachten-muessen/>
 FN 2: <https://www.bundesregierung.de/breg-de/aktuelles/mindestlohn-faq-1688186>
 FN 3: <https://www.deutsche-handwerks-zeitung.de/mindestlohn-2026-2027-160819/>
 FN 4: <https://blog.orgamax.de/unternehmer-news/mindestlohn-basics-fuer-arbeitgeber>
 FN 5: <https://www.ihk-muenchen.de/ratgeber/recht/arbeitsrecht/einstellung-von-arbeitnehmern/mindestlohn/>
 FN 6: <https://www.gesetze-im-internet.de/milog/BJNR134810014.html>
 FN 7: <https://www.lexware.de/wissen/mitarbeiter-gehalt/mindestlohn/>
 FN 8: <https://weinelt-collegen.de/die-5-dos-und-donts-die-arbeitgeber-in-bezug-auf-das-mindestlohn-gesetzes-unbedingt-beachten-sollten/>



Minijob

Ein Minijob, auch als geringfügige Beschäftigung bekannt, ist ein Arbeitsverhältnis, das bestimmte Verdienstgrenzen einhält. Ab dem 1. Januar 2025 liegt die monatliche Verdienstgrenze für einen Minijob bei 556 Euro, was einer jährlichen Grenze von 6.672 Euro entspricht^{1,2}. Diese Grenze passt sich dynamisch an den gesetzlichen Mindestlohn an^{1,3}. Ab dem 1. Januar 2026 soll die Verdienstgrenze auf 603 Euro pro Monat steigen^{4,5}. Die maximal mögliche Arbeitszeit pro Monat ergibt sich aus der Verdienstgrenze geteilt durch den Mindestlohn. Im Jahr 2025 können Minijobber bei einem Mindestlohn von 12,82 Euro pro Stunde etwa 43 Stunden im Monat arbeiten⁶.

Rechtliche Einordnung und Arbeitsrechtliche Gleichstellung

Arbeitsrechtlich werden Minijobs als Teilzeitarbeitsverhältnisse betrachtet und sind Vollzeitbeschäftigten gleichgestellt^{7,8,9}. Das Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) besagt, dass Teilzeitbeschäftigte aufgrund ihrer verkürzten Arbeitszeit nicht benachteiligt werden dürfen^{7,8}. Dies gilt unabhängig davon, ob ein schriftlicher Arbeitsvertrag vorliegt⁷. Minijobber haben grundsätzlich die gleichen Rechte wie Vollzeitbeschäftigte, darunter Anspruch auf Mindesturlaub, Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und an Feiertagen, sowie Kündigungsschutz^{9,10,11}.

Arbeitsvertrag

Ein schriftlicher Arbeitsvertrag ist für Minijobs nicht zwingend vorgeschrieben, aber der Arbeitgeber ist verpflichtet, dem Arbeitnehmer die wesentlichen Vertragsbedingungen schriftlich mitzuteilen, wenn kein schriftlicher Vertrag geschlossen wird^{8,11}. Der Vertrag sollte Regelungen zur Rentenversicherungspflicht und zur Befreiungsmöglichkeit beinhalten⁸. Gelegentliche Zahlungen wie Urlaubs- oder Weihnachtsgeld müssen bei der Ermittlung des durchschnittlichen Lohns berücksichtigt werden, um die Verdienstgrenze nicht zu überschreiten⁵.

Arbeitszeit

Die normale wöchentliche Arbeitszeit ist nicht entscheidend für die Einordnung als Minijob, solange die Verdienstgrenze eingehalten wird⁵. Überstunden, die über acht Stunden täglich hinausgehen, gelten als Mehrarbeit und sind gemäß dem Arbeitszeitgesetz (ArbZG) zu behandeln¹¹.

Steuern und Sozialversicherung

Grundsätzlich sind Minijobs steuerfrei^{3,12}. In der Regel zahlt der Arbeitgeber pauschale Steuern in Höhe von 2 % an die Minijob-Zentrale^{3,12}. Bei kurzfristigen Minijobs kann auch eine pauschale Lohnsteuer von 25 % anfallen^{12,13}. Arbeitnehmer, die die Verdienstgrenze nicht überschreiten, müssen den Minijob-Verdienst in der Regel nicht in ihrer Einkommensteuererklärung angeben und können keine Werbungskosten dafür absetzen¹².

Sozialversicherung

Bei Minijobs sind in der Regel keine Beiträge zur Sozialversicherung (Kranken-, Pflege-, Arbeitslosenversicherung) zu zahlen^{4,7,14}. Eine Ausnahme bildet die Rentenversicherung: Minijobs sind grundsätzlich rentenversicherungspflichtig^{3,5,7,8}. Arbeitnehmer können sich jedoch auf Antrag von der Rentenversicherungspflicht befreien lassen. Dies ist bindend für die Dauer des Beschäftigungsverhältnisses und führt dazu, dass keine Rentenansprüche aus dem Minijob erworben werden^{3,7,8,15}. Wenn sich der Minijobber von der Rentenversicherungspflicht befreien lässt, entspricht sein Bruttogehalt seinem Nettogehalt¹⁶. Bei Beschäftigten in Privathaushalten gelten Sonderregeln für die Beitragszahlungen zur Rentenversicherung⁷.

Wenn die monatliche Verdienstgrenze von 556 Euro (bzw. 603 Euro ab 2026) überschritten wird, handelt es sich in der Regel nicht mehr um einen Minijob, sondern um eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung^{5,6,14,17}. Die Einkünfte aus mehreren Minijobs werden zusammengerechnet^{3,4,15}. Überschreiten mehrere Minijobs zusammen die Verdienstgrenze, werden sie sozialversicherungspflichtig¹⁵. Dies gilt auch für kurzfristige Beschäftigungen: Werden die Grenzen von 70 Arbeitstagen oder drei Monaten überschritten, werden Sozialversicherungsbeiträge fällig¹⁵.

Übergangsbereich (Midijob)

Der Übergangsbereich, auch Midijob genannt, beginnt oberhalb der Minijob-Grenze und erstreckt sich bis zu einem monatlichen Verdienst von 2.000 Euro^{6,17}. In diesem Bereich sind die Sozialabgaben für Arbeitnehmer

reduziert¹⁶.

Kündigung

Ein Minijob muss schriftlich gekündigt werden, das heißt auf Papier, ausgedruckt und mit Unterschrift; andere Formen sind nicht rechtswirksam¹⁸. Die Kündigungsfristen richten sich nach der Dauer des Arbeitsverhältnisses und sind im Bürgerlichen Gesetzbuch (BGB) geregelt¹⁸. Im Falle einer ordentlichen Kündigung muss diese sozial gerechtfertigt sein, bei einer fristlosen Kündigung bedarf es triftiger Gründe¹⁸.

Kündigungsfristen

Die gesetzlichen Kündigungsfristen für Arbeitnehmer betragen in der Regel vier Wochen zum 15. oder zum Ende des Monats^{18,19}. Die Fristen für Arbeitgeber staffeln sich nach der Beschäftigungsdauer:

- Bis zu zwei Jahre: ein Monat zum Monatsende
- Zwei bis fünf Jahre: zwei Monate zum Monatsende
- Fünf bis acht Jahre: drei Monate zum Monatsende
- Acht bis zehn Jahre: vier Monate zum Monatsende
- Zehn bis zwölf Jahre: fünf Monate zum Monatsende
- Zwölf bis fünfzehn Jahre: sechs Monate zum Monatsende^{19,20}

Während der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist in der Regel 14 Tage¹⁸. Kürzere Kündigungsfristen als gesetzlich vorgesehen sind für Arbeitnehmer im Arbeitsvertrag nicht zulässig²⁰.

Besondere Kündigungsschutz

Bestimmte Personengruppen genießen einen besonderen Kündigungsschutz, wie z. B. Schwangere²⁰, Auszubildende, Eltern in Elternzeit und Schwerbehinderte¹⁰. Für sie gelten Kündigungsverbote oder erschwerte Kündigungsvoraussetzungen¹⁰. Das Kündigungsschutzgesetz (KSchG) ist anwendbar, wenn ein Betrieb in der Regel mehr als zehn Arbeitnehmer beschäftigt und das Arbeitsverhältnis mindestens sechs Monate bestand hat^{10,11}.

Weitere Rechte und Pflichten

Urlaubsanspruch

Minijobber haben Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub. Die Anzahl der Urlaubstage richtet sich nach der wöchentlichen Arbeitszeit und entspricht dem anteiligen Urlaubsanspruch von Vollzeitbeschäftigten^{9,11}.

Entgeltfortzahlung

Im Krankheitsfall, bei Schwangerschaft und Mutterschaft sowie bei Arbeitsausfall an Feiertagen besteht Anspruch auf Entgeltfortzahlung^{9,11}.

Arbeitslosengeld

Minijobber erwerben keinen Anspruch auf Arbeitslosengeld, da sie keine Beiträge in die Arbeitslosenversicherung einzahlen^{4,15}.

Mehrfache Minijobs

Werden mehrere Minijobs ausgeübt, werden die Einkünfte zusammengerechnet^{3,15}. Überschreiten diese zusammen die Verdienstgrenze, werden alle Minijobs sozialversicherungspflichtig¹⁵. In diesem Fall kann die Einstufung in Steuerklasse VI erfolgen, was höhere Abzüge zur Folge hat und eine Einkommensteuererklärung verpflichtend macht³.

FN 1: https://www.deutsche-rentenversicherung.de/DRV/DE/Ueber-uns-und-Presse/Presse/Meldungen/2025/250124_minijob_grenze_steigt.html
 FN 2: <https://www.hwk-reutlingen.de/newsansicht-detail/article/minijob-2025-mindestlohn-und-verdienstgrenzen-steigen.html>
 FN 3: <https://www.steuertipps.de/beruf-ausbildung/minijob-midijob-nebenjob/themen>
 FN 4: <https://www.arbeitsagentur.de/lexikon/minijob>
 FN 5: <https://www.arbeitsvertrag.org/minijob/>
 FN 6: <https://www.tk.de/firmenkunden/service/fachthemen/versicherung-fachthema/minijobs-uebergangsbereich-und-mindestlohn-2025-2046998>
 FN 7: <https://www.dgb.de/service/ratgeber/minijobs/>
 FN 8: <https://www.ihk.de/darmstadt/produktmarken/recht-und-fair-play/arbeitsrecht/beschaefigungsformen/geringfuegigebeschaefigung-2552970>
 FN 9: <https://www.anwalt.de/rechtstipps/minijob-171738.html>
 FN 10: <https://www.die-kuendigungsschutzkanzlei.de/blog/kuendigung-und-kuendigungsschutz-im-minijob/>
 FN 11: https://www.minijob-zentrale.de/SharedDocs/Downloads/DE/Broschueren_Merkblaetter/gewerblich/19913_Arbeitsrechte-Minijobber.pdf?__blob=publicationFile
 FN 12: <https://www.hanseaticbank.de/klarmacher/wissen/minijob-steuern-wer-muss-sie-zahlen-und-wer-nicht>
 FN 13: <https://www.barmer.de/firmenkunden/sozialversicherung/sozialversicherungswissen/minijobs/steuern-bei-minijobs-1056940>
 FN 14: <https://www.arbeitsrechte.de/minijob-sozialversicherung/>
 FN 15: <https://www.verdi.de/themen/arbeit/++co++710ce828-5da8-11ec-be48-001a4a160129>
 FN 16: <https://www.buhl.de/steuer/ratgeber/minijob-steuererklaerung/>
 FN 17: <https://www.deubner-steuern.de/themen/mini-und-midijob-grenzen/>
 FN 18: <https://www.personio.de/hr-lexikon/mini-job-kuendigen/>
 FN 19: <https://www.allianz.de/recht-und-eigentum/rechtsschutzversicherung/arbeitsrecht/kuendigung-minijob/>
 FN 20: <https://www.roland-rechtsschutz.de/minijob-kuendigen/>

Fazit/Praxistipps für Arbeitgeber

Anmeldung und Meldung: Sorgen Sie für eine ordnungsgemäße und fristgerechte Anmeldung des Minijobbers bei der Minijob-Zentrale. Dies umfasst auch die korrekte Meldung bei Beschäftigungsende oder im Falle von Unterbrechungen, die länger als einen Monat dauern. Nutzen Sie hierfür die elektronischen Übermittlungswege.^{1,2,3}

Vergütung und Mindestlohn: Zahlen Sie mindestens den gesetzlichen Mindestlohn, der seit Januar 2026 bei 13,90 Euro brutto pro Stunde liegt. Achten Sie darauf, dass das monatliche Einkommen die Geringfügigkeitsgrenze von 603 Euro (Stand 2026) nicht regelmäßig überschreitet, es sei denn, es handelt sich um eine kurzfristige Beschäftigung.^{4,5,6,7,8,9}

Sozialabgaben und Steuern: Als Arbeitgeber tragen Sie die Hauptlast der pauschalen Sozialabgaben und Steuern für Minijobs. Dazu gehören Beiträge zur Kranken- und Rentenversicherung, Umlagen sowie Lohnsteuer. Informieren Sie sich über die genauen Prozentsätze und Abführungspflichten bei der Minijob-Zentrale.^{7,10,11,12,13,14,15}

Arbeitsvertrag: Obwohl nicht immer zwingend erforderlich, ist ein schriftlicher Arbeitsvertrag für Minijobber empfehlenswert. Er schafft Klarheit über alle relevanten Vereinbarungen wie Arbeitszeit, Urlaub, Kündigungsfristen und Tätigkeitsbeschreibung.^{6,9,16}

Arbeitsrechtliche Gleichbehandlung: Behandeln Sie Minijobber grundsätzlich gleich wie Ihre vollzeitbeschäftigten Mitarbeiter. Dies betrifft Urlaubsansprüche, Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, Feiertagsentgelt und Sonderzahlungen wie Weihnachtsgeld.^{9,12,16,17,18}

Urlaubsanspruch: Minijobber haben einen gesetzlichen Anspruch auf bezahlten Urlaub. Die Anzahl der Urlaubstage berechnet sich proportional zur Anzahl der wöchentlichen Arbeitstage. Nutzen Sie gegebenenfalls Urlaubsrechner, um die Ansprüche korrekt zu ermitteln.^{12,18,19,20,21,22,23}

Kündigungsfristen: Beachten Sie die gesetzlichen Kündigungsfristen, die sich nach der Dauer des Beschäftigungsverhältnisses richten. Diese sind auch für Minijobs einzuhalten, sofern im Arbeitsvertrag nichts Abweichendes vereinbart ist, das den Arbeitnehmer benachteiligt.^{24,25,26,27,28}

Kündigungsschutz: Für schwangere Minijobberinnen und nach der Probezeit in der Regel auch für Minijobber ohne Kündigungsschutzgesetz im Kleinbetrieb gelten besondere Kündigungsschutzregelungen. Eine fristlose Kündigung ist nur bei schwerwiegenden Gründen möglich.^{6,24,25,27,28}

Kurzfristige Beschäftigung: Bei kurzfristigen Minijobs sind die Abgaben für Arbeitgeber geringer. Beachten Sie jedoch die zeitlichen Grenzen (maximal 3 Monate oder 70 Arbeitstage pro Kalenderjahr), um die

sozialversicherungsrechtlichen Vorteile zu erhalten.^{10,15,29}

Krankheit: Minijobber haben Anspruch auf Lohnfortzahlung im Krankheitsfall für die Dauer von bis zu sechs Wochen. Da sie in der Regel nicht krankenversichert sind, erhalten sie danach keine Lohnersatzleistungen von der Krankenkasse.^{12,23}

Umlagen: Achten Sie auf die abzuführenden Umlagen (U1 und U2) an die Minijob-Zentrale, die Kosten bei Krankheit oder Mutterschaft abfedern.^{10,29}

Quellen:

- FN 1: <https://www.minijob-zentrale.de/DE/fuer-gewerbetreibende/jahresmeldung-abmeldung-sonstige-meldungen>
- FN 2: <https://magazin.minijob-zentrale.de/unterbrechung-minijob-abmeldung/>
- FN 3: <https://www.lohnundgehalt-magazin.de/print/titelthema-bye-bye-2025-happy-new-chaos/abmeldung-und-re-onboardi>
- ng-im-minijob-richtig-steuern/
- FN 4: <https://www.aok.de/fk/jahreswechsel/aenderungen-bei-minijobs/>
- FN 5: <https://www.arbeitsrechte.de/mindestlohn-minijob/>
- FN 6: <https://www.verdi.de/themen/arbeit/++co++710ce828-5da8-11ec-be48-001a4a160129>
- FN 7: <https://www.dgb.de/service/ratgeber/minijobs/>
- FN 8: <https://www.minijob-zentrale.de/DE/die-minijobs/minijob-mit-verdienstgrenze>
- FN 9: <https://www.dahag.de/c/ratgeber/arbeitsrecht/minijob>
- FN 10: <https://www.minijob-zentrale.de/DE/fuer-gewerbetreibende/abgaben-und-steuern>
- FN 11: <https://www.buhl.de/steuer/ratgeber/minijob-steuererklaerung/>
- FN 12: <https://www.lexware.de/wissen/mitarbeiter-gehalt/minijob/>
- FN 13: <https://www.hanseaticbank.de/klarmacher/wissen/minijob-steuern-wer-muss-sie-zahlen-und-wer-nicht>
- FN 14: <https://www.business-wissen.de/hb/geringfuegige-beschaeftigung-was-arbeitgeber-beachten/>
- FN 15: <https://www.ihk.de/regensburg/fachthemen/recht/arbeitsrecht/arbeitsvertrag-und-beschaeftigungsverhaeltnisse/mini>
- jobs-und-kurzfristige-beschaeftigung-712378
- FN 16: <https://www.devk.de/service/wissenswertes/minijob>
- FN 17: <https://www.minijob-zentrale.de/DE/die-minijobs/arbeitsrechte-im-minijob>
- FN 18: <https://magazin.minijob-zentrale.de/arbeitsrecht-minijob/>
- FN 19: <https://factorialhr.de/blog/urlaubsanspruch-minijobber/>
- FN 20: <https://www.hrworks.de/news/urlaubsanspruch-im-minijob-alles-was-sie-wissen-muessen/>
- FN 21: <https://www.personio.de/hr-lexikon/urlaubsanspruch-minijob/>
- FN 22: <https://www.timetape.de/de/lexikon/urlaubsanspruch/minijob/>
- FN 23: <https://www.personio.de/hr-lexikon/minijob/>
- FN 24: <https://www.roland-rechtsschutz.de/minijob-kuendigen/>
- FN 25: <https://zametzer-law.de/minijob-kuendigung/>
- FN 26: <https://www.clockodo.com/de/lexikon/minijob-kuendigen/>
- FN 27: <https://magazin.minijob-zentrale.de/kuendigungsfristen-fuer-arbeitgeber-beschaefigte/>
- FN 28: <https://www.twin.win/blog/kundigung-minijob-vorlage-und-tipps-fur-arbeitgeber>
- FN 29: <https://www.ruv.de/ratgeber/unternehmen/management/minijob>

Mitarbeiterbeteiligung

Mitarbeiterbeteiligung bezeichnet ein Rechtsverhältnis, das über die traditionelle Beziehung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer hinausgeht, indem es Mitarbeitern eine Partizipation am Unternehmen ermöglicht. Diese kann materieller Natur sein (Beteiligung am Kapital oder Erfolg) oder immaterieller Natur (Beteiligung an Entscheidungen oder Gestaltungsprozessen)¹. Aus arbeitsrechtlicher Sicht sind verschiedene Aspekte von Bedeutung, die im Folgenden erläutert werden.

Formen der Mitarbeiterbeteiligung

Grundsätzlich lassen sich drei Hauptformen der Mitarbeiterbeteiligung unterscheiden:

Beteiligung am Kapital des Unternehmens (Kapitalbeteiligung): Hierbei erwerben Mitarbeiter Anteile am Unternehmen, was sie zu Miteigentümern macht. Dies kann durch den Erwerb von Aktien (Belegschaftsaktien) oder GmbH-Anteilen geschehen^{2,3}. Eine andere Form ist die stille Beteiligung, bei der Mitarbeiter Kapital zur Verfügung stellen, ohne nach außen als Gesellschafter aufzutreten^{4,5}. Mitarbeiterdarlehen, bei denen Mitarbeiter dem Unternehmen Geld leihen, stellen eine weitere Variante dar². Mezzanine-Beteiligungen sind Mischformen, die Elemente aus Eigen- und Fremdkapitalbeteiligung kombinieren².

Beteiligung am Erfolg des Unternehmens (Erfolgsbeteiligung): Diese Form knüpft die Vergütung der Mitarbeiter an den wirtschaftlichen Erfolg des Unternehmens, z. B. durch Gewinn- oder Ertragsbeteiligungen^{1,4}. Anders als bei der Kapitalbeteiligung sind die Mitarbeiter hierbei rechtlich nicht am Unternehmen beteiligt³.

Beteiligung an der Gestaltung (Immaterielle Beteiligung): Diese Form umfasst die Beteiligung der Mitarbeiter an Entscheidungs- und Führungsprozessen, der Gestaltung von Arbeitsabläufen, Arbeitsbedingungen oder auch das betriebliche Vorschlagswesen^{1,2}. Die Mitbestimmung durch einen Betriebsrat ist ebenfalls eine Form der immateriellen Beteiligung^{1,6}.

Es gibt auch sogenannte virtuelle Mitarbeiterbeteiligungen (Phantom Stock oder virtuelle Optionen), bei denen Mitarbeiter zwar keine echten Unternehmensanteile, aber einen Anspruch auf eine Geldzahlung haben, die sich am Wert von Unternehmensanteilen orientiert^{3,4,5,7,8}. Dies ist insbesondere für Start-ups interessant, da sie keine Anteile abgeben müssen⁴.

Arbeitsrechtliche Aspekte und rechtliche Rahmenbedingungen

Die arbeitsrechtliche Relevanz der Mitarbeiterbeteiligung ergibt sich daraus, dass die gewährten Beteiligungen in der Regel als Teil der Vergütung für die Arbeitsleistung angesehen werden⁷. Dies bedeutet, dass arbeitsrechtliche Schutzvorschriften Anwendung finden⁷.

Verträge und Vereinbarungen

Die Grundlage für eine Mitarbeiterbeteiligung bildet in der Regel ein Arbeitsvertrag, ein gesonderter Optionsvertrag oder ein Mitarbeiterbeteiligungsplan⁷. Die Ausgestaltung der Beteiligung, insbesondere die genauen Vereinbarungen zu Informations- und Mitwirkungsrechten, beeinflusst die Rechte und Pflichten der Mitarbeiter².

Virtuelle Mitarbeiteroptionen und BAG-Rechtsprechung

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat mit Urteil vom 19. März 2025 (Az. 10 AZR 67/24) die Rechte von Arbeitnehmern bei virtuellen Mitarbeiteroptionen gestärkt⁴. Klauseln, die solche Optionen bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses sofort oder beschleunigt verfallen lassen, sind unwirksam, da sie Arbeitnehmer unangemessen benachteiligen^{4,9}. Das BAG urteilte, dass solche "gevesteten" Optionen eine Gegenleistung für erbrachte Arbeitsleistung darstellen und nicht einfach verfallen lassen dürfen⁹. Dies stellt eine Abkehr von früheren Entscheidungen dar⁹.

Aktienoptionen

Aktienoptionen gewähren Mitarbeitern das Recht, Unternehmensaktien zu einem festgelegten Preis zu erwerben¹⁰. Sie gelten als Teil der Vergütung und unterliegen arbeitsrechtlichen Schutzvorschriften⁷. Bei der Einführung von Aktienoptionsprogrammen müssen Arbeitgeber die arbeitsrechtlichen und steuerlichen Rahmenbedingungen beachten¹⁰. Insbesondere die Zustimmung der Hauptversammlung kann für die Vergabe von Aktienoptionen erforderlich sein¹⁰. Verfallklauseln bei Aktienoptionen können zulässig sein, müssen aber angemessen gestaltet

sein und dürfen Arbeitnehmer nicht unangemessen benachteiligen¹¹.

Vergütung und Arbeitsentgelt

Wird ein erheblicher Teil des Gehalts in spekulativer Form wie Aktienoptionen gezahlt, muss der Barvergütungsanteil überwiegen⁷. Mitarbeiterdarlehen können Zinsen haben, die fix oder vom Unternehmenserfolg abhängig sein können².

Mitbestimmung und Betriebsrat

Die Beteiligung von Mitarbeitern an Entscheidungen kann durch die Mitbestimmung im Rahmen der Betriebsverfassung erfolgen¹. Der Betriebsrat hat in personellen Angelegenheiten Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte, beispielsweise bei Einstellungen, Versetzungen oder Kündigungen^{6,12}. Bei bestimmten Fragen, wie z.B. der Ausgestaltung von Personalauswahlrichtlinien, hat der Betriebsrat ein echtes Mitbestimmungsrecht^{6,13}.

Gesetzliche Vorschriften

Es gibt keine spezifischen, umfassenden gesetzlichen Regelungen, die alle Formen der Mitarbeiterbeteiligung abdecken¹⁴. Die arbeitsrechtliche Einordnung ergibt sich primär aus der vertraglichen Gestaltung und der Anwendung allgemeiner arbeitsrechtlicher Grundsätze.

Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG): Dieses Gesetz regelt die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats in betrieblichen Angelegenheiten^{12,15}.

Bürgerliches Gesetzbuch (BGB): Bestimmungen des BGB, insbesondere zur AGB-Kontrolle (§ 307 BGB), können bei der Überprüfung von Mitarbeiterbeteiligungsvereinbarungen relevant sein^{4,9}.

Gewerbeordnung (GewO): § 107 GewO regelt Aspekte des Arbeitsentgelts, was für die Einordnung von Mitarbeiterbeteiligungen als Vergütung relevant ist⁷.

Handelsgesetzbuch (HGB)^{5,16}: Das HGB regelt das stille Gesellschaftsverhältnis (§§ 230 ff. HGB).^{5,16}

Aktienrecht und GmbH-Recht: Bei der direkten Kapitalbeteiligung sind das Aktienrecht und das GmbH-Recht relevant, z. B. die Notwendigkeit der notariellen Beurkundung bei der Übertragung von GmbH-Anteilen (§ 15 Abs. 3 GmbHG)^{16,17}.

Einkommensteuergesetz (EStG): Spezifische Vorschriften wie § 3 Nr. 39 EStG (steuerfreier geldwerter Vorteil), § 19 EStG (Einkünfte aus nichtselbstständiger Arbeit) und § 19a EStG (aufgeschobene Besteuerung geldwerter Vorteile) sind für die steuerliche Behandlung von Mitarbeiterbeteiligungen von großer Bedeutung^{17,18,19,20,21}. Das Zukunftsfinanzierungsgesetz (ZuFinG) hat hierzu einige Erleichterungen gebracht^{18,19,20}.

Steuern und Sozialversicherung

Die steuerliche Behandlung von Mitarbeiterbeteiligungen ist komplex und hängt vom jeweiligen Modell ab^{14,18}. Oftmals werden geldwerte Vorteile aus Beteiligungen als Arbeitslohn betrachtet und müssen versteuert werden¹⁸. Es gibt jedoch Freibeträge und Regelungen zur aufgeschobenen Besteuerung, insbesondere für Start-ups^{18,19,20,21}. Die Regelungen zur Sozialversicherung können von den steuerlichen Regelungen abweichen, was zu zusätzlichen Komplikationen führen kann^{18,19}.

Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Besondere Regelungen gelten oft für den Fall der Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Verfallklauseln für virtuelle Optionen sind, wie oben erwähnt, oft unwirksam^{4,9}. Erdiente Aktienoptionen können bei Abfindungen oder Karenzentschädigungen wertsteigernd berücksichtigt werden⁷.

Arbeitsrechtliche Relevanz und gesetzliche Rahmenbedingungen

Die arbeitsrechtliche Behandlung von Mitarbeiterbeteiligungen ergibt sich daraus, dass diese in der Regel als Bestandteil der Vergütung für geleistete Arbeit angesehen werden und somit den arbeitsrechtlichen Schutzvorschriften unterliegen.⁷

Verträge und Vereinbarungen

Die rechtliche Grundlage für Mitarbeiterbeteiligungen bildet meist der Arbeitsvertrag, ein separater Optionsvertrag

oder ein Aktienoptionsplan.⁷ Die genaue Ausgestaltung der Vereinbarungen beeinflusst maßgeblich die Informations- und Mitwirkungsrechte der beteiligten Mitarbeiter.²

Rechtsprechung zu virtuellen Mitarbeiteroptionen

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat mit Urteil vom 19. März 2025 (Az. 10 AZR 67/24) die Rechte von Arbeitnehmern bei virtuellen Mitarbeiteroptionen gestärkt. Klauseln, die den sofortigen Verfall solcher Optionen bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses vorsehen, wurden als unwirksam erachtet, da sie Arbeitnehmer unangemessen benachteiligen. Das BAG urteilte, dass diese Optionen eine Gegenleistung für erbrachte Arbeitsleistung darstellen und ihr Verfall nach dem Arbeitsverhältnis nicht ohne Weiteres erfolgen kann.^{4,9}

Aktienoptionen und Arbeitsrecht

Aktienoptionen gewähren Mitarbeitern das Recht, Unternehmensaktien zu einem festgelegten Preis zu erwerben, was als Vergütungsbestandteil gilt und arbeitsrechtlichen Schutz genießt.^{7,10} Die Einführung solcher Programme erfordert die Berücksichtigung arbeitsrechtlicher und steuerlicher Aspekte.¹⁰ Verfallklauseln in Aktienoptionsplänen sind grundsätzlich zulässig, müssen aber angemessen sein und dürfen Arbeitnehmer nicht benachteiligen.¹¹

Vergütung und Arbeitsentgelt

Mitarbeiterbeteiligungen, insbesondere in Form von Aktienoptionen, werden als Arbeitsentgelt im Sinne des Gesetzes betrachtet.⁷ Mitarbeiterdarlehen können mit Zinsen verbunden sein, die sowohl fix als auch vom Unternehmenserfolg abhängig ausgestaltet werden können.²

Mitbestimmungsrechte

Immaterielle Beteiligungsformen können durch die Mitbestimmung des Betriebsrats realisiert werden.¹ Nach dem Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) haben Betriebsräte Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte in verschiedenen personellen Angelegenheiten, wie z. B. Einstellungen oder Kündigungen.^{6,12,15} Bei bestimmten Fragestellungen, etwa der Ausgestaltung von Personalauswahlrichtlinien, bestehen sogar Mitbestimmungsrechte, bei denen der Betriebsrat gleichberechtigt mitentscheidet.^{6,13}

Gesetzliche Regelungen

Es gibt keine einzelnen Gesetze, die alle Formen der Mitarbeiterbeteiligung umfassend regeln. Vielmehr ergeben sich die rechtlichen Rahmenbedingungen aus einer Kombination verschiedener Gesetze und der vertraglichen Gestaltung:

Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG): Regelt die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats.^{12,15}

Bürgerliches Gesetzbuch (BGB): Insbesondere die Regelungen zur Inhaltskontrolle Allgemeiner Geschäftsbedingungen (§ 307 BGB) können bei Vereinbarungen zur Mitarbeiterbeteiligung relevant sein.^{4,9}

Gewerbeordnung (GewO): § 107 GewO definiert Arbeitsentgelt und ist daher für die Einordnung von Mitarbeiterbeteiligungen bedeutsam.⁷

Handelsgesetzbuch (HGB): Enthält Regelungen zum stillen Gesellschaftsverhältnis (§§ 230 ff. HGB).

Gesellschaftsrecht (Aktiengesetz, GmbH-Gesetz): Bei der direkten Kapitalbeteiligung sind Regelungen wie die Notwendigkeit einer notariellen Beurkundung für die Übertragung von GmbH-Anteilen (§ 15 Abs. 3 GmbHG) zu beachten.^{16,17}

Einkommensteuergesetz (EStG): § 3 Nr. 39 EStG (steuerfreier geldwerter Vorteil), § 19a EStG (aufgeschobene Besteuerung) und weitere Regelungen sind zentral für die steuerliche Behandlung. Das Zukunftsfinanzierungsgesetz (ZuFinG) hat hierzu Neuerungen eingeführt.^{17,18,19,20,21}

Steuern und Sozialversicherung

Die steuerliche Behandlung von Mitarbeiterbeteiligungen ist komplex und variiert je nach Modell.^{14,18} Oftmals werden geldwerte Vorteile als Arbeitslohn betrachtet und müssen versteuert werden, wobei es Freibeträge und Aufschiebungsregelungen gibt.^{18,19,20,21} Die Sozialversicherungspflicht kann von den steuerlichen Regelungen abweichen und zu zusätzlichen Belastungen führen.^{18,19}

Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses können besondere Regelungen gelten. Unwirksame Verfallklauseln für virtuelle Optionen sind hierbei besonders relevant.^{4,9} Bereits "erdiente" Aktienoptionen können bei Abfindungen oder Karenzentschädigungen eine Rolle spielen.⁷

Quellen:

- FN 1: <https://de.wikipedia.org/wiki/Mitarbeiterbeteiligung>
 FN 2: <https://hire.workwise.io/hr-praxis/organisationsentwicklung/mitarbeiterbeteiligung>
 FN 3: https://www.haufe.de/personal/arbeitsrecht/mitarbeiterbeteiligung-im-mittelstand-und-fuer-startups_76_586012.html
 FN 4: <https://www.anwalt.de/rechtstipps/mitarbeiterbeteiligung-bag-staerkt-rechte-bei-virtuellen-mitarbeiteroptionen-258328.html>
 FN 5: <https://www.arbeitsrechte.de/mitarbeiterbeteiligung/>
 FN 6: https://www.hensche.de/Rechtsanwalt_Arbeitsrecht_Handbuch_Mitbestimmung_Personelle_Angelegenheiten.html
 FN 7: <https://www.bronhofer.de/blog/arbeitsrecht/aktienoptionen-im-arbeitsverhaeltnis-was-arbeitnehmer-wissen-muessen>
 FN 8: <https://www.creditreform.de/aktuelles-wissen/praxisratgeber/mitarbeiterbeteiligung>
 FN 9: <https://rsw.beck.de/aktuell/daily/meldung/detail/bag-10azr6724-aktienoptionen-vesting-arbeitnehmern-arbeitslohn-verguetung>
 FN 10: <https://www.ra-hoeft.de/rechtsbeitraege/aktienoptionsprogramme-im-arbeitsrecht-rechte-pflichten-und-rechtliche-faehigkeiten-verstaendlich-erklaert/>
 FN 11: <https://www.springerprofessional.de/arbeitsrecht/wirtschaftsrecht/bei-aktienoptionen-immer-auf-details-achten/16256326>
 FN 12: <https://www.dgb.de/gute-arbeit/mitbestimmung/>
 FN 13: <https://kluge-seminare.de/br-portal/wissen/allgemeines/betriebsrat-mitbestimmungsrechte/>
 FN 14: <https://www.arbeitsrechtinfo.ch/arbeitsvertrag/mitarbeiterbeteiligung/>
 FN 15: <https://www.bmas.de/DE/Arbeit/Arbeitsrecht/Arbeitnehmerrechte/Betriebliche-Mitbestimmung/betriebliche-mitbestimmung-art.html>
 FN 16: <https://www.dawicon.de/unternehmensbeteiligung-mitarbeiterbeteiligung-firmenbeteiligung-mitarbeiterbeteiligungsmodelle-vor-und-nachteile/>
 FN 17: <https://www.freefinance.com/de-de/mitarbeiter/mitarbeiterbeteiligung.html>
 FN 18: <https://www.personio.de/hr-lexikon/mitarbeiterbeteiligung/>
 FN 19: <https://www.roedl.com/insights/mitarbeiterbeteiligungen-neue-steuerliche-regelungen-2024/>
 FN 20: <https://www.cmshs-bloggt.de/rechtsthemen/zukunftsfinanzierungsgesetz/steuerliche-erleichterungen-fuer-mitarbeiterbeteiligungen-durch-das-zufing/>
 FN 21: <https://www.ihk-muenchen.de/ratgeber/steuern/mitarbeiterbeteiligungen/>

Fazit/Praxistipps für Arbeitgeber zur Mitarbeiterbeteiligung

Mitarbeiterbeteiligung ist ein effektives Mittel, um Angestellte zu motivieren, an das Unternehmen zu binden und ihre Identifikation mit dem Erfolg des Unternehmens zu stärken. Bei der Ausgestaltung solcher Programme sind arbeitsrechtliche, steuerliche und gesellschaftsrechtliche Aspekte zu berücksichtigen. Hier sind einige Praxistipps für Arbeitgeber:

Wählen Sie die passende Beteiligungsform: Es gibt verschiedene Modelle wie Kapitalbeteiligung (z.B. Aktien, GmbH-Anteile) und Erfolgsbeteiligung (Gewinnprämien). Die Wahl hängt von der Rechtsform des Unternehmens, den gewünschten Mitwirkungsrechten der Mitarbeiter und dem finanziellen Spielraum ab. Fremdkapitalbeteiligungen wie Mitarbeiterdarlehen sind oft einfacher umzusetzen als Eigenkapitalbeteiligungen.^{1,2,3,4}

Definieren Sie klare Vertragsbedingungen: Gestalten Sie die Regelungen zur Zuteilung, Höhe und Auszahlung der Beteiligung sowie die Bedingungen für eine eventuelle Rückabwicklung bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses präzise. Dies minimiert rechtliche Unsicherheiten und potenzielle Streitigkeiten.⁵

Berücksichtigen Sie das Arbeitsrecht: Stellen Sie sicher, dass die Mitarbeiterbeteiligung nicht gegen das Truckverbot verstößt, welches besagt, dass Lohnbestandteile nicht zur Verpflichtung des Erwerbs von Beteiligungsrechten genutzt werden dürfen. Klären Sie, ob die Beteiligung als Lohnbestandteil eingestuft werden könnte, da dies erhebliche rechtliche Konsequenzen haben kann.⁵

Klären Sie steuerliche Aspekte frühzeitig: Informieren Sie sich über die steuerlichen Folgen der Mitarbeiterbeteiligung für Arbeitgeber und Arbeitnehmer. In vielen Fällen gibt es steuerliche Vergünstigungen, die jedoch an bestimmte Bedingungen geknüpft sind. Eine Abstimmung mit den Steuerbehörden (Steuerruling) kann Planungssicherheit schaffen.^{6,7}

Kommunizieren Sie transparent: Erläutern Sie den Mitarbeitern die Ziele, Vorteile und Risiken der Mitarbeiterbeteiligung klar und verständlich. Offene Kommunikation schafft Vertrauen und fördert das Verständnis für die Unternehmensstrategie.⁸

Ermutigen Sie zur Mitwirkung und Ideen: Fördern Sie ein Umfeld, in dem sich Mitarbeiter wertgeschätzt fühlen und ihre Meinung einbringen können. Dies stärkt nicht nur die Motivation, sondern kann auch zu innovativen Lösungen und Prozessverbesserungen führen.⁸

Ziehen Sie externe Beratung hinzu: Bei komplexen Beteiligungsmodellen oder der Einbeziehung internationaler Gesellschaften ist die Konsultation von Rechtsexperten und Steuerberatern ratsam, um rechtliche und steuerliche Fallstricke zu vermeiden.⁹

Berücksichtigen Sie die Bedürfnisse von Start-ups: Gerade für junge Unternehmen sind Mitarbeiterbeteiligungen ein wichtiges Instrument, um Talente anzuziehen und zu binden, wenn hohe Gehälter nicht gezahlt werden können. Die Regelungen müssen an die spezifischen Gegebenheiten von Start-ups angepasst sein.^{3,10}

Binden Sie die Beteiligung in die Unternehmensstrategie ein: Mitarbeiterbeteiligung kann ein wichtiges Element für die Unternehmensnachfolge oder Wachstumsstrategien sein. Eine gut durchdachte Einbindung unterstützt die Erreichung langfristiger Unternehmensziele.⁷

Quellen:

FN 1: <https://www.mit-unternehmer.com/mitarbeiterbeteiligung-mitarbeiterkapitalbeteiligung>

FN 2: <https://hire.workwise.io/hr-praxis/organisationsentwicklung/mitarbeiterbeteiligung>

FN 3: <https://www.personio.de/hr-lexikon/mitarbeiterbeteiligung/>

FN 4: <https://www.lexware.de/wissen/mitarbeiter-gehalt/mitarbeiterbeteiligung/>

FN 5: <https://www.lexfutura.ch/blog/arbeitsrechtliche-risiken-bei-mitarbeiterbeteiligungen>

FN 6: <https://www.arbeitsrechtinfo.ch/arbeitsvertrag/mitarbeiterbeteiligung/>

FN 7: https://www.youtube.com/watch?v=KC4WcVC_OwI

FN 8: <https://beyourself-academy.com/blog/10-tipps-fuer-mehr-mitarbeiterbeteiligung-im-unternehmen/>

FN 9: <https://www.anwalt.de/rechtstipps/aufklaerungs-und-hinweispflichten-des-arbeitgebers-bei-mitarbeiterbeteiligung-201121.html>

FN 10: <https://andresenlegal.de/rechtsblog/mitarbeiterbeteiligung/>

Mitarbeiterkontrolle

Mitarbeiterkontrolle bezeichnet die Überwachung von Arbeitnehmern durch Arbeitgeber, um deren Verhalten, Leistung oder Anwesenheit zu überprüfen. Aus arbeitsrechtlicher Sicht ist diese Praxis nur unter bestimmten Voraussetzungen und in engen Grenzen zulässig, um die Persönlichkeitsrechte der Arbeitnehmer zu wahren^{1,2,3,4}.

Rechtliche Grundlagen

Die rechtlichen Grundlagen für Mitarbeiterkontrollen ergeben sich aus einer Kombination von Arbeitsrecht, Datenschutzrecht und Grundgesetz^{5,6}. Insbesondere das Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) und die Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) spielen eine zentrale Rolle^{2,3}. Das allgemeine Persönlichkeitsrecht, verankert in Artikel 2 Absatz 1 in Verbindung mit Artikel 1 Absatz 1 des Grundgesetzes, schützt die freie Entfaltung der Persönlichkeit und die Menschenwürde der Arbeitnehmer⁴.

Gesetze und Verordnungen

Bundesdatenschutzgesetz (BDSG): § 26 BDSG regelt die Verarbeitung personenbezogener Daten im Beschäftigungsverhältnis und stellt eine spezielle Vorschrift dar, die Vorrang vor allgemeineren Regelungen hat^{7,8,9,10}. Es erlaubt die Datenverarbeitung, wenn sie für Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses notwendig ist, und sieht unter bestimmten Umständen die Verarbeitung zur Aufdeckung von Straftaten vor^{7,10}.

Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO): Art. 88 DSGVO enthält eine sogenannte Öffnungsklausel, die es den Mitgliedstaaten ermöglicht, spezifische Regelungen für den Datenschutz am Arbeitsplatz zu erlassen. Das BDSG ist eine solche nationale Umsetzung^{8,10}.

Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG): § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG^{4,11,12,13} gewährt dem Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht bei der Einführung und Anwendung von technischen Einrichtungen, die dazu bestimmt sind, das Verhalten oder die Leistung von Arbeitnehmern zu überwachen^{4,11,12,13,14,15}.

Telekommunikationsgesetz (TKG): § 88 TKG gebietet die Wahrung der Vertraulichkeit des Wortes, was die Überwachung von Telekommunikation stark einschränkt⁶.

Zulässigkeit von Kontrollmaßnahmen

Generell ist die Mitarbeiterüberwachung nur dann zulässig, wenn sie einem legitimen Zweck dient, verhältnismäßig ist und das Persönlichkeitsrecht der Beschäftigten nicht unverhältnismäßig beeinträchtigt^{3,16}.

Grundsätze der Verhältnismäßigkeit

Jede Kontrollmaßnahme muss folgende Kriterien erfüllen:

Geeignetheit: Die Maßnahme muss geeignet sein, den verfolgten Zweck zu erreichen.

Erforderlichkeit: Es darf kein mildereres, aber ebenso wirksames Mittel geben, um das Ziel zu erreichen.

Angemessenheit: Die Intensität der Überwachung muss in einem angemessenen Verhältnis zum Überwachungszweck stehen. Dabei hat die offene Kontrolle grundsätzlich Vorrang vor heimlichen Kontrollen, die nur in Ausnahmefällen zulässig sind¹⁶.

Einwilligung des Arbeitnehmers

Eine explizite Einwilligung des Arbeitnehmers kann eine Rechtsgrundlage für bestimmte Kontrollmaßnahmen darstellen⁴. Diese Einwilligung muss jedoch freiwillig erfolgen und kann jederzeit widerrufen werden. Pauschale Einwilligungsklauseln in Arbeitsverträgen sind oft unwirksam².

Mitbestimmung des Betriebsrats

Bei der Einführung und Anwendung technischer Überwachungseinrichtungen hat der Betriebsrat ein zwingendes Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG. Dies bedeutet, dass der Arbeitgeber solche Systeme nicht ohne Zustimmung des Betriebsrats einführen oder anwenden darf^{4,17}. Der Betriebsrat hat dabei die Aufgabe, die Persönlichkeitsrechte der Arbeitnehmer zu schützen^{12,17}.

Arten von Mitarbeiterkontrollen und ihre Grenzen

Videoüberwachung

Videoüberwachung am Arbeitsplatz ist zulässig, wenn sie zur Kontrolle der Arbeitszeit, zum Schutz von Beschäftigten, zur Aufklärung von Straftaten oder zu Controlling- und Schulungszwecken eingesetzt wird^{1,6,18}. Eine permanente Überwachung ohne konkreten Anlass ist jedoch unzulässig⁶. Heimliche Videoüberwachung ist nur in seltenen Ausnahmefällen zulässig, beispielsweise bei konkretem Tatverdacht^{1,2}. Videoaufnahmen in Umkleidekabinen, Toiletten, Waschräumen und Schlafräumen sind grundsätzlich verboten¹.

Überwachung von PC, Internet und E-Mail

Die Überwachung der dienstlichen E-Mail-Korrespondenz kann zulässig sein, wenn ein klarer Grund vorliegt, wie die Aufklärung von Missständen im Arbeitsverhältnis¹⁹. Eine lückenlose Überwachung ist nur bei konkretem Verdacht einer Straftat zulässig⁸. Die Auswertung privater E-Mails ist eine Verletzung der Persönlichkeitsrechte, es sei denn, es liegt ein Rechtfertigungsgrund vor¹⁹. Die private Nutzung des Internets muss, falls erlaubt, das Fernmeldegeheimnis beachten¹. Ohne ausdrückliches Verbot der Privatnutzung und ohne Einwilligung des Arbeitnehmers ist eine gesetzliche Grundlage für IT-Kontrollen nach § 26 BDSG erforderlich⁸.

Telefonüberwachung

Das Mithören und Aufzeichnen von Diensttelefonaten kann zulässig sein, wenn es der Kontrolle des Arbeitsverhaltens dient (z. B. Anzahl, Zeitpunkt, Dauer, Nummernwahl) und nicht das Persönlichkeitsrecht berührt. Die Aufzeichnung von privaten Telefongesprächen ist nicht erlaubt und kann strafbar sein^{9,19}. Eine Rechtfertigung für die Überwachung von Diensttelefonaten nach § 26 Abs. 1 Satz 2 BDSG ist nur bei konkretem Verdacht einer Straftat möglich⁸.

GPS-Tracking

GPS-Tracking bei Firmenfahrzeugen oder Diensthandys ist erlaubt, solange es der Erfassung von Bewegungs- und Standortdaten während der Arbeitszeit dient und nicht in die Privatsphäre der Mitarbeiter eingreift^{3,9}. Eine Überwachung in der Freizeit, insbesondere wenn das Fahrzeug auch privat genutzt wird, ist in der Regel nicht gestattet².

Persönliche Kontrolle am Arbeitsplatz

Der Vorgesetzte darf den Mitarbeiter an seinem Arbeitsplatz persönlich aufsuchen, auch spontan. Dies ist eine der grundlegendsten Formen der Kontrolle²⁰.

Konsequenzen bei unzulässiger Überwachung

Arbeitgeber, die gegen die Regeln zur Mitarbeiterkontrolle verstoßen, müssen mit erheblichen rechtlichen Konsequenzen rechnen. Dazu gehören:

Bußgelder: Datenschutzbehörden können empfindliche Bußgelder verhängen^{2,3}.

Schadensersatz: Arbeitnehmer können unter Umständen Anspruch auf Schadensersatz haben.

Beweisverwertungsverbote: Ergebnisse unzulässiger Kontrollen dürfen in arbeitsgerichtlichen Verfahren oft nicht als Beweismittel verwendet werden¹⁷.

Unterlassungsansprüche: Arbeitnehmer können gerichtlich auf Unterlassung unzulässiger Kontrollmaßnahmen klagen⁴.

Abmahnung oder Kündigung: Bei festgestelltem Fehlverhalten können arbeitsrechtliche Sanktionen wie Abmahnung oder Kündigung die Folge sein, wobei die Rechtsgrundlage für die Beweisführung bei unzulässiger Kontrolle problematisch ist¹⁶.

Quellen:

FN 1: <https://www.arbeitsrechte.de/mitarbeiterueberwachung/>

FN 2: <https://www.datenschutz.org/ueberwachung-arbeitsplatz/>

FN 3: <https://www.jobfinder.de/mitarbeiterkontrolle/>

FN 4: <https://www.ra-kotz.de/mitarbeiterkontrolle.htm>

FN 5: <https://www.fachanwalt.de/magazin/arbeitsrecht/mitarbeiterueberwachung>

FN 6: <https://ibp-kanzlei.de/rechtliche-aspekte-und-grenzen-der-mitarbeiterkontrolle/>

FN 7: <https://www.activemind.de/magazin/ueberwachung-mitarbeiter/>

FN 8: <https://www.compliance-manager.net/artikel/digitale-ueberwachung-am-arbeitsplatz-zwischen-kontrolle-und-datenschutz/>
 FN 9: <https://www.forum-verlag.com/fachwissen/datenschutz-und-it-sicherheit/mitarbeiterueberwachung/>
 FN 10: <https://mkm.legal/blog/ueberwachung-von-mitarbeitenden-im-betrieb-vs-datenschutz>
 FN 11: <https://www.poko.de/lexikon/mitbestimmungsrechte-bei-mitarbeiterkontrollen>
 FN 12: http://www.bzo-wissen.de/wDefault/wissensdatenbank/1_BetrVG/1_InhaltBetrVG/BetrVG-87/BetrVG-87-1/3-BetrVG-87-1-6/
 FN 13: <https://www.jes-beratung.de/mitbestimmungstatbestaende/87-1-6/tatbestandsmerkmale/>
 FN 14: https://www.gesetze-im-internet.de/betrvg/_87.html
 FN 15: <https://www.betriebsrat.de/betriebsratslexikon/br/technische-kontrolleinrichtungen>
 FN 16: <https://www.lexware.de/wissen/mitarbeiter-gehalt/arbeitsleistung-von-mitarbeitern-kontrollieren-was-erlaubt-ist-und-was-nicht/>
 FN 17: <https://www.mayr-arbeitsrecht.de/ueberwachung-am-arbeitsplatz-was-erlaubt-ist-und-wo-grenzen-liegen/>
 FN 18: <https://haerting.de/wissen/datenschutzrechtliche-aspekte-der-ueberwachung-von-mitarbeitern/>
 FN 19: <https://blumgrob.ch/update/datenschutz-im-arbeitsrecht-voraussetzungen-und-grenzen-bei-der-ueberwachung-am-arbeitsplatz/>
 FN 20: <https://www.burgler.law/aktuelles/welche-mitarbeiterkontrolle-ist-erlaubt>

Fazit/Praxistipps für Arbeitgeber

Transparenz schaffen und informieren: Machen Sie Ihren Mitarbeitenden klar, welche Art von Überwachung stattfindet, warum sie durchgeführt wird und welche Daten dabei erhoben werden. Offenheit fördert Vertrauen und beugt Missverständnissen vor.^{1,2,3}

Zweckbindung und Verhältnismäßigkeit beachten: Jede Kontrollmaßnahme muss einem berechtigten Interesse des Unternehmens dienen und darf nicht unverhältnismäßig sein. Das heißt, es muss das mildeste geeignete Mittel sein, um das Ziel zu erreichen, und darf die Persönlichkeitsrechte der Mitarbeitenden nicht übermäßig einschränken.^{2,4,5,6,7,8}

Betriebsrat einbeziehen: Bei der Einführung von technischen Überwachungsmaßnahmen ist die Mitbestimmung des Betriebsrats gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG gesetzlich vorgeschrieben. Ignorieren Sie dieses Recht, können rechtliche Konsequenzen drohen.^{2,4,7,9,10,11}

Privatsphäre schützen und Tabuzonen respektieren: Bestimmte Bereiche wie Toiletten, Umkleieräume oder sanitäre Anlagen dürfen grundsätzlich nicht überwacht werden, da hier die Intimsphäre der Mitarbeitenden geschützt ist.^{10,12,13}

Einwilligung einholen, wo nötig: Für bestimmte Überwachungsmaßnahmen, wie z. B. die Kontrolle von privaten Telefonaten oder E-Mails, ist die ausdrückliche und freiwillige Einwilligung der Mitarbeitenden erforderlich. Diese Einwilligung kann jederzeit widerrufen werden.^{1,7}

Auf Verdacht gründende Überwachung nur als letztes Mittel: Eine heimliche oder anlasslose Überwachung ist in der Regel unzulässig. Nur bei einem konkreten und dokumentierten Verdacht auf eine Straftat oder erhebliche arbeitsvertragliche Pflichtverletzung darf unter strengen Auflagen und als letztes Mittel eine verdeckte Überwachung stattfinden.^{1,7,9,12,14}

Digitale Kommunikation schützen: Die private Nutzung von Diensthandy, E-Mails und des Internets ist durch das Fernmeldegeheimnis und das Persönlichkeitsrecht geschützt. Eine Überwachung ist nur in engen Grenzen und unter klaren Vereinbarungen erlaubt.^{4,7,15}

Dokumentation sicherstellen: Halten Sie alle Kontrollmaßnahmen, deren Gründe und die durchgeführte Datenverarbeitung schriftlich fest. Dies dient der Nachvollziehbarkeit und kann bei rechtlichen Auseinandersetzungen hilfreich sein.^{4,16}

Fokus auf Vertrauen und Eigenverantwortung: Anstatt auf reine Kontrollmechanismen zu setzen, fördern Sie eine Kultur des Vertrauens und der Eigenverantwortung. Dies kann oft effektiver sein und ein besseres Arbeitsklima schaffen.¹

Umgang mit Verstößen klären: Legen Sie im Voraus fest, wie bei festgestellten Fehlverhalten reagiert wird, beispielsweise durch Abmahnungen oder im Extremfall durch Kündigungen.⁵

Quellen:

FN 1: <https://www.e-recht24.de/arbeitsrecht/8078-ueberwachen-der-mitarbeiter.html>
 FN 2: <https://www.jobfinder.de/mitarbeiterkontrolle/>
 FN 3: <https://www.burgler.law/aktuelles/welche-mitarbeiterkontrolle-ist-erlaubt>

- FN 4: <https://ibp-kanzlei.de/rechtliche-aspekte-und-grenzen-der-mitarbeiterkontrolle/>
FN 5: <https://www.lexware.de/wissen/mitarbeiter-gehalt/arbeitsleistung-von-mitarbeitern-kontrollieren-was-erlaubt-ist-und-was-nicht/>
FN 6: https://www.anwalt.de/rechtstipps/leistungskontrolle-am-arbeitsplatz-was-duerfen-arbeitgeber_161485.html
FN 7: <https://www.forum-verlag.com/fachwissen/datenschutz-und-it-sicherheit/mitarbeiterueberwachung/>
FN 8: <https://www.roland-rechtsschutz.de/mitarbeiterueberwachung/>
FN 9: <https://www.mayr-arbeitsrecht.de/ueberwachung-am-arbeitsplatz-was-erlaubt-ist-und-wo-grenzen-liegen/>
FN 10: <https://www.kanzlei-chevalier.de/blog/mitarbeiterueberwachung>
FN 11: <https://static.mein-personalwissen.de/wp-content/uploads/2023/07/Mitarbeiterkontrollen.pdf>
FN 12: <https://www.arbeitsrechte.de/mitarbeiterueberwachung/>
FN 13: <https://www.activemind.de/magazin/ueberwachung-mitarbeiter/>
FN 14: <https://www.dr-datenschutz.de/mitarbeiterkontrolle-was-darf-der-arbeitgeber/>
FN 15: <https://www.ra-kotz.de/mitarbeiterkontrolle.htm>
FN 16: <https://mkm.legal/blog/ueberwachung-von-mitarbeitenden-im-betrieb-vs-datenschutz>

Mitbestimmung des Betriebsrats

Die Mitbestimmung des Betriebsrats ist ein zentrales Element des Arbeitsrechts und bedeutet, dass der Betriebsrat bei bestimmten Entscheidungen des Arbeitgebers mitentscheiden darf oder zumindest angehört werden muss^{1,2}. Diese Mitbestimmung dient dem Schutz der Arbeitnehmer und ihrer Interessen hinsichtlich der Arbeitsbedingungen^{3,4}. Die gesetzliche Grundlage hierfür bildet primär das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG)⁵.

Bedeutung und Zweck

Der Zweck der Mitbestimmung ist die Wahrnehmung und Vertretung der Interessen der Belegschaft durch den Betriebsrat^{1,3}. Der Betriebsrat soll dadurch auf Augenhöhe mit dem Arbeitgeber agieren können, um Kompromisse zum Wohle der Arbeitnehmer zu erzielen³. Das BetrVG räumt dem Betriebsrat hierfür verschiedene Rechte ein, darunter Informations-, Anhörungs-, Beratungs-, Zustimmungsverweigerungs- und Mitbestimmungsrechte^{1,2}. Das stärkste Recht ist die „echte“ oder erzwingbare Mitbestimmung, bei der der Arbeitgeber ohne Zustimmung des Betriebsrats keine Regelung treffen darf⁴.

Rechtsgrundlagen und Ausprägungen

Die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats sind an verschiedenen Stellen im Betriebsverfassungsgesetz geregelt⁴. Die wichtigsten Bestimmungen finden sich in:

§ 87 BetrVG: Soziale Angelegenheiten Dies ist das Herzstück der Mitbestimmung und umfasst eine breite Palette von Regelungen, die das tägliche Arbeitsleben betreffen^{3,6}.

§ 91 BetrVG: Menschengerechte Gestaltung der Arbeit

§ 94 BetrVG: Personalfragebögen und Beurteilungsgrundsätze

§ 95 BetrVG: Personelle Auswahlrichtlinien Hier ist die Ausprägung des Mitbestimmungsrechts abhängig von der Betriebsgröße⁷.

§§ 97 f. BetrVG: Einführung und Durchführung betrieblicher Berufsbildungsmaßnahmen

§§ 99 f. BetrVG: Personelle Angelegenheiten Bei bestimmten personellen Einzelmaßnahmen wie Einstellungen, Umgruppierungen, Versetzungen und insbesondere Kündigungen haben Betriebsräte ein Vetorecht⁷.

§ 106 BetrVG: Wirtschaftliche Angelegenheiten Die Beteiligungsrechte sind hier oft begrenzt, da es um unternehmerische Entscheidungen geht⁶.

§ 111 ff. BetrVG: Betriebsänderungen

Die Mitbestimmungsrechte lassen sich in verschiedene Stufen unterteilen: Informations- und Beratungsrechte, Anhörungsrechte, Zustimmungsverweigerungsrechte und erzwingbare Mitbestimmungsrechte⁴.

Kernbereiche der Mitbestimmung (§ 87 BetrVG)

Der § 87 BetrVG listet zentrale Bereiche auf, in denen der Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht hat, sofern keine gesetzliche oder tarifliche Regelung besteht⁸:

1. **Fragen der Ordnung des Betriebs und des Verhaltens der Arbeitnehmer im Betrieb** Dies betrifft alle Regeln des Zusammenlebens und -wirkens im Betrieb, einschließlich der Aufstellung und Durchsetzung von Verhaltensregeln^{3,9}.
2. **Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit, Verteilung der Arbeitszeit auf die Wochentage, Pausen** Das Mitbestimmungsrecht schützt die Interessen der Arbeitnehmer hinsichtlich der Aufteilung ihrer Arbeitszeit und Freizeit^{3,10}. Es gilt für dauerhaft geltende Regelungen³.
3. **Vorübergehende Verkürzung oder Verlängerung der betriebsüblichen Arbeitszeit**⁸
4. **Zeit, Ort und Art der Auszahlung der Arbeitsentgelte** Der Betriebsrat kann mitbestimmen, wann und wie die Vergütung ausgezahlt wird⁹.
5. **Grundsätze über Urlaubspläne** Der Betriebsrat hat ein Mitbestimmungsrecht bei der Aufstellung von Urlaubsplänen^{8,9}.
6. **Einführung und Anwendung von technischen Einrichtungen zur Überwachung des Verhaltens oder**

der Leistung der Arbeitnehmer Dies umfasst beispielsweise elektronische Zeiterfassungssysteme oder Auswertungen zur Leistungs- und Verhaltenskontrolle^{3,9}.

7. **Grundsätze über die betriebliche Gesundheitsvorsorge**⁹
8. **Form, Ausgestaltung und Verwaltung von Sozialeinrichtungen** (z. B. Kantinen, Werkwohnungen).
9. **Zuweisung und Kündigung von Wohnräumen**, die Arbeitnehmern aufgrund des Arbeitsverhältnisses vermietet werden, sowie die allgemeinen Nutzungsbedingungen⁸.
10. **Grundsätze über die betriebliche Lohngestaltung, insbesondere über die Einführung und Änderung von Entlohnungssystemen** sowie über leistungsbezogene Entgelte⁹.
11. **Einführung und Ausgestaltung von Gruppenarbeit** (lediglich die Art und Weise der Durchführung)⁹.
12. **Regelungen zu Überstunden und Kurzarbeit**⁹.
13. **Regelungen zu mobiler Arbeit**⁹.

Verfahren und Durchsetzung

Wenn ein Mitbestimmungsrecht besteht, müssen Arbeitgeber und Betriebsrat eine Einigung erzielen^{3,4}. Scheitert diese, kann die Angelegenheit vor die Einigungsstelle gebracht werden, deren Entscheidung bindend ist^{3,9}.

Missachtet der Arbeitgeber die Mitbestimmungsrechte und führt eine Maßnahme ohne Zustimmung des Betriebsrats durch, kann der Betriebsrat dies im arbeitsgerichtlichen Verfahren anfechten^{3,4}. Er kann insbesondere einen Unterlassungsanspruch geltend machen, also verlangen, dass die Maßnahme nicht weiter durchgeführt und gegebenenfalls rückgängig gemacht wird³. Bei groben Verstößen kann auch ein Verfahren nach § 23 Abs. 3 BetrVG eingeleitet werden⁴. Entscheidungen, die ohne die erforderliche Beteiligung oder Zustimmung des Betriebsrats getroffen wurden, können für unwirksam erklärt werden und müssen dann rückgängig gemacht werden¹. In Notfällen kann der Arbeitgeber unter bestimmten Voraussetzungen vorübergehende Maßnahmen ohne vorherige Zustimmung des Betriebsrats ergreifen, diese sind jedoch streng auf die Notsituation begrenzt⁶.

Quellen:

FN 1: <https://wollring-law.com/betriebsrat-mitbestimmungsrecht/>

FN 2: <https://www.kluge-recht.de/leistungen/betriebsrat/reaktion-bei-verletzung-von-mitbestimmungsrechten/>

FN 3: <https://www.die-betriebsratskanzlei.com/2021/06/mitbestimmung-des-betriebsrats/>

FN 4: <https://www.afa-anwalt.de/arbeitsrecht-ratgeber/mitbestimmungsrecht-betriebsrat/>

FN 5: <https://www.juraforum.de/lexikon/mitbestimmung-betriebsrat>

FN 6: <https://www.poko.de/betriebsrat/betriebsrat-know-how/rechte-des-betriebsrats/mitbestimmungsrecht-betriebsrat-rechte-und-pflichten>

FN 7: https://www.hensche.de/Rechtsanwalt_Arbeitsrecht_Handbuch_Mitbestimmung_Personelle_Angelegenheiten.html

FN 8: https://www.gesetze-im-internet.de/betrvg/_87.html

FN 9: <https://kluge-seminare.de/br-portal/wissen/allgemeines/betriebsrat-mitbestimmungsrechte/>

FN 10: <https://kluge-seminare.de/br-portal/wissen/soziale-angelegenheiten/mitbestimmungsrecht-betriebsrat-lage-der-arbeitszeit/>

Fazit/Praxistipps für Arbeitgeber

Vertrauensvolle Zusammenarbeit fördern: Gestalten Sie die Beziehung zum Betriebsrat partnerschaftlich und offen, denn das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) sieht eine vertrauensvolle Zusammenarbeit zum Wohl des Betriebs und der Arbeitnehmer vor¹. Dies beinhaltet eine ehrliche und offene Kommunikation sowie die ernsthafte Prüfung von Anliegen des Betriebsrats¹. Vermeiden Sie es, den Betriebsrat in seiner Arbeit zu behindern¹.

Rechtliche Grundlagen verstehen: Machen Sie sich mit den Mitbestimmungsrechten des Betriebsrats vertraut, insbesondere in sozialen, personellen und wirtschaftlichen Angelegenheiten^{2,3,4}. Die stärksten Rechte sind die sogenannten "echten" Mitbestimmungsrechte, bei denen Sie als Arbeitgeber Entscheidungen nur mit Zustimmung des Betriebsrats treffen dürfen^{2,5}. Klären Sie im Zweifel die rechtliche Situation gemeinsam mit einem Arbeitsrechtler oder der zuständigen Gewerkschaft⁶.

Information und Transparenz: Stellen Sie sicher, dass Sie den Betriebsrat rechtzeitig und umfassend über geplante Maßnahmen informieren². Dies ist insbesondere bei geplanten Änderungen von Arbeitsverfahren, Abläufen oder beim Einsatz neuer Technologien wie künstlicher Intelligenz wichtig¹. Bei personellen Einzelmaßnahmen (Einstellungen, Versetzungen, Kündigungen) sind Sie in der Regel verpflichtet, den Betriebsrat zu unterrichten und seine Zustimmung einzuholen^{4,7}. Beachten Sie hierbei die geltenden Fristen,

insbesondere die einwöchige Frist zur Stellungnahme des Betriebsrats⁸.

Betriebsvereinbarungen als Gestaltungsmittel: Viele Mitbestimmungsrechte werden durch den Abschluss von Betriebsvereinbarungen geregelt¹. Diese Vereinbarungen haben eine verbindliche Wirkung und können nicht ohne Zustimmung des Betriebsrats zuungunsten der Arbeitnehmer abgewandelt werden¹. Gestalten Sie diese Vereinbarungen aktiv mit, um Ihre Interessen einzubringen.

Frühzeitige Einbindung bei geplanten Maßnahmen: Beziehen Sie den Betriebsrat frühzeitig in die Planung von Maßnahmen ein, die mitbestimmungspflichtig sind. Dies kann verhindern, dass nachträglich rechtliche Auseinandersetzungen entstehen⁹. Besonders bei betrieblichen Änderungen, der Einführung neuer Technologien oder personellen Planungen ist die frühzeitige Information und Konsultation unerlässlich^{1,2,4}.

Respektieren Sie die Zustimmungsverweigerungsrechte: Wenn der Betriebsrat seine Zustimmung zu einer Maßnahme verweigert, darf diese in der Regel nicht ohne seine Zustimmung umgesetzt werden^{2,10}. Eine ohne Zustimmung durchgeführte Maßnahme kann gerichtlich angefochten werden^{5,10}. Im Falle einer Uneinigkeit kann die Einigungsstelle angerufen werden, deren Entscheidung bindend ist^{2,9}.

Umgang mit Eil- und Notfällen: Auch in eiligen Situationen müssen die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats beachtet werden⁵. Holen Sie, wenn möglich, die Zustimmung des Betriebsrats ein, bevor Sie eine mitbestimmungspflichtige Maßnahme durchführen⁵.

Kostenbewusstsein: Berücksichtigen Sie, dass Sie als Arbeitgeber in der Regel die Kosten für die Tätigkeit des Betriebsrats tragen, einschließlich Rechtsanwaltskosten, Schulungen oder Kosten für die Einigungsstelle⁹.

Interne Prozesse dokumentieren: Führen Sie detaillierte Aufzeichnungen über die Kommunikation und die getroffenen Vereinbarungen mit dem Betriebsrat. Dies kann im Streitfall als Beweismittel dienen⁶.

Anpassung an technologische Entwicklungen: Berücksichtigen Sie die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats auch bei der Einführung und Anwendung neuer Technologien, wie beispielsweise künstlicher Intelligenz (KI). Der Betriebsrat hat hier insbesondere bei der Gestaltung und Anwendung von KI-Lösungen Mitspracherechte^{1,3}.

Vermeidung von Fehlern bei der Anhörung: Achten Sie besonders bei personellen Maßnahmen darauf, die Anhörungsfristen einzuhalten und alle relevanten Informationen vollständig bereitzustellen⁸. Fehler in diesem Prozess können dazu führen, dass der Betriebsrat die Zustimmung verweigert oder die Maßnahme nachträglich angefochten wird⁸.

Klärung von Konflikten: Wenn Auseinandersetzungen mit dem Betriebsrat auftreten, versuchen Sie, diese zunächst außergerichtlich zu lösen¹¹. Wenn dies nicht gelingt, kann die Einigungsstelle oder im äußersten Fall ein Arbeitsgericht eingeschaltet werden^{2,11}. Beachten Sie, dass Gerichtsverfahren und die Einigungsstelle Kosten für den Arbeitgeber verursachen⁹.

Quellen:

FN 1: <https://buse.de/schwerpunkte/umgang-und-verhandlungen-mit-betriebsrat/>

FN 2: <https://www.afa-anwalt.de/arbeitsrecht-ratgeber/mitbestimmungsrecht-betriebsrat/>

FN 3: <https://www.lexware.de/wissen/mitarbeiter-gehalt/betriebsrat/>

FN 4: <https://www.kupka-stillfried.de/arbeitsrecht/mitbestimmungsrechte-des-betriebsrats>

FN 5: <https://kluge-seminare.de/br-portal/wissen/allgemeines/betriebsrat-mitbestimmungsrechte/>

FN 6: <https://www.boeckler.de/de/magazin-mitbestimmung-2744-checkliste-fuer-den-betriebsrat-5268.htm>

FN 7: https://www.hensche.de/Rechtsanwalt_Arbeitsrecht_Handbuch_Mitbestimmung_Personelle_Angelegenheiten.html

FN 8: <https://danielweigert.de/checkliste-typische-fehler-bei-der-anhoerung-des-betriebsrats-nach-%C2%A7-99-betrvg/>

FN 9: https://rheinland.hv-nrw.de/wp-content/uploads/2016/07/Zusammenarbeit_mit_dem_Betriebsrat_Stand_Dezember_2013.pdf

FN 10: <https://www.die-betriebsratskanzlei.com/2021/06/mitbestimmung-des-betriebsrats/>

FN 11: <https://www.kluge-recht.de/leistungen/betriebsrat/reaktion-bei-verletzung-von-mitbestimmungsrechten/>

Mobbing

Mobbing am Arbeitsplatz bezeichnet ein systematisches, wiederholtes und über einen längeren Zeitraum andauerndes schikanierendes, herabwürdigendes, einschüchterndes oder diskriminierendes Verhalten gegenüber einem Arbeitnehmer. Dieses Verhalten kann von Kollegen oder Vorgesetzten ausgehen und zielt darauf ab, die betroffene Person zu isolieren, zu demotivieren oder aus dem Arbeitsverhältnis zu drängen^{1,2,3,4}.

Rechtliche Definition und Abgrenzung

Es gibt keine spezifische gesetzliche Definition oder einen eigenen Straftatbestand für "Mobbing"^{1,5}. Juristisch wird Mobbing oft als eine Verkettung mehrerer einzelner Handlungen verstanden, die in ihrer Gesamtheit eine Rechtsverletzung darstellen⁶. Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat Mobbing als "systematisches Anfeinden, Schikanieren oder Diskriminieren von Arbeitnehmern untereinander oder durch Vorgesetzte" definiert^{1,7}. Bei der Beurteilung, ob Mobbing vorliegt, wird oft auf die Definition einer benachteiligenden Belästigung nach § 3 Abs. 3 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) zurückgegriffen¹.

Wesentliche Kriterien für Mobbing sind:

Systematik: Das Verhalten muss über einen längeren Zeitraum wiederholt und gezielt erfolgen, nicht als einmaliger Vorfall oder zufälliger Konflikt^{6,8}.

Täter-Opfer-Konstellation: Es muss eine klare Unterlegenheit des Opfers erkennbar sein, das sich der Situation nicht entziehen kann^{4,6}.

Ziel: Oft besteht das Ziel, die betroffene Person auszugrenzen oder aus dem Arbeitsverhältnis zu drängen⁴.

Nicht unter den Begriff des Mobbing fallen rechtlich erlaubte Handlungen wie Anweisungen, Verwarnungen, eine leistungsbezogene Kritik oder eine Kündigung durch den Arbeitgeber, solange diese nicht diskriminierend oder schikanös sind^{4,8}. Auch einmalige negative Verhaltensweisen gelten nicht als Mobbing⁸.

Gesetzliche Grundlagen und Schutz

Obwohl es kein eigenes Mobbing-Gesetz gibt, ergeben sich aus verschiedenen Gesetzen Schutzmechanismen für Arbeitnehmer:

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG): Wenn Mobbing aufgrund von Merkmalen wie Geschlecht, Herkunft, Religion, Behinderung oder sexueller Identität erfolgt, greift das AGG. Dies erweitert die Rechte der Betroffenen, insbesondere hinsichtlich der Beweislast. Das AGG verpflichtet Arbeitgeber, Diskriminierungen zu verhindern und verbietet Belästigungen am Arbeitsplatz^{1,5,7,9}.

Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG): Arbeitgeber haben eine allgemeine Fürsorgepflicht gegenüber ihren Mitarbeitern⁹. Dies beinhaltet auch den Schutz vor psychischen Belastungen, wozu Mobbing zählt. Bei Verstößen gegen das Arbeitsschutzgesetz können Bußgelder für Arbeitgeber verhängt werden⁵.

Strafgesetzbuch (StGB): Einzelne Mobbinghandlungen, wie Beleidigung (§ 185 StGB), üble Nachrede (§ 186 StGB), Verleumdung (§ 187 StGB), Nötigung (§ 240 StGB) oder Körperverletzung, können strafrechtlich verfolgt werden^{1,2}.

Rechte und Pflichten von Arbeitgebern und Arbeitnehmern

Arbeitgeber:

Fürsorgepflicht: Arbeitgeber sind verpflichtet, die Arbeitsverhältnisse so zu gestalten, dass die Gesundheit und das Wohlbefinden der Arbeitnehmer geschützt sind⁹. Dazu gehört auch, gegen Mobbing vorzugehen, sobald Beschwerden bekannt werden.

Maßnahmen: Bei bekanntem Mobbing müssen Arbeitgeber prüfen und geeignete Maßnahmen ergreifen, wie Abmahnungen, Versetzungen oder im Extremfall die Kündigung des mobbenden Mitarbeiters^{9,10}.

Prävention: Arbeitgeber sollten präventive Maßnahmen ergreifen, eine offene Unternehmenskultur fördern und bei ersten Anzeichen von Mobbing sofort handeln⁹.

Arbeitnehmer:

Beschwerderecht: Arbeitnehmer, die Mobbing erfahren, haben das Recht, Beschwerde bei Personalabteilung,

Geschäftsführung oder Vorgesetzten einzulegen (sofern diese nicht selbst beteiligt sind)⁹.

Beweissicherung: Betroffene sollten das Mobbing unbedingt dokumentieren, beispielsweise in einem Mobbing-Tagebuch mit Datum, Uhrzeit, Ort, Beschreibung des Vorfalles und Zeugen. Auch E-Mails oder ärztliche Atteste können als Beweismittel dienen^{2,5,7}.

Rechtliche Schritte: Bei fortbestehendem Mobbing und Untätigkeit des Arbeitgebers können Arbeitnehmer außerordentliche Kündigungen in Erwägung ziehen (was jedoch strenge Voraussetzungen hat und rechtliche Beratung erfordert)².

Schadensersatz/Schmerzensgeld: Wenn durch Mobbing Schäden, insbesondere gesundheitliche Beeinträchtigungen oder finanzielle Verluste, entstanden sind, können Betroffene Schadensersatz- und Schmerzensgeldansprüche geltend machen^{2,5,8,10}. Dies gilt insbesondere, wenn dem Arbeitgeber ein Verschulden trifft, weil er Mobbing vorsätzlich oder fahrlässig nicht unterbunden hat¹⁰.

Folgen von Mobbing

Mobbing kann schwerwiegende Folgen für die betroffenen Arbeitnehmer haben, darunter psychische Erkrankungen wie Depressionen, Angstzustände und Schlafstörungen, aber auch psychosomatische Beschwerden und physische Leiden^{1,4,9}. Langfristig kann dies zu Arbeitsunfähigkeit, Kündigung, Arbeitslosigkeit oder Frühverrentung führen⁵. Auch für Unternehmen entstehen negative Folgen wie ein schlechtes Betriebsklima, erhöhte Fluktuation und längere Krankheitsausfälle^{5,9}.

In Fällen, in denen Mobbing einen Diskriminierungstatbestand erfüllt, kann dies auch einen Grund für einen berechtigten Austritt des Arbeitnehmers oder eine Schadenersatzforderung darstellen⁴.

Vorgehen bei Mobbing

1. **Erkennen und Dokumentieren:** Anzeichen von Mobbing frühzeitig erkennen und jeden Vorfall detailliert in einem Mobbing-Tagebuch festhalten.
2. **Unterstützung suchen:** Sich an Vorgesetzte, die Personalabteilung oder den Betriebsrat wenden. Bei Bedarf externe rechtliche Beratung in Anspruch nehmen.
3. **Arbeitsleistung einstellen (unter Umständen):** Wenn der Arbeitgeber trotz Hinweisen nicht gegen Mobbing vorgeht, kann die Arbeitsleistung unter Umständen eingestellt werden, ohne den Lohnanspruch zu verlieren. Dies sollte jedoch gut überlegt und rechtlich beraten sein.
4. **Rechtliche Schritte erwägen:** Bei anhaltendem Mobbing und nachgewiesenen Schäden können rechtliche Schritte wie Schadensersatz- oder Schmerzensgeldklagen eingeleitet werden.
5. **Kündigung in Betracht ziehen:** In schweren, unzumutbaren Fällen kann unter strengen Voraussetzungen eine außerordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses möglich sein.

Die Beweislast für Mobbing liegt in der Regel beim Betroffenen^{2,5,7}. Daher ist eine sorgfältige und lückenlose Dokumentation essenziell. Fristen für arbeitsrechtliche Ansprüche müssen beachtet werden².

Quellen:

FN 1: [https://de.wikipedia.org/wiki/Mobbing_\(Arbeitsrecht\)](https://de.wikipedia.org/wiki/Mobbing_(Arbeitsrecht))

FN 2: <https://www.abegg-rechtsanwaelte.de/mobbing-am-arbeitsplatz-straftbar/>

FN 3: <https://www.afa-anwalt.de/arbeitsrecht-ratgeber/mobbing-am-arbeitsplatz/>

FN 4: <https://www.wko.at/arbeitsrecht/mobbing-am-arbeitsplatz>

FN 5: <https://www.hopkins.law/expertise/mobbing-am-arbeitsplatz>

FN 6: <https://www.arbeitnehmerhilfe-muenchen.de/was-tun-bei-mobbing-am-arbeitsplatz/definition-von-mobbing-im-arbeitsrecht.html>

FN 7: <https://www.allianz.de/recht-und-eigentum/rechtsschutzversicherung/arbeitsrecht/mobbing-am-arbeitsplatz/>

FN 8: <https://www.arag.de/rechtsschutzversicherung/arbeitsrechtsschutz/mobbing-am-arbeitsplatz/>

FN 9: <https://www.gloriahermsdorf.com/post/arbeitsrecht-in-deutschland-schutz-vor-mobbing-am-arbeitsplatz>

FN 10: https://www.hensche.de/Rechtsanwalt_Arbeitsrecht_Handbuch_Mobbing_Rechte.html

Fazit/Praxistipps für Arbeitgeber

Prävention fördern: Etablieren Sie klare betriebliche Regelungen für einen respektvollen Umgang miteinander. Schaffen Sie eine Unternehmenskultur, in der Mitarbeiter ermutigt werden, Probleme offen anzusprechen. Schulen Sie Führungskräfte im Umgang mit Konflikten und in der Gesprächsführung, um präventiv gegen Mobbing vorzugehen^{1,2,3,4,5}.

Klare Haltung beziehen: Kommunizieren Sie deutlich, dass Mobbing im Unternehmen nicht toleriert wird und bei auftretenden Fällen umgehend gegengesteuert wird².

Beschwerdestellen einrichten: Richten Sie interne Anlaufstellen ein, an die sich Mitarbeiter mit Mobbingvorwürfen wenden können, wie z. B. die Personalabteilung, Führungskräfte oder den Betriebsrat (falls vorhanden)^{3,5,6,7}. Dokumentieren Sie alle Meldungen und Beschwerden sorgfältig.

Schnell und angemessen reagieren: Nehmen Sie jeden Mobbingvorwurf ernst und gehen Sie ihm umgehend nach^{2,6}. Leiten Sie interne Ermittlungen ein, um den Sachverhalt zu klären.

Konfliktlösungsstrategien anbieten: Erwägen Sie als Maßnahmen zur Konfliktlösung Mediation, Team-Supervision oder Coachings².

Mobber sanktionieren: Wenn Mobbing nachgewiesen ist, müssen die Täter sanktioniert werden. Mögliche Maßnahmen reichen von einer Abmahnung über eine Versetzung bis hin zur ordentlichen oder in schweren Fällen sogar außerordentlichen Kündigung des Arbeitsverhältnisses des Täters^{3,6}.

Betriebsfrieden wahren: Achten Sie darauf, dass Sie einerseits betroffene Arbeitnehmer schützen und andererseits Vorgesetzte oder Kollegen vor ungerechtfertigten Anschuldigungen bewahren². Das Gleichgewicht zwischen dem Schutz des Einzelnen und dem Erhalt des Betriebsfriedens ist hierbei essenziell.

Dokumentation sicherstellen: Sammeln Sie alle relevanten Informationen und Beweise zu Mobbingvorfällen⁸. Eine lückenlose Dokumentation ist entscheidend, um den Fall aufzuklären und angemessen handeln zu können.

Rechtliche Beratung einholen: Ziehen Sie bei komplexen Fällen oder Unsicherheiten einen Rechtsbeistand hinzu, um sich über Ihre Pflichten und Haftungsrisiken im Klaren zu sein^{9,10}. Arbeitgeber haben eine Fürsorgepflicht gegenüber ihren Mitarbeitern und können bei Untätigkeit haftbar gemacht werden^{5,6}.

Quellen:

FN 1: <https://www.google.com/search?q=time+in+DE>

FN 2: <https://www.humanresourcesmanager.de/arbeitsrecht/mobbing-am-arbeitsplatz-wie-reagieren-arbeitgeber-richtig/>

FN 3: <https://www.personio.de/hr-lexikon/mobbing/>

FN 4: https://www.komnet.nrw.de/_sitetools/dialog/8928

FN 5: <https://www.anwalt.de/rechtstipps/mobbing-am-arbeitsplatz-wirksam-begegnen-pflichten-und-massnahmen-fuer-arbeitgeber-252086.html>

FN 6: <https://www.gloriahermsdorf.com/post/arbeitsrecht-in-deutschland-schutz-vor-mobbing-am-arbeitsplatz>

FN 7: <https://www.haendlerbund.de/de/ratgeber/recht/mobbing-arbeitsplatz>

FN 8: <https://ra-dr-stein.de/mobbing-am-arbeitsplatz/>

FN 9: <https://www.arbeitsrechtsiegen.de/artikel/mobbing-durch-vorgesetzte-wann-liegt-ein-machtmissbrauch-vor/>

FN 10: <https://ulrich-hallermann.com/mobbing-am-arbeitsplatz/>

Mobile Arbeit

Unter mobiler Arbeit versteht man die Möglichkeit für Arbeitnehmende, ihre Arbeitsleistung ortsunabhängig zu erbringen. Dies geschieht in der Regel durch die Bereitstellung mobiler Endgeräte wie Laptops oder Smartphones durch den Arbeitgeber. Im Gegensatz zum Homeoffice, bei dem ein fester Arbeitsplatz in den eigenen vier Wänden eingerichtet wird, sind bei der mobilen Arbeit die Arbeitsorte flexibel und wechseln häufig^{1,2,3}. Dies kann beispielsweise während Reisen im Zug, im Hotel oder auch von zu Hause aus geschehen¹. Eine klare gesetzliche Definition des Begriffs "mobiles Arbeiten" existiert nicht². Die Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV) bezieht sich primär auf Telearbeitsplätze und findet auf mobiles Arbeiten keine Anwendung^{2,4,5}.

Arbeitsrechtliche Aspekte der mobilen Arbeit

Arbeitszeit und Pausen

Für die mobile Arbeit gelten grundsätzlich die Regelungen des Arbeitszeitgesetzes (ArbZG)^{1,4,6,7}. Dies bedeutet, dass die Höchstarbeitszeiten, Ruhepausen und Ruhezeiten sowie das Verbot von Sonn- und Feiertagsarbeit einzuhalten sind^{1,8,9,10}. Eine besondere Herausforderung bei mobiler Arbeit kann die Einhaltung der elfstündigen Ruhezeit zwischen zwei Arbeitseinsätzen darstellen, da der Arbeitgeber hier auf die Zuverlässigkeit des Arbeitnehmers angewiesen ist^{1,11}. Der Arbeitgeber bleibt in jedem Fall für die Einhaltung der Schutzvorschriften verantwortlich¹.

Arbeitsort und Weisungsrecht

Arbeitnehmende haben keinen grundsätzlichen gesetzlichen Anspruch auf mobiles Arbeiten^{8,9,12}. Umgekehrt darf der Arbeitgeber mobiles Arbeiten auch nicht einseitig anordnen¹². Eine entsprechende Regelung muss immer auf einer einvernehmlichen Basis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer beruhen^{8,12}. Diese Vereinbarung kann im Arbeitsvertrag, einer Zusatzvereinbarung oder einer Betriebsvereinbarung festgehalten werden^{8,13}. Der Arbeitgeber behält jedoch sein Weisungsrecht bezüglich des Inhalts, des Ortes und der Zeit der Arbeitsleistung gemäß § 106 Satz 1 GewO¹⁴.

Arbeitgeberpflichten

Arbeitsmittel: Obwohl Arbeitgeber nicht grundsätzlich verpflichtet sind, sämtliche Kosten für technisches Equipment zu übernehmen, sollten sie aus eigenem Interesse notwendige Arbeitsmittel wie Laptops oder Bildschirme bereitstellen, damit die Arbeitnehmer ihre Aufgaben adäquat erfüllen können^{1,6}.

Datenschutz: Arbeitgeber müssen sicherstellen, dass Datenschutz und Vertraulichkeit gewährleistet sind, beispielsweise durch VPN-Verbindungen und klare Zugangsregeln^{3,12}. Technische und organisatorische Maßnahmen zum Schutz personenbezogener Daten müssen ergriffen und dokumentiert werden³.

Datensichere Löschung und Meldung von Pannen: Daten müssen datensicher gelöscht werden, und Datenpannen sind unverzüglich zu melden und innerhalb von 72 Stunden zu beheben³.

Arbeitsschutz: Der Arbeitgeber muss eine Gefährdungsbeurteilung durchführen und die Arbeitnehmer unterweisen, um psychischen und physischen Gefahren vorzubeugen^{3,6,12}. Bei mobiler Arbeit ist dies jedoch komplexer als bei festen Arbeitsplätzen, da der Arbeitgeber theoretisch jeden Arbeitsplatz prüfen müsste⁶. Es ist ratsam, hierfür Checklisten zu verwenden⁶.

Unfallversicherungsschutz: Seit 2021 gilt derselbe Schutz wie im Betrieb, auch für Wegeunfälle, beispielsweise zur Kinderbetreuung (§ 8 SGB VII)¹².

Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats: In Betrieben mit Betriebsrat muss dieser bei der Ausgestaltung mobiler Arbeit mitbestimmen (§ 87 Abs. 1 Nr. 14 BetrVG)¹².

Kostenübernahme

Bei der mobilen Arbeit ist der Arbeitgeber nicht verpflichtet, alle Kosten für technische Ausrüstung oder Büroeinrichtung zu tragen, da kein fester Arbeitsplatz vorhanden ist⁶. Die Bereitstellung von Arbeitsmitteln wie Laptop oder Bildschirm liegt im Interesse des Arbeitgebers, um eine produktive Arbeitsumgebung zu gewährleisten⁶.

Datenschutz

Die Einhaltung von Datenschutzbestimmungen ist essenziell⁷. Dies umfasst technische Maßnahmen wie VPN-Verbindungen und eine sichere Handhabung von Daten^{3,12}.

Steuerliche Absetzbarkeit

Arbeitnehmende können bis zu 1.250 Euro pro Jahr von der Steuer absetzen, wenn sie einen Teil der mobilen Arbeit von zu Hause aus bestreiten und der Arbeitsplatz klar als separates Zimmer von der Wohnung abgegrenzt ist¹¹.

Abgrenzung zu anderen Arbeitsformen

Homeoffice: Beim Homeoffice ist ein fest eingerichteter Bildschirmarbeitsplatz in der Wohnung des Arbeitnehmers vorhanden. Der Arbeitgeber stellt die notwendige Ausstattung bereit^{1,5,11}. Die Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV) findet hier Anwendung⁵.

Telearbeit: Telearbeit ist gesetzlich in § 2 Absatz 7 ArbStättV definiert. Es handelt sich um vom Arbeitgeber fest eingerichtete Bildschirmarbeitsplätze im Privatbereich der Beschäftigten. Hier gelten die gleichen Arbeitsschutzvorschriften wie für innerbetriebliche Arbeitsplätze, einschließlich der ArbStättV^{5,15}. Dies ist im Vergleich zu mobiler Arbeit und Homeoffice die am stärksten formalisierte und kontrollierte Form des Arbeitens außerhalb des Betriebs.

Mobile Arbeit wird somit als flexiblere Form des Arbeitens außerhalb des Betriebs verstanden, die weniger strengen regulatorischen Vorgaben bezüglich des Arbeitsplatzes unterliegt als Telearbeit, jedoch weiterhin den allgemeinen arbeitsrechtlichen Schutzvorschriften unterliegt.

Quellen:

- FN 1: https://www.haufe.de/personal/arbeitsrecht/arbeitsrecht-was-mobilarbeit-von-homeoffice-unterscheidet_76_498118.html
 FN 2: <https://www.osborneclarke.com/de/insights/update-rechtliche-regelungen-bei-homeoffice-und-mobiles-arbeiten>
 FN 3: <https://www.ihk.de/wiesbaden/recht/arbeitsrecht-online/vertragsgestaltung/vertragsgestaltung-mobile-office-4493086>
 FN 4: https://www.komnet.nrw.de/_sitetools/dialog/29501
 FN 5: <https://www.ihk.de/koeln/hauptnavigation/recht-steuern/homeoffice-und-telearbeit-5510758>
 FN 6: <https://www.personio.de/hr-lexikon/mobiles-arbeiten/>
 FN 7: <https://www.e-recht24.de/arbeitsrecht/12409-recht-auf-homeoffice.html>
 FN 8: <https://hire.workwise.io/hr-praxis/organisationsentwicklung/mobiles-arbeiten>
 FN 9: https://www.haufe.de/personal/arbeitsrecht/homeoffice-was-beim-arbeiten-von-zuhause-zu-beachten-ist_76_301172.html
 FN 10: <https://www.ventuslx.de/blog/detail-arbeitsrecht/homeoffice-und-mobiles-arbeiten-rechte-und-pflichten/>
 FN 11: <https://www.hrworks.de/lexikon/mobiles-arbeiten/>
 FN 12: <https://www.anwalt.de/rechtstipps/homeoffice-und-mobile-arbeit-was-arbeitnehmer-und-arbeitgeber-wissen-muessen-251597.html>
 FN 13: <https://www.ihk.de/stuttgart/fuer-unternehmen/fachkraefte-und-ausbildung/personalgewinnung-und-entwicklung/vereinbarkeit/flexible-und-mobile-arbeitsformen-3697192>
 FN 14: <https://www.tk.de/firmenkunden/service/fachthemen/newsletter-bestellen/arbeitsort-im-arbeitsvertrag-regeln-2111206>
 FN 15: <https://www.aktiv-online.de/ratgeber/homeoffice-und-mobiles-arbeiten-welche-rechte-arbeitnehmer-haben-2829>

Fazit/Praxistipps für Arbeitgeber

Mobile Arbeit, bei der Beschäftigte ihre Tätigkeit ortsunabhängig und flexibel von verschiedenen Standorten aus ausüben, erfordert von Arbeitgebern eine sorgfältige rechtliche und organisatorische Gestaltung. Da es keine einheitliche gesetzliche Definition für mobile Arbeit gibt, ist die vertragliche Klarheit zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer entscheidend^{1,2}.

1. Vertragsgestaltung und Regelungen

Schriftliche Vereinbarungen: Etablieren Sie klare schriftliche Vereinbarungen über mobile Arbeit, sei es im Arbeitsvertrag, als Zusatzvereinbarung oder in einer Betriebsvereinbarung^{3,4}. Diese sollten Details wie Arbeitszeiten, Erreichbarkeit, zur Verfügung zu stellende Arbeitsmittel, Kostenerstattung, Datenschutz und Arbeitsschutz regeln⁴.

Definition und Abgrenzung: Klären Sie präzise, was unter mobiler Arbeit in Ihrem Unternehmen verstanden wird, und grenzen Sie diese klar von Telearbeit oder Homeoffice ab, da dies unterschiedliche rechtliche Implikationen hat^{2,4,5,6}. Mobiles Arbeiten bedeutet, dass kein fester Arbeitsplatz – weder im Büro noch zu Hause – vorgegeben ist^{2,7}.

Kein Rechtsanspruch: Beachten Sie, dass Arbeitnehmer keinen gesetzlichen Anspruch auf mobile Arbeit

haben. Es handelt sich um eine freiwillige Zusatzleistung des Arbeitgebers, die dieser anbieten und vertraglich regeln kann^{3,7,8}.

2. Arbeitszeiterfassung und Arbeitszeitgestaltung

Erfassungspflicht: Auch bei mobiler Arbeit sind Arbeitgeber verpflichtet sicherzustellen, dass Arbeitszeiten erfasst werden^{7,9}. Dies gilt uneingeschränkt und muss gesetzeskonform erfolgen, beispielsweise entsprechend den Vorgaben des Arbeitszeitgesetzes und den Urteilen des Europäischen Gerichtshofs^{9,10,11}.

Geeignete Systeme: Stellen Sie geeignete digitale Systeme zur Arbeitszeiterfassung zur Verfügung, wie z. B. Smartphone-Apps oder Cloud-basierte Lösungen, die auch offline funktionieren können. Excel-Tabellen sind fehleranfällig und sollten vermieden werden⁹.

Ruhezeiten beachten: Achten Sie besonders auf die Einhaltung von Pausenzeiten und gesetzlichen Ruhezeiten, da diese bei mobiler Arbeit, z. B. durch wechselnde Arbeitsorte, leichter verletzt werden können.

3. Arbeitsschutz und Ausstattung

Arbeitgeberpflichten: Arbeitgeber tragen die Verantwortung für die Sicherheit und Gesundheit ihrer Beschäftigten, unabhängig vom Arbeitsort^{4,13}. Dies schließt die Verpflichtung zur Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung und zur Unterweisung der Mitarbeiter ein^{3,4,13,14}.

Arbeitsmittel: Stellen Sie die notwendigen Arbeitsmittel wie Laptops oder Smartphones zur Verfügung. Die Kosten für diese Geräte trägt in der Regel der Arbeitgeber, sofern keine abweichende vertragliche Regelung besteht^{6,15}.

Regelmäßige Prüfung: Prüfen Sie die bereitgestellten elektronischen Arbeitsmittel regelmäßig, z. B. spätestens alle 24 Monate.

Ergonomie: Berücksichtigen Sie die ergonomische Gestaltung des Arbeitsplatzes, auch wenn dieser wechselt^{4,16}. Arbeitgeber können Checklisten mit Vorgaben zum Arbeitsplatz bereitstellen, die der mobile Arbeitende unterschreiben muss⁷.

4. Datenschutz und IT-Sicherheit

Datenschutzrisiken: Mobiles Arbeiten birgt erhöhte datenschutzrechtliche Risiken, z. B. durch unbefugten Zugriff auf Daten durch Dritte. Arbeitgeber müssen daher angemessene technische und organisatorische Schutzmaßnahmen ergreifen^{1,17}.

Sensibilisierung: Sensibilisieren Sie Ihre Mitarbeiter für den korrekten Umgang mit Daten und die Einhaltung von Datenschutzrichtlinien^{1,17,18,19}. Dies umfasst die Nutzung sicherer Passwörter, Verschlüsselung von Datenträgern und Verbindungen (z. B. VPN) sowie die Gewährleistung von Zugriffsbeschränkungen.

Keine private Nutzung: Die bereitgestellten Arbeitsmittel sollten ausschließlich für berufliche Zwecke genutzt werden, um private und berufliche Daten zu trennen¹⁸.

Homeoffice im Ausland: Achten Sie bei internationaler mobiler Arbeit auf die spezifischen Datenschutzbestimmungen des jeweiligen Landes¹⁸.

5. Weitere Praxistipps

Betriebsrat einbeziehen: In Betrieben mit Betriebsrat muss dieser bei der Ausgestaltung von mobiler Arbeit mitbestimmen³.

Mitarbeitermotivation fördern: Mobiles Arbeiten kann die Mitarbeitermotivation, das Verantwortungsbewusstsein und die Zufriedenheit steigern und somit die Bindung an das Unternehmen stärken⁷.

Recruiting erweitern: Durch das Angebot mobiler Arbeit können Sie Ihren Mitarbeiter-Pool erweitern und auch international Talente gewinnen⁷.

Kommunikation und Teamzusammenhalt: Fördern Sie aktiv die Kommunikation und den Teamzusammenhalt, um der Gefahr einer Schwächung der Team-Bindung durch fehlenden persönlichen Austausch entgegenzuwirken².

Klare Richtlinien: Entwickeln Sie eine klare "Mobile Office Policy", die alle Aspekte der Zusammenarbeit regelt und Rechtssicherheit für beide Seiten schafft⁴.

Die Implementierung von mobilem Arbeiten erfordert eine sorgfältige Planung und klare Vereinbarungen, um rechtliche Risiken zu minimieren und die Vorteile dieser flexiblen Arbeitsform optimal zu nutzen⁴.

Quellen:

- FN 1: https://datenschutz.hessen.de/sites/datenschutz.hessen.de/files/2024-01/handreichung_zum_mobilen_arbeiten_231_221.pdf
- FN 2: <https://www.personio.de/hr-lexikon/mobiles-arbeiten/>
- FN 3: <https://gks-rechtsanwaelte.de/homeoffice-mobile-arbeit-was-arbeitnehmer-und-arbeitgeber-wissen-muessen/>
- FN 4: <https://www.rechtsanwalt-bongard.de/rechtstipps/homeoffice-und-mobiles-arbeiten-arbeitsrechtliche-grundlagen-fur-flexible-arbeitsformen>
- FN 5: <https://www.hrworks.de/lexikon/mobiles-arbeiten/>
- FN 6: https://www.haufe.de/personal/arbeitsrecht/arbeitsrecht-was-mobilarbeit-von-homeoffice-unterscheidet_76_498118.html
- FN 7: <https://www.lexware.de/wissen/mitarbeiter-gehalt/mobiles-arbeiten/>
- FN 8: <https://www.bmas.de/DE/Arbeit/Arbeitsrecht/Teilzeit-flexible-Arbeitszeit/homeoffice.html>
- FN 9: <https://www.askdante.com/blog/zeiterfassung-im-homeoffice>
- FN 10: <https://www.selectline-group.com/blog/zeiterfassung-im-homeoffice/>
- FN 11: <https://www.clockodo.com/de/branchen/zeiterfassung-home-office/>
- FN 12: <https://www.timr.com/a/zeiterfassung-mobiles-arbeiten/>
- FN 13: <https://www.nuwo.co/academy/article/die-checkliste-fur-ihre-rechtssicherheit-im-mobilen-arbeiten>
- FN 14: <https://zukunftszentrum-sachsen.de/wp-content/uploads/2021/08/checkliste-homeoffice-data.pdf>
- FN 15: <https://www.roland-rechtsschutz.de/mobiles-arbeiten/>
- FN 16: https://www.dguv-vorsorge.de/medien/landesverbaende/de/veranstaltung/termine/2018/documents/20181113_lv3_altun-check.pdf
- FN 17: <https://kliemt.blog/2022/03/08/datenschutz-und-mobile-work-regelungen-im-arbeitsvertrag-festhalten/>
- FN 18: <https://www.e-recht24.de/datenschutz/13171-im-homeoffice.html>
- FN 19: <https://www.ihk.de/ihklw/produkte/beratung-und-service/rechtsthemen/datenschutz/datenschutz-regeln-homeoffice-4008850>

Mutterschutz

Der Mutterschutz schützt schwangere und stillende Frauen sowie ihre Kinder vor arbeitsbedingten Gefahren für Leben und Gesundheit^{1,2,3}. Dieses Schutzrecht gilt ab Beginn der Schwangerschaft bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Geburt, und bei Früh- oder Mehrlingsgeburten bis zu zwölf Wochen nach der Entbindung^{1,4}.

Anwendungsbereich

Das Mutterschutzgesetz (MuSchG) findet auf alle Frauen Anwendung, die in einem Beschäftigungsverhältnis stehen, unabhängig davon, ob es sich um eine Vollzeit-, Teilzeit-, befristete oder geringfügige Beschäftigung handelt^{2,4,5}. Dies schließt auch Auszubildende ein^{2,5,6}. Seit 2018 gilt das Mutterschutzgesetz ebenfalls für Schülerinnen und Studentinnen¹. Selbstständige Frauen fallen grundsätzlich nicht unter das MuSchG, es sei denn, sie sind wirtschaftlich von einer abhängigen Beschäftigung vergleichbar^{2,5,6}. Der Anwendungsbereich des Mutterschutzgesetzes ist in § 1 MuSchG geregelt⁷.

Schutzziele

Das Mutterschutzrecht verfolgt mehrere Ziele:

Gesundheitsschutz: Gewährleistung der Gesundheit von Mutter und Kind am Arbeitsplatz durch Anpassung der Arbeitsbedingungen, wie Art der Tätigkeit, Tempo, Dauer, Lage des Arbeitsplatzes und Gestaltung des Arbeitsplatzes^{1,2,5}. Dies umfasst auch das Verbot bestimmter Tätigkeiten und das Gebot von Schutzmaßnahmen⁷.

Besonderer Kündigungsschutz: Schwangere Frauen genießen einen besonderen Kündigungsschutz. Eine Kündigung ist nur in sehr wenigen Ausnahmefällen zulässig und bedarf der Zustimmung der zuständigen Aufsichtsbehörde^{1,4,5}. Dieser Schutz gilt auch nach einer Fehlgeburt nach der 12. Schwangerschaftswoche¹.

Beschäftigungsverbote: Festlegung von Schutzfristen vor und nach der Entbindung, in denen ein Beschäftigungsverbot besteht^{1,3,7}.

Sicherung des Einkommens: Gewährleistung des Einkommens während der Schutzfristen und eventueller Beschäftigungsverbote^{1,4}.

Schutzfristen und Beschäftigungsverbote

Die Mutterschutzfrist beginnt in der Regel sechs Wochen vor dem errechneten Entbindungstermin und endet acht Wochen nach der Geburt^{1,3,7}. Bei Mehrlings- oder Frühgeburten verlängert sich die Schutzfrist nach der Entbindung auf zwölf Wochen⁴.

Schutzfrist vor der Entbindung: In den letzten sechs Wochen vor der Entbindung darf eine schwangere Frau nicht beschäftigt werden, es sei denn, sie erklärt sich ausdrücklich damit einverstanden^{3,7}. Diese Erklärung kann jederzeit widerrufen werden⁷.

Beschäftigungsverbot nach der Entbindung: Nach der Geburt besteht ein generelles Beschäftigungsverbot von mindestens acht Wochen^{4,5,7}. Bei Früh- und Mehrlingsgeburten beträgt diese Frist zwölf Wochen⁴.

Ärztliches Beschäftigungsverbot: Ein individuelles Beschäftigungsverbot kann durch einen Arzt ausgesprochen werden, wenn die Gesundheit der Mutter oder des Kindes bei fortgesetzter Beschäftigung gefährdet ist⁷.

Betriebliches Beschäftigungsverbot: Wenn eine unverantwortbare Gefährdung für die schwangere oder stillende Frau nicht anders abgewendet werden kann, muss der Arbeitgeber ein betriebliches Beschäftigungsverbot aussprechen. Dies geschieht nach der Umgestaltung der Arbeitsbedingungen und einem möglichen Arbeitsplatzwechsel⁷.

Arbeitszeiten und Tätigkeiten

Nachtarbeit: Schwangere und stillende Frauen dürfen grundsätzlich nicht zwischen 20 Uhr und 6 Uhr beschäftigt werden^{5,7}. Ausnahmen sind bis 22 Uhr möglich, wenn die Frau zustimmt und keine unverantwortbare Gefährdung durch Alleinarbeit besteht und ein ärztliches Zeugnis keine Bedenken äußert^{5,7}.

Mehrarbeit: Arbeit an Sonn- und Feiertagen sowie Mehrarbeit sind für schwangere und stillende Frauen verboten². Frauen unter 18 Jahren dürfen höchstens 8,5 Stunden pro Tag bzw. 90 Stunden pro Doppelwoche arbeiten, jüngere Frauen unter 18 Jahren höchstens 8 Stunden pro Tag bzw. 80 Stunden pro Doppelwoche².

Gefährdende Tätigkeiten: Bestimmte Tätigkeiten, die als unverantwortbar gefährdend eingestuft werden, sind für

Schwangere und Stillende verboten⁷. Dazu zählen Tätigkeiten mit Gefahrstoffen, hoher körperlicher Anstrengung oder in feuchten Umgebungen².

Meldepflichten und Informationspflichten

Meldepflicht des Arbeitgebers: Der Arbeitgeber muss nach Bekanntwerden einer Schwangerschaft die gesetzlichen Vorschriften des Mutterschutzgesetzes einhalten und die erforderlichen Schutzmaßnahmen treffen⁵. Er muss eine Gefährdungsbeurteilung durchführen und die Arbeitsbedingungen entsprechend anpassen^{2,7}.

Informationspflicht der Arbeitnehmerin: Sobald eine Frau von ihrer Schwangerschaft erfährt, sollte sie den Arbeitgeber informieren, damit dieser die Schutzmaßnahmen ergreifen kann^{5,6}. Dies ist eine Sollvorschrift, keine Rechtspflicht, kann aber für die Arbeitnehmerin vorteilhaft sein, um ihren Kündigungsschutz zu gewährleisten^{5,6}.

Abgrenzung zu anderen Regelungen

Elternzeit: Mutterschutz und Elternzeit sind zwei unterschiedliche Regelungen. Der Mutterschutz ist ein gesetzlich vorgeschriebener Zeitraum mit besonderen Schutzmaßnahmen und Lohnfortzahlung, während die Elternzeit eine freiwillige berufliche Auszeit von bis zu drei Jahren ist, die beiden Elternteilen zusteht¹. Falls eine erneute Schwangerschaft während der Elternzeit eintritt, kann die Arbeitnehmerin die Elternzeit vorzeitig beenden, um die Mutterschutzfristen in Anspruch zu nehmen, was zu höheren Entgeltzahlungen führen kann⁸.

Finanzieller Schutz

Mutterschaftsgeld: Schwangere, die gesetzlich krankenversichert sind, erhalten Mutterschaftsgeld von ihrer Krankenkasse^{3,7}. Frauen, die nicht gesetzlich versichert sind, erhalten Mutterschaftsgeld aus Bundesmitteln, wobei die Höhe begrenzt ist⁷.

Zuschuss zum Mutterschaftsgeld: Der Arbeitgeber ist verpflichtet, einen Zuschuss zum Mutterschaftsgeld zu zahlen, der die Differenz zwischen dem durchschnittlichen Arbeitsentgelt der letzten drei Monate vor Beginn des Mutterschutzes und dem gezahlten Mutterschaftsgeld ausgleicht^{3,4,7}.

Mutterschutzlohn: Wenn eine schwangere oder stillende Frau wegen eines Beschäftigungsverbot es nicht arbeiten kann, aber auch kein Anspruch auf Mutterschaftsgeld hat, erhält sie vom Arbeitgeber den sogenannten Mutterschutzlohn^{4,7}.

Die Einhaltung der mutterschutzrechtlichen Vorschriften wird von den zuständigen Aufsichtsbehörden überwacht, und Verstöße können mit Bußgeldern geahndet werden².

Quellen:

FN 1: <https://www.lexware.de/wissen/mitarbeiter-gehalt/mutterschutz/>

FN 2: <https://www.ihk.de/stuttgart/fuer-unternehmen/recht-und-steuern/arbeitsrecht/mutterschutz-rechte-und-pflichten-3940324>

FN 3: <https://familienportal.de/familienportal/familienleistungen/mutterschutz>

FN 4: <https://www.bmbfsfj.bund.de/resource/blob/94396/3a941fd98ba33f9f4745bc32db913e01/mutterschutz-vorlesedatei-data.pdf>

FN 5: <https://www.haendlerbund.de/de/ratgeber/recht/arbeitsrecht-schwangerschaft>

FN 6: <https://www.ihk-muenchen.de/ratgeber/recht/arbeitsrecht/bestehende-arbeitsverhaeltnisse-kuendigung-sozialversicherung/mutterschutz-elternzeit/>

FN 7: https://www.gesetze-im-internet.de/muschg_2018/BJNR122810017.html

FN 8: <https://www.datev.de/web/de/berufsgruppenuebergreifend/ratgeber/arbeitsrecht-und-soziales/mutterschutz-fristen-gehalt-und-meldepflichten>

Fazit/Praxistipps für Arbeitgeber

Meldung der Schwangerschaft und Gefährdungsbeurteilung: Sobald Ihre Mitarbeiterin Ihnen ihre Schwangerschaft mitteilt, sind Sie verpflichtet, unverzüglich eine Gefährdungsbeurteilung des Arbeitsplatzes durchzuführen. Prüfen Sie, ob die bisherige Tätigkeit eine Gefahr für die Gesundheit der Mutter oder des Kindes darstellen könnte. Falls ja, müssen Sie die Arbeitsbedingungen anpassen oder die Aufgaben ändern, um eine sichere Arbeitsumgebung zu gewährleisten.^{1,2,3} Eine ärztliche Untersuchung kann zur Klärung von spezifischen Risiken, insbesondere bei Infektionsgefährdungen, notwendig sein.⁴

Anzeigepflicht bei Aufsichtsbehörde: Informieren Sie umgehend die zuständige Aufsichtsbehörde über die Schwangerschaft Ihrer Mitarbeiterin. Diese Meldung sollte den Namen der Mitarbeiterin und den

voraussichtlichen Entbindungstermin enthalten.⁵

Anpassung von Arbeitsplatz und Tätigkeit: Schwangere dürfen nicht mit gesundheitsgefährdenden Stoffen, starkem Lärm, schweren körperlichen Arbeiten oder generell mit Tätigkeiten, die eine unverantwortbare Gefährdung für Mutter und Kind darstellen, beschäftigt werden.^{1,6,7} Auch ständiges Stehen ab dem sechsten Schwangerschaftsmonat kann untersagt sein.¹

Beschäftigungsverbote und Ausnahmeregelungen: Es gibt gesetzliche Schutzfristen, in der Regel sechs Wochen vor und acht Wochen nach der Geburt, in denen die Mitarbeiterin nicht beschäftigt werden darf.^{1,5} Unter bestimmten Umständen können diese Fristen verlängert werden (z. B. bei Frühgeburten oder Mehrlingsgeburten). Tätigkeiten, die eine unverantwortbare Gefährdung darstellen, können ein vorzeitiges betriebliches Beschäftigungsverbot nach sich ziehen.^{4,6} Dies ist die letzte Schutzmaßnahme, wenn andere Anpassungen nicht möglich sind.⁶ Es gibt Ausnahmen für Mehr- und Nachtarbeit, diese erfordern jedoch die ausdrückliche Zustimmung der Mitarbeiterin, eine ärztliche Unbedenklichkeitsbescheinigung und eine behördliche Genehmigung.^{6,7}

Lohnfortzahlung während des Mutterschutzes: Während der Schutzfristen und bei einem ärztlich angeordneten Beschäftigungsverbot außerhalb dieser Fristen haben Sie die Pflicht zur Lohnfortzahlung. Die Höhe entspricht dem durchschnittlichen Verdienst der letzten drei Monate vor Eintritt der Schwangerschaft.^{1,2,6} Auch Sonderzahlungen wie Weihnachtsgeld müssen weitergezahlt werden.¹ Das Mutterschaftsgeld wird von der Krankenkasse gezahlt, und Sie leisten einen Zuschuss zur Aufstockung des Nettoentgelts.⁵

Kündigungsschutz: Schwangere genießen einen besonderen Kündigungsschutz. Eine Kündigung ist nur in sehr wenigen Ausnahmefällen zulässig.^{1,3,7} Dieser Schutz beginnt mit der Mitteilung der Schwangerschaft an den Arbeitgeber und wirkt auch rückwirkend, wenn die Mitteilung erst nach einer bereits ausgesprochenen Kündigung erfolgt (innerhalb von zwei Wochen nach der Kündigung).^{1,8} Befristete Arbeitsverhältnisse enden jedoch mit Ablauf der Befristung.¹

Keine Diskriminierung: Benachteiligen Sie schwangere Mitarbeiterinnen nicht aufgrund ihrer Schwangerschaft. Dies betrifft alle Aspekte des Arbeitsverhältnisses, von der Einstellung über Beförderungen bis hin zu Kündigungen.^{9,10,11,12} Stellen Sie sicher, dass auch stillende Mütter nicht mit gefährdenden Tätigkeiten beauftragt werden und auch Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit für sie ausgeschlossen ist.^{5,7}

Dokumentation: Führen Sie eine sorgfältige schriftliche Dokumentation aller relevanten Informationen und Maßnahmen im Zusammenhang mit dem Mutterschutz.⁵

Stillpausen: Stillende Mütter haben Anspruch auf bezahlte Stillzeiten. Diese gelten als Arbeitszeit und dürfen nicht gekürzt werden.^{5,11}

Unterstützung durch Fachstellen: Bei Fragen zur Umsetzung der mutterschutzrechtlichen Vorschriften können Sie sich an den Ausschuss für Mutterschutz, die zuständige Aufsichtsbehörde oder Ihre Berufsgenossenschaft wenden. Sie können auch fachkundige Personen beauftragen, diese Aufgaben zu übernehmen.²

Quellen:

FN 1: <https://www.lexware.de/wissen/mitarbeiter-gehalt/mutterschutz/>

FN 2: <https://www.ihk.de/bodensee-oberschwaben/recht/arbeitsrecht/rechtsfragen-im-arbeitsverhaeltnis/mutterschutz-recht-e-und-pflichten-3968696>

FN 3: <https://www.informationsportal.de/mutterschutz-was-muessen-arbeitgeber-beachten/>

FN 4: <https://www.youtube.com/watch?v=FuUe3a49hFA>

FN 5: <https://mittelstandsschutz.de/magazin/mutterschutzgesetz>

FN 6: <https://www.ihk.de/stuttgart/fuer-unternehmen/recht-und-steuern/arbeitsrecht/mutterschutz-rechte-und-pflichten-3940324>

FN 7: <https://www.haendlerbund.de/de/ratgeber/recht/arbeitsrecht-schwangerschaft>

FN 8: <https://www.mth-partner.de/arbeitsrecht-zur-frage-der-diskriminierung-aufgrund-der-kuendigung-einer-arbeitnehmerin-waehrend-der-schwangerschaft/>

FN 9: <https://de.momcozy.com/blogs/pregnancy/deal-with-pregnancy-discrimination-in-workplace>

FN 10: <https://www.gansel-rechtsanwaelte.de/arbeitsrecht-arbeitnehmer/diskriminierung-wegen-schwangerschaft>

FN 11: https://www.infomutterschaft.ch/besondere_situationen/diskriminierung_am_arbeitsplatz/diskriminierung_aufgrund_des_geschlechts

FN 12: https://ooe.arbeiterkammer.at/service/presse/PKU_2021_Elterndiskriminierung_20.01.2021.pdf

Nachtarbeit

Nachtarbeit bezeichnet im arbeitsrechtlichen Kontext die Erbringung von Arbeitsleistungen während eines gesetzlich definierten Nachtzeitraums, der in der Regel zwischen 23:00 und 6:00 Uhr liegt. Bestimmte Branchen, wie Bäckereien und Konditoreien, weichen hiervon ab und definieren die Nachtzeit zwischen 22:00 und 5:00 Uhr.^{1,2,3,4,5,6,7,8} Wenn die Arbeitszeit mehr als zwei Stunden innerhalb dieses Zeitfensters umfasst, gilt sie als Nachtarbeit.^{1,2,3,4,5,6,7,9} Ein Arbeitnehmer wird als Nachtarbeitnehmer eingestuft, wenn er regelmäßig in Wechselschichten arbeitet oder mindestens 48 Tage im Jahr Nachtarbeit leistet.^{2,3,4,6,9}

Gesetzliche Grundlagen

Die rechtlichen Regelungen zur Nachtarbeit finden sich hauptsächlich im **Arbeitszeitgesetz (ArbZG)**, ergänzt durch das **Mutterschutzgesetz (MuSchG)**, das **Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG)**, das **Bundesurlaubsgesetz (BUrlG)** sowie durch Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen.^{1,3,4,10}

Arbeitszeitgesetz (ArbZG)

Das Arbeitszeitgesetz legt die grundlegenden Rahmenbedingungen für Nachtarbeit fest. Kernpunkte sind:

Definition der Nachtzeit: Üblicherweise 23:00 bis 6:00 Uhr, in Bäckereien und Konditoreien 22:00 bis 5:00 Uhr.^{1,2,3,4,5,6,7,9}

Dauer der Nachtarbeit: Eine werktägliche Arbeitszeit von acht Stunden ist die Regel für Nachtarbeitnehmer. Eine Verlängerung auf bis zu zehn Stunden ist unter bestimmten Voraussetzungen möglich, wenn im Durchschnitt über einen Monat (oder vier Wochen) acht Stunden werktäglich nicht überschritten werden.^{2,9,11,12,13} Der Ausgleich für die Ausweitung auf zehn Stunden muss innerhalb eines Monats oder vier Wochen erfolgen.^{2,9} Die Wochenarbeitszeit darf 42 Stunden in einem Sieben-Tage-Zeitraum nicht überschreiten.¹²

Gestaltung der Arbeitszeit: Die Arbeitszeit von Nacht- und Schichtarbeitnehmern muss nach gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen zur menschengerechten Gestaltung der Arbeit festgelegt werden, um Gesundheitsrisiken zu minimieren.^{2,4,9,12,13,14} Dazu gehört auch, die Anzahl aufeinanderfolgender Nachtschichten zu begrenzen (in der Regel nicht mehr als zwei bis vier) und im Anschluss an die Nachtarbeit eine möglichst lange Ruhephase zu gewährleisten.¹⁴ Dauerhafte Nachtschicht sollte vermieden werden.¹⁴

Arbeitsmedizinische Vorsorge: Nachtarbeitnehmer haben Anspruch auf regelmäßige, kostenlose arbeitsmedizinische Untersuchungen. Diese müssen vor Aufnahme der Tätigkeit und danach in Abständen von mindestens drei Jahren erfolgen. Für Nachtarbeitnehmer über 50 Jahre ist eine jährliche Untersuchung vorgesehen.^{3,4,6,13,15} Die Kosten hierfür trägt der Arbeitgeber, sofern er keine kostenlose betriebsärztliche Untersuchung anbietet.¹³ Bei Feststellung einer gesundheitlichen Gefährdung durch Nachtarbeit besteht ein Anspruch auf einen geeigneten Tagesarbeitsplatz.^{4,9,12,13,15} Dies gilt auch, wenn ein Kind unter zwölf Jahren betreut werden muss oder ein schwer pflegebedürftiger Angehöriger versorgt werden muss und keine andere Betreuungsperson im Haushalt lebt, sofern keine dringenden betrieblichen Erfordernisse entgegenstehen.^{4,6,12,13,15}

Weiterbildung: Nachtarbeitnehmer müssen den gleichen Zugang zu betrieblicher Weiterbildung und aufstiegsfördernden Maßnahmen haben wie Tagarbeiter.¹³

Ausgleich für Nachtarbeit: Sofern keine tarifvertraglichen Regelungen bestehen, muss der Arbeitgeber für die in der Nachtzeit geleistete Arbeit einen angemessenen Ausgleich in Form von bezahlten freien Tagen oder einem Lohnzuschlag gewähren.^{2,7,13,15} Die Rechtsprechung hält 25 % der geleisteten Nachtarbeitsstunden für einen angemessenen Freizeitausgleich für vorübergehende Nachtarbeit.^{7,16} Für dauernde oder regelmäßig wiederkehrende Nachtarbeit (mindestens 25 Nächte pro Kalenderjahr) kann ein Zeitzuschlag von 10 % der Arbeitszeit geschuldet sein, der innerhalb eines Jahres als Ausgleichsruhezeit gewährt werden muss.^{17,18}

Mutterschutzgesetz (MuSchG)

Für schwangere und stillende Frauen gelten besondere Schutzregelungen:

- Sie dürfen grundsätzlich nicht zwischen 20:00 und 6:00 Uhr beschäftigt werden.^{19,20,21,22}
- Eine Beschäftigung bis 22:00 Uhr ist nur zulässig, wenn die Frau ausdrücklich zustimmt, ein ärztliches Zeugnis keine Bedenken gegen die Beschäftigung bis 22:00 Uhr ausspricht und eine unverantwortbare Gefährdung für sie oder ihr Kind ausgeschlossen ist.^{19,20,21}
- Bei Vorliegen einer Gefährdung ihrer Gesundheit oder der ihres Kindes durch die Fortdauer der Beschäftigung, selbst nach Umsetzung von Schutzmaßnahmen, darf der Arbeitgeber schwangere oder stillende Frauen nicht

weiter beschäftigen.^{21,22}

Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG)

Jugendliche dürfen grundsätzlich nur zwischen 6:00 und 20:00 Uhr beschäftigt werden.^{23,24,25,26} Es gibt jedoch Ausnahmen:

- Jugendliche über 16 Jahren dürfen in der Landwirtschaft bis 21:00 Uhr arbeiten.²⁶
- Im Gaststätten- und Schaustellergewerbe ist eine Beschäftigung bis 22:00 Uhr zulässig.^{23,25,26}
- In mehrschichtigen Betrieben können Jugendliche über 16 Jahren bis 23:00 Uhr beschäftigt werden.^{23,25,26}
- In Bäckereien und Konditoreien dürfen sie bereits ab 5:00 Uhr beginnen.^{2,26}
- In Betrieben, deren übliche Arbeitszeit aus verkehrstechnischen Gründen nach 20:00 Uhr endet, können Jugendliche nach Anzeige bei der Aufsichtsbehörde bis 21:00 Uhr beschäftigt werden, um Wartezeiten zu vermeiden.²⁶ Ebenso können Jugendliche über 16 Jahre in mehrschichtigen Betrieben ab 5:30 Uhr oder bis 23:30 Uhr beschäftigt werden, wenn dadurch unnötige Wartezeiten vermieden werden.²⁶
- Jugendliche über 16 Jahren dürfen ab 5:00 Uhr beschäftigt werden, wenn sie außergewöhnlicher Hitzeeinwirkung ausgesetzt sind.²⁶
- Bei Kultur- und Medienveranstaltungen dürfen sie bis 23:00 Uhr mitwirken, wobei anschließend eine Ruhezeit von mindestens 14 Stunden gewährleistet sein muss.²⁶
- Das Jugendarbeitsschutzgesetz sieht eine 5-Tage-Woche vor.²⁷
- Wie alle Arbeitnehmer haben auch Jugendliche Anspruch auf regelmäßige arbeitsmedizinische Untersuchungen, deren Kosten der Arbeitgeber trägt, sofern er sie nicht kostenlos anbietet.²⁶

Bundesurlaubsgesetz (BUrlG)

Das Bundesurlaubsgesetz regelt den Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub für alle Arbeitnehmer.^{28,29} Es legt eine Mindesturlaubsanspruch fest, der üblicherweise auf vier Wochen pro Jahr berechnet wird, abhängig von der wöchentlichen Arbeitszeit.²⁸ Nachtarbeit oder Schichtarbeit, die auf Sonn- und Feiertage fällt, wird dabei wie ein Werktag behandelt und zählt zur Urlaubszeit.^{28,30} Während des Urlaubs darf keine dem Urlaubszweck widersprechende Erwerbstätigkeit aufgenommen werden.^{29,31}

Ausgleich und Entschädigung für Nachtarbeit

Arbeitnehmer, die Nachtarbeit leisten, haben Anspruch auf einen Ausgleich, entweder in Form von bezahlten freien Tagen oder einem Lohnzuschlag.^{2,7,13,15} Der gesetzliche Mindestanspruch auf einen Nachtzuschlag beträgt in der Regel 25 % des normalen Stundenlohns, kann aber durch Tarifverträge oder Betriebsvereinbarungen abweichend geregelt oder durch Freizeitausgleich ersetzt werden.¹ Die genaue Höhe und Form des Ausgleichs hängt von branchenspezifischen Regelungen, Tarifverträgen oder individuellen Arbeitsverträgen ab.^{2,3}

Für Arbeit, die zwischen 23:00 und 6:00 Uhr geleistet wird, ist ein Zuschlag von mindestens 25 % des Bruttostundenlohns üblich.^{1,32} Bis zu einem Zuschlag von 25 % kann die Nachtarbeitsvergütung steuerfrei sein, wobei für die Nachtarbeit von 20:00 bis 0:00 Uhr Sonderregelungen gelten.³ Die Höhe des Nachtzuschlags kann variieren und wird oft als Prozentsatz des Bruttostundenlohns angegeben.³²

Beispielrechnung: Ein Arbeitnehmer mit einem Stundenlohn von 15 Euro und einem Nachtzuschlag von 25 % erhält 3,75 Euro pro Nachtarbeitsstunde.³²

Nachtarbeit: Wer darf oder muss leisten?

Grundsätzlich kann jeder volljährige Arbeitnehmer zur Nachtarbeit verpflichtet werden, sofern diese aus betrieblichen Erfordernissen notwendig ist.^{2,4} Der Arbeitgeber hat im Rahmen seines Direktionsrechts das Recht, die Arbeitszeiten festzulegen, was auch Nachtarbeit einschließt.² Ausnahmen bestehen jedoch für bestimmte Personengruppen:

Schwangere und Stillende: Nachtarbeit ist grundsätzlich verboten, mit Ausnahmeregelungen bis 22:00 Uhr unter strengen Bedingungen.^{19,20,21,22}

Jugendliche: Die Nachtarbeit ist stark eingeschränkt und nur unter bestimmten Voraussetzungen und Altersgrenzen erlaubt.^{23,24,25,26}

Gesundheitliche Aspekte

Nachtarbeit wird als gesundheitlich belastend eingestuft und kann zu verschiedenen Beschwerden wie Schlafstörungen, Appetitlosigkeit, Magen-Darm-Problemen, Nervosität und verminderter Leistungsfähigkeit führen.⁶ Daher sind präventive Maßnahmen und eine regelmäßige arbeitsmedizinische Vorsorge entscheidend.^{6,15}

Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats

Der Betriebsrat hat Mitbestimmungsrechte bezüglich der Anordnung von Nachtarbeit, der Gestaltung von Schichtsystemen und der Festlegung von Zuschlägen für Nachtarbeit.^{2,3} Er hat auch die Aufgabe, die Einhaltung der gesetzlichen Regelungen zum Gesundheitsschutz der Nachtarbeitnehmer zu überwachen.²

Quellen:

- FN 1: <https://kanzlei-herfurtner.de/nachtarbeit/>
- FN 2: <https://www.sieda.com/lexikon/nachtarbeit.php>
- FN 3: <https://www.lexware.de/wissen/unternehmerlexikon/nachtarbeit/>
- FN 4: <https://de.wikipedia.org/wiki/Nachtarbeit>
- FN 5: <https://www.ordio.com/insights/lexikon/nachtarbeit/>
- FN 6: https://www.haufe.de/arbeitschutz/recht-politik/arbeitsmedizinische-vorsorge-bei-nachtarbeitnehmern_92_562822.html
- FN 7: https://www.ludwig-kollegen.de/news_aerzte/sommer_2019/arbeitsrecht_nacht_und_schichtarbeit/
- FN 8: <https://www.weka.ch/themen/personal/arbeitszeit-und-absenzen/arbeitszeitmodelle/article/nacht-und-sonntagsarbeit-bestimmungen-fuer-schwierige-arbeitszeiten/>
- FN 9: <https://www.kgk-kanzlei.de/rechtsgebiete/arbeitsrecht/nachtarbeit/>
- FN 10: <https://www.arbeitnehmerhilfe-muenchen.de/arbeitsrecht-muenchen/die-nachtschicht-im-arbeitsrecht.html>
- FN 11: <https://www.dgb.de/service/ratgeber/schichtarbeit/>
- FN 12: https://www.buzer.de/6_ArbZG.htm
- FN 13: https://www.gesetze-im-internet.de/arbzg/_6.html
- FN 14: https://www.komnet.nrw.de/_sitetools/dialog/42586
- FN 15: <https://www.arbeitszeit-klug-gestalten.de/alles-zu-arbeitszeitgestaltung/arbeitszeitrecht/nacht-mit-schichtarbeit>
- FN 16: <https://www.ch.ch/de/arbeit/arbeitszeit/sonntags-und-nachtarbeit/>
- FN 17: <https://www.swissmem.ch/de/wissen/personalwesen/arbeitsrecht/zeit-oder-lohnzuschlag-bei-dauerhafter-nachtarbeit.html>
- FN 18: <https://www.seco.admin.ch/seco/de/home/Arbeit/Arbeitsbedingungen/Arbeitnehmerschutz/Arbeits-und-Ruhezeiten/Nacht-und-Sonntagsarbeit.html>
- FN 19: <https://www.gesund-arbeiten-in-thueringen.de/gesund-arbeiten/informationen-zur-arbeitsmedizinischen-betreuung/mutterschutz/mutterschutz-verbot-von-nachtarbeit/>
- FN 20: <https://vorschriften.bgn-branchenwissen.de/daten/gv/muschg/5.htm>
- FN 21: https://www.gesetze-im-internet.de/muschg_2018/BJNR122810017.html
- FN 22: <https://www.sicheres-krankenhaus.de/verwaltung/fuehrungsaufgaben/verbot-der-mehrarbeit-und-nachtarbeit>
- FN 23: <https://www.arbeitszeit-klug-gestalten.de/alles-zu-arbeitszeitgestaltung/arbeitszeitrecht/regelungen-fuer-jugendliche>
- FN 24: <https://www.arbeitsrechte.de/jugendarbeitsschutzgesetz/>
- FN 25: <https://gangway.de/zeit-ist-geld-2-keine-nachtarbeit-fuer-jugendliche-regel-und-ausnahmen/>
- FN 26: https://www.gesetze-im-internet.de/jarbschg/_14.html
- FN 27: <https://de.wikipedia.org/wiki/Jugendarbeitsschutzgesetz>
- FN 28: <https://www.infonika.com/wissen/lexikon/bundesurlaubsgesetz>
- FN 29: <https://www.hrworks.de/lexikon/bundesurlaubsgesetz-burlg/>
- FN 30: <https://www.betriebsrat.com/br-forum/204892/urlaub-nach-dem-nachtdienst>
- FN 31: <https://www.gesetze-im-internet.de/burlg/BUrlG.pdf>
- FN 32: <https://www.shiftbase.com/de/lexikon/nachtschicht-zulage>

Fazit/Praxistipps für Arbeitgeber

Die Arbeitgeber sollten die gesetzlichen Bestimmungen zur Nachtarbeit genau beachten und deren Einhaltung sicherstellen. Dies beinhaltet die Berücksichtigung des Arbeitszeitgesetzes (ArbZG), das klare Definitionen und Regelungen für Nachtarbeit enthält^{1,2}.

Organisatorische Maßnahmen

Arbeitszeitgestaltung: Die tägliche Arbeitszeit von Nachtarbeitnehmern sollte acht Stunden nicht überschreiten. Eine Verlängerung auf bis zu zehn Stunden ist nur unter bestimmten Voraussetzungen und mit Ausgleichsregelungen innerhalb eines Kalendermonats oder eines Vierwochenzeitraums zulässig^{1,3}. Achten Sie darauf, dass die Arbeitszeitgestaltung auf gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen basiert, um die Belastung der Mitarbeiter zu minimieren^{4,5,6}.

Schichtpläne: Bei der Erstellung von Schichtplänen sollte die Anzahl aufeinanderfolgender Nachtschichten auf maximal drei begrenzt werden, um die Anpassung des biologischen Rhythmus zu erleichtern und gesundheitliche Beeinträchtigungen zu vermeiden⁷. Die Interessen der Mitarbeitenden sollten in einem partizipativen Prozess berücksichtigt werden, um moderne und mitarbeiterfreundliche Arbeitszeitmodelle zu schaffen⁷.

Ruhezeiten: Halten Sie die gesetzlich vorgeschriebene Mindestruhezeit von elf Stunden zwischen Schichten ein. Nach einem Nachtschichtblock wird eine längere Ruhezeit von mindestens 24, besser 48 Stunden für Schichtarbeiter empfohlen¹.

Ausgleich und Vergütung

Nachtzuschlag oder Freizeitausgleich: Für geleistete Nachtarbeit muss ein angemessener Ausgleich gewährt werden, entweder in Form eines Nachtzuschlags zum Bruttolohn oder durch bezahlte freie Tage^{1,8}. Die Höhe des Nachtzuschlags ist nicht gesetzlich fixiert, liegt aber häufig bei mindestens 25 % des Stundenlohns; für Dauernachtarbeit kann er höher ausfallen^{2,8,9}.

Steuerfreiheit von Zuschlägen: Prüfen Sie die Voraussetzungen für steuerfreie Nachtzuschläge gemäß § 3b EStG, um die Lohnabrechnung korrekt zu gestalten^{9,10}.

Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen: Berücksichtigen Sie spezifische Regelungen in geltenden Tarifverträgen oder Betriebsvereinbarungen, da diese abweichende Regelungen zu Nachtarbeit, Ausgleichszeiträumen oder der Lage der Nachtzeit enthalten können^{2,4,9}.

Gesundheitsschutz und Mitbestimmung

Arbeitsmedizinische Vorsorge: Nachtarbeitnehmer haben Anspruch auf regelmäßige und kostenlose arbeitsmedizinische Untersuchungen, bevor sie Nachtarbeit aufnehmen und danach in regelmäßigen Abständen^{1,3,4,9}. Die Kosten für diese Untersuchungen sind vom Arbeitgeber zu tragen, sofern sie nicht kostenlos durch einen Betriebsarzt angeboten werden³.

Gesundheitsgefährdung: Wird durch eine arbeitsmedizinische Untersuchung festgestellt, dass die Nachtarbeit die Gesundheit gefährdet, muss der Arbeitnehmer auf eigenen Wunsch und nach Möglichkeit auf einen geeigneten Tagesarbeitsplatz umgesetzt werden^{1,3}. Dringende betriebliche Erfordernisse können einer Umsetzung entgegenstehen, wobei hierbei der Betriebs- oder Personalrat zu beteiligen ist^{1,3}.

Besondere Arbeitnehmergruppen: Beachten Sie die besonderen Regelungen für schwangere und stillende Frauen sowie für Jugendliche, für die Nachtarbeit grundsätzlich verboten ist, es sei denn, es liegen spezifische Ausnahmeregelungen vor^{1,9}. Schwerbehinderten Arbeitnehmern muss eine behinderungsgerechte Gestaltung ihrer Arbeitszeit gewährleistet werden¹.

Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats: Der Betriebsrat hat weitreichende Mitbestimmungsrechte bei der Einführung, Gestaltung und Änderung von Schicht- und Nachtarbeit sowie bei der Festlegung von Zuschlägen^{5,9,11}. Holen Sie die Zustimmung oder zumindest die Anhörung des Betriebsrats ein, wo dies gesetzlich vorgesehen ist^{3,12}.

Gefährdungsbeurteilung: Führen Sie regelmäßig eine Gefährdungsbeurteilung durch, die auch die spezifischen Risiken der Nacht- und Schichtarbeit umfasst und die gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse berücksichtigt^{5,13}.

Informationspflichten

Umfangreiche Information: Stellen Sie sicher, dass Ihre Mitarbeiter über die rechtlichen Rahmenbedingungen der Nachtarbeit, ihre Rechte und die angebotenen Ausgleichsmaßnahmen umfassend informiert sind.

Dokumentation

Arbeitszeiterfassung: Führen Sie eine genaue und lückenlose Dokumentation der Arbeitszeiten, um die Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben nachweisen zu können und Ansprüche auf Nachtzuschläge oder Freizeitausgleich zu belegen².

Quellen:

- FN 1: <https://www.sieda.com/lexikon/nachtarbeit.php>
 FN 2: <https://www.arbeitsrechtsiegen.de/artikel/nachtarbeit-anspruch-auf-nachtzuschlag/>
 FN 3: https://www.gesetze-im-internet.de/arbzg/__6.html
 FN 4: <https://www.arbeitszeit-klug-gestalten.de/alles-zu-arbeitszeitgestaltung/arbeitszeitrecht/nacht-mit-schichtarbeit>
 FN 5: <https://www.praevent-gmbh.de/schicht-nachtarbeit-gefahren-erkennen-vorbeugen/>
 FN 6: <https://www.baua.de/DE/Themen/Arbeitsgestaltung/Arbeitszeit/Nacht-und-Schichtarbeit>
 FN 7: https://www.seco.admin.ch/dam/seco/de/dokumente/Publikationen_Dienstleistungen/Publikationen_Formulare/Arbeitsbedingungen/Broschueren/broschuere_arbeitszeitmodelle.pdf.download.pdf/Broschuere_Arbeitszeitmodelle.pdf
 FN 8: <https://www.stepstone.de/magazin/artikel/nachtzuschlag-anspruch-regelungen>
 FN 9: <https://www.lexware.de/wissen/unternehmerlexikon/nachtarbeit/>
 FN 10: <https://www.clockodo.com/de/lexikon/nachtzuschlag/>
 FN 11: <https://www.dgb.de/service/ratgeber/schichtarbeit/>
 FN 12: <https://www.arbeitsinspektion.gv.at/Arbeitszeit-/Arbeitsruhe/Nachtarbeit/Nachtarbeit.html>
 FN 13: https://www.haufe.de/arbeitsschutz/recht-politik/arbeitsmedizinische-vorsorge-bei-nachtarbeitnehmern_92_562822.html

Nachteilsausgleich

Im Arbeitsrecht bezeichnet der Begriff "Nachteilsausgleich" primär einen Entschädigungsanspruch von Arbeitnehmern gegenüber dem Arbeitgeber. Dieser Anspruch entsteht, wenn der Arbeitgeber bei geplanten Betriebsänderungen, wie beispielsweise Stilllegungen, Massenentlassungen oder wesentlichen Rationalisierungen, nicht die gesetzlich vorgeschriebenen Verfahren einhält. Der Hauptzweck des Nachteilsausgleichs ist es, die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats durchsetzbar zu machen und Arbeitnehmer für erlittene Nachteile finanziell zu entschädigen.

Gesetzliche Grundlagen und Anwendungsbereiche

Die maßgebliche gesetzliche Grundlage für den Nachteilsausgleich findet sich im Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG), insbesondere in **§ 113 BetrVG**.^{1,2,3}

Der Nachteilsausgleich ist nicht mit sozialrechtlichen Ausgleichsleistungen für behinderte Menschen zu verwechseln, die beispielsweise unter **§ 209 SGB IX** geregelt sind.^{1,2}

Nachteilsausgleich nach § 113 BetrVG

Dieser Paragraph regelt die Ansprüche von Arbeitnehmern im Zusammenhang mit Betriebsänderungen. Ein Nachteilsausgleichsanspruch kann entstehen, wenn der Arbeitgeber:

Keinen oder keinen ausreichenden Versuch unternimmt, einen Interessenausgleich mit dem Betriebsrat zu vereinbaren: Wenn der Arbeitgeber eine Betriebsänderung plant, die erhebliche Nachteile für die Belegschaft zur Folge haben kann, ist er verpflichtet, den Betriebsrat rechtzeitig zu informieren und sich mit ihm über die geplante Maßnahme zu beraten. Ziel dieser Verhandlungen ist ein Interessenausgleich.^{1,4,5,6} Ein solcher Interessenausgleich ist jedoch nicht erzwingbar, im Gegensatz zu einem Sozialplan.¹

Von einem vereinbarten Interessenausgleich ohne zwingenden Grund abweicht: Wenn ein Interessenausgleich zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat vereinbart wurde, darf der Arbeitgeber nur aus zwingenden Gründen davon abweichen.^{4,5}

Folgen einer Verletzung der Mitbestimmungspflichten

Wenn der Arbeitgeber gegen diese Pflichten verstößt, kann dies für die betroffenen Arbeitnehmer folgende Ansprüche begründen:^{4,6}

Abfindungsanspruch bei Arbeitsplatzverlust: Werden Arbeitnehmer aufgrund einer Betriebsänderung entlassen, haben sie unter den genannten Voraussetzungen einen gesetzlichen Anspruch auf eine Abfindung. Die Höhe bemisst sich nach den wirtschaftlichen Nachteilen, die ihnen durch die formwidrige Durchführung der Betriebsänderung entstehen, beispielsweise durch Einkommenseinbußen oder Arbeitsplatzverlust.^{4,7} Die Abfindung wird in der Regel nach den Grundsätzen des ****§ 10 Kündigungsschutzgesetz (KSchG)**** festgesetzt und kann bis zu zwölf Monatsverdiensten betragen.⁴ Für Arbeitnehmer ab 50 Jahren mit mindestens 15 Jahren Betriebszugehörigkeit können auch höhere Abfindungen angemessen sein.⁶

Ausgleich anderer wirtschaftlicher Nachteile: Erleiden Arbeitnehmer, die nicht entlassen werden, andere wirtschaftliche Nachteile (z. B. längere Arbeitswege), kann ein Ausgleich für maximal zwölf Monate verlangt werden.^{3,4,7}

Der Nachteilsausgleich nach § 113 BetrVG ist ein individualrechtlicher Anspruch, der gerichtlich durchgesetzt werden kann.⁷

Massenentlassungen und § 17 KSchG

Bei Massenentlassungen sind zusätzliche Anzeigepflichten des Arbeitgebers gegenüber der Agentur für Arbeit gemäß **§ 17 Kündigungsschutzgesetz (KSchG)** zu beachten.^{8,9,10,11} Ein Verstoß gegen diese Anzeige- oder Konsultationspflichten kann ebenfalls Rechtsfolgen für die Wirksamkeit der Kündigungen haben oder zu weiteren Ansprüchen führen.^{9,10} Das Europäische Gerichtshof hat hierzu entschieden, dass Verstöße gegen die Anzeigepflichten gravierende Folgen haben können.^{9,10}

Abfindungsanspruch nach § 1a KSchG

Eine Sonderregelung für Abfindungsansprüche bei betriebsbedingten Kündigungen findet sich in **§ 1a**

KSchG ^{12,13,14,15,16} Hier kann ein Arbeitnehmer einen Anspruch auf Abfindung erlangen, wenn der Arbeitgeber ihm eine betriebsbedingte Kündigung ausspricht und gleichzeitig auf diesen Abfindungsanspruch bei Nichtannahme einer Kündigungsschutzklage hinweist.^{12,13} Die Höhe der Abfindung ist hier starr geregelt und beträgt 0,5 Monatsverdienste pro Beschäftigungsjahr, aufgerundet.^{12,14,15}

Wann besteht kein Anspruch auf Nachteilsausgleich?

Kleinbetriebe: Die Regelungen des § 113 BetrVG gelten nicht für Betriebe mit in der Regel nicht mehr als 20 Wahlberechtigten.²

Befristete Arbeitsverträge: Befristet beschäftigte Arbeitnehmer haben in der Regel keinen Anspruch auf Nachteilsausgleich, da die Voraussetzungen einer Betriebsänderung und deren Zusammenhang mit dem befristeten Arbeitsverhältnis oft nicht gegeben sind.¹⁷

Wichtige Hinweise für Betroffene

Fristen: Arbeitnehmer sollten die relevanten Fristen für die Geltendmachung ihrer Ansprüche beachten.⁷

Beweislast: Die Beweislast für das Vorliegen der anspruchsbegründenden Tatsachen liegt grundsätzlich beim Arbeitnehmer.⁷

Individualrechtliche Durchsetzbarkeit: Der Nachteilsausgleich ist ein individualrechtlicher Anspruch, der notfalls gerichtlich durchgesetzt werden kann.⁷

Der Nachteilsausgleich ist somit ein wichtiges Instrument, um Arbeitnehmer vor den nachteiligen Folgen von Betriebsänderungen zu schützen, die unter Umgehung der Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats durchgeführt werden.^{1,4,7}

Quellen:

- FN 1: <https://kanzlei-kerner.de/arbeitsrecht-a-z/nachteilsausgleich/>
- FN 2: <https://www.anwalt.de/rechtstipps/nachteilsausgleich-174924.html>
- FN 3: <https://www.juraforum.de/gesetze/betrvg/113-nachteilsausgleich>
- FN 4: https://www.hensche.de/Rechtsanwalt_Arbeitsrecht_Handbuch_Nachteilsausgleich.html
- FN 5: <https://www.betriebsrat.com/wissen/recht-und-gesetz/nachteilsausgleich>
- FN 6: <https://www.ra-poeppel.de/kollektives-arbeitsrecht/betriebsrat/nachteilsausgleich/>
- FN 7: <https://www.ra-poeppel.de/arbeitsrecht-lexikon/nachteilsausgleich/>
- FN 8: https://www.gesetze-im-internet.de/kschg/_17.html
- FN 9: <https://www.arbrb.de/86395.htm>
- FN 10: <https://www.bundesarbeitsgericht.de/presse/massenentlassungsverfahren-folgen-eines-verstosses-gegen-%C2%A7-17-abs-3-satz-1-kschg/>
- FN 11: <https://www.roland-rechtsschutz.de/massenentlassung-17-kschg/>
- FN 12: https://www.gesetze-im-internet.de/kschg/_1a.html
- FN 13: <https://www.dhpg.de/de/newsroom/blog/1a-kuendigung>
- FN 14: <https://www.hensche.de/Abfindung-nach-Paragraph-1a-Kuendigungsschutzgesetz-KSchG.html>
- FN 15: <https://kliemt.blog/2017/04/10/teure-abfindung-nach-%C2%A7-1a-kschg/>
- FN 16: <https://www.kanzlei-hasselbach.de/blog/abfindung-bei-betriebsbedingter-kuendigung/>
- FN 17: <https://www.die-kuendigungsschutzkanzlei.de/blog/nachteilsausgleich-abweichung-interessenausgleich/>

Fazit/Praxistipps für Arbeitgeber

Um Nachteilsausgleichsansprüchen nach § 113 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) vorzubeugen, sollten Arbeitgeber folgende Aspekte beachten:

Umfassende Betriebsratsbeteiligung bei Betriebsänderungen: Stellen Sie sicher, dass der Betriebsrat rechtzeitig und vollständig über geplante Betriebsänderungen informiert wird. Dies beinhaltet die Verhandlung eines Interessenausgleichs, um mögliche Nachteile für Arbeitnehmer zu minimieren.^{1,2}

Abweichungen nur mit triftigem Grund: Sollten Sie gezwungen sein, von einem vereinbarten Interessenausgleich abzuweichen, muss hierfür ein zwingender Grund vorliegen. Persönliche Fehleinschätzungen des Unternehmers rechtfertigen eine solche Abweichung nicht.^{3,4}

Dokumentation der Verhandlungsbemühungen: Halten Sie die Bemühungen zur Einigung mit dem Betriebsrat schriftlich fest. Dies dient als Nachweis, dass Sie versucht haben, einen Interessenausgleich zu erzielen.¹

Zahlungspflicht bei Nichteinigung oder Abweichung: Seien Sie sich bewusst, dass eine Durchführung von Betriebsänderungen ohne den Versuch eines Interessenausgleichs oder eine Abweichung davon ohne triftigen Grund zu einem Nachteilsausgleichsanspruch für betroffene Arbeitnehmer führen kann. Dies kann sich in Form einer Abfindung oder eines finanziellen Ausgleichs für sonstige wirtschaftliche Nachteile manifestieren.^{1,3}

Berücksichtigung von Eigenkündigungen und Aufhebungsverträgen: Der Nachteilsausgleichsanspruch kann auch dann entstehen, wenn Arbeitnehmer aufgrund der Betriebsänderung eigenkündigen oder Aufhebungsverträge zustimmen, die vom Arbeitgeber initiiert wurden.³

Informationspflichten bei Massenentlassungen: Bei geplanten Massenentlassungen müssen besondere Konsultationspflichten bezüglich der Arbeitnehmervertreter beachtet werden.¹

Der Begriff "Nachteilsausgleich" findet auch im Sozialrecht Anwendung und bezieht sich dort auf Hilfen für Menschen mit Behinderungen, um behinderungsbedingte Nachteile und Mehraufwendungen auszugleichen. Dies können beispielsweise technische Hilfsmittel oder flexible Arbeitszeitmodelle sein, um eine gleichberechtigte Teilhabe am Arbeitsleben zu ermöglichen.^{2,5,6,7} Während sich dieser Teil des Nachteilsausgleichs auf die individuelle Förderung von Schwerbehinderten konzentriert, bezieht sich der Nachteilsausgleich primär auf die Folgen von Betriebsänderungen.²

Quellen:

FN 1: https://www.hensche.de/Rechtsanwalt_Arbeitsrecht_Handbuch_Nachteilsausgleich.html

FN 2: <https://kanzlei-kerner.de/arbeitsrecht-a-z/nachteilsausgleich/>

FN 3: <https://www.betriebsrat.com/wissen/recht-und-gesetz/nachteilsausgleich>

FN 4: <https://www.die-kuendigungsschutzkanzlei.de/blog/nachteilsausgleich-abweichung-interessenausgleich/>

FN 5: <https://de.wikipedia.org/wiki/Nachteilsausgleich>

FN 6: <https://wirtschaftslexikon.gabler.de/definition/nachteilsausgleich-40515>

FN 7: <https://www.inclusiveroi.de/nachteilsausgleich-arbeitsplatz>

Nachweisgesetz

Das Nachweisgesetz (NachwG) ist ein zentraler Bestandteil des deutschen Arbeitsrechts, das darauf abzielt, Transparenz und Rechtssicherheit in Arbeitsverhältnissen zu schaffen^{1,2}. Es verpflichtet Arbeitgeber, wesentliche Vertragsbedingungen eines Arbeitsverhältnisses schriftlich niederzulegen und dem Arbeitnehmer auszuhändigen^{1,3}. Das Gesetz dient dazu, dass beide Parteien klar über ihre Rechte und Pflichten informiert sind und Missverständnisse vermieden werden^{1,4}.

Geltungsbereich und Anwendungsfall

Das Nachweisgesetz gilt für alle Arbeitsverhältnisse, unabhängig von der Größe des Unternehmens⁵. Dies schließt Vollzeit- und Teilzeitkräfte, Auszubildende sowie Praktikanten ein^{5,6}. Selbst mündlich geschlossene Arbeitsverträge unterliegen dem Nachweisgesetz⁷.

Wesentliche Vertragsbedingungen

Arbeitgeber müssen über eine Reihe von wesentlichen Vertragsbedingungen informieren. Diese umfassen mindestens:

Vertragsparteien: Name und Anschrift von Arbeitgeber und Arbeitnehmer^{3,8}.

Beginn des Arbeitsverhältnisses: Der Zeitpunkt des Eintritts in das Arbeitsverhältnis^{3,8}.

Befristung: Bei befristeten Verträgen das Enddatum oder die vorhersehbare Dauer der Beschäftigung^{3,8,9}. Für befristete Arbeitsverhältnisse ist weiterhin die Schriftform zwingend, die Textform reicht nicht aus¹⁰.

Arbeitsort: Der festgelegte Arbeitsort oder ein Hinweis, dass der Arbeitnehmer an verschiedenen Orten tätig sein oder seinen Arbeitsort frei wählen kann^{8,9,10,11}.

Tätigkeitsbeschreibung: Eine kurze Charakterisierung oder Beschreibung der vom Arbeitnehmer zu leistenden Tätigkeit^{3,8,9}.

Probezeit: Die Dauer der Probezeit, sofern eine solche vereinbart wurde^{8,9,10}.

Arbeitsentgelt: Die Zusammensetzung und Höhe des Arbeitsentgelts, einschließlich Vergütung von Überstunden, Zuschlägen, Zulagen, Prämien und Sonderzahlungen. Diese müssen separat angegeben werden, ebenso wie die Fälligkeit und die Art der Auszahlung^{3,8,9,10}.

Arbeitszeit: Die vereinbarte Arbeitszeit, Ruhepausen und Ruhezeiten. Bei Schichtarbeit sind das Schichtsystem, der Schichtrhythmus und die Voraussetzungen für Schichtänderungen anzugeben^{3,8,9,10}.

Arbeit auf Abruf: Bei vereinbarter Arbeit auf Abruf müssen die Bedingungen hierfür dargelegt werden⁹.

Überstunden: Die Möglichkeit der Anordnung von Überstunden und deren Voraussetzungen, falls vereinbart^{9,12}.

Urlaub: Die Dauer des jährlichen Erholungsurlaubs^{3,9,12}. Bei der Angabe zum Erholungsurlaub ist bei Geltung gesetzlicher Vorschriften eine Verweisung möglich².

Fortbildung: Informationen zur Fortbildung, falls diese vom Arbeitgeber angeboten oder gefordert wird⁹.

Betriebliche Altersvorsorge: Angaben zur betrieblichen Altersvorsorge⁹.

Kündigung: Das Verfahren, das bei einer Kündigung einzuhalten ist, einschließlich des Schriftformerfordernisses und der Fristen. Hierzu gehört auch die Frist zur Erhebung einer Kündigungsschutzklage, für die § 7 des Kündigungsschutzgesetzes gilt^{3,8,9,10,13}.

Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen: Ein allgemeiner Hinweis auf anwendbare Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen^{3,8,9,11,12}. Bei Geltung solcher Vereinbarungen ist eine Verweisung zulässig².

Form und Fristen

Die wesentlichen Vertragsbedingungen müssen schriftlich niedergelegt und vom Arbeitgeber unterzeichnet sowie dem Arbeitnehmer ausgehändigt werden⁸. Seit dem 1. Januar 2025 können diese Nachweise unter bestimmten Voraussetzungen auch in Textform (z. B. per E-Mail) erstellt und elektronisch übermittelt werden, sofern der Arbeitnehmer zustimmt und das Dokument speichern und ausdrucken kann. Die Niederschrift mit bestimmten Kernangaben (Name, Anschrift, Beginn, Entgelt, Auszahlung, Kündigungsfristen) muss dem Arbeitnehmer spätestens am ersten Tag der Arbeitsleistung zur Verfügung stehen. Weitere Angaben sind spätestens am siebten Kalendertag nach Arbeitsbeginn, und die restlichen Informationen spätestens einen Monat nach Beginn des Arbeitsverhältnisses zu übergeben⁸.

Änderungen der wesentlichen Vertragsbedingungen müssen dem Arbeitnehmer spätestens an dem Tag mitgeteilt werden, an dem sie wirksam werden⁸.

Für Arbeitsverhältnisse, die vor dem 1. August 2022 bestanden, müssen Nachweise nur auf Anforderung des Arbeitnehmers erbracht werden. In diesem Fall muss der Arbeitgeber dem Verlangen innerhalb von sieben Tagen nachkommen^{2,6}.

Verstöße und Konsequenzen

Verstöße gegen das Nachweisgesetz stellen eine bußgeldbewehrte Ordnungswidrigkeit dar und können mit einem Bußgeld von bis zu 2.000 Euro pro Verstoß geahndet werden^{1,4,9,11,12}. Darüber hinaus kann ein Verstoß einen Schadensersatzanspruch des Arbeitnehmers begründen. Dies kann beispielsweise der Fall sein, wenn der Arbeitnehmer aufgrund eines fehlenden Hinweises auf eine Ausschlussfrist einen Anspruch verliert^{3,14}. Der Arbeitgeber gerät in Verzug und haftet dem Arbeitnehmer auf Ersatz des Verzugsschadens³.

Ein Abweichen von den Vorschriften des Nachweisgesetzes ist grundsätzlich nicht zulässig².

Gesetzliche Vorschriften

Die relevanten gesetzlichen Bestimmungen finden sich im Nachweisgesetz (NachwG), insbesondere in den §§ 1, 2 und 3⁸.

§ 1 NachwG: Regelt den Anwendungsbereich des Gesetzes.

§ 2 NachwG: Legt die Nachweispflichten des Arbeitgebers fest und zählt die mindestens aufzunehmenden Inhalte des Nachweises auf.

§ 3 NachwG: Behandelt die Änderung von Angaben.

Quellen:

- FN 1: <https://ecovis-kso.com/blog/nachweisgesetz-und-nachwirkende-pflichten-fuer-arbeitgeberinnen/>
 FN 2: <https://www.ihk-muenchen.de/ratgeber/recht/arbeitsrecht/bestehende-arbeitsverhaeltnisse-kuendigung-sozialversicherung/nachweisgesetz-arbeitsbedingungen/>
 FN 3: <https://de.wikipedia.org/wiki/Nachweisgesetz>
 FN 4: https://www.hwk-flensburg.de/_Resources/Persistent/5/8/9/6/5896e9572d58d65bca3a800983f7039f7dd6ba27/rs625_Merkblatt_ZDH_Praxis_Arbeitsrecht_%20NachwG_Kurzfassung.pdf
 FN 5: <https://www.diekmeyer.de/informationen/news/details/neue-arbeitgeberpflichten-nach-dem-nachweisgesetz-wichtige-hinweise.html>
 FN 6: <https://www.forum-verlag.com/fachwissen/personalmanagement/nachweisgesetz-arbeitsvertrag/>
 FN 7: <https://unique-personal.de/wissenswertes/glossar/nachweisgesetz>
 FN 8: <https://www.gesetze-im-internet.de/nachwg/BJNR094610995.html>
 FN 9: <https://www.hwk-stuttgart.de/artikel/arbeitsrecht-neuerungen-beim-nachweisgesetz-nachwg-67,0,2747.html>
 FN 10: <https://www.hopkins.law/expertise/nachweisgesetz-im-ueberblick>
 FN 11: <https://arbeitsgeberportal.kununu.com/blog/neues-nachweisgesetz/>
 FN 12: <https://www.dr-drees.com/nachweisgesetz-und-kuendigung/>
 FN 13: <https://www.ihk.de/potsdam/ihk-service-und-beratung/recht-merkblaetter/nachweisgesetz-5585294>
 FN 14: <https://www.twobirds.com/de/insights/2023/germany/schadenersatzanspruch-bei-versto%C3%9F-gegen-nachweis>

Fazit/Praxistipps für Arbeitgeber

Damit Sie als Arbeitgeber rechtliche Konsequenzen vermeiden und die Anforderungen des Nachweisgesetzes erfüllen, beachten Sie folgende Praxistipps:

Dokumentation prüfen und aktualisieren: Überprüfen Sie regelmäßig Ihre Arbeitsvertragsmuster und stellen Sie sicher, dass alle gesetzlich geforderten Angaben gemäß dem Nachweisgesetz enthalten sind. Berücksichtigen Sie die erweiterten Informationspflichten seit der Gesetzesänderung 2022.^{1,2,3}

Vollständigkeit sicherstellen: Halten Sie alle wesentlichen Vertragsbedingungen schriftlich fest. Dazu gehören neben den grundlegenden Angaben wie Name und Anschrift der Vertragsparteien auch Details zur Tätigkeit, Arbeitszeit, Vergütung (inklusive Zuschlägen und Sonderzahlungen), Urlaub, Probezeit, Kündigungsfristen sowie Informationen zu etwaigen Tarifverträgen oder Betriebsvereinbarungen.^{1,4,5,6}

Formvorschriften einhalten: Grundsätzlich kann der Nachweis in Textform (z. B. per E-Mail mit Anhang) erfolgen, wobei der Arbeitnehmer dem zustimmen muss und die Dokumente zugänglich, speicherbar und

ausdruckbar sein müssen. Es gibt jedoch branchenspezifische Ausnahmen, in denen weiterhin die Schriftform (auf Papier mit Unterschrift) zwingend ist. Prüfen Sie, ob Ihr Unternehmen davon betroffen ist.^{5,6,7,8}

Fristen beachten: Stellen Sie sicher, dass die wesentlichen Informationen bis spätestens zum ersten Arbeitstag vorliegen. Einige Angaben müssen sogar am ersten Tag ausgehändigt werden, während andere bis zu einem Monat Zeit haben. Bei Änderungen von Vertragsbedingungen müssen diese dem Arbeitnehmer spätestens am Tag des Wirksamwerdens mitgeteilt werden.^{1,4,9,10}

Mündliche Arbeitsverträge dokumentieren: Auch wenn Arbeitsverträge mündlich geschlossen wurden, gilt das Nachweisgesetz. Sie sind verpflichtet, die wesentlichen Bedingungen nachträglich schriftlich zu dokumentieren und dem Arbeitnehmer auszuhändigen.⁴

Klarheit bei Auslandseinsätzen: Wenn Arbeitnehmer im Ausland tätig werden, müssen Sie zusätzliche Informationen bezüglich der Entsendung und den geltenden Bedingungen bereitstellen.¹

Weiterbildungsanspruch und Altersvorsorge: Informationen über eventuelle Ansprüche auf betriebliche Weiterbildung und Details zur betrieblichen Altersvorsorge (Name und Anschrift des Versorgungsträgers) müssen ebenfalls in den Nachweis aufgenommen werden, sofern diese relevant sind.^{1,7}

Kündigungsschutz beachten: Geben Sie klare Hinweise zu den Kündigungsfristen und -verfahren sowie zur Frist für die Erhebung einer Kündigungsschutzklage (in der Regel drei Wochen nach Zugang der Kündigung).^{1,5,10}

Sanktionen bei Verstößen kennen: Ein Verstoß gegen das Nachweisgesetz kann zu Bußgeldern von bis zu 2.000 Euro pro Vergehen führen. Zudem können fehlende oder fehlerhafte Nachweise zu Schadensersatzansprüchen des Arbeitnehmers oder zu Beweiserleichterungen in arbeitsrechtlichen Prozessen führen.^{1,3,11}

Bestandsmitarbeiter informieren: Wenn Sie Mitarbeiter beschäftigen, die bereits vor dem 1. August 2022 eingestellt wurden, sind Sie nur auf Verlangen dieser Mitarbeiter verpflichtet, einen Nachweis über die wesentlichen Arbeitsbedingungen zu erstellen. In diesem Fall haben Sie dafür sieben Tage Zeit.^{9,12}

Betriebliche Mitbestimmung berücksichtigen: Bei der Einführung neuer digitaler Prozesse oder der Regelung von Arbeitsbedingungen durch Betriebsvereinbarungen sollten Sie die Rechte des Betriebsrats berücksichtigen.^{7,9}

Quellen:

FN 1: <https://www.kanzlei-neuendorff.de/blog/pflichten-des-arbeitgebers-nach-dem-nachweisgesetz-nachwg/>

FN 2: <https://www.deurag.de/blog/nachweisgesetz/>

FN 3: <https://www.pkl.com/neues-nachweisgesetz-stroengere-nachweispflichten-im-arbeitsverhaeltnis-das-muessen-arbeitgeber-jetzt-wissen-tun>

FN 4: <https://unique-personal.de/wissenswertes/glossar/nachweisgesetz>

FN 5: <https://www.forum-verlag.com/fachwissen/personalmanagement/nachweisgesetz-arbeitsvertrag/>

FN 6: https://www.hwk-flensburg.de/_Resources/Persistent/5/8/9/6/5896e9572d58d65bca3a800983f7039f7dd6ba27/rs625_Merkblatt_ZDH_Praxis_Arbeitsrecht_%20NachwG_Kurzfassung.pdf

FN 7: <https://www.ihk.de/potsdam/ihk-service-und-beratung/recht-merkblaetter/nachweisgesetz-5585294>

FN 8: <https://www.nbs-partners.de/wissensbereich/arbeitsvertrag-nachweisgesetz/>

FN 9: <https://www.ihk.de/darmstadt/produktmarken/recht-und-fair-play/arbeitsrecht/kuendigung/einstellen-von-mitarbeitern/neues-nachweisgesetz-ab-1-august-2022-5579618>

FN 10: <https://www.gesetze-im-internet.de/nachwg/BJNR094610995.html>

FN 11: <https://arbeitsgeberportal.kununu.com/blog/neues-nachweisgesetz/>

FN 12: <https://www.ihk-muenchen.de/ratgeber/recht/arbeitsrecht/bestehende-arbeitsverhaeltnisse-kuendigung-sozialversicherung/nachweisgesetz-arbeitsbedingungen/>

Naturalvergütung

Die Naturalvergütung, auch als Sachbezug oder Lohn in natura bezeichnet, stellt eine Form der Vergütung dar, bei der der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer nicht nur Geld, sondern auch Sach- oder Dienstleistungen zahlt. Dies ist eine verbreitete Praxis, die verschiedene Formen annehmen kann.

Grundlagen der Naturalvergütung

Im Kern ist die Arbeitsvergütung die Gegenleistung des Arbeitgebers für die vom Arbeitnehmer erbrachte Arbeitsleistung. Sie kann in Geld (Geldlohn) oder in Form von Sach- oder Dienstleistungen (Naturalvergütung) erfolgen.^{1,2} Grundsätzlich ist die Höhe der Arbeitsvergütung frei zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer verhandelbar, sofern keine tarifvertraglichen Bindungen bestehen.³ Ist keine Vergütung vereinbart, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf die übliche Vergütung.²

Gesetzliche Regelungen

Die grundlegende gesetzliche Regelung für die Arbeitsvergütung findet sich in § 611a Bürgerliches Gesetzbuch (BGB), der den Arbeitsvertrag definiert und den Anspruch des Arbeitnehmers auf Vergütung begründet.¹ Gemäß § 107 Abs. 1 der Gewerbeordnung (GewO) muss das Arbeitsentgelt in Euro berechnet und ausgezahlt werden.³ Dies schränkt jedoch nicht die Möglichkeit ein, einen Teil des Arbeitsentgelts als Sachbezüge zu gewähren.^{3,4} Mindestens der nicht pfändbare Teil des Arbeitsentgelts muss in Euro ausgezahlt werden.³

Formen und Beispiele der Naturalvergütung

Naturalvergütungen können vielfältig sein und umfassen unter anderem:

Dienstwagen: Die Überlassung eines Dienstwagens zur privaten Nutzung ist ein häufiges Beispiel.^{4,5} Dies gilt auch für die Nutzung für Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte.⁴

Personalrabatte: Gewährung von Rabatten auf Waren oder Dienstleistungen des Arbeitgebers.⁵

Verpflegung: Kostenlose oder vergünstigte Mahlzeiten, z. B. in einer Kantine.³

Wohnraum: Die Bereitstellung von Unterkunft.

Betriebliche Altersvorsorge: Beiträge des Arbeitgebers zur Altersvorsorge.

Fortbildungskosten: Übernahme von Kosten für berufsbezogene Weiterbildungen.⁶

Fahrkarten für den Nahverkehr: Übernahme von Kosten für öffentliche Verkehrsmittel.²

Wertgutscheine: Gutscheine für bestimmte Geschäfte oder Dienstleistungen, die jedoch bestimmte Kriterien erfüllen müssen, um als Naturalleistung zu gelten.⁷

Nicht jede Zuwendung des Arbeitgebers gilt automatisch als Naturalvergütung. Es muss sich um echte Gegenleistungen handeln, deren Wert objektiv bestimmbar ist.⁸

Besonderheiten und rechtliche Einordnung

Anrechnung auf den Mindestlohn: Sachleistungen können unter bestimmten Voraussetzungen auf den gesetzlichen Mindestlohn angerechnet werden, wenn sie frei verfügbar und geldwert sind.⁸

Steuer- und sozialversicherungsrechtliche Behandlung: Naturalvergütungen sind in der Regel steuer- und sozialversicherungspflichtig. Es gelten spezifische Freigrenzen und Regelungen.⁸ Die steuerliche Behandlung von Sachbezügen ist dabei besonders relevant.

Abgrenzung zur Geldvergütung: Eine Geldleistungsforderung kann grundsätzlich nicht durch eine Naturalleistung getilgt werden.⁷

Wirksamkeit von Vereinbarungen: Vereinbarungen über Naturalvergütung sollten idealerweise schriftlich erfolgen, um Missverständnisse zu vermeiden. Das Nachweisgesetz wurde ab dem 1. August 2022 verschärft und verlangt, dass wesentliche Arbeitsvertragsbedingungen schriftlich festgehalten werden müssen.⁶

Naturalvergütung bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Endet das Arbeitsverhältnis, stellt sich oft die Frage nach der Abgeltung nicht genutzter Naturalvergütungen.⁸ In vielen Fällen besteht kein Anspruch auf eine Barauszahlung für nicht erhaltene Sachleistungen. Maßgeblich sind hier die konkreten vertraglichen Regelungen und allgemeine arbeitsrechtliche Grundsätze.⁸

Bedeutung während Krankheit und Urlaub

Grundsätzlich besteht der Anspruch auf vereinbarte Naturalvergütungen auch während Krankheit oder Urlaub fort, sofern dies vertraglich so vorgesehen ist oder keine abweichenden Regelungen getroffen wurden.⁸ Wenn dies nicht möglich ist, kann eine Auszahlung erfolgen.⁸

Konsequenzen bei Nichtgewährung

Wenn ein Arbeitgeber die vereinbarte Naturalvergütung nicht gewährt, kann dies rechtliche Konsequenzen haben. Der Arbeitnehmer hat in der Regel Anspruch auf die vereinbarte Leistung oder auf deren geldwerten Ausgleich. Bei anhaltenden oder gravierenden Verstößen kann dies im Einzelfall auch zu Schadensersatzforderungen oder zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses führen. Die Verweigerung einer Anweisung oder die Verursachung eines Fehlers durch den Arbeitnehmer können dagegen zu Schadensersatzforderungen des Arbeitgebers führen.⁹

Quellen:

FN 1: <https://www.studysmarter.de/studium/rechtswissenschaften/arbeitsrecht/arbeitsverguetung/>

FN 2: <https://www.kuhlen-berlin.de/glossar/vergütung-arbeitsrecht>

FN 3: <https://info-arbeitsrecht.de/die-arbeitsverguetung>

FN 4: <https://www.arbeitsrechtsinfo.de/arbeitszeit-vergütung/lohn/>

FN 5: <https://www.rechtsanwalt-arbeitsrecht-muenchen.de/formen-der-verguetung/>

FN 6: <https://www.youtube.com/watch?v=2lRtTo6Kt4s>

FN 7: <https://www.deubner-recht.de/themen/naturallohn/>

FN 8: <https://www.mtrlegal.com/wiki/naturallohn/>

FN 9: <https://www.arbeitsrechtsiegen.de/artikel/arbeitsverweigerung-schadensersatz-haftung-arbeitnehmer/>

Fazit/Praxistipps für Arbeitgeber

Klare vertragliche Regelungen treffen: Vereinbarungen über Naturalvergütungen sollten detailliert im Arbeitsvertrag festgehalten werden, um Missverständnisse zu vermeiden. Dies betrifft insbesondere die Art, den Umfang und den Wert der Sachleistungen.¹

Schriftliche Dokumentation: Auch wenn keine generelle Schriftformpflicht für Naturalvergütungen besteht, ist eine genaue schriftliche Dokumentation aller gewährten Sachleistungen ratsam. Dies schafft Klarheit über Art und Umfang.¹

Nicht ausschließliche Zahlung in Naturalien: In der Regel darf die Vergütung nicht ausschließlich durch Sachleistungen erfolgen. Mindestens ein Teil des Lohns muss als Geldbetrag ausgezahlt werden.¹

Wert von Sachleistungen: Nur Zuwendungen, die echte Gegenleistungen darstellen und deren Wert objektiv bestimmbar ist, können als Lohnbestandteil gewertet werden.¹

Besteuerung und Sozialabgaben beachten: Naturalvergütungen sind grundsätzlich steuer- und sozialversicherungspflichtig. Ihr Wert wird bei der Berechnung von Beiträgen zur Kranken-, Renten-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung berücksichtigt und muss versteuert werden.¹

Abgeltung bei Vertragsende: Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses besteht in der Regel kein Anspruch auf eine Barauszahlung für nicht genommene Naturalvergütungen. Maßgeblich sind die vertraglichen Vereinbarungen und arbeitsrechtliche Grundsätze zur Abgeltung offener Ansprüche.¹

Urlaub und Krankheit: Während des Urlaubs oder bei krankheitsbedingter Abwesenheit besteht grundsätzlich weiterhin ein Anspruch auf vereinbarte Naturalvergütungen, sofern dies vertraglich vorgesehen ist.¹

Dienstwagen als Naturalvergütung: Ein zur privaten Nutzung überlassener Dienstwagen kann einen Vergütungsbestandteil in Form der Naturalvergütung darstellen. Im Falle einer Kündigungsschutzklage und der damit verbundenen Nichtbeschäftigung kann der Arbeitnehmer unter Umständen weiterhin Anspruch auf den Dienstwagen haben, es sei denn, es gibt abweichende vertragliche Regelungen.^{2,3}

Vermeidung von Annahmeverzug: Stellen Sie sicher, dass Sie als Arbeitgeber Ihre Beschäftigten im Arbeitsverhältnis auch tatsächlich beschäftigen. Bei Annahmeverzug, wenn der Arbeitgeber die Arbeitsleistung

nicht annehmen kann oder will, muss er die Vergütung trotzdem zahlen, ohne dass der Arbeitnehmer die Arbeit nachholen muss.⁴

Nachweispflicht bei Betriebsrats Tätigkeit: Bei der Vergütung von Betriebsratsmitgliedern muss sichergestellt sein, dass die Abwesenheit für die Betriebsrats Tätigkeit nachvollziehbar dargelegt wird. Arbeitgeber haben ein Recht darauf, die Notwendigkeit und den Umfang der Tätigkeiten zu kontrollieren, um die Vergütungspflicht zu rechtfertigen.⁵

Quellen:

FN 1: <https://www.mtrlegal.com/wiki/naturallohn/>

FN 2: <https://www.deubner-recht.de/themen/naturallohn/>

FN 3: <https://www.spohn-recht.de/rechtsprechung/arbeitsrecht/arbeitsentgelt/>

FN 4: <https://www.kanzlei-olsen.de/arbeitsrecht-lexikon/arbeitsverguetung-ohne-arbeitsleistung/>

FN 5: <https://www.ra-wittig.de/urteile/keine-verguetung-ohne-nachweis-betriebsratsstaetigkeit/>

Nebenpflichten

Im Arbeitsrecht beziehen sich Nebenpflichten auf Verpflichtungen, die über die reine Erbringung der vereinbarten Haupttätigkeit hinausgehen. Sie ergänzen die Hauptleistungspflichten und dienen der reibungslosen und harmonischen Gestaltung des Arbeitsverhältnisses. Sowohl Arbeitnehmer als auch Arbeitgeber haben solche Nebenpflichten. Diese ergeben sich aus dem Arbeitsvertrag selbst, aus gesetzlichen Regelungen, Tarifverträgen oder Betriebsvereinbarungen.

Gesetzliche Grundlagen

Die grundlegende gesetzliche Verankerung für Nebenpflichten im Schuldrecht, und somit auch, findet sich im Bürgerlichen Gesetzbuch (BGB):

§ 241 Abs. 2 BGB besagt, dass das Schuldverhältnis jeden Teil zur Rücksicht auf die Rechte, Rechtsgüter und Interessen des anderen Teils verpflichten kann.^{1,2,3,4,5,6,7,8,9} Dies ist die zentrale Norm für die allgemeinen Nebenpflichten.

§ 242 BGB regelt den Grundsatz von Treu und Glauben, der als eine Inhaltsbegrenzung für alle Rechte und Pflichten dient und bei der Auslegung von Verträgen eine wesentliche Rolle spielt.^{10,11,12,13,14}

§ 618 BGB legt die Fürsorgepflicht des Dienstberechtigten (Arbeitgebers) fest. Er hat Vorkehrungen zu treffen, um den Verpflichteten (Arbeitnehmer) vor Gefahren für Leben und Gesundheit zu schützen, soweit die Natur der Dienstleistung dies gestattet.^{2,3,4,15,16,17,18}

§ 619 BGB bestimmt, dass die Fürsorgepflichten aus §§ 617 und 618 BGB nicht im Voraus vertraglich aufgehoben oder beschränkt werden können.^{17,18,19,20}

Darüber hinaus können sich Nebenpflichten auch aus spezifischeren Gesetzen ergeben, wie beispielsweise dem Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG), dem Arbeitszeitgesetz (ArbZG) oder dem Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG).^{3,4,21}

Abgrenzung zu Hauptpflichten

Hauptpflichten sind die vertraglich vereinbarten Kernleistungen, die für die jeweilige Vertragsart charakteristisch sind. Im Arbeitsrecht sind dies die Leistung der Arbeit durch den Arbeitnehmer und die Zahlung des Lohns durch den Arbeitgeber.^{5,8,22,23,24} Nebenpflichten hingegen unterstützen die Erfüllung der Hauptpflichten und beziehen sich auf das Verhalten der Parteien im Rahmen des Arbeitsverhältnisses.^{5,22,24}

Nebenpflichten des Arbeitnehmers

Die Nebenpflichten des Arbeitnehmers sind vielfältig und sollen dem Arbeitgeber Schutz und Unterstützung bieten sowie einen reibungslosen Betriebsablauf gewährleisten. Dazu gehören unter anderem:²⁵

Sorgfaltspflicht: Der Arbeitnehmer muss seine Arbeit mit der gebotenen Sorgfalt und entsprechend seinem Wissen und Können ausführen.²⁵

Verschwiegenheitspflicht: Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, Betriebsgeheimnisse, vertrauliche Informationen und geschäftliche Angelegenheiten nicht nach außen zu tragen.²⁵

Loyalitäts- und Treuepflicht: Dies beinhaltet, dass der Arbeitnehmer die berechtigten Interessen des Arbeitgebers wahren und schädliche Handlungen unterlassen muss. Er darf beispielsweise nicht ohne Erlaubnis ein Konkurrenzunternehmen gründen oder für dieses tätig werden (Wettbewerbsverbot).^{2,21,25}

Schutz- und Rücksichtnahmepflichten: Der Arbeitnehmer muss auf die Rechte und Interessen des Arbeitgebers und seiner Kollegen Rücksicht nehmen und dazu beitragen, Schäden für das Unternehmen zu vermeiden.^{1,25}

Anzeigepflicht: Bei Arbeitsunfähigkeit muss der Arbeitnehmer dies unverzüglich mitteilen und gegebenenfalls eine ärztliche Bescheinigung vorlegen.²

Pflicht zur Beachtung betrieblicher Ordnung: Der Arbeitnehmer muss die vom Arbeitgeber aufgestellten Regeln der betrieblichen Ordnung einhalten.²

Das außerdienstliche Verhalten des Arbeitnehmers kann ebenfalls relevant sein, wenn es die berechtigten Interessen des Arbeitgebers beeinträchtigt.⁷

Nebenpflichten des Arbeitgebers

Auch der Arbeitgeber hat wesentliche Nebenpflichten, die größtenteils unter dem Oberbegriff der **Fürsorgepflicht** zusammengefasst werden. Diese Pflichten dienen dem Schutz und Wohl der Arbeitnehmer. Zu den wichtigsten gehören:

Schutz von Leben und Gesundheit: Dies ist eine zentrale Fürsorgepflicht, die sich aus § 618 BGB und dem Arbeitsschutzgesetz ergibt. Der Arbeitgeber muss den Arbeitsplatz so gestalten, dass die Arbeitnehmer vor Gefahren geschützt sind.^{2,3,4,15,16,17,26}

Schutz der Persönlichkeit und Würde: Dazu gehört auch der Schutz vor Mobbing und Diskriminierung.^{3,4}

Pflicht zur fairen Behandlung: Arbeitgeber müssen ihre Mitarbeiter gerecht behandeln und ungerechtfertigte Benachteiligungen vermeiden.^{3,21}

Datenschutz: Der Arbeitgeber muss die personenbezogenen Daten der Mitarbeiter schützen.^{4,21}

Anspruch auf Zeugniserteilung: Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses hat der Arbeitnehmer Anspruch auf ein qualifiziertes Arbeitszeugnis.³

Gewährung von Erholungsurlaub: Dies ist eine Hauptnebenpflicht, die gesetzlich verankert ist.⁸

Schutz von Eigentum und Vermögen: Der Arbeitgeber muss für die Sicherheit von Arbeitsmaterialien und persönlichem Eigentum der Arbeitnehmer sorgen.³

Die Fürsorgepflichten des Arbeitgebers sind in ihrer Unabdingbarkeit besonders hervorgehoben (§ 619 BGB).^{17,18,19}

Rechtsfolgen bei Verletzung von Nebenpflichten

Die schuldhafte Verletzung von Nebenpflichten kann sowohl für Arbeitnehmer als auch für Arbeitgeber erhebliche Konsequenzen haben:

Abmahnung: Bei leichteren Verstößen kann eine Abmahnung die erste Reaktion sein.²³

Schadensersatzforderungen: Wenn durch die Pflichtverletzung ein Schaden entstanden ist, kann dies zu Schadensersatzansprüchen führen.^{1,2,15,23}

Kündigung: Bei schwerwiegenden oder wiederholten Verstößen kann eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses die Folge sein.^{2,13,23}

Arbeitsrechtliche Konsequenzen: Bußgelder oder arbeitsgerichtliche Verfahren sind ebenfalls möglich.⁴

Die Unterscheidung zwischen Haupt- und Nebenpflichtverletzungen kann für die Frage relevant sein, ob eine Abmahnung vor einer Kündigung entbehrlich ist. Eine Verletzung der Hauptleistungspflicht wiegt in der Regel schwerer.²³

Quellen:

- FN 1: <https://www.studysmarter.de/studium/rechtswissenschaften/arbeitsrecht/nebenpflichten/>
- FN 2: <https://www.ra-schneider-leipzig.de/nebenpflichten.html>
- FN 3: <https://www.forum-verlag.com/fachwissen/arbeitsschutz/fuersorgepflicht-arbeitgeber/>
- FN 4: <https://www.taxmaro.com/post/fursorgepflicht-des-arbeitgebers---bedeutung-umfang-und-rechtliche-folgen>
- FN 5: <https://de.wikipedia.org/wiki/Nebenpflicht>
- FN 6: <https://www.youtube.com/watch?v=AooeRU4xa60>
- FN 7: <https://www.rechtsanwalt-arbeitsrechtmuenchen.de/pflichten-des-arbeitnehmers/>
- FN 8: <https://www.kanzlei-olsen.de/arbeitsrecht-lexikon/pflichten-aus-dem-arbeitsvertrag/>
- FN 9: https://www.gesetze-im-internet.de/bgb/_241.html
- FN 10: https://www.hensche.de/Rechtsanwalt_Arbeitsrecht_Gesetze_BGB_p242.html
- FN 11: <https://rechtsanwaltsarbeitsrechtberlin.wordpress.com/2020/10/18/was-bedeutet-treu-und-glauben-im-arbeitsrecht/>
- FN 12: <https://www.betriebsrat.de/betriebsratslexikon/br/treu-und-glauben>
- FN 13: <https://www.kluge-recht.de/arbeitsrecht-ratgeber/basiskuendigungsschutz/>
- FN 14: <https://openjur.de/u/434776.html>
- FN 15: <https://sicherheitsingenieur.nrw/%C2%A7-618-bgb-ein-unverzichtbares-fundament-fur-die-arbeitssicherheit/>
- FN 16: https://www.tk-lex.tk.de/web/guest/externalcontent?_leongshared_servicelD=2006&_leongshared_externalcontentid=HI521204
- FN 17: https://www.hensche.de/Rechtsanwalt_Arbeitsrecht_Gesetze_BGB_p619.html
- FN 18: https://www.gesetze-im-internet.de/bgb/_619.html
- FN 19: <https://lexetius.com/BGB/619/unabdingbarkeit-der-fursorgepflichten>
- FN 20: https://datenbank.nwb.de/Dokument/79084_619/

FN 21: <https://www.betriebsarztservice.de/fuersorgepflicht-des-arbeitgebers/>
 FN 22: <https://kanzlei-herfurtner.de/nebenpflicht-arbeitsverhaeltnis/>
 FN 23: <https://www.juraindividuell.de/artikel/pflichten-arbeitnehmer-arbeitgeber/>
 FN 24: <https://rep.jurahilfe.de/wissen/leistungspflichten-241-i-bgb-zivilrecht--U4>
 FN 25: <https://anwalt-kg.de/arbeitsrecht/arbeitspflicht-und-nebenpflichten-des-arbeitnehmers/>
 FN 26: <https://www.betriebsrat.de/fachartikel/arbeitsrecht/rechte-und-pflichten-im-arbeitsverhaeltnis-3136364>

Fazit/Praxistipps für Arbeitgeber

Fürsorgepflicht aktiv wahrnehmen: Sorgen Sie für einen sicheren und gesunden Arbeitsplatz, der sowohl die physische als auch die psychische Gesundheit der Mitarbeitenden schützt. Dazu gehören geeignete Arbeitsmittel, die Einhaltung von Arbeitszeitregelungen und der Schutz vor Belästigung, Diskriminierung sowie Mobbing am Arbeitsplatz.^{1,2,3,4,5,6,7} Prüfen Sie regelmäßig die Arbeitsbedingungen und passen Sie diese bei Bedarf an, um unzumutbare Belastungen zu vermeiden.^{1,5}

Datenschutz gewährleisten: Schützen Sie die personenbezogenen Daten Ihrer Angestellten gemäß den gesetzlichen Vorgaben, wie dem Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) und der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO), durch technische und organisatorische Maßnahmen.^{1,2,6} Unzulässig sind beispielsweise das Abhören von Telefonaten oder eine permanente, nicht anlassbezogene Überwachung.^{3,8}

Umfassende Informationspflicht erfüllen: Seit August 2022 müssen Arbeitsverträge detaillierte Informationen über wesentliche Arbeitsbedingungen enthalten. Stellen Sie sicher, dass alle neuen Arbeitsverträge diesen Anforderungen genügen und passen Sie bestehende Verträge bei Bedarf an.^{9,10} Informieren Sie Mitarbeitende über ihre Aufgaben, Verantwortlichkeiten, potenzielle Gesundheitsgefahren und Schutzmaßnahmen sowie über wesentliche Änderungen im Arbeitsverhältnis.¹¹

Gleichbehandlung sicherstellen: Behandeln Sie alle Mitarbeitenden grundsätzlich gleich. Unterschiede in der Behandlung sind nur zulässig, wenn sachliche Gründe vorliegen, die eine Ungleichbehandlung rechtfertigen.⁷

Arbeitszeitregelungen transparent kommunizieren: Legen Sie klare Regelungen zu Arbeits-, Pausen- und Ruhezeiten fest und halten Sie diese ein. Dies ist Teil Ihrer Fürsorgepflicht, um die Sicherheit und Effizienz der Arbeit zu gewährleisten.^{2,7,10}

Schutz des Eigentums von Mitarbeitenden beachten: Achten Sie auf Obhutspflichten für Gegenstände, die Mitarbeitende zur Arbeit mitbringen. Sorgen Sie für sichere Aufbewahrungsmöglichkeiten wie Schließfächer oder sichere Firmenparkplätze.^{3,8}

Umgang mit Treuepflicht der Arbeitnehmenden fördern: Obwohl die Treuepflicht primär den Arbeitnehmenden obliegt, ist es im Interesse des Arbeitgebers, diese zu kennen. Sie beinhaltet unter anderem die Pflicht, Interessen des Unternehmens zu wahren, Schäden abzuwenden, Krankheiten anzuzeigen und nachzuweisen sowie Betriebsgeheimnisse zu wahren.^{3,12,13,14,15,16}

Verschwiegenheitspflicht aktiv einfordern und schützen: Sensibilisieren Sie Ihre Mitarbeitenden für die Geheimhaltung von Betriebs- und Geschäftsgeheimnissen. Diese Pflicht gilt in der Regel auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses, jedoch in reduziertem Umfang.^{3,17,18,19,20,21} Eine Geheimhaltungspflicht erstreckt sich jedoch nicht auf Informationen, die illegale Handlungen des Arbeitgebers offenbaren.¹⁸

Qualifizierte Arbeitszeugnisse erstellen: Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses sind Sie auf Verlangen des Mitarbeitenden verpflichtet, ein qualifiziertes Arbeitszeugnis auszustellen.^{15,22}

Unterstützung bei Stellensuche bei Kündigung: Gewähren Sie gekündigten Mitarbeitenden eine angemessene Zeit zur Stellensuche.²²

Regelmäßige Schulungen und Unterweisungen: Führen Sie regelmäßige Schulungen und Unterweisungen für Ihre Mitarbeitenden durch, insbesondere im Hinblick auf Sicherheit am Arbeitsplatz und den korrekten Umgang mit Daten und Unternehmensressourcen.^{1,2}

Konflikte am Arbeitsplatz frühzeitig angehen: Nehmen Sie Ihre Pflicht wahr, bei Konflikten unter Arbeitskollegen, insbesondere bei Mobbing oder Diskriminierung, durch geeignete Maßnahmen einzuschreiten.^{3,8}

Quellen:

FN 1: <https://www.personio.de/hr-lexikon/fuersorgepflicht-des-arbeitgebers/>
 FN 2: <https://www.hopkins.law/expertise/fuersorgepflicht-arbeitgeber>

- FN 3: https://www.brennecke-rechtsanwaelte.de/Die-Nebenpflichten-der-Arbeitsvertragsparteien_3079
- FN 4: https://www.haufe.de/arbeitsschutz/recht-politik/fuersorgepflichten-des-arbeitgebers-eine-uebersicht_92_443590.html
- FN 5: <https://www.dekra-akademie.de/content/fuersorgepflicht-arbeitgeber>
- FN 6: <https://www.betriebsarzt-service.de/fuersorgepflicht-des-arbeitgebers/>
- FN 7: <https://www.youtube.com/watch?v=NdVIVu07QdQ>
- FN 8: https://www.anwalt.de/rechtstipps/nebenpflichten-im-arbeitsverhaeltnis_116466.html
- FN 9: <https://schmid-rechtsanwalt-ulm.de/mehr-information-im-arbeitsvertrag/>
- FN 10: <https://www.kuhlen-berlin.de/news/2022/umfassende-neuregelung-der-arbeitgeber-informationspflichten>
- FN 11: <https://www.betriebsrat.de/betriebsratslexikon/br/unterrichtungspflicht-des-arbeitgebers-arbeitnehmer>
- FN 12: <https://www.arbeitsrecht-aktuell.ch/de/2019/03/31/die-allgemeine-treuepflicht-des-arbeitnehmers/>
- FN 13: <https://www.tk-lex.tk.de/web/guest/externalcontent/-/haufeindex/HI522311/2006/false>
- FN 14: <https://www.ra-schneider-leipzig.de/nebenpflichten.html>
- FN 15: <https://www.poko.de/lexikon/nebenpflicht>
- FN 16: <https://anwalt-kg.de/arbeitsrecht/arbeitspflicht-und-nebenpflichten-des-arbeitnehmers/>
- FN 17: <https://www.gryps.ch/kmu-lexikon/treuepflicht-arbeitnehmer/>
- FN 18: <https://www.arbeitsrechtinfo.ch/arbeitsvertrag/geheimhaltungsklausel/>
- FN 19: <https://www.betriebsrat.de/betriebsratslexikon/br/verschwiegenheitspflicht-arbeitnehmer>
- FN 20: <https://pwwl.de/die-geheimhaltungs-und-verschwiegenheitspflichten-im-arbeitsrecht/>
- FN 21: <https://www.weka.ch/themen/personal/arbeitsvertraege-und-reglemente/arbeitsvertrag/article/geheimhaltungspflicht-wie-weit-geht-sie-und-wie-lange-dauert-sie-an/>
- FN 22: <https://www.juraindividuell.de/artikel/pflichten-arbeitnehmer-arbeitgeber/>

Nebentätigkeit

Definition und Grundsatz der Zulässigkeit

Eine Nebentätigkeit im arbeitsrechtlichen Kontext bezeichnet jede Tätigkeit, die ein Arbeitnehmer zusätzlich zu seiner Hauptbeschäftigung ausübt^{1,2}. Dies kann sowohl eine entgeltliche als auch eine unentgeltliche Tätigkeit sein². Grundsätzlich haben Arbeitnehmer das Recht, Nebentätigkeiten aufzunehmen. Dieses Recht leitet sich aus der im Grundgesetz verankerten Berufs- und Handlungsfreiheit (Art. 12 Abs. 1 GG) ab^{3,4,5}. Eine generelle Untersagung von Nebentätigkeiten durch den Arbeitgeber ist daher in der Regel unzulässig⁶.

Anzeige- und Genehmigungspflicht

Ob und in welchem Umfang eine Nebentätigkeit dem Arbeitgeber angezeigt oder von ihm genehmigt werden muss, hängt von den Regelungen im Arbeitsvertrag oder einem anwendbaren Tarifvertrag ab^{5,7,8}.

Anzeigepflicht: Viele Arbeitsverträge oder Tarifverträge sehen eine Anzeigepflicht vor, d.h., der Arbeitnehmer muss den Arbeitgeber über eine geplante Nebentätigkeit informieren^{1,8}. Auch ohne vertragliche Regelung kann eine Anzeigepflicht bestehen, wenn die Nebentätigkeit die Interessen des Hauptarbeitgebers beeinträchtigen könnte^{7,8}.

Genehmigungspflicht: Manche Arbeitsverträge enthalten einen sogenannten Genehmigungsvorbehalt. In diesem Fall ist die vorherige Zustimmung des Arbeitgebers für die Aufnahme einer Nebentätigkeit erforderlich^{5,9}. Der Arbeitgeber muss die Genehmigung erteilen, wenn die Nebentätigkeit berechnete Interessen des Arbeitgebers nicht beeinträchtigt^{1,5,10}. Klauseln, die eine Nebentätigkeit generell verbieten, sind oft unwirksam, wenn der Arbeitgeber kein berechtigtes Interesse nachweisen kann¹⁰.

Fehlt es an arbeitsvertraglichen oder tarifvertraglichen Regelungen, sind Nebentätigkeiten grundsätzlich ohne ausdrückliche Genehmigung erlaubt^{1,6}.

Grenzen der Nebentätigkeit

Trotz des grundsätzlichen Rechts auf Nebentätigkeit gibt es Einschränkungen. Eine Nebentätigkeit ist unzulässig, wenn sie:

Die Haupttätigkeit beeinträchtigt: Wenn die Nebentätigkeit dazu führt, dass der Arbeitnehmer seine vertraglichen Pflichten im Hauptarbeitsverhältnis nicht mehr oder nur eingeschränkt erfüllen kann, beispielsweise durch Übermüdung oder mangelnde Leistungsfähigkeit^{1,2,6,10,11}. Dies kann auch dann relevant sein, wenn die Nebentätigkeit zur Ablehnung von Überstunden führt^{12,13}.

In Konkurrenz zum Hauptarbeitgeber steht: Eine Nebentätigkeit, die direkt im Wettbewerb mit dem Hauptarbeitgeber steht, ist unzulässig^{6,8,10,11,14}. Dies dient dem Schutz berechtigter Geschäftsinteressen des Hauptarbeitgebers¹⁴.

Gegen das Arbeitszeitgesetz (ArbZG) verstößt: Die Arbeitszeitgesetze, insbesondere die Regelungen zur Höchstarbeitszeit und Ruhezeiten, gelten übergreifend für Haupt- und Nebentätigkeit^{4,5,6,15,16,17}. Die tägliche Arbeitszeit darf in der Regel zehn Stunden und die wöchentliche Höchstarbeitszeit 48 Stunden nicht überschreiten. Zudem müssen ausreichende Ruhezeiten zwischen den Arbeitseinsätzen eingehalten werden^{5,15,16}.

Dem Urlaubszweck widerspricht (§ 8 Bundesurlaubsgesetz - BurlG): Während des Erholungsurlaubs darf der Arbeitnehmer keine Erwerbstätigkeit aufnehmen, die den Erholungszweck beeinträchtigt^{1,6,11,16,17,18,19,20}. Geringfügige oder dem Urlaubszweck nicht widersprechende Tätigkeiten (z. B. ehrenamtliche Arbeit, Hilfe im Familienbetrieb unter bestimmten Umständen) können jedoch erlaubt sein.

Die Genesung im Krankheitsfall beeinträchtigt: Nimmt ein Arbeitnehmer während der Krankschreibung eine Nebentätigkeit auf, die die Heilung verzögert oder verhindert, kann dies arbeitsrechtliche Konsequenzen haben^{5,15}.

Rechtliche Konsequenzen bei unzulässiger Nebentätigkeit

Die Ausübung einer unzulässigen Nebentätigkeit stellt einen Verstoß gegen die arbeitsvertraglichen Pflichten dar. Je nach Schwere des Verstoßes kann dies zu folgenden arbeitsrechtlichen Sanktionen führen:

Abmahnung: Eine Abmahnung ist häufig die erste Reaktion des Arbeitgebers bei einem Verstoß^{5,6,21,22}. Dies gilt auch, wenn der Arbeitnehmer eine grundsätzlich zulässige Nebentätigkeit ohne erforderliche Anzeige oder

Genehmigung ausgeübt hat^{5,22}.

Kündigung: Bei schwerwiegenden Verstößen oder bei Wiederholung der Pflichtverletzung kann eine ordentliche oder sogar eine außerordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses die Folge sein^{5,10,11,15,16,17,21,23}. Dies ist insbesondere der Fall, wenn die Nebentätigkeit eine erhebliche Beeinträchtigung der Haupttätigkeit darstellt, in direkter Konkurrenz zum Arbeitgeber steht oder gegen ein wirksames Verbot verstoßen wird^{5,10,11,15,16,21,23}.

Schadensersatz: In bestimmten Fällen, insbesondere bei Konkurrenzttätigkeiten, kann der Arbeitgeber auch Schadensersatzansprüche geltend machen^{6,15}.

Nebentätigkeit und Urlaub / Krankheit

Urlaub: Während des Erholungsurlaubs ist eine Erwerbstätigkeit, die dem Urlaubszweck widerspricht, untersagt (§ 8 BUrlG)^{1,6,11,16,17,18,19,20}. Ehrenamtliche Tätigkeiten oder solche, die die Erholung nicht beeinträchtigen, können jedoch zulässig sein^{19,20}.

Krankheit: Ist ein Arbeitnehmer krankgeschrieben, darf er keine Nebentätigkeit ausüben, wenn diese den Heilungsprozess beeinträchtigt^{5,15}. Liegt keine Beeinträchtigung vor, kann die Nebentätigkeit grundsätzlich fortgeführt werden, allerdings unter Beachtung der Pflichten aus dem Hauptarbeitsverhältnis^{5,15}.

Nebentätigkeit im öffentlichen Dienst

Im öffentlichen Dienst gelten oft spezifische Regelungen für Nebentätigkeiten, wie sie beispielsweise im Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) oder im Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) festgelegt sind^{1,16}. Diese sehen in der Regel eine Anzeigepflicht und die Möglichkeit für den Arbeitgeber vor, die Nebentätigkeit zu untersagen, wenn sie die Erfüllung der arbeitsvertraglichen Pflichten oder berechnigte Interessen des Arbeitgebers beeinträchtigt^{1,16}.

Quellen:

FN 1: https://www.hensche.de/Rechtsanwalt_Arbeitsrecht_Handbuch_Nebentaetigkeit.html
 FN 2: <https://www.rechtswörterbuch.de/lexikon/nebentaetigkeit/>
 FN 3: <https://www.betriebsrat.de/betriebsratslexikon/br/nebentaetigkeiten>
 FN 4: <https://www.arbeitsrechtsinfo.de/arbeitsvertrage/nebentaetigkeit/>
 FN 5: <https://www.finanztip.de/nebenjob/>
 FN 6: <https://www.ihk.de/ostbrandenburg/zielgruppeneinstieg-gruender/arbeitsrecht/nebentaetigkeiten-5258640>
 FN 7: https://www.haufe.de/personal/arbeitsrecht/top-thema-nebenbeschaeftigung/nebentaetigkeit-und-arbeitsrecht-was-erlaubt-ist_76_418602.html
 FN 8: <https://www.arbeitsrecht-erbrecht.com/glossar/nebentaetigkeit/>
 FN 9: <https://www.ra-kotz.de/nebentaetigkeit1.htm>
 FN 10: <https://www.meyer-koering.de/meldungen/324/>
 FN 11: <https://pagels-arbeitsrecht-frankfurt.de/lexikon-arbeitsrecht/nebentaetigkeit/>
 FN 12: <https://www.personio.de/hr-lexikon/nebenbeschaeftigung/>
 FN 13: <https://www.kern-peters.de/rahmenbedingungen-fuer-nebentaetigkeiten/>
 FN 14: <https://www.arbeitsrechtsiegen.de/artikel/nebentaetigkeit-untersagung-durch-den-arbeitgeber/>
 FN 15: <https://www.lexware.de/wissen/mitarbeiter-gehalt/nebentaetigkeiten-welche-nebenjobs-muss-ich-als-arbeitgeber-du-iden/>
 FN 16: https://www.consilia.de/fileadmin/media/Newsletter/Merkblaetter/Nebentaetigkeiten_Stand_25112020.pdf
 FN 17: <https://kuendigungsretter.de/kuendigung-wegen-nebenjob/>
 FN 18: https://www.dieonlinekanzlei.de/Recht/Arbeitsrecht/Urlaubsanspruch/Nebentätigkeit_im_Urlaub/--a194.html
 FN 19: <https://www.arbeitsrechte.de/arbeiten-im-urlaub/>
 FN 20: <https://www.arbeitsvertrag.org/arbeiten-im-urlaub/>
 FN 21: <https://www.kluge-recht.de/arbeitsrecht-ratgeber/kuendigung-wegen-einer-nebentaetigkeit/>
 FN 22: <https://www.firma.de/unternehmensfuehrung/verbot-einer-nebentaetigkeit-durch-den-arbeitgeber-das-ist-erlaubt/>
 FN 23: <https://www.ihk.de/darmstadt/produktmarken/recht-und-fair-play/arbeitsrecht/arbeitsrecht/informationen-zu-besonderen-arbeitsrechtsthemen/wettbewerbsverbot/nebentaetigkeit-und-wettbewerbsverbot-2564024>

Fazit/Praxistipps für Arbeitgeber zu Nebentätigkeiten

Informationspflichten klären und vertraglich festhalten: Legen Sie im Arbeitsvertrag fest, dass Mitarbeiter geplante Nebentätigkeiten anzeigen müssen. Sie haben das Recht, Informationen über Art, Umfang und Arbeitszeit der Nebentätigkeit zu verlangen, nicht jedoch über die Höhe des Verdienstes, es sei denn, es handelt sich um Minijobs, die versicherungsrechtliche Auswirkungen haben.^{1,2}

Pauschale Verbote vermeiden: Ein generelles Verbot von Nebentätigkeiten ist unzulässig, da es die Berufsfreiheit des Arbeitnehmers einschränkt. Ein Verbot ist nur in bestimmten, begründeten Fällen zulässig.^{2,3,4}

Interessenkonflikte prüfen: Untersagen Sie Nebentätigkeiten, wenn diese den Interessen Ihres Unternehmens entgegenstehen, z. B. wenn der Mitarbeiter für einen direkten Konkurrenten tätig ist oder mit den eigenen Produkten/Dienstleistungen konkurriert.^{2,5,6}

Arbeitszeitgesetz beachten: Die Arbeitszeit aus Haupt- und Nebentätigkeit wird zusammengerechnet. Stellen Sie sicher, dass die gesetzlichen Höchstarbeitszeiten nicht überschritten werden und die erforderlichen Ruhezeiten eingehalten werden. Überschreitungen können zur Verweigerung der Genehmigung berechtigen.^{4,6,7}

Einschränkungen im Urlaub und bei Krankheit berücksichtigen: Mitarbeiter dürfen im Urlaub keine Erwerbstätigkeit ausüben, die dem Zweck des Urlaubs (Erholung) widerspricht. Während der Krankschreibung darf keine Nebentätigkeit aufgenommen werden, die den Heilungsprozess verzögern könnte, da dies arbeitsrechtliche Konsequenzen bis hin zur Kündigung haben kann.^{2,7,8}

Keine übermäßige Belastung des Mitarbeiters: Untersagen Sie eine Nebentätigkeit, wenn diese dazu führt, dass der Mitarbeiter übermüdet oder stark beansprucht ist und dadurch seine Haupttätigkeit nicht mehr ordnungsgemäß erfüllen kann.^{3,4,5,8}

Schriftliche Vereinbarungen treffen: Es empfiehlt sich, eine schriftliche Zusatzvereinbarung zum Arbeitsvertrag für Nebentätigkeiten zu erstellen. Darin können spezifische Regelungen, Auflagen oder auch eine zeitliche Befristung der Nebentätigkeit festgehalten werden.^{9,10,11}

Konkrete Beeinträchtigung als Hinderungsgrund: Eine pauschale Versagung der Zustimmung zu einer Nebentätigkeit ist nur wirksam, wenn eine konkret zu erwartende Beeinträchtigung des Hauptarbeitsverhältnisses vorliegt oder gesetzliche Schutzvorschriften verletzt würden.¹¹

Regelmäßige Überprüfung: Überprüfen Sie regelmäßig, ob bei Mitarbeitern mit Nebentätigkeiten Verstöße gegen das Arbeitszeitgesetz, Ruhezeiten oder sozialversicherungsrechtliche Vorgaben vorliegen.⁴

Quellen:

FN 1: https://www.haufe.de/personal/arbeitsrecht/top-thema-nebenbeschaeftigung/nebentaetigkeit-und-arbeitsrecht-was-erlaubt-ist_76_418602.html

FN 2: <https://www.personio.de/hr-lexikon/nebenbeschaeftigung/>

FN 3: <https://www.ihk.de/ostbrandenburg/zielgruppeneinstieg-gruender/arbeitsrecht/nebentaetigkeiten-5258640>

FN 4: <https://buse.de/blog/arbeitsrecht/nebentaetigkeit-9-fragen-arbeitgeber/>

FN 5: <https://www.arbeitsrecht-erbrecht.com/glossar/nebentaetigkeit/>

FN 6: <https://www.mep24software.de/blog/nebentaetigkeiten-im-arbeitsverhaeltnis-worauf-arbeitgeber-achten-muessen>

FN 7: <https://www.betriebsrat.de/betriebsratslexikon/br/nebentaetigkeiten>

FN 8: https://www.hensche.de/Rechtsanwalt_Arbeitsrecht_Handbuch_Nebentaetigkeit.html

FN 9: <https://datenbank.nwb.de/Dokument/114564/>

FN 10: <https://www.up-aktuell.de/wp-content/uploads/2013/02/Muster+f%C3%BCr+eine+Zusatzvereinbarung+Nebent%C3%A4tigkeit.docx>

FN 11: https://www.ddniedersachsen.de/assets/messages/Anlage_15_Muster_fuer_Nebentaetigkeitsgenehmigung.pdf

Personalakte

Eine Personalakte ist eine Sammlung von Dokumenten und Informationen, die ein Arbeitgeber über einen Arbeitnehmer führt. Sie dokumentiert das Arbeitsverhältnis und dient der Personalverwaltung. Sowohl in Papierform als auch digital geführt, muss die Führung einer Personalakte arbeitsrechtlichen und datenschutzrechtlichen Bestimmungen genügen.

Inhalte der Personalakte

Grundsätzlich gehören in die Personalakte alle Dokumente und Informationen, die für das Arbeitsverhältnis relevant sind und eine objektive Darstellung der Person sowie ihrer Leistungen im Arbeitsverhältnis ermöglichen. Dazu zählen insbesondere:^{1,2,3,4,5}

Vertragsunterlagen: Arbeitsvertrag, Änderungsverträge, Zusatzvereinbarungen, Aufhebungsverträge, Kündigungsschreiben.^{1,6,7,8}

Persönliche Daten: Name, Adresse, Geburtsdatum, Kontaktdaten, Bankdaten.^{2,9,10}

Sozialversicherungs- und Steuerunterlagen: Lohnsteuerkarte, Gehaltsabrechnungen, Nachweise zur Sozialversicherung.^{1,2,3,7,10}

Leistungsbeurteilungen und Qualifikationen: Arbeitszeugnisse, Feedbackgespräche, Zielvereinbarungen, Nachweise über Aus- und Weiterbildungen, Zertifikate.^{1,2,3,4,5}

Arbeitszeit und Fehlzeiten: Arbeitszeitlisten, Urlaubsanträge, Krankmeldungen und ärztliche Bescheinigungen.^{1,2,4,5,8}

Arbeitsrechtliche Maßnahmen: Abmahnungen.^{1,4,11,12}

Sonstige relevante Unterlagen: Bewerbungsunterlagen (solange relevant), Darlehen oder Lohnpfändungen, Mitarbeitergespräche, Potenzialanalysen.^{1,2,3,4,5,11}

Nicht in die Personalakte gehören:

- Informationen aus dem Privatleben, die keinen Bezug zum Arbeitsverhältnis haben.^{1,4,5,11}
- Unwahre, beleidigende oder diffamierende Angaben.¹¹
- Aufzeichnungen des Betriebsarztes (diese unterliegen besonderen Datenschutzbestimmungen).
- Personallisten, Lohnlisten, Gehaltslisten oder Schichtpläne, die mehrere Mitarbeiter betreffen (diese sind keine Bestandteile der individuellen Personalakte).^{1,5,13}
- Reine Gedankenskizzen oder unstrukturierte Notizen des Arbeitgebers, die der eigenen Entscheidungsfindung dienen.^{5,13}
- Statistiken oder Aufstellungen, die sich auf mehrere Mitarbeiter beziehen.^{5,13}
- Zeugnisentwürfe.¹³

Rechte und Pflichten im Zusammenhang mit der Personalakte

Einsichtsrecht des Arbeitnehmers

Jeder Arbeitnehmer hat das Recht, jederzeit und ohne Angabe von Gründen Einsicht in seine eigene Personalakte zu verlangen. Dieses Recht ist in § 83 Abs. 1 des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG) verankert.^{1,4,11,12,14,15} Der Arbeitnehmer kann dabei auch ein Mitglied des Betriebsrats hinzuziehen.¹²

Das Einsichtsrecht besteht auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses fort.¹ Der Arbeitnehmer hat zudem das Recht, Kopien oder Notizen aus der Akte anzufertigen.¹⁶

Berichtigungsanspruch und Gendarstellung

Enthält die Personalakte unrichtige, unzulässige oder den Arbeitnehmer zu Unrecht belastende Einträge, kann dieser eine Berichtigung oder die Entfernung verlangen.^{1,3,4,12,16,17} Der Arbeitgeber ist im Rahmen seiner

Fürsorgepflicht gehalten, diesem Wunsch nachzukommen.¹²

Wenn strittige Dokumente vorliegen, kann der Arbeitnehmer eine Gegendarstellung verlangen und deren Aufnahme in die Personalakte durchsetzen.^{1,16}

Pflichten des Arbeitgebers

Der Arbeitgeber hat eine Sorgfaltspflicht bei der Führung der Personalakte.^{7,13,18} Dies beinhaltet:

Objektivität und Wahrheit: Die in der Personalakte gespeicherten Informationen müssen wahrheitsgemäß und objektiv sein.^{11,12}

Datenschutz: Der Arbeitgeber muss sicherstellen, dass die Daten vor unbefugtem Zugriff geschützt sind und die Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) sowie das Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) eingehalten werden.^{2,4,10,19,20,21} Nur befugtes Personal darf Einsicht nehmen.^{1,10,20} Dies kann durch abschließbare Aktenschränke oder gesicherte EDV-Systeme gewährleistet werden.¹⁴

Aktualität: Die Personalakte sollte aktuell gehalten werden.

Dokumentation: Ein Zugriffsprotokoll kann sinnvoll sein, um nachvollziehen zu können, wer wann Einsicht genommen hat.¹

Aufbewahrungsfristen

Die Aufbewahrungsfristen für einzelne Bestandteile der Personalakte variieren je nach Rechtsgebiet und Art des Dokuments. Eine pauschale gesetzliche Aufbewahrungsfrist für die gesamte Personalakte existiert nicht.²² Als allgemeine Regel gilt, dass Unterlagen so lange aufbewahrt werden müssen, wie arbeitsrechtliche Ansprüche geltend gemacht werden könnten. Die Verjährungsfrist für die meisten arbeitsrechtlichen Ansprüche beträgt drei Jahre ab dem Ende des Jahres, in dem der Anspruch entstanden ist.^{6,7,23}

Spezifische Aufbewahrungsfristen umfassen:

Allgemeine Personalunterlagen (z. B. Arbeitsvertrag, Arbeitszeugnis): Solange Ansprüche geltend gemacht werden können, in der Regel 3 Jahre. Manche Quellen nennen hier auch längere Fristen für Arbeitsverträge.⁹

Lohn- und Gehaltsabrechnungen: 6 Jahre gemäß § 41 Abs. 1 Nr. 9 EStG.⁷ Gemäß § 147 AO müssen steuerrechtlich relevante Unterlagen wie Gehaltsabrechnungen für 6 Jahre aufbewahrt werden.⁹ Andere Quellen nennen 10 Jahre für Lohnlisten und Lohnsteuerelemente.⁶

Sozialversicherungsnachweise: 5 Jahre nach SGB IV.²²

Bewerbungsunterlagen: In der Regel 6 Monate nach der Absage, gemäß AGG.²²

Unterlagen zur betrieblichen Altersvorsorge: 30 Jahre gemäß BetrAVG.²²

Unfallberichte: 5 Jahre gemäß DGUV Vorschrift 1.²²

Gefährdungsbeurteilungen: Bis zu 30 Jahre, wenn arbeitsschutzrechtliche Ansprüche die Körper und Gesundheit betreffen.⁹

Arbeitsverträge: 3 Jahre nach Ende des Arbeitsverhältnisses.²² Einige Quellen geben an, dass diese bis zu 8 Jahre gespeichert werden dürfen.⁹

Abmahnungen: 2-3 Jahre, je nach Relevanz.²²

Lohnkonten: 6 Jahre.⁷

Nach Ablauf der Aufbewahrungsfristen müssen die Inhalte der Personalakte vernichtet bzw. gelöscht werden.¹

Digitale Personalakte

Die Führung von Personalakten kann auch digital erfolgen. Hierbei müssen Arbeitgeber besondere Vorkehrungen treffen, um den Datenschutz zu gewährleisten.^{13,14,20} Dies kann beispielsweise durch abgestufte Zugriffsmöglichkeiten auf die Daten erfolgen.¹⁷ Eine Umstellung von der Papierform auf eine elektronische Akte kann zudem der Mitbestimmung des Betriebsrats unterliegen.¹³

FN 2: <https://www.proliance.ai/blog/datenschutz-personalakte>
 FN 3: <https://www.arzt-wirtschaft.de/recht/arbeitsrecht/wie-sie-personalakten-im-einklang-mit-dem-gesetz-fuehren>
 FN 4: <https://www.thorn-arbeitsrecht-muenchen.de/lexikon/personalakte>
 FN 5: <https://recht-smart.de/wissenbeitraege/basisinformationen-personalakte/>
 FN 6: <https://www.lexware.de/wissen/mitarbeiter-gehalt/aufbewahrungsfristen-personalakte/>
 FN 7: <https://www.personio.de/hr-lexikon/personalakten-aufbewahrungspflichten-und-fristen/>
 FN 8: <https://amagno.de/aufbewahrungsfristen-bei-personalakten/62736/>
 FN 9: <https://www.arbeitsrechte.de/datenschutz-personalakte/>
 FN 10: <https://hire.workwise.io/hr-praxis/arbeitsrecht/datenschutz-personalabteilung>
 FN 11: <https://www.anwalt.org/personalakte/>
 FN 12: <https://www.agentur-jungesherz.de/hr-glossar/personalakte-definition-inhalt-rechte-und-pflichten/>
 FN 13: <https://www.kgk-kanzlei.de/rechtsgebiete/arbeitsrecht/personalakte/>
 FN 14: <https://www.personio.de/hr-lexikon/einsicht-personalakte/>
 FN 15: https://www.haufe.de/personal/arbeitsrecht/digitale-personalakte-was-ist-rechtlich-zu-beachten/personalakte-einsehen-was-ist-erlaubt_76_533142.html
 FN 16: <https://www.kelp-blaettermann.de/Recht+auf+Einsicht+in+die+Personalakte>
 FN 17: <https://www.jonesday.com/-/media/files/publications/2012/04/die-personalakte-inhalt-vertraulichkeit-zugriff-p/files/arbeit-und-arbeitsrecht-04-12/fileattachment/arbeit-und-arbeitsrecht-0412.pdf>
 FN 18: <https://de.wikipedia.org/wiki/Personalakte>
 FN 19: <https://www.datenschutz.org/personalakte/>
 FN 20: <https://www.arbeitsvertrag.org/personalakte/>
 FN 21: <https://www.hms-bg.de/aktuelles/so-fuehren-arbeitgeber-personalakten-richtig/>
 FN 22: <https://www.clevis.de/ratgeber/aufbewahrungsfristen-von-personalakten/>
 FN 23: <https://www.advogant.de/infocenter/schwerpunkt/datenschutz-im-unternehmen/aufbewahrungsfristen-und-bdsg>

Fazit/Praxistipps für Arbeitgeber

Inhalt der Personalakte sorgfältig auswählen: Nur arbeitsvertraglich relevante Informationen dürfen in die Personalakte aufgenommen werden. Persönliche Details oder private Angelegenheiten des Mitarbeiters, die keine direkte Verbindung zum Arbeitsverhältnis haben, sind tabu.^{1,2,3} Eine vollständige und wahrheitsgemäße Darstellung des Arbeitnehmers im Hinblick auf seine persönlichen und dienstlichen Verhältnisse ist anzustreben.^{4,5}

Aufbewahrungsfristen beachten: Die Dauer, für die Personalakten aufbewahrt werden müssen, variiert je nach Art des Inhalts. Als allgemeine Regel gilt, dass arbeitsrechtliche Ansprüche wie die Anforderung eines Arbeitszeugnisses bis zu drei Jahre nach Ende des Arbeitsverhältnisses geltend gemacht werden können, wobei die Frist mit dem Ende des Jahres beginnt, in dem das Verhältnis endete.^{6,7,8,9} Für Lohn- und Sozialversicherungsunterlagen können jedoch längere Fristen von sechs bis zehn Jahren gelten, und in bestimmten Fällen, wie bei gerichtlichen Titeln, sogar bis zu 30 Jahre.^{6,10} Es ist ratsam, digitale HR-Systeme zu nutzen, die automatisch an Fristen und Löschungstermine erinnern können.⁸

Zugriffsrechte klar regeln und begrenzen: Der Zugriff auf Personalakten sollte streng auf Personen beschränkt sein, die diese Informationen für ihre Arbeit benötigen, wie zum Beispiel die Personalabteilung, die Geschäftsleitung oder die unmittelbare Führungskraft.^{1,11,12,13} Alle berechtigten Personen müssen über die Vertraulichkeit und ihre Pflichten im Umgang mit diesen sensiblen Daten belehrt werden.² Gegebenenfalls sollte ein Zugriffsprotokoll geführt werden, um nachvollziehen zu können, wer wann Einsicht genommen hat.¹

Datenschutz und Vertraulichkeit gewährleisten: Die Personalakte enthält hochsensible Daten, deren Schutz unerlässlich ist. Arbeitgeber müssen technische und organisatorische Maßnahmen ergreifen, um die Daten sicher aufzubewahren und vor unbefugtem Zugriff zu schützen.^{1,5,11} Bei der Auslagerung von Aufgaben an externe Dienstleister, wie Lohnabrechnungsfirmen, sind entsprechende Auftragsverarbeitungsverträge gemäß DSGVO abzuschließen.¹² Gesundheitsdaten unterliegen besonderen Schutzanforderungen und sollten getrennt aufbewahrt werden.¹¹

Einsichtsrecht des Mitarbeiters: Jeder Arbeitnehmer hat das Recht, jederzeit seine Personalakte einzusehen.^{1,14,15} Dieser Anspruch ist im Betriebsverfassungsgesetz geregelt.^{1,14} Der Arbeitgeber muss sicherstellen, dass die Akte ein korrektes Bild des Arbeitnehmers wiedergibt und bei Bedarf auch Kopien zur Verfügung stellen.^{1,14}

Berichtigung und Gegendarstellung: Stellt ein Mitarbeiter fest, dass seine Personalakte fehlerhafte oder unrechtmäßige Einträge enthält, hat er das Recht, eine Berichtigung oder die Entfernung solcher Einträge zu verlangen.^{1,15} Enthält die Akte strittige Dokumente, kann der Arbeitnehmer eine Gegendarstellung aufnehmen lassen.^{1,2}

Format der Aufbewahrung: Grundsätzlich können die meisten Dokumente und Unterlagen in der

Personalakte sowohl in Papierform als auch digital aufbewahrt werden.⁶ Bei bestimmten Dokumenten, wie z. B. Arbeitsverträgen, Aufhebungsverträgen und Kündigungsschreiben, kann jedoch die Papierform vorgeschrieben sein.⁶

Umgang mit Bewerbungsunterlagen: Für Bewerbungsunterlagen gilt in der Regel eine Aufbewahrungsfrist von drei Monaten nach Abschluss des Bewerbungsverfahrens, da nach dem Gleichbehandlungsgesetz ein Einspruchsrecht bestehen kann.⁸ Wenn Bewerber dem zustimmen, können ihre Daten länger in einem Bewerberpool gespeichert werden.⁸ Wichtig ist, dass die Daten nach Wegfall des Verwendungszwecks auch aus den jeweiligen Workflows gelöscht werden.⁸

Quellen:

FN 1: <https://www.kanzlei-chevalier.de/rechtsthemen/arbeitsrecht/personalakte-was-steht-drin-und-was-nicht>

FN 2: <https://www.handwerk-magazin.de/personalakte-die-wichtigsten-regeln-171882/>

FN 3: <https://kanzlei-herfurtner.de/personalakte/>

FN 4: <https://www.hms-bg.de/aktuelles/so-fuehren-arbeitgeber-personalakten-richtig/>

FN 5: https://www.haufe.de/personal/arbeitsrecht/personalakten-richtig-fuehren_76_457674.html

FN 6: <https://www.lexware.de/wissen/mitarbeiter-gehalt/aufbewahrungsfristen-personalakte/>

FN 7: <https://www.personio.de/hr-lexikon/personalakten-aufbewahrungspflichten-und-fristen/>

FN 8: <https://easy-software.com/de/newsroom/aufbewahrungsfristen-was-gilt-bei-personalakten/>

FN 9: <https://www.advogant.de/infocenter/schwerpunkt/datenschutz-im-unternehmen/aufbewahrungsfristen-und-bdsg>

FN 10: <https://www.d-velop.de/blog/compliance/aufbewahrungsfrist-personalakte/>

FN 11: <https://www.proliance.ai/blog/datenschutz-personalakte>

FN 12: <https://forcont.de/blog/wer-hat-zugang-zur-personalakte-rechte-und-pflichten-im-%C3%BCberblick>

FN 13: <https://www.personio.de/hr-lexikon/einsicht-personalakte/>

FN 14: https://www.haufe.de/personal/arbeitsrecht/digitale-personalakte-was-ist-rechtlich-zu-beachten/personalakte-einsehen-was-ist-erlaubt_76_533142.html

FN 15: <https://www.agentur-jungesherz.de/hr-glossar/personalakte-definition-inhalt-rechte-und-pflichten/>

Personalfragebogen

Der Personalfragebogen ist ein wichtiges Instrument im Personalmanagement, das Arbeitgebern dazu dient, systematisch und standardisiert Informationen über Bewerber oder bestehende Mitarbeiter zu sammeln. Er kann bereits im Bewerbungsprozess oder während eines bestehenden Arbeitsverhältnisses eingesetzt werden und dient als Grundlage für verschiedene Prozesse wie die Lohnabrechnung, Sozialversicherungsmeldungen oder die Einrichtung von IT-Zugängen¹.

Zweck und Inhalt

Der Hauptzweck eines Personalfragebogens ist die Erfassung relevanter beruflicher und persönlicher Daten, die für das Arbeitsverhältnis von Bedeutung sind². Dies reduziert den Verwaltungsaufwand für die Personalabteilung, vermeidet vergessene Informationen und ermöglicht einen standardisierten Vergleich von Kandidaten^{1,2}. Er dient als Ergänzung zum Arbeitsvertrag und nicht als Ersatz¹.

Zulässige Fragen

Grundsätzlich sind nur solche Fragen im Personalfragebogen zulässig, an deren Beantwortung der Arbeitgeber ein **berechtigtes Interesse** hat, das im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis steht^{2,3}. Dazu gehören typischerweise:

Persönliche Angaben: Name, Adresse, Geburtsdatum, Familienstand (ggf. Name und Alter der Kinder)⁴.

Berufliche Qualifikationen: Schulabschluss, Berufsausbildung, Studium, Fort- und Weiterbildungen, berufliche Qualifikationen, Zeugnisse, Fremdsprachenkenntnisse^{4,5}.

Finanzielle Daten für die Gehaltsabrechnung: Kontodaten, Sozialversicherungsnummer, Steuer-ID, Steuerklasse, Krankenkasse, Freibeträge^{4,6}.

Vermögenswirksame Leistungen: Informationen zu Beträgen, Kontodaten des Empfängers und Beginn der Leistungen⁴.

Wettbewerbsverbote: Fragen nach bestehenden Wettbewerbsverboten sind zulässig, da sie für die künftige Beschäftigung relevant sind^{3,7}.

Informationen zur Arbeitsfähigkeit: Fragen nach bestimmten körperlichen oder geistigen Fähigkeiten sowie der Gesundheit können zulässig sein, wenn diese eine unerlässliche Voraussetzung für die Ausübung der Tätigkeit darstellen⁸. Dies gilt beispielsweise für die Frage nach einer Schwerbehinderung, wenn diese die Ausübung der Tätigkeit beeinträchtigen könnte und öffentlich-rechtliche Pflichten für den Arbeitgeber daraus resultieren⁹.

Unzulässige Fragen

Fragen, die die **Persönlichkeitsrechte** des Arbeitnehmers berühren und kein gleichgewichtiges betriebsbezogenes Interesse des Arbeitgebers rechtfertigen, sind unzulässig^{4,10}. Dazu zählen insbesondere:

Religions- und Weltanschauungsfragen: Fragen nach Konfession, Parteizugehörigkeit oder Weltanschauung sind grundsätzlich unzulässig, es sei denn, es handelt sich um kirchliche oder parteigebundene Einrichtungen (Tendenzbetriebe)^{7,10}.

Fragen nach Gewerkschaftszugehörigkeit: Diese sind nur ausnahmsweise zulässig, wenn der Arbeitgeber tarifgebunden ist und dies zur Überprüfung der Tarifbindung dient^{4,7}.

Fragen nach der Schwangerschaft: Diese sind ausnahmslos unzulässig, da sie diskriminierend sein können^{9,10}. Eine Frau hat in diesem Fall ein "Recht zur Lüge"⁹.

Fragen nach dem Familienstand oder Namen der Kinder: Können unzulässig sein, wenn sie zu tief in die Privatsphäre eingreifen und keinen direkten Bezug zur Tätigkeit haben^{4,7}.

Fragen nach Lohnpfändungen oder Heiratsabsichten: Diese sind generell unzulässig, da sie nicht die Eignung für den Beruf betreffen⁷.

Verhalten bei unzulässigen Fragen

Bewerber und Arbeitnehmer sind berechtigt, **unzulässige Fragen nicht wahrheitsgemäß zu beantworten**, ohne daraus Nachteile zu erleiden^{3,11}. Eine Lüge auf eine unzulässige Frage zieht in der Regel keine arbeitsrechtlichen

Konsequenzen nach sich, wie z. B. eine Kündigung¹¹.

Mitbestimmung des Betriebsrats

In Betrieben mit einem Betriebsrat bedarf die Einführung und Ausgestaltung von Personalfragebögen der **Zustimmung des Betriebsrats** gemäß § 94 Abs. 1 BetrVG^{8,12}. Kommt keine Einigung zustande, entscheidet die Einigungsstelle⁸. Wichtig ist, dass selbst mit Zustimmung des Betriebsrats keine unzulässigen Fragen in den Fragebogen aufgenommen werden dürfen⁸.

Datenschutz und Informationspflichten

Beim Einsatz von Personalfragebögen müssen Arbeitgeber das Bundesdatenschutzgesetz (BDSG), die EU-Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) und das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) beachten¹. Die erhobenen personenbezogenen Daten unterliegen dem Zweckbindungsprinzip und dürfen nur für die Begründung und Durchführung des Arbeitsverhältnisses genutzt werden¹. Arbeitgeber sind verpflichtet, Mitarbeiter über die Speicherung und Verarbeitung ihrer Daten zu informieren¹³.

Auskunftspflicht und Verweigerung

Arbeitnehmer haben unter bestimmten Voraussetzungen einen **Auskunftsanspruch** bezüglich ihrer gespeicherten Daten¹⁴. Arbeitgeber können die Auskunft verweigern, wenn das Begehren offensichtlich unbegründet, exzessiv oder die Rechte Dritter verletzen würde^{14,15}. Im Falle einer Verweigerung muss der Betroffene über die Gründe und seine Beschwerdemöglichkeiten informiert werden¹⁵. Eine Verweigerung der Auskunft ist auch möglich, wenn der Antrag exzessiv häufig gestellt wird oder ein angemessenes Entgelt gefordert werden kann¹⁵.

Falsche Angaben

Unwahre Angaben zu **zulässigen Fragen** in einem Personalfragebogen können dazu berechtigen, den Arbeitsvertrag anzufechten, was im schlimmsten Fall zu einer Kündigung führen kann^{2,16}.

Gesetzliche Vorschriften

Relevante gesetzliche Vorschriften im Zusammenhang mit Personalfragebögen sind:

§ 94 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG): Regelt die Zustimmungspflicht des Betriebsrats für Personalfragebögen.

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG): Verhindert Diskriminierung bei der Einstellung und regelt den Umgang mit sensiblen Daten.

Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) und EU-Datenschutzgrundverordnung (DSGVO): Enthalten Bestimmungen zum Schutz personenbezogener Daten und zu Informationspflichten sowie Auskunftsrechten.

§ 611a Bürgerliches Gesetzbuch (BGB): Relevant bei Schadenersatzansprüchen aufgrund von Diskriminierung⁹.

Quellen:

FN 1: <https://www.formilo.com/vordrucke/personal/personalfragebogen/personalfragebogen-neue-mitarbeiter/>

FN 2: <https://planerio.de/personalfragebogen/>

FN 3: <https://www.anwalt24.de/lexikon/personalfragebogen>

FN 4: <https://karrierebibel.de/personalfragebogen/>

FN 5: <https://www.personal-wissen.de/grundlagen-des-personalmanagements/arbeitsrecht/der-personalfragebogen/>

FN 6: <https://hire.workwise.io/hr-praxis/arbeitsrecht/personalfragebogen>

FN 7: <https://www.personal-wissen.de/678/diese-fragen-im-personalfragebogen-sind-zulassig/>

FN 8: <https://www.betriebsrat.com/wissen/personelle-angelegenheiten/personalfragebogen>

FN 9: <https://www.iww.de/zp/archiv/arbeitsrecht-und-personal-personalbogen-das-duerfen-und-sollten-sie-bewerber-bei-ein-er-neueinstellung-fragen-f37870>

FN 10: <https://kanzlei-kerner.de/arbeitsrecht-a-z/personalfragebogen/>

FN 11: <https://www.baltesundrixe.de/arbeitsrecht/personalfragebogen-wer-auf-eine-unzulaessige-frage-luegt-muss-bei-antritt-geringer-haftstrafen-keine-kuendigung-fuerchten/>

FN 12: <https://www.youtube.com/watch?v=YL1J-uLqnCE>

FN 13: <https://hire.workwise.io/hr-praxis/arbeitsrecht/datenschutz-personalabteilung>

FN 14: <https://www.haufe.de/personal/zeitschrift/personalmagazin/personalmagazin-ausgabe-112024-personalmagazin/datenschutzrechtlicher-auskunftsanspruch-633312.html>

FN 15: <https://simpliant.eu/de/insights/how-employers-respond-professionally-to-access-requests-from-former-employees>

FN 16: <https://www.personio.de/hr-lexikon/personalfragebogen/>

Fazit/Praxistipps für Arbeitgeber

Zweckgebundenheit und Berechtigtes Interesse: Der Personalfragebogen darf nur Fragen enthalten, an deren Beantwortung Sie als Arbeitgeber ein berechtigtes Interesse haben. Stellen Sie sich stets die Frage, ob die Information für die Ausübung der Tätigkeit oder das Arbeitsverhältnis relevant ist. Andernfalls ist die Frage unzulässig.^{1,2,3}

Betriebsratsbeteiligung: Wenn in Ihrem Unternehmen ein Betriebsrat vorhanden ist, muss dieser einem Personalfragebogen zustimmen. Auch wenn der Betriebsrat zugestimmt hat, dürfen keine unzulässigen Fragen aufgenommen werden.^{1,3,4,5}

Zulässige Fragen: Zu den zulässigen Fragen zählen in der Regel grundlegende persönliche Angaben wie Name, Adresse, Geburtsdatum und Staatsangehörigkeit. Auch der berufliche Werdegang, Ausbildungsnachweise, Qualifikationen und Arbeitszeugnisse sind relevante Informationen. Nach der Einstellung können auch Daten für die Lohnbuchhaltung abgefragt werden, wie Sozialversicherungsnummer, Steuer-ID, Krankenkasse und Bankverbindung. Fragen zum Gesundheitszustand sind nur zulässig, wenn sie für die spezifische Stelle unbedingt notwendig sind (z.B. bei Ansteckungsgefahr) oder wenn eine Schwerbehinderung vorliegt.^{3,4,6,7}

Unzulässige Fragen: Fragen zu Gesundheit und Krankheiten (sofern nicht berufsbedingt relevant), Schwangerschaft, Kinderwunsch, Heiratsplänen, ethnischer Herkunft, bisherigen Gehältern, Vorstrafen (sofern nicht relevant für die Tätigkeit) oder Mitgliedschaften in politischen Parteien sind in der Regel unzulässig.^{4,6}

Folgen unwahrer Angaben: Macht ein Bewerber oder Mitarbeiter unwahre Angaben zu zulässigen Fragen, kann dies ein Kündigungsgrund sein. Bei unzulässigen Fragen dürfen Bewerber die Antwort verweigern oder auch eine "Notlüge" verwenden, ohne rechtliche Nachteile befürchten zu müssen.^{2,4,6}

Datenschutz und DSGVO: Beachten Sie die Bestimmungen des Datenschutzes und der DSGVO bei der

Erhebung und Speicherung der Daten.²

Verwendung des Personalfragebogens: Personalfragebögen können bereits im Bewerbungsprozess eingesetzt werden, wobei Bewerber nicht verpflichtet sind, diese auszufüllen. Nach der Einstellung wird der Fragebogen Teil der Personalakte.^{2,8}

Muster und Vorlagen: Es gibt verschiedene Muster und Vorlagen für Personalfragebögen, die Sie an Ihre spezifischen Bedürfnisse anpassen können. Diese sollten jedoch stets auf ihre rechtliche Zulässigkeit überprüft werden.^{2,8}

Quellen:

FN 1: <https://www.betriebsrat.com/wissen/personelle-angelegenheiten/personalfragebogen>

FN 2: <https://www.personio.de/hr-lexikon/personalfragebogen/>

FN 3: <https://www.personal-wissen.net/personalbeschaffung/personalfragebogen-entscheidungshilfe-oder-rechtsfalle-361/>

FN 4: <https://www.lexware.de/tools/vorlage-personalbogen/>

FN 5: <https://www.youtube.com/watch?v=YL1J-uLqnCE>

FN 6: <https://hire.workwise.io/hr-praxis/arbeitsrecht/personalfragebogen>

FN 7: https://www.stbkkanzlei.de/pdf/Personalfragebogen_2013.pdf

FN 8: <https://www.gehaltsvergleich.com/karriere/vorlagen-arbeitgeber/personalfragebogen>

Persönlichkeitsrecht

Das Persönlichkeitsrecht schützt die individuelle Freiheitssphäre von Personen und ist grundgesetzlich verankert. Es leitet sich primär aus Artikel 1 Absatz 1 (Schutz der Menschenwürde) und Artikel 2 Absatz 1 (freie Entfaltung der Persönlichkeit) des Grundgesetzes (GG) ab.^{1,2} Im Arbeitsrecht gilt das Persönlichkeitsrecht ebenfalls und schützt Arbeitnehmer vor unzulässigen Eingriffen durch den Arbeitgeber in ihre persönliche Sphäre.¹ Eine gesetzliche Definition des Persönlichkeitsrechts existiert nicht explizit, wird aber im § 75 Abs. 2 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) im Kontext der Pflichten von Arbeitgeber und Betriebsrat zur Förderung und zum Schutz der freien Entfaltung der Persönlichkeit von Arbeitnehmern erwähnt.³

Bedeutung und Schutzbereiche

Das allgemeine Persönlichkeitsrecht erstreckt sich auch auf das Arbeitsverhältnis und schützt Arbeitnehmer vor Eingriffen des Arbeitgebers in ihre Privatsphäre, ihre Ehre, ihre Selbstbestimmung und die informationelle Selbstbestimmung.^{2,4} Dazu gehören unter anderem:

Schutz der Privatsphäre: Eingriffe in den persönlichen Lebensbereich sind nur in Ausnahmefällen und unter strengen Voraussetzungen zulässig.⁵ Maßnahmen wie die heimliche Überwachung von Telefongesprächen, E-Mail-Verkehr oder eine generelle Videoüberwachung am Arbeitsplatz können das Persönlichkeitsrecht verletzen.^{1,3} Die Überwachung muss stets verhältnismäßig bleiben und darf nur bei einem konkreten Verdacht auf schwerwiegende Verfehlungen oder bei Vorliegen eines überwiegenden berechtigten Interesses des Arbeitgebers erfolgen.^{4,5}

Recht auf informationelle Selbstbestimmung: Arbeitnehmer haben das Recht zu entscheiden, welche persönlichen Daten sie preisgeben.^{1,6} Der Arbeitgeber darf nur solche personenbezogenen Daten erheben, die für die Begründung, Durchführung oder Beendigung des Arbeitsverhältnisses zwingend erforderlich sind.⁷ Die heimliche Erhebung oder Verarbeitung von Daten, z. B. durch heimliche Videoüberwachung, ist in der Regel unzulässig.⁷

Schutz der Ehre und des sozialen Geltungsanspruchs: Dies schützt vor unwahren Behauptungen, herabsetzenden Äußerungen oder entwürdigendem Verhalten am Arbeitsplatz.⁴

Freie Entfaltung der Persönlichkeit: Dies schließt die Sorgepflicht des Arbeitgebers ein, gegen Mobbing, Beleidigungen oder Belästigungen am Arbeitsplatz vorzugehen.^{5,8}

Grenzen des Persönlichkeitsrechts und Interessenabwägung

Das Persönlichkeitsrecht ist kein absolutes Recht und kann durch berechnete Interessen des Arbeitgebers eingeschränkt werden.² Dies erfordert stets eine Abwägung zwischen den Interessen des Arbeitnehmers am Schutz seiner Persönlichkeit und den betrieblichen Interessen des Arbeitgebers.^{1,9}

Weisungsrecht des Arbeitgebers: Arbeitgeber haben ein Weisungsrecht bezüglich Arbeitsleistung und Verhalten am Arbeitsplatz.²

Betriebliche Interessen: Dies kann beispielsweise das Interesse an einem einheitlichen Unternehmensbild durch vorgegebene Kleidung sein, wobei dieses Interesse bei kundenfernen Tätigkeiten weniger stark wiegt.^{5,8} Das Aufklärungsinteresse des Arbeitgebers bei konkretem Diebstahlverdacht kann unter Umständen eine zeitlich begrenzte Videoüberwachung rechtfertigen.⁹

Dienstrechtliche Treuepflichten des Arbeitnehmers: Arbeitnehmer dürfen den Ruf des Unternehmens nicht mutwillig beschädigen oder vertrauliche Informationen preisgeben.⁵

Einschränkungen des Persönlichkeitsrechts sind nur zulässig, wenn sie durch verfassungsgemäße Gesetze gedeckt sind, das Allgemeininteresse überwiegt und die Voraussetzungen sowie der Umfang der Beschränkung klar und erkennbar sind.⁴

Gesetzliche Regelungen und Datenschutz

Mehrere Gesetze konkretisieren und schützen das Persönlichkeitsrecht am Arbeitsplatz, insbesondere im Bereich des Datenschutzes:

Grundgesetz (GG): Artikel 1 Abs. 1 und Artikel 2 Abs. 1 GG bilden die grundgesetzliche Verankerung.^{1,2,8}

Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG): § 75 Abs. 2 BetrVG verpflichtet Arbeitgeber und Betriebsrat zum Schutz

und zur Förderung der freien Persönlichkeitsentfaltung der Arbeitnehmer.^{5,8}

Bundesdatenschutzgesetz (BDSG): Insbesondere § 26 BDSG regelt den Umgang mit Beschäftigtendaten und betont, dass diese nur für Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses verarbeitet werden dürfen, wenn es für die Entscheidung über die Begründung des Arbeitsverhältnisses erforderlich ist.^{7,10}

Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO): Gilt europaweit und stellt Anforderungen an die Verarbeitung personenbezogener Daten.^{8,11}

Telekommunikationsgesetz (TKG):⁸

Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV):⁸

Arbeitszeitgesetz (ArbZG):⁸

Obwohl kein eigenes, umfassendes Arbeitnehmerdatenschutzgesetz existiert, sind diese Einzelregelungen relevant.^{5,7} Arbeitnehmer haben unter anderem das Recht auf Auskunft über gespeicherte Daten, das Recht auf Berichtigung, Löschung (Recht auf Vergessenwerden) und Widerspruch gegen die Datenverarbeitung.^{12,13}

Rechtsfolgen bei Verletzung

Wird das Persönlichkeitsrecht eines Arbeitnehmers verletzt, können verschiedene Ansprüche entstehen:

Unterlassungsanspruch: Der Arbeitnehmer kann verlangen, dass die rechtswidrige Handlung unterbleibt.¹¹

Schadensersatzanspruch (Schmerzensgeld): Bei nachweislich erlittenen Schäden, insbesondere immateriellen Schäden, kann ein Anspruch auf Geldentschädigung bestehen.^{3,4,11}

Weitere Ansprüche: Je nach Verstoß können auch Rechte aus dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) relevant sein.³

Die Gerichte sind verpflichtet, die Persönlichkeitsrechte der Arbeitnehmer zu schützen.^{2,8}

Quellen:

FN 1: <https://kanzlei-kerner.de/arbeitsrecht-a-z/persoenlichkeitsrecht/>

FN 2: <https://kanzlei-herfurtner.de/persoenlichkeitsrecht-am-arbeitsplatz/>

FN 3: <https://www.kanzlei-flaemig.de/lexikon/arbeitsrecht-p/personlichkeitsrecht/>

FN 4: <https://www.betriebsrat.de/betriebsratslexikon/br/persoenlichkeitsrechte>

FN 5: <https://www.bpb.de/themen/recht-justiz/persoenlichkeitsrechte/244853/persoenlichkeitsrechte-in-der-arbeitswelt/>

FN 6: https://www.best-saarland.de/fileadmin/user_upload/Veroeffentlichungen/33508_AK-Datenschutz-online2012_1_.pdf

FN 7: <https://www.datenschutz.org/arbeitnehmerdatenschutz/>

FN 8: <https://law-uniq.com/blog/allgemein/einschraenkung-allgemeinen-persoenlichkeitsrecht/>

FN 9: <https://www.youtube.com/watch?v=B1i4g32YX-Q>

FN 10: <https://www.sage.com/de-de/blog/persoenlichkeitsrecht-so-vermeiden-arbeitgeber-verstoesse-gegen-mitarbeiter-und-bewerber/>

FN 11: <https://www.studysmarter.de/studium/rechtswissenschaften/arbeitsrecht/persoenlichkeitsrecht/>

FN 12: <https://rechtsanwalt-mieschala.de/datenschutz-im-arbeitsverhaeltnis>

FN 13: <https://www.arbeitsvertrag.org/datenschutz-am-arbeitsplatz/>

Fazit/Praxistipps für Arbeitgeber

Informationspflichten bei Datenerhebung beachten: Klären Sie Arbeitnehmer transparent darüber auf, welche Daten über sie erhoben, wie sie verarbeitet und zu welchem Zweck sie genutzt werden. Dies ist insbesondere bei digitalen Tools, die Daten speichern, entscheidend und sollte durch den betrieblichen Datenschutzbeauftragten geprüft und freigegeben werden¹.

Einholung von schriftlicher Zustimmung: Für die Erhebung und Nutzung von persönlichen Daten, die über die für den Arbeitsvertrag notwendigen Informationen hinausgehen, ist die schriftliche Zustimmung der Mitarbeiter unerlässlich¹.

Respektieren der Privatsphäre außerhalb der Arbeitszeit: Grundsätzlich dürfen Arbeitgeber nicht in das außerdienstliche Verhalten oder die Privatsphäre von Mitarbeitern eingreifen, es sei denn, es gibt starke betriebliche Gründe, die das persönliche Interesse überwiegen². Dies kann beispielsweise bei strengen Kleiderordnungen ohne Kundenkontakt problematisch sein³.

Vermeiden Sie unzulässige Überwachung: Heimliche Videoaufzeichnungen oder das Abhören von

Gesprächen sind in der Regel rechtswidrig und können zu Schadensersatzansprüchen führen^{2,4}. Öffentliche Bereiche dürfen unter bestimmten Voraussetzungen videoüberwacht werden, wenn dies klar gekennzeichnet ist und die Aufnahmen schnell gelöscht werden³. Auch die Überwachung von Arbeitsleistungen und Verhalten stellt einen Eingriff in das Persönlichkeitsrecht dar, der einer Abwägung der Interessen von Arbeitgeber und Arbeitnehmer bedarf⁴.

Abwägung von Interessen: Bei jeder Maßnahme, die in das Persönlichkeitsrecht eines Arbeitnehmers eingreift, muss eine sorgfältige Abwägung zwischen den betrieblichen Interessen des Arbeitgebers und den Rechten des Arbeitnehmers erfolgen⁵. Nur wenn das betriebliche Interesse überwiegt und eine gesetzliche Grundlage vorliegt, sind Einschränkungen zulässig².

Sensibilität bei Fragen und Interviews: Arbeitgeber haben ein Recht auf relevante Informationen im Bewerbungsverfahren. Bei der Befragung von Bewerbern oder Mitarbeitern ist jedoch darauf zu achten, dass keine unangemessenen, zu privaten oder diskriminierenden Fragen gestellt werden, die das Persönlichkeitsrecht verletzen^{1,2}.

Schutz vor Diskriminierung, Mobbing und Beleidigung: Arbeitgeber sind verpflichtet, das allgemeine Persönlichkeitsrecht der Arbeitnehmer zu schützen. Das beinhaltet, dass Arbeitnehmer nicht herabgewürdigt, angefeindet, diskriminiert, beleidigt oder gedemütigt werden dürfen⁵. Bei Kenntnis solcher Vorfälle muss konsequent dagegen vorgegangen werden³.

Schutz des beruflichen Rufs: Mitarbeiter haben Treuepflichten gegenüber dem Arbeitgeber. Sie dürfen insbesondere nicht mutwillig den Ruf des Unternehmens oder seiner Bediensteten beschädigen oder vertrauliche Informationen preisgeben³.

Einhaltung gesetzlicher Vorgaben: Beachten Sie alle relevanten Gesetze und Verordnungen, wie die DSGVO, das Bundesdatenschutzgesetz, das Telekommunikationsgesetz und das Betriebsverfassungsgesetz, die das Persönlichkeitsrecht und den Datenschutz am Arbeitsplatz regeln⁶.

Transparenz bei Mitarbeiterfotos und -videos: Verlangen Sie niemals ungefragt Mitarbeiterfotos oder die Veröffentlichung von Bildern von Firmenevents in sozialen Netzwerken. Holen Sie stets eine schriftliche Zustimmung ein¹.

Keine medizinischen Tests ohne Zustimmung: Das Veranlassen von genetischen oder psychologischen Tests ist nur in sehr engen Grenzen und nur dann zulässig, wenn sie für die Tätigkeit unbedingt erforderlich sind und die Mitarbeiter zustimmen³.

Vermeidung von Schikane: Jegliche Einschränkung der Persönlichkeitsrechte muss objektiv gerechtfertigt sein. Unbegründete Eingriffe können als betriebliche Schikane gewertet werden⁷.

Quellen:

FN 1: <https://www.sage.com/de-de/blog/persoentlichkeitsrecht-so-vermeiden-arbeitgeber-verstoesse-gegen-mitarbeiter-und-bewerber/>

FN 2: <https://www.betriebsrat.de/betriebsratslexikon/br/persoentlichkeitsrechte>

FN 3: <https://www.bpb.de/themen/recht-justiz/persoentlichkeitsrechte/244853/persoentlichkeitsrechte-in-der-arbeitswelt/>

FN 4: <https://kanzlei-kerner.de/arbeitsrecht-a-z/persoentlichkeitsrecht/>

FN 5: <https://www.kanzlei-flaemig.de/lexikon/arbeitsrecht-p/personlichkeitsrecht/>

FN 6: <https://kanzlei-herfurtner.de/persoentlichkeitsrecht-am-arbeitsplatz/>

FN 7: <https://unipub.uni-graz.at/obvugrds/download/pdf/1749754>

Pflegezeitgesetz

Das Pflegezeitgesetz (PflegeZG) zielt darauf ab, die Vereinbarkeit von Beruf und der Pflege naher Angehöriger zu verbessern^{1,2}. Es räumt Beschäftigten verschiedene Ansprüche auf Freistellung von der Arbeit ein, um pflegebedürftige Familienmitglieder unterstützen zu können^{3,4}.

Geltungsbereich und Anspruchsberechtigte

Grundsätzlich haben Arbeitnehmer und Auszubildende einen Anspruch auf Leistungen nach dem Pflegezeitgesetz^{4,5}. Dies schließt auch arbeitnehmerähnliche Personen, wie wirtschaftlich abhängige Selbstständige, mit ein⁵. Das Gesetz gilt unabhängig von der Dauer des bestehenden Arbeitsverhältnisses³.

Kurzzeitige Arbeitsverhinderung

In akuten Pflegesituationen, wenn eine unerwartete Pflegenotwendigkeit eintritt, können Beschäftigte bis zu zehn Arbeitstage von der Arbeit fernbleiben^{3,6,7}. Dies dient der Organisation der pflegerischen Versorgung oder der Sicherstellung der sofortigen Betreuung^{6,8}. Der Arbeitgeber kann eine ärztliche Bescheinigung über die Pflegebedürftigkeit und die Notwendigkeit des Fernbleibens verlangen^{8,9}. Dieser Anspruch besteht unabhängig von der Betriebsgröße⁴. Während dieser Zeit besteht grundsätzlich kein Anspruch auf Lohnfortzahlung durch den Arbeitgeber, es sei denn, dies ist anderweitig gesetzlich geregelt oder vereinbart⁸. Stattdessen besteht unter bestimmten Voraussetzungen Anspruch auf Pflegeunterstützungsgeld^{4,8}.

Pflegezeit

Beschäftigte, die einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung pflegen, haben einen Anspruch auf vollständige oder teilweise Freistellung von der Arbeit für bis zu sechs Monate^{3,4,5,7}. Diese Freistellung wird als "Pflegezeit" bezeichnet und ist in der Regel unbezahlt^{1,7}.

Voraussetzungen für die Pflegezeit

Pflegebedürftigkeit des Angehörigen: Der zu pflegende Angehörige muss mindestens einen Pflegegrad 1 aufweisen⁷.

Nähe des Angehörigen: Zum Kreis der nahen Angehörigen zählen unter anderem Ehepartner, Eltern, Kinder, Geschwister, Großeltern, Schwiegereltern und Enkelkinder^{4,5}.

Betriebsgröße: Ein Anspruch auf Pflegezeit besteht in der Regel nur gegenüber Arbeitgebern mit mindestens 16 Beschäftigten (Teilzeitkräfte zählen voll mit)^{2,4,5,10}. In kleineren Betrieben (bis zu 15 Beschäftigte) ist die Inanspruchnahme nur auf freiwilliger Basis möglich⁴.

Ankündigung: Die Pflegezeit muss dem Arbeitgeber spätestens zehn Arbeitstage vor Beginn schriftlich angekündigt werden. Dabei müssen der Zeitraum und der Umfang der gewünschten Freistellung sowie bei Teilzeit die gewünschte Arbeitszeitverteilung angegeben werden^{3,4}.

Besonderheiten der Pflegezeit

Kombination mit Familienpflegezeit: Pflegezeit und Familienpflegezeit können kombiniert werden, wobei die Gesamtdauer beider Freistellungen 24 Monate pro pflegebedürftigem Angehörigen nicht überschreiten darf^{3,4}.

Pflege bei Sterbebegleitung: Bis zu drei Monate Freistellung sind auch zur Begleitung eines nahen Angehörigen in der letzten Lebensphase möglich^{4,7}.

Sozialversicherung: Bei teilweiser Freistellung bleibt der Versicherungsschutz in der Arbeitslosenversicherung grundsätzlich bestehen. Bei vollständiger Freistellung besteht Versicherungspflicht in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung, wenn bestimmte Voraussetzungen bezüglich des Pflegegrads und des wöchentlichen Pflegeumfangs erfüllt sind⁴.

Familienpflegezeit

Das Familienpflegezeitgesetz (FPfZG) ergänzt das Pflegezeitgesetz und ermöglicht eine Reduzierung der Arbeitszeit um bis zu zwei Jahre, um einen nahen Angehörigen zu pflegen³. Die wöchentliche Mindestarbeitszeit muss dabei 15 Stunden betragen¹.

Kündigungsschutz

Während der Ankündigung einer Pflegezeit oder Familienpflegezeit, sowie für deren Dauer, genießen Beschäftigte besonderen Kündigungsschutz¹. Dieser Schutz beginnt spätestens zwölf Wochen vor dem angekündigten Beginn und endet mit dem Ablauf der Freistellung¹. Eine Kündigung ist nur in besonderen Ausnahmefällen durch die zuständige Landesbehörde ausnahmsweise für zulässig erklärt möglich¹.

Förderung während der Pflegezeit

Beschäftigte, die eine teilweise oder vollständige Freistellung für bis zu sechs Monate in Anspruch nehmen, haben Anspruch auf ein zinsloses Darlehen des Bundesamtes für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben^{4,7}. Dieses Darlehen dient zur finanziellen Abfederung des Verdienstaufschlags und wird in monatlichen Raten ausgezahlt^{4,7}.

Härtefallregelungen

Für die Rückzahlung des Darlehens gibt es unter bestimmten Umständen Härtefallregelungen^{7,11,12,13,14}. Dazu gehören beispielsweise der Bezug von bestimmten Sozialleistungen, eine längere Arbeitsunfähigkeit oder unverschuldete finanzielle Schwierigkeiten^{11,14}. In solchen Fällen kann die Rückzahlung gestundet oder bei Teilweise Erlass gewährt werden^{11,14}.

Beendigung der Pflegezeit

Die Pflegezeit oder Familienpflegezeit endet in der Regel vier Wochen, nachdem der nahe Angehörige nicht mehr pflegebedürftig ist, die häusliche Pflege unmöglich oder unzumutbar wird, oder nach dem Tod des Angehörigen^{7,15}. Der Arbeitgeber muss über diese Veränderungen unverzüglich informiert werden^{7,15}. Eine vorzeitige Beendigung ist nur mit Zustimmung des Arbeitgebers möglich^{7,15}.

Gesetzliche Vorschriften

Die Regelungen zum Pflegezeitgesetz finden sich primär im **Pflegezeitgesetz (PflegeZG)** und im **Familienpflegezeitgesetz (FPfZG)**. Zentrale Vorschriften sind:

- § 1 PflegeZG: Zielsetzung des Gesetzes²
- § 2 PflegeZG: Anspruch auf kurzzeitige Arbeitsverhinderung^{3,6,7,8}
- § 3 PflegeZG: Anspruch auf Pflegezeit und sonstige Freistellungen^{5,7,8}
- § 4 PflegeZG: Kombinationsmöglichkeiten und Höchstdauer der Freistellungen^{3,4}
- § 5 PflegeZG: Sonderkündigungsschutz¹
- § 7 PflegeZG: Berechtigte Personen⁵
- § 44a SGB XI: Pflegeunterstützungsgeld^{4,8}

Quellen:

- FN 1: <https://kanzlei-kerner.de/arbeitsrecht-a-z/pflegezeitgesetz/>
- FN 2: <https://www.dmrz.de/wissen/ratgeber/pflegezeitgesetz>
- FN 3: <https://www.ihk.de/darmstadt/produktmarken/recht-und-fair-play/arbeitsrecht/bestehendarbeitsverhaeltnisse/vereinbarkeit-familie-beruf/pflegezeit-2552896>
- FN 4: <https://www.bundesgesundheitsministerium.de/themen/pflege/online-ratgeber-pflege/leistungen-der-pflegeversicherung/leistungen-im-ueberblick/wie-wird-die-vereinbarkeit-von-pflege-und-beruf-gefordert.html>
- FN 5: https://www.hensche.de/Pflegezeit_Arbeitsrecht_Pflegezeit.html
- FN 6: <https://www.bmas.de/DE/Arbeit/Arbeitsrecht/Teilzeit-flexible-Arbeitszeit/pflege-und-beruf-vereinbaren.html>
- FN 7: <https://www.pflege.de/pflegegesetz-pflegerecht/pflegezeitgesetz/>
- FN 8: <https://www.gesetze-im-internet.de/pflegezg/BJNR089600008.html>
- FN 9: <https://www.medi-karriere.de/magazin/arbeitsrecht-pflege-arbeitszeit/>
- FN 10: <https://www.anwalt.de/rechtstipps/wie-erhalten-arbeitnehmer-pflegezeit-229889.html>
- FN 11: <https://www.buzer.de/gesetz/9984/a173974.htm>
- FN 12: <https://www.gesetze-im-internet.de/fpfzg/BJNR256410011.html>
- FN 13: https://www.gesetze-im-internet.de/fpfzg/___7.html
- FN 14: <https://lsgesetze.de/fpfzg/7>
- FN 15: <https://www.tk.de/firmenkunden/versicherung/versicherung-faq/haeufige-fragen-zur-pflegezeit/was-ist-die-bezahlte->

Fazit/Praxistipps für Arbeitgeber

Das Pflegezeitgesetz ermöglicht es Arbeitnehmern, sich für die Pflege von nahen Angehörigen freustellen zu lassen oder ihre Arbeitszeit zu reduzieren. Für Arbeitgeber ergeben sich daraus verschiedene Pflichten und Herausforderungen, aber auch Möglichkeiten zur Mitarbeiterbindung. Hier sind einige praktische Tipps:

Informieren Sie sich und Ihre Mitarbeiter: Machen Sie sich und Ihre Belegschaft mit den Regelungen des Pflegezeitgesetzes vertraut. Dies beinhaltet die verschiedenen Arten der Freistellung (kurzzeitige Arbeitsverhinderung, Pflegezeit, Familienpflegezeit) und deren Voraussetzungen.^{1,2,3}

Prüfen Sie die Voraussetzungen: Stellen Sie sicher, dass Sie die Anträge auf Pflegezeit korrekt prüfen. Dazu gehört die Überprüfung der Pflegebedürftigkeit des Angehörigen (mindestens Pflegegrad 1) sowie die Nachweise, die der Arbeitnehmer erbringen muss.¹

Beachten Sie die Ankündigungsfristen: Arbeitnehmer müssen ihre Absicht, Pflegezeit in Anspruch zu nehmen, in der Regel mindestens zehn Arbeitstage im Voraus schriftlich ankündigen. Bei einer unmittelbar anschließenden Familienpflegezeit verlängert sich diese Frist auf acht Wochen.^{4,5}

Schließen Sie schriftliche Vereinbarungen ab: Insbesondere bei teilweiser Freistellung oder reduzierter Arbeitszeit ist eine schriftliche Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer notwendig. Darin sollten der Zeitraum, der Umfang der Freistellung und bei Teilzeit die gewünschte Arbeitszeitverteilung festgehalten werden.^{1,2}

Berücksichtigen Sie die Kündigungsfrist: Nach dem Pflegezeitgesetz besteht ein besonderer Kündigungsschutz für Arbeitnehmer, sobald sie ihre Pflegezeit angekündigt haben, und bis zu zwölf Wochen vor Beginn der Freistellung sowie während dieser Zeit.^{6,7,8,9,10}

Planen Sie Vertretungslösungen: Wenn Mitarbeiter Pflegezeit in Anspruch nehmen, müssen Sie sicherstellen, dass die Arbeitsabläufe im Unternehmen aufrechterhalten werden. Befristete Arbeitsverträge für Ersatzkräfte sind in diesem Fall sachlich gerechtfertigt.⁹

Seien Sie flexibel bei der Arbeitszeitgestaltung: Versuchen Sie, den Wünschen der Mitarbeiter bezüglich der Verteilung ihrer Arbeitszeit entgegenzukommen, es sei denn, es gibt zwingende betriebliche Gründe, die dies verhindern.^{2,11}

Bieten Sie Unterstützung an: Auch wenn keine gesetzliche Verpflichtung zur Lohnfortzahlung besteht, können Sie über freiwillige betriebliche Regelungen nachdenken, um die finanzielle Situation der pflegenden Mitarbeiter zu erleichtern. Dies kann die Mitarbeiterbindung stärken.^{12,13}

Informieren Sie sich über betriebliche Besonderheiten: Kleine Unternehmen mit 15 oder weniger Mitarbeitern sind nicht verpflichtet, Pflegezeit zu gewähren, können dies aber auf freiwilliger Basis vereinbaren. Die Anforderungen können sich je nach Unternehmensgröße unterscheiden.^{2,5,8,11,12,14}

Seien Sie sich über den Kündigungsschutz im Klaren: Der besondere Kündigungsschutz für Beschäftigte, die Pflegezeit in Anspruch nehmen, ist ein wichtiger Aspekt. Nur in Ausnahmefällen kann eine Kündigung durch die zuständige Landesbehörde ausnahmsweise für zulässig erklärt werden.^{6,7,9}

Kommunizieren Sie offen: Ein offener Dialog mit Ihren Mitarbeitern über ihre Bedürfnisse im Zusammenhang mit der Pflege von Angehörigen kann dazu beitragen, Lösungen zu finden, die sowohl den Bedürfnissen der Mitarbeiter als auch den betrieblichen Anforderungen gerecht werden.⁵

Quellen:

FN 1: <https://www.pflege.de/pflegegesetz-pflegerecht/pflegezeitgesetz/>

FN 2: <https://www.ihk.de/darmstadt/produktmarken/recht-und-fair-play/arbeitsrecht/bestehendarbeitsverhaeltnisse/vereinbarkeit-familie-beruf/pflegezeit-2552896>

FN 3: <https://www.dmrz.de/wissen/ratgeber/pflegezeitgesetz>

FN 4: <https://mittlerer-niederrhein.ihk.de/themen/recht-steuern/recht-von-a-bis-z/pflegezeitgesetz>

FN 5: <https://arbeitsgeber.de/themen/arbeitsrecht-und-tarifpolitik/pflegezeit/>

FN 6: https://www.gesetze-im-internet.de/pflegezg/_5.html

FN 7: <https://www.gesetze-im-internet.de/pflegezg/BJNR089600008.html>

FN 8: <https://www.ihr-arbeitsrecht.de/kuendigung-in-pflegezeit-und-familienpflegezeit/>

FN 9: <https://www.frankfurt-main.ihk.de/recht/uebersicht-alle-rechtsthemen/arbeitsrecht/pflegezeitgesetz-5191132>

FN 10: <https://www.buzer.de/gesetz/8222/a155133.htm>

FN 11: https://www.deutsche-rentenversicherung.de/SharedDocs/Downloads/DE/Rente/gesetz_ueber_die_pflegezeit.pdf?__blob=publicationFile&v=1

FN 12: <https://kanzlei-kerner.de/arbeitsrecht-a-z/pflegezeitgesetz/>

FN 13: <https://www.landhaus-kueche.de/pflegende-angehoerige/pflegezeit>

FN 14: <https://www.bundesgesundheitsministerium.de/themen/pflege/online-ratgeber-pflege/leistungen-der-pflegeversicherung/leistungen-im-ueberblick/wie-wird-die-vereinbarkeit-von-pflege-und-beruf-gefordert.html>

Praktikant

Ein Praktikant ist eine Person, die im Rahmen einer befristeten Tätigkeit praktische Kenntnisse und Erfahrungen in einem bestimmten Berufsfeld sammeln möchte, um sich auf eine zukünftige berufliche Tätigkeit vorzubereiten. Dies geschieht in der Regel außerhalb einer abgeschlossenen Berufsausbildung oder eines Studiums. Die rechtliche Einordnung und die damit verbundenen Rechte und Pflichten hängen stark von der Art des Praktikums ab, insbesondere davon, ob es sich um ein Pflichtpraktikum oder ein freiwilliges Praktikum handelt und ob es im Rahmen einer Schul-, Ausbildungs- oder Studienordnung stattfindet.^{1,2}

Abgrenzung zu anderen Beschäftigungsverhältnissen

Praktikanten sind grundsätzlich keine Arbeitnehmer im Sinne des Arbeitsrechts.^{1,2} Ein Praktikumsverhältnis kann jedoch im Einzelfall einer echten Anstellung ähneln, wenn die Arbeitsleistung im Vordergrund steht und der Ausbildungszweck nachrangig ist. In solchen Fällen kann der Praktikant auch Rechte eines Arbeitnehmers geltend machen, wie z.B. den Anspruch auf ein reguläres Gehalt und die Geltung der üblichen arbeitsrechtlichen Bestimmungen.^{3,4} Ein duales Studium, das eine Kombination aus Studium und praktischer Tätigkeit in einem Unternehmen darstellt, ist ebenfalls von einem reinen Praktikum abzugrenzen. Bei einem praxisintegrierten dualen Studium erhalten die Studierenden eine Vergütung und sind in der Regel vertraglich an das Unternehmen gebunden.^{5,6} Werkstudenten hingegen sind Arbeitnehmer, bei denen die entgeltliche Arbeitsleistung im Vordergrund steht, nicht die Ausbildung.³

Arten von Praktika

Es wird generell zwischen Pflichtpraktika und freiwilligen Praktika unterschieden:^{2,7}

Pflichtpraktika: Diese sind Teil einer schulischen, beruflichen oder akademischen Ausbildung und werden durch entsprechende Ordnungen oder Gesetze vorgeschrieben. Sie dienen primär dem Erwerb von Kenntnissen und Erfahrungen im Rahmen der Ausbildung.^{8,9}

Freiwillige Praktika: Diese werden von den Praktikanten eigeninitiativ absolviert, oft zur Berufsorientierung, zur Überbrückung von Wartezeiten oder zur Vertiefung von Kenntnissen.^{2,10}

Orientierungspraktika: Diese dienen der Berufswahl oder Studienorientierung und sind in der Regel auf eine Dauer von bis zu drei Monaten begrenzt.^{8,10,11}

Studien- oder ausbildungsbegleitende Praktika: Diese finden während des Studiums oder der Ausbildung statt und sind integraler Bestandteil des Lernprozesses.^{10,12}

Vorpraktika und Nachpraktika: Diese können vor Beginn einer Ausbildung oder nach Abschluss eines Studiums absolviert werden und weisen in der Regel keinen direkten Hochschulbezug auf.^{1,13,14}

Rechte von Praktikanten

Die Rechte von Praktikanten variieren je nach Art des Praktikums, sind aber generell im Berufsbildungsgesetz (BBiG), im Bürgerlichen Gesetzbuch (BGB), im Arbeitszeitgesetz (ArbZG) und im Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG) verankert.^{13,15,16}

Recht auf Ausbildung und Beschäftigung: Praktikanten haben das Recht auf eine sachgerechte Ausbildung und die Vermittlung praktischer Kenntnisse, die dem vereinbarten Ausbildungsziel entsprechen. Sie haben Anspruch darauf, in die betrieblichen Abläufe eingebunden zu werden und sinnvolle Aufgaben zu übernehmen.^{13,17}

Vergütung:

- Bei **Pflichtpraktika**, die für die Zulassung zu einer Ausbildung, einem Studium oder einer Prüfung erforderlich sind, besteht in der Regel **kein gesetzlicher Anspruch auf Vergütung**. Unternehmen können jedoch freiwillig eine Aufwandsentschädigung zahlen.^{8,12,18}
- Bei **freiwilligen Praktika** besteht unter bestimmten Voraussetzungen ein Anspruch auf Vergütung:⁸ * Ein Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn (derzeit 12,82 Euro pro Stunde, Stand Januar 2025) besteht, wenn das freiwillige Praktikum **länger als drei Monate** dauert.^{10,16,19} Dies gilt auch für freiwillige Praktika, die nach Abschluss einer Ausbildung oder eines Studiums absolviert werden.^{8,10} * Für freiwillige Praktika von **bis zu drei Monaten** besteht **kein automatischer Anspruch auf Mindestlohn**. Hier kann aber eine "angemessene Vergütung" vereinbart werden, oder eine freiwillige Aufwandsentschädigung gezahlt werden.^{7,8} * Für **Schülerpraktika** (insbesondere Orientierungspraktika) oder studienbegleitende Praktika von bis zu drei Monaten besteht ebenfalls **kein Mindestlohnanspruch**.^{10,12} * Unter 18-Jährige ohne abgeschlossene

Berufsausbildung haben in der Regel keinen Anspruch auf Mindestlohn, es sei denn, sie absolvieren ein Praktikum, das nachweislich dem Ausgleich von Benachteiligungen dient.²⁰ • Bei Praktika, die de facto als Arbeitsverhältnisse einzustufen sind, weil der Ausbildungszweck zurücktritt, besteht Anspruch auf ein übliches Arbeitnehmerentgelt.^{3,4}

Arbeitszeit: Praktikanten unterliegen grundsätzlich den Regelungen des Arbeitszeitgesetzes (ArbZG) und für Minderjährige dem Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG). Die tägliche Arbeitszeit sollte in der Regel acht Stunden nicht überschreiten, die wöchentliche Arbeitszeit 40 Stunden. Überstunden sind nur in Ausnahmefällen zulässig und sollten im Vertrag geregelt sein.^{12,15,16}

Urlaub:

• Praktikanten, die ein **freiwilliges Praktikum** absolvieren, haben grundsätzlich Anspruch auf Urlaub. Bei einer Fünf-Tage-Woche werden pro Monat 1,66 Urlaubstage gewährt, bei einer Sechs-Tage-Woche zwei Tage.^{12,16} Dies basiert auf den Regelungen des Bundesurlaubsgesetzes (BUrlG), sofern das BBiG anwendbar ist.¹³ • Bei **Pflichtpraktika** besteht in der Regel **kein gesetzlicher Urlaubsanspruch**, es sei denn, dies ist explizit im Praktikumsvertrag oder in der Ausbildungsordnung geregelt.^{12,18,21} • Für minderjährige Praktikanten gelten je nach Alter spezifische Urlaubsansprüche, die sich aus dem Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG) ergeben.^{12,15}

Pausen: Bei einer Arbeitszeit von mehr als 4,5 Stunden haben Praktikanten Anspruch auf Pausenzeiten. Bei mehr als sechs Stunden Arbeit sind mindestens 30 Minuten, bei über neun Stunden 45 Minuten vorgeschrieben.^{9,15,18}

Arbeitsschutz und Gesundheitsschutz: Praktikanten haben Anspruch auf einen sicheren Arbeitsplatz und Schutz vor Gefahren. Sie müssen über notwendige Sicherheitsvorkehrungen und den Umgang mit Arbeitsstoffen unterwiesen werden.^{13,15}

Praktikumszeugnis: Nach Beendigung des Praktikums besteht ein Anspruch auf ein schriftliches Praktikumszeugnis, das über die Dauer, Art und Führung des Praktikums Auskunft gibt.^{7,13}

Kündigung: Die Kündigung eines Praktikantenverhältnisses richtet sich nach der Art des Praktikums und den vertraglichen Vereinbarungen. In der Regel ist während der Probezeit eine Kündigung ohne Frist möglich. Danach können Kündigungsfristen gelten, die im Vertrag festgelegt sind.^{22,23} Bei Pflichtpraktika, die befristet sind, endet das Verhältnis oft automatisch mit Ablauf der vereinbarten Zeit.²²

Pflichten von Praktikanten

Praktikanten haben im Gegenzug für die Ausbildung und die gewonnenen Erfahrungen auch bestimmte Pflichten:^{13,15}

Pflicht zur Arbeitsleistung und Lernerfolg: Die Hauptpflicht des Praktikanten ist es, das vereinbarte Ausbildungsziel zu verfolgen und die ihm übertragenen Aufgaben nach bestem Wissen und Gewissen zu erledigen. Dies umfasst nicht nur reine Lernaufgaben, sondern auch unterstützende Tätigkeiten im betrieblichen Ablauf, solange der Ausbildungszweck nicht beeinträchtigt wird.^{13,17}

Persönliche Leistungserbringung: Die Arbeitsleistung muss persönlich erbracht werden.¹³

Einhaltung von Weisungen: Praktikanten sind verpflichtet, die Anweisungen und Weisungen des Praktikumsgebers zu befolgen, sofern diese rechtmäßig sind und den Rahmen der Ausbildung nicht sprengen.¹³

Sorgfaltspflicht: Sie müssen die ihnen anvertrauten Materialien und Betriebsmittel sorgfältig behandeln.

Geheimhaltungspflicht: Vertrauliche Informationen des Unternehmens dürfen nicht an Dritte weitergegeben werden.

Erscheinen am Arbeitsplatz: Regelmäßiges und pünktliches Erscheinen ist Pflicht. Bei Verhinderung ist der Arbeitgeber umgehend zu informieren.²⁴

Dauer des Praktikums

Es gibt keine gesetzliche Höchstdauer für ein Praktikum. Die Dauer wird im Praktikumsvertrag festgelegt und kann von wenigen Tagen bis zu einem Jahr oder länger reichen. Bei freiwilligen Praktika, die länger als drei Monate dauern, greifen jedoch oft die Regelungen des Mindestlohngesetzes. Mehrere aufeinanderfolgende Praktika beim selben Arbeitgeber im gleichen Bereich können als Kettenarbeitsverträge gelten und sind unzulässig.^{12,22,25}

Sozialversicherungspflicht

In der Regel sind Praktikanten nicht sozialversicherungspflichtig, solange das Praktikum einen klaren Ausbildungscharakter hat und die Arbeitsleistung nachrangig ist.¹⁷ Bei Pflichtpraktika und freiwilligen Praktika bis zu einer Dauer von drei Monaten, die nicht zur Berufsorientierung nach Abschluss einer Ausbildung oder eines Studiums dienen, entfallen in der Regel Sozialversicherungsbeiträge.^{10,22} Wenn jedoch ein Anspruch auf Mindestlohn besteht oder das Praktikum einem echten Arbeitsverhältnis ähnelt, können Sozialversicherungspflichten entstehen.²² Minderjährige Praktikanten und Studierende, die bestimmte Einkommensgrenzen nicht überschreiten, können unter Umständen über die Familienversicherung oder die studentische Krankenversicherung abgesichert sein.¹²

Beendigung des Praktikumsverhältnisses

Das Praktikumsverhältnis endet grundsätzlich mit Ablauf der vereinbarten Dauer.^{22,26} Eine vorzeitige Kündigung ist in der Regel möglich:^{21,22,23,26}

- Während der vereinbarten Probezeit kann das Verhältnis von beiden Seiten ohne Einhaltung von Fristen gelöst werden.^{16,22,24}
- Nach der Probezeit kann der Praktikant das Verhältnis unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von vier Wochen ordentlich kündigen.^{21,26}
- Eine Kündigung aus wichtigem Grund ist jederzeit für beide Seiten möglich.^{21,23,26}
- Bei Pflichtpraktika, die durch eine Ausbildungsordnung festgelegt sind, endet das Verhältnis oft automatisch mit deren Beendigung.²²

Ein Aufhebungsvertrag ist ebenfalls eine Möglichkeit zur vorzeitigen Beendigung in beiderseitigem Einvernehmen.²²

Quellen:

- FN 1: <https://de.wikipedia.org/wiki/Praktikum>
 FN 2: <https://www.handwerksblatt.de/betriebsfuehrung/praktikanten-im-betrieb-das-sagt-das-arbeitsrecht-1>
 FN 3: <https://www.ihk.de/darmstadt/produktmarken/recht-und-fair-play/arbeitsrecht/beschaefigungsformen/praktikum-2537982>
 FN 4: https://www.hensche.de/Arbeitsrecht_aktuell_Ist_der_Praktikant_ein_Arbeitnehmer_kann_er_einen_entsprechenden_Lohn_verlangen_LAG-Ba-Wue_5Sa45-07.html
 FN 5: https://de.wikipedia.org/wiki/Praxisintegrierter_dualer_Studiengang
 FN 6: <https://www.nussbaum.de/entdecken/themen/was-ist-ein-duales-studium-2450>
 FN 7: <https://rightmart.de/ratgeber/praktikum-rechte-und-pflichten-praktikanten>
 FN 8: <https://www.ausbildung.info/praktikum/praktikumsverguetung/mindestlohn-gesetz>
 FN 9: <https://arbeitsgeber.campusjaeger.de/hr-blog/praktikanten-beschaefigten>
 FN 10: <https://www.meinpraktikum.de/ratgeber/mindestlohn/praktikum/faq>
 FN 11: <https://karrierebibel.de/praktikanten-rechte/>
 FN 12: <https://www.meinpraktikum.de/ratgeber/bewerbung/praktikumsrecht>
 FN 13: <https://iuratio.de/journal/rechte-und-pflichten-fuer-praktikanten>
 FN 14: <https://www.anwalt.org/praktikum/>
 FN 15: <https://www.azubiyo.de/schuelerpraktikum/rechte-pflichten/>
 FN 16: <https://www.anwalt.de/rechtstipps/arbeitsrecht-welche-rechte-haben-praktikanten-195111.html>
 FN 17: <https://www.uni-marburg.de/de/fb21/erzwinst/studium/praktikum/dokumente/rechtlicherstatuspraktikanten.pdf/@@download/file/rechtlicherstatuspraktikanten.pdf>
 FN 18: <https://www.arbeitsrechtsiegen.de/artikel/praktikum-rechte-und-pflichten-des-arbeitgebers/>
 FN 19: <https://www.azubiyo.de/azubi-wissen/praktikum-mindestlohn/>
 FN 20: <https://www.absolventa.de/karriereguide/arbeitsrecht/mindestlohn-praktikum>
 FN 21: <https://www.berufsstart.de/karriere/praktikum/gesetzliche-rahmenbedingungen.php>
 FN 22: <https://www.twin.win/blog/praktikantenvertrag-tipps-und-hinweise-fur-hr-und-arbeitgeber>
 FN 23: <https://www.xn--avr-wrtemberg-ksb.de/%C2%A7-13-beendigung-des-praktikumsverhaeltnisses/>
 FN 24: <https://www.arbeitsvertrag.org/praktikum/>
 FN 25: <https://www.srf.ch/sendungen/kassensturz-espresso/services/arbeitsrecht-ihre-rechte-als-praktikantin-als-praktikant>
 FN 26: https://www.personalzentrum.de/arbeitsrecht/anmerkungen_zu_den_klauseln_im_praktikantenvertrag.html

Fazit/Praxistipps für Arbeitgeber

Praktikumsvertrag klar gestalten: Ein schriftlicher Praktikumsvertrag ist unerlässlich, um die Rechte und Pflichten beider Seiten von Anfang an klar zu definieren. Er sollte Details wie die Dauer des Praktikums, den

Tätigkeitsbereich, die vereinbarte Vergütung (falls zutreffend), die Arbeitszeiten und die Probezeit regeln.^{1,2,3} Bei freiwilligen Praktika, die drei Monate überschreiten, ist ein schriftlicher Vertrag ohnehin verpflichtend.³

Mindestlohn beachten: Seit 2015 gibt es in einen gesetzlichen Mindestlohn, der grundsätzlich auch für Praktikanten gilt.^{4,5,6} Ausnahmen bestehen für Pflichtpraktika, die im Rahmen von Studium oder Ausbildung vorgeschrieben sind, sowie für Orientierungspraktika oder Praktika, die kürzer als drei Monate dauern und sich auf die berufliche Ausbildung beziehen.^{3,5,7,8} Informieren Sie sich über die jeweils geltende Mindestlohnhöhe, die regelmäßig angepasst wird.^{6,7}

Arbeitszeit und Pausen einhalten: Die Arbeitszeit für Praktikanten unterliegt dem Arbeitszeitgesetz und, falls minderjährig, dem Jugendarbeitsschutzgesetz.^{8,9,10,11,12,13,14} Für volljährige Praktikanten gilt in der Regel eine maximale Arbeitszeit von 8 Stunden pro Tag bzw. 40 Stunden pro Woche. Minderjährige haben unter Umständen kürzere maximale Arbeitszeiten und Schutzbestimmungen bezüglich Nacht- und Wochenendarbeit.^{10,12,13} Achten Sie auf die vorgeschriebenen Pausenzeiten.^{9,10,12}

Fristlose Kündigung nur aus wichtigem Grund: Eine ordentliche Kündigung mit vierwöchiger Frist ist für Arbeitgeber in der Regel nicht möglich, da Praktika befristet sind.^{8,9,11} Eine fristlose Kündigung ist nur bei Vorliegen eines schwerwiegenden Grundes zulässig.⁹ Während der Probezeit ist eine Kündigung ohne Einhaltung einer Frist möglich, sofern dies vertraglich vereinbart wurde.^{11,15}

"Scheinpraktika" vermeiden: Achten Sie darauf, dass das Praktikum tatsächlich dem Erwerb von Kenntnissen und Erfahrungen dient und nicht primär zur Erbringung von Arbeitsleistung für das Unternehmen genutzt wird.^{8,11,14,16,17} Andernfalls kann ein Anstellungsverhältnis begründet werden, mit entsprechenden Lohnansprüchen für den Praktikanten.¹⁷

Urlaubsanspruch prüfen: Während Pflichtpraktikanten in der Regel keinen Urlaubsanspruch haben, gelten für freiwillige Praktikanten die Regelungen des Bundesurlaubsgesetzes.^{9,11,12,18} Bei einer Fünf-Tage-Woche stehen ihnen üblicherweise 2 Tage pro Monat zu, sofern das Praktikum mindestens vier Wochen dauert und der Beginn auf den ersten Werktag des Monats fällt.^{8,18}

Sozialversicherungspflicht klären: Ob Sozialversicherungsbeiträge anfallen, hängt von der Art des Praktikums und der Höhe der Vergütung ab.^{11,14} Bei Pflichtpraktika sind Studierende oft von der Rentenversicherung befreit, während bei freiwilligen und geringfügigen Praktika in der Regel Versicherungspflicht besteht.¹⁴

Unfallversicherung abschließen: Arbeitgeber sind verpflichtet, Praktikanten über die betriebliche Unfallversicherung abzusichern.^{18,19}

Praktikumszeugnis ausstellen: Obwohl nicht explizit in allen Quellen erwähnt, ist es gängige Praxis und empfehlenswert, Praktikanten am Ende des Praktikums ein qualifiziertes Praktikumszeugnis auszustellen.⁹ Dies dient der Dokumentation der erworbenen Kenntnisse und Erfahrungen.

Positive Praktikumskultur schaffen: Ein gut geführtes Praktikum bietet nicht nur dem Praktikanten eine Lernchance, sondern auch dem Unternehmen die Möglichkeit, potenzielle zukünftige Mitarbeiter frühzeitig kennenzulernen und sich als attraktiver Arbeitgeber zu präsentieren.^{8,18} Ein positives Praktikumserlebnis kann zu Weiterempfehlungen und einer positiven Wahrnehmung des Unternehmens beitragen.⁸

Quellen:

FN 1: <https://www.liesegang-partner.de/mustervertraege/arbeitsrecht/arbeitsvertraege/praktikumsvertraege/praktikantenvertrag-unentgeltlich>

FN 2: <https://www.gehaltsvergleich.com/karriere/vorlagen-arbeitgeber/praktikantenvertrag>

FN 3: <https://www.twin.win/blog/praktikantenvertrag-tipps-und-hinweise-fur-hr-und-arbeitgeber>

FN 4: <https://www.praktikum.info/karrieremagazin/gehalt/mindestlohn-praktikum>

FN 5: <https://www.azubiyo.de/azubi-wissen/praktikum-mindestlohn/>

FN 6: <https://www.absolventa.de/karriereguide/arbeitsrecht/mindestlohn-praktikum>

FN 7: <https://www.meinpraktikum.de/ratgeber/mindestlohn/praktikum/faq>

FN 8: <https://arbeitsgeber.campusjaeger.de/hr-blog/praktikanten-beschaeftigen>

FN 9: <https://www.meinpraktikum.de/ratgeber/bewerbung/praktikumsrecht>

FN 10: <https://www.praktikumsstellen.de/praktikum-ratgeber/die-arbeitszeiten-im-praktikum-so-lange-duerfen-praktikanten-wirklich-arbeiten.html>

FN 11: <https://www.anwalt.de/rechtstipps/arbeitsrecht-welche-rechte-haben-praktikanten-195111.html>

FN 12: https://www.ihk-siegen.de/fileadmin/user_upload/Ausbildung_Fortbildung_Duales_Studium/Ausbildung_Unterlagen/DIHK_Leitfaden_Schuelerpraktikum.pdf

FN 13: <https://www.azubiyo.de/schuelerpraktikum/arbeitszeiten/>

FN 14: <https://www.handwerksblatt.de/betriebsfuehrung/praktikanten-im-betrieb-das-sagt-das-arbeitsrecht-1>

FN 15: <https://www.anwalt.org/praktikum/>

FN 16: <https://www.srf.ch/sendungen/kassensturz-espresso/services/arbeitsrecht-ihre-rechte-als-praktikantin-als-praktikant>

FN 17: <https://www.weka.de/unternehmensfuehrung/so-sichern-sie-ein-praktikum-rechtlich-ab/>

FN 18: <https://www.arbeitsrechtsiegen.de/artikel/praktikum-rechte-und-pflichten-des-arbeitgebers/>

FN 19: <https://www.ostjob.ch/ratgeber/artikel/330/arbeitsrechtliche-regelungen-im-praktikum>

Probezeit

Die Probezeit ist eine vertraglich vereinbarte Anfangsphase eines Arbeitsverhältnisses, die es beiden Seiten ermöglicht, sich gegenseitig zu prüfen und festzustellen, ob die Zusammenarbeit passt^{1,2,3,4}. Sie ist keine gesetzliche Pflicht, muss aber im Arbeitsvertrag schriftlich festgehalten werden^{2,3,5,6}. Die Probezeit dient der Erprobung des Arbeitnehmers hinsichtlich seiner Qualifikation, Eignung und seines Verhaltens im Unternehmen^{1,4,7}. Gleichzeitig kann der Arbeitnehmer die Probezeit nutzen, um zu beurteilen, ob der Arbeitgeber und die Arbeitsbedingungen seinen Vorstellungen entsprechen^{1,5}.

Dauer der Probezeit

Die gesetzliche Höchstdauer für eine Probezeit beträgt sechs Monate^{1,3,6,8,9,10}. Diese Frist kann vertraglich auch unterschritten werden, beispielsweise auf drei Monate^{5,10}. Eine Verlängerung der Probezeit ist grundsätzlich nur mit Zustimmung des Arbeitnehmers möglich, es sei denn, es gab einen wichtigen Grund wie eine längere Krankheit, die eine ausreichende Erprobung verhinderte^{2,3}. Wenn im Arbeitsvertrag eine Probezeit von mehr als sechs Monaten vereinbart wird, bleibt die Vereinbarung zwar wirksam, aber ab dem siebten Monat gelten die regulären Kündigungsfristen^{1,8}. Für Berufsausbildungen gelten gesonderte Regelungen: Die Probezeit muss mindestens einen Monat und darf höchstens vier Monate dauern^{6,8,11}.

Kündigung in der Probezeit

Während der Probezeit können sowohl Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis mit einer Frist von zwei Wochen kündigen^{1,3,8,9,10,12,13,14,15,16}. Diese Kündigungsfrist ist im § 622 Absatz 3 des Bürgerlichen Gesetzbuches (BGB) festgelegt^{8,9,13,15}. Anders als bei einer regulären Anstellung kann die Kündigung in der Probezeit zu jedem beliebigen Tag erfolgen und muss nicht zwingend auf den 15. oder das Monatsende fallen^{1,9}. Ein Kündigungsgrund muss während der Probezeit nicht angegeben werden, was dem Arbeitgeber eine besondere Flexibilität bei der Beurteilung des Arbeitnehmers einräumt^{12,14}. Das Kündigungsschutzgesetz (KSchG) greift erst nach sechs Monaten ununterbrochener Betriebszugehörigkeit, weshalb es während der Probezeit in der Regel keine Anwendung findet^{1,6,7,8}.

Ausnahmen von der verkürzten Kündigungsfrist können durch Tarifverträge geregelt sein^{1,8}. Auch kann es sein, dass längere Kündigungsfristen, die im Arbeitsvertrag vereinbart wurden, bereits während der Probezeit gelten, wenn dies klar formuliert ist². Eine fristlose Kündigung ist aus wichtigem Grund weiterhin möglich⁸. Besondere Personengruppen wie Schwangere genießen jedoch bereits ab dem ersten Tag des Arbeitsverhältnisses Kündigungsschutz⁶.

Rechte und Pflichten in der Probezeit

Trotz der erleichterten Kündigungsmöglichkeiten haben Arbeitnehmer während der Probezeit grundsätzlich die gleichen Rechte und Pflichten wie regulär beschäftigte Arbeitnehmer¹¹. Dazu gehören ein Anspruch auf Entgelt, Urlaub und die Einhaltung von Arbeitsschutzbestimmungen¹¹. Arbeitnehmer haben auch während der Probezeit Anspruch auf anteiligen Urlaub^{4,7,17}. Der Urlaubsanspruch errechnet sich taggenau basierend auf dem Jahresurlaub¹⁷.

Eine Besonderheit ist das "Einfühlungsverhältnis" oder "Probearbeiten", das einer Probezeit vorausgeht. Hierbei handelt es sich um einen ersten, meist kurzen und unbezahlten Kontakt ohne Arbeitsvertrag, bei dem noch keine Arbeitspflichten bestehen^{4,8}.

Sonderregelungen

Für bestimmte Arbeitnehmergruppen bestehen auch während der Probezeit besondere Schutzbestimmungen. Dazu zählen Schwangere, die vom ersten Tag an Kündigungsschutz genießen, sowie Auszubildende, für die eine gesetzlich vorgeschriebene Mindest- und Höchstdauer der Probezeit gilt^{6,10,11}. Schwerbehinderte Arbeitnehmer haben besonderen Kündigungsschutz, der jedoch in der Regel ebenfalls erst nach Ablauf der sechsmonatigen Wartezeit greift, wobei es hierzu auch neuere Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs gibt^{2,6}.

Ein wichtiger Unterschied besteht zwischen der Probezeit und der Wartezeit für das Kündigungsschutzgesetz. Die Probezeit ist die vertraglich vereinbarte Erprobungsphase, während die Wartezeit die sechsmonatige Mindestdauer des Arbeitsverhältnisses ist, bevor der allgemeine Kündigungsschutz greift⁹.

Mitwirkung des Betriebsrats

Besonders bei Einstellungen und Kündigungen während der Probezeit muss der Arbeitgeber den Betriebsrat beteiligen. Dies geschieht durch die Anhörung des Betriebsrats vor Ausspruch einer Kündigung^{8,11}. Eine fehlerhafte oder unterlassene Anhörung kann die Kündigung unwirksam machen^{8,11}.

Quellen:

FN 1: <https://www.hrworks.de/lexikon/probezeit/>
 FN 2: <https://www.finanztip.de/probezeit-arbeitsrecht/>
 FN 3: <https://www.arbeitsvertrag.org/probezeit/>
 FN 4: <https://www.spendit.de/magazin/gesetzliche-probezeit/>
 FN 5: <https://www.absolventa.de/karriereguide/vertragsarten/probezeit>
 FN 6: <https://www.jurapartner.de/kennen-sie-ihre-rechte-in-der-probezeit/>
 FN 7: https://www.hensche.de/Rechtsanwalt_Arbeitsrecht_Handbuch_Probezeit.html
 FN 8: https://www.sns-anwaelte.de/Die-Probezeit-im-Arbeitsverhaeltnis_722.aspx
 FN 9: <https://www.wbs.legal/arbeitsrecht/kuendigung/kuendigung-probezeit/>
 FN 10: <https://www.personio.de/hr-lexikon/probezeit/>
 FN 11: <https://factorialhr.de/blog/kuendigung-in-der-probezeit/>
 FN 12: <https://www.allianz.de/recht-und-eigentum/rechtsschutzversicherung/arbeitsrecht/kuendigung-probezeit/>
 FN 13: https://www.gesetze-im-internet.de/bgb/_622.html
 FN 14: https://www.haufe.de/personal/arbeitsrecht/wie-arbeitgeber-in-der-probezeit-kuendigen-koennen_76_173340.html
 FN 15: <https://www.personio.de/hr-lexikon/kuendigungsfrist-probezeit/>
 FN 16: <https://www.afa-anwalt.de/arbeitsrecht-ratgeber/kuendigung/kuendigungsfrist-arbeitsvertrag/>
 FN 17: <https://www.mws-arbeitsrecht.de/probezeit/>

Fazit/Praxistipps für Arbeitgeber

Vereinbaren Sie die Probezeit explizit im Arbeitsvertrag: Eine Probezeit muss vertraglich festgehalten sein, um rechtlich wirksam zu sein. Ohne diese schriftliche Vereinbarung gelten die regulären Kündigungsfristen und der allgemeine Kündigungsschutz greift sofort.^{1,2,3,4,5}

Nutzen Sie die Probezeit für eine umfassende Beurteilung: Die ersten Monate dienen dazu, die fachliche und menschliche Eignung des neuen Mitarbeiters für das Unternehmen und das Team zu prüfen.^{5,6} Zeigen Sie Initiative, indem Sie klare Ziele definieren und regelmäßiges Feedback anbieten, um eine fundierte Einschätzung zu ermöglichen.⁷

Führen Sie regelmäßige Feedbackgespräche: Geplante und informelle Gespräche helfen dabei, Erwartungen abzugleichen, potenzielle Probleme frühzeitig zu erkennen und dem Mitarbeiter Entwicklungsmöglichkeiten aufzuzeigen. Dies fördert eine vertrauensvolle Zusammenarbeit und kann Missverständnisse vermeiden.^{4,7,8}

Einarbeitung und Integration aktiv gestalten: Sorgen Sie für eine strukturierte Einarbeitung und fördern Sie die Integration des neuen Mitarbeiters in das bestehende Team und die Unternehmenskultur.^{4,9}

Beachten Sie die verkürzte Kündigungsfrist: Während der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist für beide Seiten in der Regel zwei Wochen und kann zu jedem beliebigen Tag erfolgen.^{10,11,12,13,14} Diese Frist darf nicht vertraglich weiter verkürzt werden.¹⁰

Kündigung muss schriftlich erfolgen: Eine Kündigung, auch während der Probezeit, muss zwingend schriftlich erfolgen, um rechtswirksam zu sein.¹⁰ Stellen Sie sicher, dass die Kündigung dem Arbeitnehmer innerhalb der vereinbarten Probezeit zugeht.¹⁰

Keine Willkür bei Kündigungen: Auch wenn während der Probezeit in der Regel keine Gründe für eine Kündigung genannt werden müssen, darf diese nicht willkürlich, sittenwidrig oder diskriminierend erfolgen.^{12,15} Achten Sie darauf, keine Verstöße gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) zu begehen.¹⁵

Sonderfälle beachten (z. B. Schwangerschaft, Schwerbehinderung): Bestimmte Personengruppen genießen auch während der Probezeit besonderen Kündigungsschutz. Dazu gehören Schwangere, die bis vier Monate nach der Entbindung geschützt sind, und unter bestimmten Voraussetzungen auch Schwerbehinderte.^{11,12,16} Informieren Sie sich über die spezifischen Schutzrechte dieser Gruppen.^{11,16}

Betriebsrat informieren: Wenn ein Betriebsrat im Unternehmen existiert, muss dieser vor jeder Kündigung ordnungsgemäß informiert und angehört werden, auch bei einer Kündigung während der Probezeit.^{13,15,17}

Urlaubsanspruch berücksichtigen: Mitarbeiter haben auch während der Probezeit Anspruch auf anteiligen Urlaub. Bei einer Kündigung in der Probezeit muss dieser Resturlaub gewährt oder finanziell abgegolten werden.^{1,2,3,12,14,17}

Maximale Dauer der Probezeit beachten: Die gesetzlich maximal zulässige Dauer der Probezeit beträgt sechs Monate.^{1,2,3,5,17,18} Eine Verlängerung über diesen Zeitraum hinaus ist nicht möglich.^{15,17} Eine Verkürzung der Probezeit ist möglich, verkürzt aber nicht den allgemeinen Kündigungsschutz, der ohnehin erst nach sechs Monaten greift.³

Nach der Probezeit: Wenn weder Arbeitgeber noch Arbeitnehmer kündigen, geht das Arbeitsverhältnis nach Ablauf der vereinbarten Probezeit automatisch in ein reguläres Arbeitsverhältnis über.^{6,14} Ab diesem Zeitpunkt gelten die regulären Kündigungsfristen und der allgemeine Kündigungsschutz.^{2,3,9,10,12,19}

Quellen:

FN 1: <https://www.rechtsanwalt-bongard.de/rechtstipps/probezeit-rechte-und-pflichten-waehrend-der-erprobungsphase>

FN 2: <https://www.finanztip.de/probezeit-arbeitsrecht/>

FN 3: <https://www.mws-arbeitsrecht.de/probezeit/>

FN 4: <https://www.rechtaktuell.org/rechtsgebiete/arbeitsrecht/probezeit-im-arbeitsrecht-rechte-pflichten-und-wichtige-tipps-fuer-arbeitnehmer-und-arbeitgeber/>

FN 5: <https://factorialhr.de/blog/probezeit/>

FN 6: <https://www.business-wissen.de/hb/probezeit-rechte-und-pflichten-von-arbeitgebern/>

FN 7: <https://kuepper-kollegen.de/die-bedeutung-der-probezeit-im-arbeitsvertrag/>

FN 8: <https://www.absolventa.de/karriereguide/vertragsarten/probezeit>

FN 9: <https://unique-personal.de/wissenswertes/blog/probezeit-meistern>

FN 10: <https://www.allianz.de/recht-und-eigentum/rechtsschutzversicherung/arbeitsrecht/kuendigung-probezeit/>

FN 11: <https://www.wbs.legal/arbeitsrecht/kuendigung/kuendigung-probezeit/>

FN 12: <https://www.personio.de/hr-lexikon/probezeit/>

FN 13: <https://www.personio.de/hr-lexikon/probezeit-kuendigung/>

FN 14: <https://lebenslauf.com/ratgeber/die-probezeit>

FN 15: <https://www.twin.win/blog/kundigung-in-der-probezeit-das-mussen-arbeitgeber-wissen>

FN 16: <https://factorialhr.de/blog/kuendigung-in-der-probezeit/>

FN 17: <https://www.firma.de/unternehmensfuehrung/probezeit-was-arbeitgeber-wissen-muessen/>

FN 18: <https://www.anwalt.de/rechtstipps/die-probezeit-wieso-sie-eine-chance-fuer-beide-seiten-darstellt-216990.html>

FN 19: <https://www.youtube.com/watch?v=SWFLMCOeDEw>

Prozessbeschäftigung

Prozessbeschäftigung bezeichnet die vorübergehende Fortsetzung oder Wiederaufnahme der Beschäftigung eines Arbeitnehmers während eines laufenden arbeitsgerichtlichen Verfahrens, das die Fortdauer des Arbeitsverhältnisses betrifft. Dies geschieht typischerweise, wenn die Wirksamkeit einer Kündigung angefochten wird. Ziel ist es, die Arbeitsleistung und die damit verbundene Vergütung bis zur rechtskräftigen Entscheidung des Gerichts aufrechtzuerhalten oder wiederherzustellen^{1,2}.

Erscheinungsformen

Die Prozessbeschäftigung kann in zwei Hauptformen auftreten:

Einvernehmliche Vereinbarung: Arbeitgeber und Arbeitnehmer einigen sich auf eine vorläufige Weiterbeschäftigung für die Dauer des Rechtsstreits. Diese Vereinbarung wird oft befristet bis zum rechtskräftigen Abschluss des Verfahrens und erfolgt "ohne Präjudiz" für den Ausgang des Prozesses, d.h., sie stellt keine Vorentscheidung über die Rechtmäßigkeit der Kündigung dar. Häufig werden Klauseln zur Anrechnung gezahlter Vergütung auf spätere Ansprüche vereinbart¹.

Gerichtliche Anordnung: Unabhängig von einer Einigung kann ein Gericht die vorläufige Weiterbeschäftigung anordnen. Dies geschieht durch einen gerichtlichen Titel, der die Beschäftigungspflicht bis zur Entscheidung in der Hauptsache durchsetzt¹.

Zweck und Bedeutung für Arbeitgeber und Arbeitnehmer

Für Arbeitgeber dient die Prozessbeschäftigung primär dazu, das Risiko des Annahmeverzugs zu minimieren^{3,4}. Verliert der Arbeitgeber einen Kündigungsschutzprozess, muss er dem Arbeitnehmer unter Umständen den gesamten Lohn für die Zeit nach Ausspruch der Kündigung nachzahlen, ohne eine Arbeitsleistung erhalten zu haben. Durch die Prozessbeschäftigung erhält der Arbeitgeber die Arbeitsleistung und kann so Lohnnachzahlungen vermeiden oder reduzieren. Nimmt der Arbeitnehmer ein zumutbares Angebot zur Prozessbeschäftigung an, gilt dies als Gegenleistung für die Vergütung, und der Annahmeverzugslohn wird entsprechend gemindert^{4,5,6}.

Für Arbeitnehmer ermöglicht die Prozessbeschäftigung, auch während eines laufenden Rechtsstreits weiterhin Einkommen zu erzielen und ihrer beruflichen Tätigkeit nachzugehen. Sie kann dazu beitragen, die soziale und berufliche Integration aufrechtzuerhalten¹.

Rechtliche Rahmenbedingungen und Gestaltung

Befristung: Die Prozessbeschäftigung ist in der Regel zeitlich befristet. Das Ende wird üblicherweise mit dem rechtskräftigen Abschluss des Verfahrens festgelegt. Die Befristung muss klar und eindeutig formuliert sein, um Missverständnisse zu vermeiden. Ein sachlicher Grund für die Befristung ist erforderlich und liegt in der prozessualen Unsicherheit bezüglich des Fortbestands des Arbeitsverhältnisses^{1,7}. Gemäß § 14 Abs. 1 Nr. 8 TzBfG kann ein gerichtlicher Vergleich als sachlicher Grund für eine Befristung dienen⁴.

Schriftform: Ein Prozessarbeitsverhältnis sollte schriftlich vereinbart werden, um Klarheit über die Bedingungen zu schaffen und die Einhaltung des Schriftformerfordernisses gemäß § 14 Abs. 4 TzBfG zu gewährleisten. Wird gegen das Schriftformgebot verstoßen, kann die Befristung unwirksam sein, was zur Folge haben kann, dass ein unbefristetes Arbeitsverhältnis entsteht^{4,8}.

Unterscheidung zur Weiterbeschäftigung: Prozessbeschäftigung ist nicht mit einer gerichtlich angeordneten Weiterbeschäftigung gleichzusetzen. Letztere wird unabhängig von einer freiwilligen Vereinbarung nach einem Gerichtsbeschluss durchgesetzt^{2,6}.

Abgrenzung zur Annahmeverzugsvergütung: Während des Zeitraums der Prozessbeschäftigung erhält der Arbeitnehmer die vereinbarte Vergütung. Falls der Kündigungsschutzprozess zugunsten des Arbeitnehmers endet, wird die in der Prozessbeschäftigung gezahlte Vergütung in der Regel auf den Annahmeverzugslohn angerechnet, um Doppelzahlungen zu vermeiden^{1,4,7}. § 615 Satz 2 BGB und § 11 KSchG regeln die Anrechnung von Ersparnissen oder anderweitigem Erwerb auf den Annahmeverzugslohn⁴.

Zumutbarkeit des Angebots: Das Angebot einer Prozessbeschäftigung muss für den Arbeitnehmer zumutbar sein. Bei verhaltensbedingten Kündigungen, insbesondere fristlosen, kann die Weiterbeschäftigung oft als unzumutbar angesehen werden, es sei denn, der Arbeitnehmer hat selbst eine gerichtliche Weiterbeschäftigung beantragt. Bei betriebs- oder personenbedingten Kündigungen ist die vorläufige Weiterbeschäftigung in der Regel zumutbar^{1,4,9,10}.

Risiken und Besonderheiten

Vertragsgestaltung: Die genaue vertragliche Ausgestaltung entscheidet, ob lediglich das bestehende Arbeitsverhältnis faktisch fortgesetzt wird oder ob ein eigenständiges, befristetes Prozessarbeitsverhältnis entsteht¹.

Folgen bei Ablehnung: Lehnt ein Arbeitnehmer ein ihm zumutbares Angebot zur Prozessbeschäftigung ab, kann dies dazu führen, dass ein möglicher Annahmeverzugslohn um den Verdienst gemindert wird, den er durch die Annahme des Angebots hätte erzielen können^{4,6}.

Fehlende Ansprüche: Während der Prozessbeschäftigung gelten oft nicht die regulären Ansprüche wie Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall oder an Feiertagen. Diese Ansprüche können erst entstehen, wenn das Arbeitsverhältnis endgültig als fortbestehend erklärt wird².

Widerspruch zur Kündigungsbegründung: Ein Angebot zur Prozessbeschäftigung darf nicht im Widerspruch zur Begründung der ausgesprochenen Kündigung stehen¹⁰.

Unwirksamkeit der Befristung: Wenn die Befristung unwirksam ist, kann dies zur Folge haben, dass ein unbefristetes Arbeitsverhältnis vorliegt, selbst wenn die ursprüngliche Kündigung wirksam war^{8,11}.

Quellen:

FN 1: <https://www.mtrlegal.com/wiki/prozessbeschaeftigung/>

FN 2: <https://abfindungshero.de/prozessarbeitsverhaeltnis/>

FN 3: <https://www.etl-rechtsanwaelte.de/stichworte/arbeitsrecht/prozessbeschaeftigung>

FN 4: <https://www.aclanz.de/wp-content/uploads/2012/03/AuA-3-12-144-146.pdf>

FN 5: <https://www.fachanwalt.de/ratgeber/prozessbeschaeftigung-und-weiterbeschaeftigung-im-rahmen-einer-kuendigungs-schutzklage>

FN 6: https://www.hensche.de/Rechtsanwalt_Arbeitsrecht_Handbuch_Weiterbeschaeftigung.html

FN 7: <https://www.mtrlegal.com/wiki/prozessarbeitsverhaeltnis/>

FN 8: <https://www.hrm.de/die-prozessbeschaeftigung-ein-allheilmittel/>

FN 9: <https://www.mws-arbeitsrecht.de/urteil/prozessbeschaeftigung-kann-arbeitgeberkuendigung-in-frage-stellen/>

FN 10: <https://www.esche.de/news-wissen/esche-blog/das-prozessarbeitsverhaeltnis-als-wunderwaffe-im-kuendigungsschutzprozess>

FN 11: <https://rightmart.de/ratgeber/weiterbeschaeftigungsanspruch>

Fazit/Praxistipps für Arbeitgeber im Zusammenhang mit Prozessbeschäftigung

Angebot einer Prozessbeschäftigung: Bieten Sie dem Arbeitnehmer während des laufenden Kündigungsschutzprozesses eine befristete Weiterbeschäftigung an. Dies kann das Risiko reduzieren, im Falle einer gerichtlich festgestellten Unwirksamkeit der Kündigung zur Nachzahlung von Lohn verpflichtet zu sein, ohne eine Arbeitsleistung erhalten zu haben.^{1,2,3,4,5}

Schriftliche Dokumentation des Angebots: Formulieren Sie das Angebot zur Prozessbeschäftigung schriftlich und präzise. Dies dient als Nachweis für das Angebot und die darin enthaltenen Konditionen.³

Prüfung der Zumutbarkeit: Stellen Sie sicher, dass das Angebot zur Prozessbeschäftigung für den Arbeitnehmer zumutbar ist. Die Zumutbarkeit richtet sich nach den Umständen des Einzelfalls, wie z. B. der Art der Tätigkeit, den Arbeitsbedingungen oder vertraglichen Vereinbarungen. Bei verhaltensbedingten Kündigungen ist die Weiterbeschäftigung oft unzumutbar.^{1,6}

Klare Konditionen definieren: Legen Sie die Dauer, die Tätigkeit, den Arbeitsort und die Vergütung der Prozessbeschäftigung klar fest. Dies kann auch von den ursprünglichen Vertragsbedingungen abweichen, solange das Angebot zumutbar ist.^{4,6}

Informieren über Konsequenzen bei Ablehnung: Weisen Sie den Arbeitnehmer darauf hin, dass die Ablehnung eines zumutbaren Angebots zur Prozessbeschäftigung dazu führen kann, dass er seinen Anspruch auf Annahmeverzugslohn für die Dauer des Prozesses verliert oder dieser sich reduziert.^{3,4,7}

Abgrenzung zur gerichtlichen Weiterbeschäftigung: Verstehen Sie den Unterschied zwischen einer freiwilligen Prozessbeschäftigung durch den Arbeitgeber und einer gerichtlichen Anordnung zur Weiterbeschäftigung. Nur die gerichtliche Anordnung ist für den Arbeitgeber bindend.³

Strategische Überlegung: Wägen Sie ab, ob eine Prozessbeschäftigung in der jeweiligen Situation strategisch sinnvoll ist. Insbesondere wenn der Arbeitnehmer das Angebot ablehnt, kann dies für den Arbeitgeber vorteilhaft sein, da er so unter Umständen Annahmeverzugslohn vermeiden kann.⁴

Vermeidung von Annahmeverzug: Durch ein korrekt angebotenes und ggf. angenommenes Prozessbeschäftigungsverhältnis vermeiden Sie das Risiko des Annahmeverzugs, bei dem Sie Lohn zahlen müssen, ohne eine Arbeitsleistung zu erhalten.^{1,3,4}

Untersuchung der Arbeitswilligkeit bei Ablehnung: Wenn der Arbeitnehmer das Angebot ablehnt, prüfen Sie, ob hierdurch sein Leistungswille und somit sein Anspruch auf Annahmeverzugslohn entfällt.⁷

Umgang mit neuen Verträgen: Eine Prozessbeschäftigung wird oft auf Basis eines neuen, befristeten Vertrags angeboten, der während des Prozesses gilt.³

Quellen:

FN 1: <https://www.mws-arbeitsrecht.de/urteil/prozessbeschaeftigung-kann-arbeitgeberkuendigung-in-frage-stellen/>

FN 2: <https://ziefle.law/blog/weiterbeschaeftigung-eines-arbeitnehmers-trotz-kuendigung/>

FN 3: <https://abfindungshero.de/prozessarbeitsverhaeltnis/>

FN 4: <https://www.aclanz.de/wp-content/uploads/2012/03/AuA-3-12-144-146.pdf>

FN 5: <https://www.fachanwalt.de/ratgeber/prozessbeschaeftigung-und-weiterbeschaeftigung-im-rahmen-einer-kuendigungs-schutzklage>

FN 6: <https://www.esche.de/news-wissen/esche-blog/das-prozessarbeitsverhaeltnis-als-wunderwaffe-im-kuendigungsschutzprozess>

FN 7: <https://www.verband-deutscher-anwaelte.de/prozessbeschaeftigungen-ablehnen-welche-risiken-fuehrungskraefte-ein-gehen/>

Regelungsabrede

Eine Regulationsabrede ist eine Vereinbarung, die zwischen einem Arbeitgeber und einem Betriebsrat getroffen wird. Sie dient dazu, betriebliche Angelegenheiten zu regeln, die nicht zwingend durch eine formelle Betriebsvereinbarung niedergeschrieben werden müssen^{1,2,3}. Im Gegensatz zur Betriebsvereinbarung hat die Regulationsabrede keine direkte, normative Wirkung auf die einzelnen Arbeitsverhältnisse der Arbeitnehmer. Das bedeutet, dass die Regelungen einer Abrede nicht unmittelbar und zwingend für die Beschäftigten gelten^{1,4,5}. Vielmehr entfaltet die Regulationsabrede ihre Wirkung primär im Verhältnis zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat^{3,6,7}.

Unterschied zur Betriebsvereinbarung

Der Hauptunterschied zur Betriebsvereinbarung liegt in der fehlenden Normwirkung. Während eine Betriebsvereinbarung unmittelbar und zwingend Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis regelt und somit Gesetzeskraft im Betrieb hat (§ 77 Abs. 4 BetrVG), bindet eine Regulationsabrede nur die Parteien, die sie abgeschlossen haben: den Arbeitgeber und den Betriebsrat^{3,4,7}. Um die Inhalte einer Regulationsabrede auf die einzelnen Arbeitsverhältnisse anzuwenden, muss der Arbeitgeber diese gesondert umsetzen. Dies kann beispielsweise durch den Abschluss von Individualvereinbarungen mit den Arbeitnehmern oder durch Weisungen erfolgen, sofern diese im Rahmen des Weisungsrechts des Arbeitgebers liegen⁸.

Eine weitere Unterscheidung ist die Form. Eine Betriebsvereinbarung muss schriftlich abgeschlossen werden (§ 77 Abs. 1 BetrVG^{2,6}), während eine Regulationsabrede grundsätzlich formfrei, also auch mündlich, getroffen werden kann^{1,7}. Dennoch wird aus Beweisgründen dringend empfohlen, auch Regulationsabreden schriftlich zu fixieren, beispielsweise in Form einer Aktennotiz, die von beiden Seiten unterzeichnet wird^{1,2}.

Schließlich kann eine Regulationsabrede auch Bereiche erfassen, die durch Tarifverträge geregelt sind. Dies ist bei Betriebsvereinbarungen nur eingeschränkt oder gar nicht möglich (§ 77 Abs. 3 BetrVG)^{1,3}.

Zustandekommen und Form

Für den Abschluss einer Regulationsabrede ist, wie bei einer Betriebsvereinbarung, ein wirksamer Beschluss des Betriebsrats erforderlich^{1,2,3}. Nach diesem Beschluss können Arbeitgeber und Betriebsrat die Regulationsabrede treffen. Zwar ist keine bestimmte Form gesetzlich vorgeschrieben, aber die Schriftform wird aus Gründen der Beweissicherung empfohlen^{1,2,7}.

Wirkungsbereich und Inhalt

Der Anwendungsbereich von Regulationsabreden ist vielfältig und umfasst Angelegenheiten, die in den Zuständigkeitsbereich des Betriebsrats fallen⁷. Dies können sowohl organisatorische Fragen als auch Mitbestimmungs- oder Mitwirkungsangelegenheiten sein, sofern zwingende tarifliche Regelungen nicht entgegenstehen^{6,7}. Beispiele für Themen, die in Regulationsabreden behandelt werden, sind:

- Organisation und Ablauf von Betriebsversammlungen²
- Festlegung von Orten und Zeiten für Sprechstunden des Betriebsrats^{2,7}
- Absprachen zu flexiblem Arbeiten oder mobilen Arbeitsmodellen³
- Regelungen zur Freistellung von Betriebsratsmitgliedern, die von gesetzlichen Bestimmungen abweichen⁹
- Regelungen zu Arbeitsentgelten und anderen Arbeitsbedingungen, die normalerweise tarifvertraglich festgelegt sind^{1,5}

Rechtliche Bindung und Durchsetzung

Obwohl eine Regulationsabrede keine unmittelbare Normwirkung für die Arbeitnehmer hat, ist sie rechtlich bindend für den Arbeitgeber und den Betriebsrat^{1,4,6}. Der Betriebsrat hat einen gerichtlich durchsetzbaren Anspruch auf die Durchführung der Regulationsabrede, ähnlich wie bei einer Betriebsvereinbarung^{1,3,7}. Im Falle von Verstößen kann der Betriebsrat diese vor dem Arbeitsgericht geltend machen³.

Beendigung von Regelungsabreden

Regelungsabreden können auf verschiedene Weisen beendet werden:

Zweckerreichung: Wenn der vereinbarte Zweck erfüllt ist².

Zeitablauf: Bei befristeten Regelungsabreden mit Ablauf der vereinbarten Dauer².

Aufhebungsvertrag: Durch einvernehmliche Aufhebung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat^{2,6}.

Kündigung: Unbefristete Regelungsabreden können analog zu § 77 Abs. 5 BetrVG mit einer Frist von drei Monaten gekündigt werden, sofern keine andere Frist vereinbart wurde^{1,6,7}. Die Kündigungsfristen können jedoch abweichend vereinbart werden⁶.

Wegfall der Geschäftsgrundlage: Wenn sich die Umstände, die zur Grundlage des Vertrages wurden, wesentlich ändern und eine Fortsetzung des Vertrages unzumutbar ist (§ 313 BGB)⁶.

Außerordentliche Kündigung: Bei Vorliegen eines wichtigen Grundes, der dem Vertragspartner ein Festhalten an der Abrede bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist unzumutbar macht (§ 314 BGB)⁶.

Nachwirkung von Regelungsabreden

Ein wesentlicher Unterschied zur Betriebsvereinbarung ist, dass gekündigte Regelungsabreden grundsätzlich **keine Nachwirkung** entfalten. Das bedeutet, dass die Regelungen nach Ausspruch der Kündigung nicht weiter gelten, auch wenn sie mitbestimmungspflichtige Angelegenheiten betreffen^{10,11}. Dies gilt selbst dann, wenn die Regelungsabrede eine Angelegenheit betraf, für die eigentlich eine Betriebsvereinbarung zwingend erforderlich wäre¹⁰. Diese Rechtsprechung wurde vom Bundesarbeitsgericht (BAG) klargestellt und beruht darauf, dass Regelungsabreden keine unmittelbare normative Wirkung auf die Arbeitnehmer haben¹⁰. Arbeitgeber und Betriebsräte sollten daher sorgfältig abwägen, ob sie statt einer Betriebsvereinbarung eine Regelungsabrede treffen¹⁰.

Gesetzliche Grundlagen

Obwohl Regelungsabreden im Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) nicht ausdrücklich erwähnt werden, ergeben sich ihre rechtlichen Rahmenbedingungen aus der Rechtsprechung und der Zuordnung zum Begriff der "Vereinbarungen" in § 77 Abs. 1 BetrVG. Grundlegende zivilrechtliche Bestimmungen, wie die des BGB, können bei Fragen zur Beendigung (z. B. § 313 BGB, § 314 BGB) oder zur Auslegung analog herangezogen werden. Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat die Besonderheiten und Abgrenzungen zur Betriebsvereinbarung in seiner Rechtsprechung, insbesondere im Hinblick auf die Nachwirkung, präzisiert^{10,11}.

Quellen:

FN 1: <https://kluge-seminare.de/br-portal/wissen/allgemeines/regelungsabrede/>

FN 2: <https://www.betriebsrat.de/betriebsratslexikon/br/regelungsabrede>

FN 3: <https://www.poko.de/lexikon/regelungsabrede>

FN 4: <https://wirtschaftslexikon.gabler.de/definition/regelungsabrede-45603>

FN 5: <https://www.betriebsrat-aktuell.de/br-lexikon/regelungsabrede/>

FN 6: <https://www.fachanwalt-arbeitsrecht-in-berlin.de/ratgeber/1x1arbeitsrecht/269-regelungsabrede/>

FN 7: <https://www.rechtsanwalt-arbeitsrecht-muenchen.de/die-betriebsvereinbarung-moeglichkeiten-und-grenzen/>

FN 8: <https://www.steinberg-arbeitsrecht.de/de/blog/447-betriebsvereinbarung-oder-regelungsabrede-mit-dem-betriebsrat-in-pandemiezeiten-eine-gute-frage-zu-der-das-bundesarbeitsgericht-ein-neues-grundsatzurteil-gefaellt-hat>

FN 9: https://www.hensche.de/Regelungsabrede_Betriebsvereinbarung%20_Regelungsabrede_ist_wie_Betriebsvereinbarung_kuendbar_LAG_Koeln_4TaBV52-11.html

FN 10: https://www.hensche.de/nachwirkung-von-regelungsabreden-bag-1-abr-10-18-16.06.2020_20.15.html

FN 11: <https://www.bundesarbeitsgericht.de/entscheidung/1-abr-10-18/>

Fazit/Praxistipps für Arbeitgeber zur Regelungsabrede

Eine Regelungsabrede ist eine Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat, die bestimmte betriebliche Angelegenheiten regelt, ohne die formellen Anforderungen einer Betriebsvereinbarung zu erfüllen. Sie ist rechtlich bindend für die Beziehung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat, wirkt jedoch nicht direkt für die einzelnen Arbeitnehmer. Hier sind einige Praxistipps für Arbeitgeber im Umgang mit Regelungsabreden:

Flexibilität bei der Wahl der Rechtsgrundlage: Wägen Sie ab, ob eine Regelungsabrede oder eine Betriebsvereinbarung für das zu regelnde Thema besser geeignet ist. Regelungsabreden sind oft flexibler und

einfacher zu gestalten, besonders wenn es um spezifische oder kurzfristige Absprachen geht^{1,2}. Sie können auch Bereiche abdecken, die durch Tarifverträge geregelt sind, was bei Betriebsvereinbarungen nicht immer möglich ist¹.

Klare Abgrenzung der Wirkung: Bedenken Sie, dass eine Regelungsabrede primär die Beziehung zwischen Ihnen und dem Betriebsrat regelt. Sie müssen die Arbeitnehmer explizit anweisen, sich entsprechend der Regelungsabrede zu verhalten, da die Vereinbarung keine direkten Verpflichtungen für sie begründet^{2,3,4}. Wenn Arbeitnehmer direkt betroffen sind oder Rechte und Pflichten für sie entstehen sollen, ist eine Betriebsvereinbarung in der Regel die geeignetere Wahl^{2,3}.

Schriftform wird empfohlen: Obwohl Regelungsabreden grundsätzlich formlos, also auch mündlich getroffen werden können, empfiehlt sich aus Beweisgründen dringend die Schriftform^{2,4,5}. Dies kann beispielsweise durch eine von beiden Seiten unterzeichnete Aktennotiz erfolgen⁵. Dies dient der Rechtssicherheit und erleichtert die Nachverfolgung und Durchsetzung.

Fokus auf die Zusammenarbeit von Betriebsrat und Arbeitgeber: Regelungsabreden eignen sich besonders gut für Themen, die primär die Zusammenarbeit zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber betreffen. Beispiele hierfür sind die Verschiebung von Betriebsversammlungen aufgrund unvorhergesehener Aufträge oder die Regelung von Freistellungen von Betriebsratsmitgliedern, die von den gesetzlichen Regelungen abweichen^{2,6,7}.

Anwendung bei neuen oder sich ändernden Arbeitsformen: Themen wie mobiles Arbeiten oder flexible Arbeitszeiten können gut mittels Regelungsabrede zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat vereinbart werden. Dies ermöglicht es dem Unternehmen, flexibel auf aktuelle Entwicklungen zu reagieren, ohne den aufwendigeren Prozess einer Betriebsvereinbarung durchlaufen zu müssen¹.

Kündigung und Beendigung beachten: Regelungsabreden können in der Regel gekündigt werden, oft mit einer Frist von drei Monaten, sofern keine andere Frist vereinbart ist^{2,8}. Sie enden auch mit Zweckerreichung oder dem Ablauf der vereinbarten Zeit. Sie können jederzeit im beiderseitigen Einvernehmen aufgehoben oder ersetzt werden^{2,3}. Wichtig ist, dass eine Regelungsabrede ihre Wirkung verliert, wenn der Betriebsrat aufgelöst wird, im Gegensatz zu einer Betriebsvereinbarung, die fortwirken kann².

Vermeidung bei sich wiederholenden Sachverhalten: Für Sachverhalte, die sich häufig wiederholen und standardisierte Regelungen erfordern, ist eine Betriebsvereinbarung in der Regel praktischer und sinnvoller als eine Regelungsabrede².

Bewusstsein für die Durchsetzbarkeit: Auch wenn eine Regelungsabrede formlos sein kann, ist sie rechtlich bindend und kann vom Betriebsrat gerichtlich durchgesetzt werden^{1,4}. Achten Sie daher auf klare und verständliche Formulierungen, um potenzielle Konflikte zu vermeiden.

Einhaltung von betriebsratsbeschlüssen: Voraussetzung für den Abschluss einer Regelungsabrede ist ein wirksamer Beschluss des Betriebsrats^{1,3}. Stellen Sie sicher, dass dieser Prozess eingehalten wird.

Quellen:

FN 1: <https://www.poko.de/lexikon/regelungsabrede>

FN 2: <https://www.weka.de/betriebsrat-personalrat/vereinbarungen-treffen-was-kann-die-regelungsabrede/>

FN 3: <https://www.betriebsrat.com/wissen/betriebsratsvorsitzender/regelungsabrede>

FN 4: <https://kluge-seminare.de/br-portal/wissen/allgemeines/regelungsabrede/>

FN 5: <https://www.betriebsrat.de/betriebsratslexikon/br/regelungsabrede>

FN 6: https://www.hensche.de/Regelungsabrede_Betriebsvereinbarung%20_Regelungsabrede_ist_wie_Betriebsvereinbarung_kuendbar_LAG_Koeln_4TaBV52-11.html

FN 7: https://archiv.ub.uni-heidelberg.de/volltextserver/18335/1/Schmeisser_Fabian.pdf

FN 8: <https://www.fachanwalt-arbeitsrecht-in-berlin.de/ratgeber/1x1arbeitsrecht/269-regelungsabrede/>

Reisezeit

Definition und Abgrenzung

Reisezeit im arbeitsrechtlichen Sinne bezieht sich auf die Zeit, die ein Arbeitnehmer für Fahrten zu einem auswärtigen Arbeitsort oder von diesem zurück aufwendet^{1,2}. Sie umfasst auch mögliche Wartezeiten am Zielort¹. Wichtig ist die Abgrenzung zu "Wegezeiten", welche die täglichen Fahrten von der Wohnung zur regelmäßigen Arbeitsstätte und zurück umfassen und arbeitsrechtlich in der Regel nicht als Arbeitszeit gelten². Dienstgänge, also kurze Fahrten innerhalb derselben Stadt, sind ebenfalls von der Dienstreise zu unterscheiden^{2,3}. Eine Dienstreise liegt vor, wenn ein Arbeitnehmer beruflich veranlasst und vorübergehend außerhalb seiner gewöhnlichen Arbeitsstätte tätig wird und danach wieder an seinen üblichen Arbeitsplatz zurückkehrt².

Reisezeit als Arbeitszeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes (ArbZG)

Die Frage, ob Reisezeit als Arbeitszeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes (ArbZG) zu werten ist, wird maßgeblich durch die "Beanspruchungstheorie" des Bundesarbeitsgerichts (BAG) bestimmt^{4,5,6}. Diese Theorie besagt, dass Reisezeit dann als Arbeitszeit gilt, wenn der Arbeitnehmer während der Reise in einem Maße beansprucht wird, das eine Einordnung als Arbeitszeit rechtfertigt^{4,5,6}.

Faktoren, die hierbei eine Rolle spielen, sind:

Anweisungen des Arbeitgebers: Wenn der Arbeitgeber konkrete Anweisungen zur Nutzung der Zeit während der Reise gibt oder bestimmt, dass der Arbeitnehmer bestimmte Tätigkeiten ausführen muss, kann dies die Einordnung als Arbeitszeit rechtfertigen⁴.

Wahl des Verkehrsmittels:

- Bei der **selbstständigen Führung eines Fahrzeugs** (z. B. Pkw) während der Reisezeit, insbesondere außerhalb der regulären Arbeitszeit, wird die Reisezeit oft als Arbeitszeit gewertet, da der Arbeitnehmer hierbei konzentriert sein muss und sich nicht erholen kann^{7,8}.
- Bei der Nutzung von **öffentlichen Verkehrsmitteln** (Zug, Flugzeug) gilt die Reisezeit in der Regel nur dann als Arbeitszeit im Sinne des ArbZG, wenn der Arbeitnehmer während der Fahrt tatsächlich arbeitsvertragliche Tätigkeiten ausführt oder im überwiegenden Interesse des Arbeitgebers "beansprucht" wird^{1,2,5,7,8}. Dazu zählen beispielsweise die Vorbereitung von Präsentationen, die Kommunikation mit Geschäftspartnern oder die Organisation von Terminen^{7,8}. Kann der Arbeitnehmer die Fahrtzeit in öffentlichen Verkehrsmitteln frei gestalten, ohne für den Arbeitgeber tätig zu sein, wird sie arbeitszeitrechtlich nicht immer als solche bewertet, da er sich theoretisch erholen könnte^{5,8}.

Die Höchstarbeitszeiten gemäß § 3 ArbZG (grundsätzlich 8 Stunden, ausnahmsweise 10 Stunden) und die Ruhezeiten gemäß § 5 ArbZG müssen auch während Dienstreisen eingehalten werden^{4,7}.

Vergütung von Reisezeit

Obwohl Reisezeit als Arbeitszeit im Sinne des ArbZG gewertet wird, bedeutet dies nicht automatisch, dass sie vergütungspflichtig ist^{3,4}. Die Vergütungspflicht richtet sich primär nach arbeits- oder tarifvertraglichen Vereinbarungen^{5,9}.

Grundsätzliche Regelungen zur Vergütungspflicht von Reisezeiten:

Auftrag und Interesse des Arbeitgebers: Grundsätzlich sind Reisezeiten, die im Auftrag und ausschließlich im Interesse des Arbeitgebers erfolgen, vergütungspflichtig^{6,10,11}. Dies gilt insbesondere für Dienstreisen⁶.

Fehlende vertragliche Regelungen: Gibt es keine spezifischen Regelungen im Arbeits- oder Tarifvertrag, muss nach § 612 BGB geprüft werden, ob eine Vergütung den Umständen nach zu erwarten ist⁴. Hierbei werden die Einzelheiten des Falles berücksichtigt⁹.

Reisezeit innerhalb der regulären Arbeitszeit: Reisezeit, die während der regulären Arbeitszeit anfällt, gilt in der Regel als Arbeitszeit und wird vergütet^{1,6,12}. Dies gilt auch, wenn der Mitarbeiter während der Fahrt keine beruflichen Aufgaben erledigt und keine speziellen Anweisungen vom Vorgesetzten erhält⁶.

Reisezeit außerhalb der regulären Arbeitszeit: Ob Reisezeiten außerhalb der normalen Arbeitszeit vergütet werden müssen, hängt von der vertraglichen Gestaltung ab^{1,12}. Wenn der Arbeitgeber beispielsweise die Nutzung eines Pkw anweist, kann diese Zeit als vergütungspflichtige Arbeitszeit anzusehen sein⁷. Nutzt der Arbeitnehmer öffentliche Verkehrsmittel, ist die Vergütung oft von expliziten Vereinbarungen abhängig¹. Pauschale Regelungen,

die solche Zeiten mit der Grundvergütung abgelten, können unwirksam sein⁹.

Erforderlichkeit der Reisezeit: Das BAG hat entschieden, dass grundsätzlich nur die "erforderliche" Reisezeit zu vergüten ist^{2,13}. Bei Flugreisen gilt hierbei in der Regel die Dauer eines Direktflugs in der Economy-Class als erforderlich, es sei denn, besondere Umstände machen eine andere Buchung notwendig^{2,10,13,14}. Der Arbeitgeber hat Einfluss darauf, welche Reisezeiten als erforderlich gelten, wenn er Reisemittel und -verlauf vorgibt^{10,14,15}. Überlässt er dem Arbeitnehmer die Wahl, ist er angehalten, die kostengünstigste und zumutbare Variante zu wählen^{2,9,14}.

Mindestlohn: Die Reisezeit und sonstige Arbeitszeit werden addiert, um die Gesamtarbeitszeit zu bilden. Die Gesamtvergütung darf nicht dazu führen, dass der durchschnittliche Stundenlohn unter den gesetzlichen Mindestlohn fällt¹⁰.

Gesetzliche Vorschriften und Gerichtsentscheidungen

Arbeitszeitgesetz (ArbZG): Regelt die maximal zulässige Arbeitszeit und die erforderlichen Ruhepausen und Ruhezeiten^{3,4,5,7}. Der Begriff "Reisezeit" ist im ArbZG nicht explizit definiert, aber die Grundsätze des Gesetzes sind auf Reisezeiten anzuwenden, wenn diese als Arbeitszeit gelten¹⁶.

Bürgerliches Gesetzbuch (BGB): § 611a BGB regelt die Arbeitszeit als die Zeit, in der der Arbeitnehmer die Arbeit tatsächlich leistet und dem Weisungsrecht des Arbeitgebers unterliegt. § 612 BGB regelt die Vergütung bei fehlenden Vereinbarungen^{1,3}.

Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG): Das BAG hat maßgeblich die "Beanspruchungstheorie" geprägt^{4,5,6}. Wichtige Entscheidungen betreffen die Vergütungspflicht von Reisezeiten, insbesondere bei Auslandsentsendungen, wo entschieden wurde, dass diese grundsätzlich vergütungspflichtig sind, wenn sie im Interesse des Arbeitgebers erfolgen und als erforderlich gelten^{10,11,13,17,18}. Das BAG betont, dass Reisezeiten, die der Arbeitnehmer auf Anweisung des Arbeitgebers an einem anderen Ort als seinem Arbeitsort verbringt, als Arbeitszeit gelten können³.

Die rechtliche Beurteilung der Reisezeit ist komplex und einzelfallabhängig³. Klare vertragliche Regelungen im Arbeits- oder Tarifvertrag sind empfehlenswert, um Missverständnisse und Konflikte zu vermeiden^{9,12}.

Quellen:

- FN 1: <https://www.kelio.de/unternehmen/blog/wann-gilt-reisezeit-als-arbeitszeit-ein-leitfaden-fuer-die-korrekte-zeiterfassung>
 FN 2: <https://www.kupka-stillfried.de/aktuell/gilt-reisezeit-als-arbeitszeit>
 FN 3: <https://www.rechtsanwalt-arbeitsrecht-muenchen.de/dauerbrenner-ist-reisezeit-arbeitszeit/>
 FN 4: <https://www.kanzlei-hasselbach.de/blog/dienstreise-und-arbeitszeit/>
 FN 5: <https://kliemt.blog/2021/07/28/arbeitszeit-ist-nicht-gleich-arbeitszeit-die-unterschiedliche-bewertung-von-reisezeiten/>
 FN 6: <https://www.clockodo.com/de/ratgeber/reisezeit-und-arbeitszeit/>
 FN 7: <https://www.circula.com/de/blog/dienstreise-arbeitszeit>
 FN 8: <https://www.igmetall.de/service/ratgeber/dienstreisen-richtig-angehen>
 FN 9: <https://www.afa-anwalt.de/arbeitsrecht-ratgeber/arbeitszeit/dienstreise-als-arbeitszeit/>
 FN 10: <https://www.tk.de/firmenkunden/service/fachthemen/ausland/entsendung-ist-reisezeit-arbeitszeit-2193482>
 FN 11: <https://www.poko.de/rechtsprechung/arbeitszeit/sind-reisezeiten-wie-arbeitszeit-zu-vergueten>
 FN 12: <https://www.timo24.de/lexikon/dienstreisen-als-arbeitszeit/>
 FN 13: <https://www.ihk.de/stuttgart/fuer-unternehmen/international/internationales-wirtschaftsrecht/entsendungen-ausland/verguetung-von-reisezeiten-bei-auslandseinsatz-4233928>
 FN 14: <https://www.advant-beiten.com/aktuelles/dienstreisezeit-ist-verguetungspflichtige-arbeitszeit>
 FN 15: https://www.haufe.de/personal/arbeitsrecht/verguetung-von-reisezeiten-was-gilt-bei-dienstreisen_76_489328.html
 FN 16: https://www.komnet.nrw.de/_sitetools/dialog/6635
 FN 17: <https://www.arqis.com/news/das-bag-hat-entschieden-dienstreisen-sind-grundsatzlich-verguetungspflichtige-arbeit/>
 FN 18: <https://www.cmshs-bloggt.de/arbeitsrecht/bag-zur-verguetung-von-reisezeiten-bei-auslandsentsendung/>

Fazit/Praxistipps für Arbeitgeber

Um rechtlichen Unsicherheiten bei Dienstreisen vorzubeugen und klare Verhältnisse für Mitarbeiter zu schaffen, sollten Arbeitgeber folgende Punkte berücksichtigen:

Klare Regelungen im Arbeitsvertrag treffen: Definieren Sie im Arbeitsvertrag, was als Dienstreise gilt, wie Reisezeiten gehandhabt werden und welche Kosten erstattet werden. Dies vermeidet spätere Missverständnisse und Streitigkeiten.^{1,2}

Unterscheidung zwischen Dienstgang und Dienstreise: Machen Sie deutlich, wann es sich um einen

kurzen Dienstgang innerhalb des Dienst- oder Wohnortes handelt, der in der Regel als Arbeitszeit zählt, und wann um eine Dienstreise, die eine längere Distanz überwindet.^{1,3}

Reisezeit als Arbeitszeit definieren: Klären Sie, ob und unter welchen Umständen Reisezeiten als vergütungspflichtige Arbeitszeit gelten. Generell kann Reisezeit, insbesondere wenn der Arbeitnehmer während der Fahrt beansprucht wird oder bestimmte Verkehrsmittel genutzt werden, als Arbeitszeit eingestuft werden.^{1,4,5,6}

Festlegung der Vergütung für Reisezeiten: Auch wenn Reisezeit als Arbeitszeit gilt, muss sie nicht zwingend zum regulären Stundenlohn vergütet werden. Vereinbarungen über eine geringere Vergütung, eine Gutschrift auf dem Arbeitszeitkonto oder eine andere Form der Kompensation sind möglich, solange der Mindestlohn nicht unterschritten wird. Dies sollte vertraglich oder in Betriebsvereinbarungen festgehalten werden.^{4,7}

Verkehrsmittelwahl und Arbeitszeit: Die Wahl des Verkehrsmittels kann Einfluss darauf haben, ob Reisezeiten als Arbeitszeit zählen. Wenn Arbeitnehmer die Wahl des Verkehrsmittels haben und sich beispielsweise für ein Auto entscheiden, obwohl öffentliche Verkehrsmittel auch eine Möglichkeit zur Erholung geboten hätten, kann dies die Einstufung als Arbeitszeit beeinflussen. Grundsätzlich gilt: Bei Fahrten, die der Arbeitnehmer nicht selbst steuert (z.B. Zug, Flugzeug), ist entscheidend, ob er die Zeit nach Belieben nutzen darf.^{1,3,5,6}

Reisezeit außerhalb der regulären Arbeitszeit: Auch Dienstreisen außerhalb der regulären Arbeitszeit können vergütungspflichtige Arbeitszeit darstellen. Arbeitgeber sollten hierbei unbedingt die Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes beachten.^{1,8}

Dokumentation und Zeiterfassung: Implementieren Sie ein System zur Erfassung von Arbeitszeiten, das auch Reisezeiten einschließt. Dies schafft Transparenz und erleichtert die Abrechnung.⁵

Überstundenregelungen: Klären Sie, wie Überstunden, die auf Dienstreisen entstehen, abgegolten werden.⁹

Kostenübernahme: Vereinbaren Sie klar, welche Kosten auf Dienstreisen erstattet werden. Grundsätzlich ist der Arbeitgeber verpflichtet, die angefallenen Kosten zu tragen, sofern keine anderen Vereinbarungen getroffen wurden.^{2,10}

Pausenregelungen: Beachten Sie die gesetzlichen Vorschriften zu Ruhepausen und Ruhezeiten auch während Dienstreisen.^{8,11}

Fortbildungen und Seminare: Reisen zu vom Arbeitgeber angeordneten Fortbildungen oder Seminaren gelten in der Regel als vergütungspflichtige Arbeitszeit, einschließlich der An- und Abreise.¹¹

Gesetzlicher Unfallschutz: Informieren Sie sich über die gesetzlichen Unfallschutzregelungen für Arbeitnehmer auf Dienstreisen.¹

Klare Anweisungen bei ausländischen Dienstreisen: Bei Entsendungen ins Ausland sind die Reisezeiten zur Hin- und Rückreise ebenfalls wie die eigentliche Tätigkeit zu vergüten, sofern keine abweichenden Regelungen getroffen wurden.¹²

Quellen:

FN 1: <https://www.kanzlei-hasselbach.de/blog/dienstreise-und-arbeitszeit/>

FN 2: <https://www.hrlab.de/hr-lexikon/dienstreisen-definition-verguetung-rechtsgrundlagen>

FN 3: <https://www.kupka-stillfried.de/aktuell/gilt-reisezeit-als-arbeitszeit>

FN 4: <https://www.arqis.com/news/das-bag-hat-entschieden-dienstreisen-sind-grundsatzlich-verguetungspflichtige-arbeit/>

FN 5: <https://www.clockodo.com/de/ratgeber/reisezeit-und-arbeitszeit/>

FN 6: <https://www.rechtsanwalt-arbeitsrecht-muenchen.de/dauerbrenner-ist-reisezeit-arbeitszeit/>

FN 7: <https://www.igmetall-berlin.de/aktuelles/meldung/reisezeit-ist-arbeitszeit>

FN 8: <https://www.circula.com/de/blog/dienstreise-arbeitszeit>

FN 9: <https://www.allrecht.de/alles-was-recht-ist/arbeitsrecht-dienstreise/>

FN 10: <https://www.emplovia-hr.com/hr-lexikon/dienstreise>

FN 11: <https://www.hrworks.de/news/dienstreise-als-arbeitszeit-das-sind-die-regeln/>

FN 12: <https://www.ihk.de/stuttgart/fuer-unternehmen/international/internationales-wirtschaftsrecht/entsendungen-ausland/verguetung-von-reisezeiten-bei-auslandseinsatzen-4233928>

Rückzahlungsklausel

Eine Rückzahlungsklausel ist eine vertragliche Vereinbarung, die einen Arbeitnehmer dazu verpflichtet, bereits erhaltene Leistungen, Aufwendungen oder Kostenerstattungen vom Arbeitgeber zurückzuzahlen. Dies geschieht in der Regel unter bestimmten Bedingungen, meist wenn das Arbeitsverhältnis vor Ablauf einer vereinbarten Frist endet oder wenn der Arbeitnehmer bestimmte Verpflichtungen nicht erfüllt. Die Klausel dient dem Arbeitgeber dazu, seine Investitionen in den Arbeitnehmer abzusichern.^{1,2}

Zweck und Anwendungsbereiche

Der Hauptzweck von Rückzahlungsklauseln liegt im Investitionsschutz des Arbeitgebers. Dies betrifft vor allem folgende Bereiche:

Fort- und Weiterbildungskosten: Wenn der Arbeitgeber die Kosten für Schulungen, Kurse oder Studiengänge übernimmt, möchte er sicherstellen, dass die erworbenen Qualifikationen auch dem eigenen Unternehmen zugutekommen.^{2,3,4,5} Eine Rückzahlung kann gefordert werden, wenn der Arbeitnehmer das Unternehmen nach Abschluss der Maßnahme vorzeitig verlässt.⁴

Sonderzahlungen und Gratifikationen: Kosten wie Weihnachtsgeld oder Urlaubsgeld können unter Rückzahlungsbedingungen stehen, insbesondere wenn der Arbeitnehmer kurz nach Erhalt der Zahlung kündigt.^{1,2}

Umzugskosten: Wenn der Arbeitgeber Umzugskosten übernimmt, kann er deren Rückzahlung verlangen, wenn der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis nicht für eine vereinbarte Dauer aufrechterhält.^{1,6}

Überzahlungen: Versehentlich zu viel gezahltes Arbeitsentgelt kann grundsätzlich zurückgefordert werden, auch ohne gesonderte Rückzahlungsklausel, basierend auf dem Bereicherungsrecht (§§ 812 ff. BGB).¹

Rechtliche Grundlagen und Wirksamkeitsvoraussetzungen

Rückzahlungsklauseln unterliegen strengen rechtlichen Anforderungen, um ihre Wirksamkeit zu gewährleisten. Sie dürfen den Arbeitnehmer nicht unangemessen benachteiligen oder seine freie Wahl des Arbeitsplatzes (Art. 12 GG) unzulässig einschränken.^{1,6,7} Für die Wirksamkeit müssen folgende Kriterien erfüllt sein:

Klarheit und Transparenz: Die Bedingungen, unter denen eine Rückzahlungspflicht besteht, müssen eindeutig und nachvollziehbar formuliert sein.^{3,8,9,10} Konkret muss genau definiert sein, welche Kosten zurückzufordern sind und in welcher Höhe.^{8,11}

Geldwerter Vorteil für den Arbeitnehmer: Die Fortbildung oder Maßnahme muss dem Arbeitnehmer einen klaren beruflichen Vorteil bringen, der auch außerhalb des aktuellen Arbeitsverhältnisses nutzbar ist.⁵ Reine innerbetriebliche Schulungen ohne externe Anerkennung rechtfertigen oft keine Rückzahlungsklausel.⁵

Verhältnismäßigkeit: Die Klausel muss verhältnismäßig sein. Dies betrifft insbesondere die Dauer der Bindungsfrist und die Höhe des zurückzufordernden Betrags.^{3,7,12}

Bindungsdauer: Die Rückzahlungsverpflichtung darf den Arbeitnehmer nicht übermäßig lange an das Unternehmen binden. Die zulässige Bindungsdauer richtet sich nach der Dauer und den Kosten der Fortbildungsmaßnahme sowie dem erzielten Vorteil. Nach aktueller Rechtsprechung gelten oft folgende Höchstdauern:

- * Kurse bis zu drei Monaten: maximal 6-12 Monate Bindung.³
- * Einjährige Fortbildungen: maximal 36 Monate Bindung.³
- * Mehrjährige Ausbildungen (z.B. duales Studium): bis zu 5 Jahre, je nach Kosten und

Rückzahlungshöhe: Die Höhe der Rückzahlung muss sich in der Regel anteilig reduzieren, je länger der Arbeitnehmer dem Unternehmen nach der Maßnahme treu gedient hat (gestaffelte Rückzahlung).^{3,12} Sie darf die tatsächlich angefallenen Kosten des Arbeitgebers nicht übersteigen.¹¹

Differenzierung nach Kündigungsgründen: Rückzahlungsklauseln müssen nach dem Grund des Ausscheidens aus dem Arbeitsverhältnis differenzieren.^{4,7}

• Eine Rückzahlungspflicht ist in der Regel unwirksam, wenn die Kündigung aus Gründen erfolgt, die der Arbeitgeber zu verantworten hat (z. B. betriebsbedingte Kündigung, Kündigung wegen vertragswidrigem Verhalten des Arbeitgebers). Eine pauschale Rückzahlungspflicht bei jeder Eigenkündigung ohne Berücksichtigung des Kündigungsgrundes ist unzulässig.^{7,9,14,15} • Die Klausel muss auch arbeitgeberseitige Umstände berücksichtigen.⁷

Keine unangemessene Erschwerung der Eigenkündigung: Die Klausel darf den Wunsch des Arbeitnehmers zur Eigenkündigung nicht unverhältnismäßig erschweren.¹

Schriftform: Rückzahlungsklauseln müssen schriftlich vereinbart werden.¹ Bei vorformulierten Klauseln (Allgemeine Geschäftsbedingungen, AGB) findet eine strengere Inhaltskontrolle statt (§ 307 BGB).^{1,8,12}

Gesetzliche Vorschriften

Obwohl es keine expliziten Paragraphen gibt, die Rückzahlungsklauseln pauschal regeln, ergeben sich die Anforderungen aus verschiedenen Gesetzen und der Rechtsprechung, insbesondere:

Bürgerliches Gesetzbuch (BGB):

- * § 307 BGB (Inhaltskontrolle allgemeiner Geschäftsbedingungen): Dies ist die zentrale N
- * § 311 Abs. 1 BGB (Vertragsfreiheit): Grundlage für die Möglichkeit, solche Vereinbarun
- * § 812 ff. BGB (Bereicherungsrecht): Grundlage für die Rückforderung von Überzahlungen,

Grundgesetz (GG):

- Art. 12 GG (Berufsfreiheit): Rückzahlungsklauseln dürfen die freie Wahl des Arbeitsplatzes nicht unzulässig einschränken.^{1,6,13}

Berufsbildungsgesetz (BBiG):

- * § 12 BBiG: Rückzahlungsklauseln sind bei Berufsausbildungsverhältnissen grundsätzlich

Besonderheiten und Abgrenzungen

Auszubildende: Bei Berufsausbildungsverträgen sind Rückzahlungsklauseln grundsätzlich nicht zulässig.¹

Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen: Rückzahlungsklauseln in diesen Regelwerken unterliegen nicht der strengen AGB-Kontrolle nach § 307 BGB.¹

Geltungserhaltende Reduktion: Ist eine Klausel unwirksam, kann sie nicht im Wege der "Geltungserhaltenden Reduktion" auf einen zulässigen Umfang (z. B. kürzere Bindungsdauer) reduziert werden. Sie ist dann insgesamt unwirksam.¹³

Konsequenzen bei Unwirksamkeit

Ist eine Rückzahlungsklausel unwirksam, kann der Arbeitgeber die Rückforderung der Leistungen nicht mehr auf Basis dieser Klausel durchsetzen.^{9,13} Dies kann zum Totalverlust der Investition für den Arbeitgeber führen.⁹ Die Gerichte legen strenge Maßstäbe an, daher ist eine sorgfältige und rechtssichere Vertragsgestaltung für Arbeitgeber unerlässlich.^{3,5,9} Arbeitnehmer sollten sich bei Unsicherheiten rechtlich beraten lassen.³

Quellen:

- FN 1: <https://www.unsere-kanzlei.de/arbeitsrecht/rueckzahlungsklauseln/>
- FN 2: https://www.hensche.de/Rechtsanwalt_Arbeitsrecht_Handbuch_Rueckzahlungsklausel.html
- FN 3: <https://www.ra-poeppel.de/zulaessigkeit-von-rueckzahlungsklauseln-wann-sind-sie-rechtlich-bindend/>
- FN 4: <https://de.wikipedia.org/wiki/Rückzahlungsklausel>
- FN 5: <https://www.kupka-stillfried.de/aktuell/rueckzahlung-von-aus-und-fortbildungskosten-anforderungen-an-fortbildungsklauseln>
- FN 6: <https://wirtschaftslexikon.gabler.de/definition/rueckzahlungsklausel-42990>
- FN 7: <https://kanzlei-wulf.de/news/arbeitsrecht/rueckzahlungsklauseln/>
- FN 8: https://www.haufe.de/personal/arbeitsrecht/wann-rueckzahlungsklauseln-zulaessig-sind_76_466986.html
- FN 9: <https://www.etl-rechtsanwaelte.de/aktuelles/rueckzahlung-von-fortbildungskosten-und-studienkosten>
- FN 10: <https://rechtsanwalt-hollitzer.de/praxisfall-rueckzahlungsklauseln-studium/>
- FN 11: <https://www.juraforum.de/lexikon/rueckzahlungsklausel-weiterbildungskosten>
- FN 12: <https://www.arbeitsrechtsiegen.de/artikel/rueckzahlungsvereinbarungen-fuer-weiterbildungskosten-im-arbeitsrecht/>
- FN 13: <https://efarbeitsrecht.net/fortbildungsvereinbarung-mit-rueckzahlungsklausel-neu-gedacht/>
- FN 14: <https://www.grundstein-thieme.de/bundesarbeitsgericht-zur-rueckzahlungspflicht-von-studiengebuehren/>
- FN 15: <https://www.handwerksblatt.de/betriebsfuehrung/unwirksame-rueckzahlungsklauseln-in-fortbildungsvereinbarungen>

Fazit/Praxistipps für Arbeitgeber

Klarheit und Transparenz bei der Formulierung: Rückzahlungsklauseln müssen eindeutig und verständlich formuliert sein, um einer Überprüfung als Allgemeine Geschäftsbedingung (AGB) standzuhalten. Vage oder missverständliche Formulierungen sind unwirksam.¹

Kosten genau spezifizieren: Wenn Rückzahlungsklauseln sich auf Fortbildungskosten beziehen, muss klar aufgeschlüsselt sein, welche Kosten konkret übernommen wurden und zurückgefordert werden können.^{2,3}

Angemessene Bindungsdauer: Die Dauer, für die sich der Arbeitnehmer vertraglich an das Unternehmen bindet, muss angemessen sein. Eine zu lange Bindungsfrist kann die Klausel insgesamt unwirksam machen. Gerichte haben bereits eine Bindung von fünf Jahren als zu lang angesehen.^{4,5}

Berücksichtigung von Arbeitgeberkündigungen: Rückzahlungsklauseln sollten so gestaltet sein, dass sie nicht greifen, wenn der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis aus eigenen, vom Arbeitnehmer nicht zu vertretenden Gründen beendet (z. B. betriebs- oder personenbedingt). Eine Klausel, die eine Rückzahlung nur an die Eigenkündigung des Arbeitnehmers koppelt, kann unwirksam sein.^{2,6}

Keine Rückforderung für bereits erbrachte Leistung: Klauseln sind unwirksam, wenn sie Zahlungen betreffen, die bereits als Gegenleistung für erbrachte Arbeit gezahlt wurden, wie beispielsweise ein Weihnachtsgeld, das anteilig für bereits geleistete Arbeit im Jahr der Kündigung zu gewähren ist. Eine pauschale Rückforderung von Weihnachtsgeld kann bei einer betriebsbedingten Kündigung des Arbeitgebers unwirksam sein.^{4,5}

Differenzierung bei den Rückzahlungsgründen: Die Klausel sollte zwischen Gründen für das Ausscheiden des Arbeitnehmers unterscheiden. Beispielsweise könnte die Rückforderungspflicht entfallen, wenn der Arbeitnehmer aus wichtigem Grund kündigt oder wenn die Rückzahlung aufgrund des Verhaltens des Arbeitgebers erfolgt.^{2,7}

Angemessener Betrag der Rückforderung: Der Rückzahlungsbetrag sollte verhältnismäßig sein. Bei Fortbildungskosten sollte beispielsweise berücksichtigt werden, wie lange der Arbeitnehmer nach der Fortbildung im Unternehmen geblieben ist. Eine anteilige Reduzierung des Rückzahlungsbetrags entsprechend der verbleibenden Beschäftigungsdauer ist üblich und kann die Klausel rechtssicherer machen.^{8,9}

Keine Überforderung des Arbeitnehmers: Klauseln dürfen den Arbeitnehmer nicht unangemessen benachteiligen oder seine Grundrechte, wie die freie Wahl des Arbeitsplatzes, unverhältnismäßig einschränken.¹

Schriftliche Vereinbarung und Nachweis: Auch wenn eine schriftliche Form nicht zwingend erforderlich ist, sollte eine Rückzahlungsvereinbarung nach dem Nachweisgesetz schriftlich niedergelegt und dem Arbeitnehmer zur Verfügung gestellt werden, um Klarheit für beide Seiten zu schaffen.⁹

Umfang der Kosten bei Fortbildungen: Bei Fortbildungskosten sollten nur die tatsächlich angefallenen Kosten erstattet werden und nicht über den Betrag hinausgehen, der die Fortbildung insgesamt gekostet hat.¹⁰

Besondere Regeln bei Sonderzahlungen: Bei Sonderzahlungen wie Weihnachtsgeld gibt es spezifische Regelungen bezüglich der Bindungsdauer. Bis zu einem Bruttomonatsentgelt sind kürzere Bindungsfristen üblich, während bei deutlich höheren Zuwendungen längere Fristen oder anteilige Rückzahlungen möglich sind.¹¹

Vorzeitige Vertragsbeendigung und Ausbildungskosten: In Ausbildungsverträgen sind Rückzahlungsklauseln für Ausbildungskosten generell unzulässig und unwirksam.^{6,9,10}

Quellen:

FN 1: <https://www.anwalt.de/rechtstipps/arbeitsrecht-rueckzahlungsklauseln-fuer-fortbildungskosten-im-arbeitsvertrag-was-arbeitgeber-beachten-muessen-235086.html>

FN 2: <https://www.ihk.de/regensburg/fachthemen/recht/arbeitsrecht/aktuelle-rechtsprechung/fortbildungskosten-und-rueckzahlungsklauseln-1322068>

FN 3: <https://www.berstermann.com/arbeitsrecht/urteile-arbeitsrecht-rueckzahlungsklausel-sonderleistungen.php>

FN 4: https://www.haufe.de/personal/arbeitsrecht/wann-rueckzahlungsklauseln-zulaessig-sind_76_466986.html

FN 5: https://www.hensche.de/Rechtsanwalt_Arbeitsrecht_Handbuch_Rueckzahlungsklausel.html

FN 6: <https://www.kanzlei-hasselbach.de/blog/rueckzahlung-von-weiterbildungskosten-bei-kuendigung-mit-musterklausel/>

FN 7: <https://www.juraforum.de/lexikon/rueckzahlungsklausel-weiterbildungskosten>

FN 8: <https://www.bibb.de/dienst/publikationen/download/6807>

FN 9: <https://www.kanzlei-flaemig.de/lexikon/arbeitsrecht-r/rueckzahlungsklausel/>

FN 10: <https://www.acconsis.de/rueckzahlung-von-fortbildungskosten-diese-regeln-gelten/>

FN 11: <https://www.unsere-kanzlei.de/arbeitsrecht/rueckzahlungsklauseln/>

Rufbereitschaft

Rufbereitschaft bezeichnet eine besondere Form des Bereitschaftsdienstes. Sie verpflichtet Arbeitnehmer, sich außerhalb ihrer regulären Arbeitszeit auf Abruf für den Arbeitgeber bereitzuhalten, ohne jedoch ständig am Arbeitsplatz anwesend sein zu müssen^{1,2,3,4}. Dies bedeutet, dass der Arbeitnehmer seinen Aufenthaltsort selbst bestimmen kann, solange er im Bedarfsfall schnell einsatzbereit ist und die Arbeit aufnehmen kann^{1,3,5}.

Abgrenzung zu anderen Bereitschaftsformen

Die Rufbereitschaft ist zu unterscheiden vom **Bereitschaftsdienst**, bei dem der Arbeitnehmer an einem vom Arbeitgeber bestimmten Ort verfügbar sein muss und diese Zeit stets als Arbeitszeit gilt^{1,4,6}. Ebenso ist sie von der **Arbeitsbereitschaft** zu unterscheiden, welche während der regulären Arbeitszeit stattfindet, beispielsweise wenn Mitarbeitende im Call-Center auf den nächsten Anruf warten, und die immer als Arbeitszeit zählt^{3,5}.

Rufbereitschaft und Arbeitszeit

Grundsätzlich zählt die Rufbereitschaft nach dem Arbeitszeitgesetz (ArbZG) nicht als Arbeitszeit, sondern als Ruhezeit^{5,7}. Nur die tatsächlich geleistete Arbeitszeit während der Rufbereitschaft wird als Arbeitszeit gewertet^{6,7,8}. Jedoch kann die Rechtsprechung, insbesondere des Europäischen Gerichtshofs (EuGH), unter bestimmten Umständen auch die Rufbereitschaftszeit selbst als Arbeitszeit einstufen^{1,4}. Dies ist der Fall, wenn die Freizeitgestaltung des Arbeitnehmers während der Rufbereitschaft durch den Arbeitgeber so stark eingeschränkt wird, dass sie kaum noch zur freien Verfügung steht¹. Kriterien hierfür können sehr kurze Reaktionszeiten oder feste Aufenthaltsvorgaben sein⁴.

Gesetzliche Vorschriften, die auch während der Rufbereitschaft zu beachten sind:

Tägliche Höchstarbeitszeit: Die werktägliche Höchstarbeitszeit von 10 Stunden darf nicht überschritten werden (§ 3 ArbZG)⁶.

Ruhezeit: Eine ununterbrochene Ruhezeit von 11 Stunden zwischen zwei Arbeitstagen muss eingehalten werden (§ 5 ArbZG)^{6,9}. In bestimmten Einrichtungen (z. B. Krankenhäuser) kann diese Ruhezeit nach § 5 Abs. 3 ArbZG gekürzt werden, wenn die Inanspruchnahmen nicht mehr als die Hälfte der Ruhezeit betragen und ein Ausgleich zu anderen Zeiten erfolgt^{3,7,10}.

Sonntagsruhe: Das Verbot der Sonntagsarbeit ist zu beachten (§ 9 ArbZG)⁶.

Arbeitsfreie Sonntage: Mindestens 15 arbeitsfreie Sonntage im Jahr müssen gewährt werden (§ 10 ArbZG)⁶.

Arbeitszeiterfassung: Die über die werktägliche Arbeitszeit hinausgehenden Arbeitszeiten müssen aufgezeichnet werden (§ 16 ArbZG)⁶.

Vergütung der Rufbereitschaft

Zeiten der reinen Rufbereitschaft, in denen keine Arbeitsleistung erbracht wurde, müssen grundsätzlich nicht vergütet werden^{5,7,8,9}. Arbeitet der Arbeitnehmer jedoch während der Rufbereitschaft, wird diese Zeit als Arbeitszeit betrachtet und entsprechend vergütet^{4,5,7,9,10}. Die Höhe der Vergütung kann variieren und wird oft durch pauschale Zahlungen für die Rufbereitschaftszeit oder durch den regulären Stundenlohn für die tatsächliche Arbeitsleistung bestimmt^{5,10}. Zuschläge für Nacht-, Sonn- oder Feiertagsarbeit können ebenfalls anfallen^{5,11}. Die genauen Regelungen zur Vergütung sind in der Regel im Arbeitsvertrag, Tarifvertrag oder einer Betriebsvereinbarung festgelegt^{5,7,9,10}. Im TVöD kann Rufbereitschaft unter bestimmten Bedingungen als Arbeitszeit gewertet werden, auch wenn keine tatsächliche Arbeitsleistung erbracht wurde¹².

Urlaub und Rufbereitschaft

Grundsätzlich darf während des Urlaubs keine Erwerbstätigkeit ausgeübt werden, die dem Urlaubszweck widerspricht (§ 8 Bundesurlaubsgesetz - BUrlG)¹³. Rufbereitschaft und Urlaub schließen sich daher in der Regel aus¹³. Es ist jedoch wichtig, die spezifischen Vereinbarungen im Arbeitsvertrag, Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung zu beachten¹³.

Besonderheiten und weitere Regelungen

Reaktionszeit: Das Gesetz legt keine genaue Zeit fest, wie schnell ein Arbeitnehmer nach Abruf am Arbeitsort sein muss. Der Europäische Gerichtshof (EuGH) hat jedoch in einem Urteil eine Reaktionszeit von 45 Minuten als angemessen angesehen¹⁴. Allerdings darf die genaue Anfahrtszeit nicht durch den Arbeitgeber festgelegt werden⁶.

Arznei- und Drogenkonsum: Während der Rufbereitschaft ist der Konsum von Alkohol und Drogen nicht gestattet⁵.

Arbeitgeberanordnung: Die Anordnung von Rufbereitschaft muss in der Regel schriftlich erfolgen und den Zeitraum sowie den Ort (falls relevant) genau bezeichnen¹².

Betriebsverfassungsrecht: Im Betriebsverfassungsrecht kann Rufbereitschaft unter Umständen als Arbeitszeit gelten, da sich der Begriff hier am Zweck des Mitbestimmungsrechts orientiert³.

Quellen:

FN 1: <https://www.papershift.com/lexikon/rufbereitschaft>

FN 2: <https://de.wikipedia.org/wiki/Rufbereitschaft>

FN 3: <https://www.betriebsrat.de/betriebsratslexikon/br/rufbereitschaft>

FN 4: <https://factorialhr.de/blog/rufbereitschaft/>

FN 5: <https://www.personio.de/hr-lexikon/rufbereitschaft/>

FN 6: <https://www.clockin.de/blog/rufbereitschaft-bereitschaftsdienst-und-arbeitsbereitschaft>

FN 7: https://www.hensche.de/Rechtsanwalt_Arbeitsrecht_Handbuch_Rufbereitschaft.html

FN 8: <https://www.arbeitsvertrag.org/rufbereitschaft/>

FN 9: <https://www.hopkins.law/expertise/rufbereitschaft>

FN 10: <https://www.timr.com/a/rufbereitschaft-deutschland/>

FN 11: <https://www.fachanwalt.de/magazin/arbeitsrecht/rufbereitschaft>

FN 12: <https://www.juraforum.de/lexikon/rufbereitschaft>

FN 13: https://www.komnet.nrw.de/_sitetools/dialog/21331

FN 14: <https://www.arbeitsrechte.de/rufbereitschaft/>

Fazit/Praxistipps für Arbeitgeber

Klare vertragliche Regelungen: Definieren Sie die Rufbereitschaft klar in Arbeits- oder Tarifverträgen oder Betriebsvereinbarungen. Dies schafft Transparenz und vermeidet Unklarheiten bezüglich der Verpflichtung zur Rufbereitschaft.^{1,2,3,4}

Abgrenzung zu anderen Bereitschaftsformen: Stellen Sie sicher, dass zwischen Rufbereitschaft, Bereitschaftsdienst und Arbeitsbereitschaft unterschieden wird, da diese rechtlich unterschiedlich eingestuft sind.^{1,2,3,5,6,7,8,9,10,11}

Vergütung festlegen: Auch wenn reine Bereitschaftszeiten oft nicht als Arbeitszeit gelten und daher nicht bezahlt werden müssen, sind die tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden während der Rufbereitschaft zu vergüten. Üblich sind Pauschalen für die Rufbereitschaftszeit sowie die zusätzliche Vergütung der tatsächlich geleisteten Einsatzzeit. Die Höhe der Vergütung sollte im Vertrag geregelt sein.^{1,3,6,9}

Definition der Erreichbarkeit und Reaktionszeit: Legen Sie fest, wie schnell Mitarbeiter im Einsatzfall verfügbar sein müssen. Rechtlich gibt es keine starre Frist, aber Gerichte betrachten oft Zeiträume zwischen 20 und 60 Minuten als relevant. Zu kurze Fristen können dazu führen, dass die gesamte Rufbereitschaftszeit als Arbeitszeit gewertet wird.^{1,2,9}

Ruhezeiten beachten: Nach Ende eines Arbeitseinsatzes muss die gesetzliche Mindestruhezeit von 11 Stunden eingehalten werden. In bestimmten Branchen wie im Gesundheitswesen können Sonderregelungen greifen, die eine Kürzung der Ruhezeit ermöglichen, diese muss aber zu anderer Zeit ausgeglichen werden.^{1,2,3,4,8,12}

Höchstleistungszeiten nicht überschreiten: Auch während der Rufbereitschaft dürfen die gesetzlichen Höchstleistungszeiten nicht überschritten werden. Diese beinhalten sowohl die reguläre Arbeitszeit als auch die tatsächlich geleisteten Einsatzzeiten im Rahmen der Rufbereitschaft.^{2,4,8}

Freizeitgestaltung nicht unverhältnismäßig einschränken: Der Europäische Gerichtshof (EuGH) hat entschieden, dass Rufbereitschaft dann als volle Arbeitszeit gilt, wenn sie die freie Zeitgestaltung der Mitarbeitenden erheblich einschränkt. Achten Sie darauf, dass Mitarbeitende ihren Aufenthaltsort weitgehend frei wählen können und ihre Zeit nicht unverhältnismäßig stark eingeschränkt wird.^{1,6,7,10,13,14}

Informationspflichten bei Teilzeit/Befristung: Wenn Teilzeitbeschäftigte Rufbereitschaft leisten, sollte mindestens eine wöchentliche oder tägliche Arbeitszeit vereinbart werden. Ohne eine solche Vereinbarung

gelten automatisch 20 Stunden pro Woche als vereinbart. Einsatzzeiten sollten in der Regel vier Tage im Voraus angekündigt werden.⁴

Dokumentation und Zeiterfassung: Führen Sie eine genaue Zeiterfassung für die geleisteten Arbeitsstunden während der Rufbereitschaft. Digitale Zeiterfassungssysteme können dabei helfen, die Nachvollziehbarkeit und korrekte Abrechnung sicherzustellen.¹

Einsatz bei dringenden Gründen: In bestimmten Tarifverträgen, wie dem TVöD, kann festgelegt sein, dass Rufbereitschaft nur bei akuten betrieblichen oder dienstlichen Gründen angeordnet werden darf.⁷

Quellen:

FN 1: <https://www.timr.com/a/rufbereitschaft-deutschland/>

FN 2: <https://www.arbeitsrechte.de/rufbereitschaft/>

FN 3: <https://www.hopkins.law/expertise/rufbereitschaft>

FN 4: <https://www.clockin.de/blog/rufbereitschaft-bereitschaftsdienst-und-arbeitsbereitschaft>

FN 5: <https://www.papershift.com/lexikon/rufbereitschaft>

FN 6: <https://www.personio.de/hr-lexikon/rufbereitschaft/>

FN 7: <https://factorialhr.de/blog/rufbereitschaft/>

FN 8: https://arbeitszeitkanzlei.de/wp-content/uploads/2020/02/Rufbereitschaft_10_Fragen_und_Antworten_2018_03.pdf

FN 9: <https://haas-eschborn.de/rufbereitschaft-im-arbeitsrecht/>

FN 10: <https://www.hensche.de/rufbereitschaft-als-arbeitszeit-eugh-c-518-15-ville-de-nivelles-gg-matzak.html>

FN 11: <https://kliemt.blog/2021/03/18/eugh-entscheidet-ist-rufbereitschaft-arbeitszeit-oder-ruhezeit/>

FN 12: <https://www.betriebsrat.de/betriebsratslexikon/br/rufbereitschaft>

FN 13: <https://buse.de/blog/arbeitsrecht/eugh-rufbereitschaft-kann-im-einzelfall-arbeitszeit-sein/>

FN 14: <https://www.lto.de/recht/nachrichten/n/eugh-c58019-urteil-rufbereitschaft-kann-arbeitszeit-sein-verguetung-feuerwehrmann-bereitschaftsdienst>

Sabbatical

Ein Sabbatical, auch Sabbatjahr genannt, ist eine geplante, längere berufliche Auszeit vom Arbeitsplatz, die typischerweise zwischen drei Monaten und einem Jahr dauert. Es dient oft der persönlichen Entwicklung, Weiterbildung, dem Reisen oder familiären Gründen. Im Arbeitsrecht ist die Gewährung eines Sabbaticals für Angestellte in der freien Wirtschaft grundsätzlich keine Pflicht, es sei denn, es gibt spezifische Regelungen im Arbeits- oder Tarifvertrag. Anders ist dies für Beamte und Beschäftigte im öffentlichen Dienst, wo es oft gesetzliche Rahmenbedingungen und Ansprüche gibt.

Gesetzlicher Anspruch

Für die meisten Arbeitnehmer in der freien Wirtschaft besteht kein gesetzlicher Anspruch auf ein Sabbatical^{1,2,3}. Eine Ausnahme bilden in der Regel Beamte und Beschäftigte im öffentlichen Dienst, für die es teilweise gesetzliche Regelungen gibt^{1,4,5}. Der Anspruch auf ein Sabbatical kann sich jedoch aus individuellen Vereinbarungen im Arbeitsvertrag, Betriebsvereinbarungen oder Tarifverträgen ergeben⁶.

Vereinbarung und Vertragsgestaltung

Da es keinen generellen gesetzlichen Anspruch gibt, muss ein Sabbatical immer zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber individuell vereinbart werden^{3,4,7,8}. Der Arbeitgeber kann einen Antrag auf ein Sabbatical aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen ablehnen^{2,5,9}.

Eine rechtssichere Gestaltung des Sabbaticals erfordert einen schriftlichen Vertrag, der detaillierte Regelungen beinhaltet. Folgende Aspekte sollten unbedingt geklärt werden:

Zeitliche Vorgaben: Beginn und Ende der Ansparphase (falls zutreffend), Dauer und Zeitpunkt des eigentlichen Sabbaticals sowie Regelungen für eine vorzeitige Beendigung⁹.

Kündigungsschutz: Vereinbarungen zum Kündigungsschutz während der Ansparphase und der Freistellungsphase^{9,10}.

Rückkehrrecht: Zusage zur Rückkehr auf einen gleichwertigen Arbeitsplatz unter Beibehaltung des Qualifikationsniveaus, unter Berücksichtigung möglicher betrieblicher Veränderungen⁹.

Versicherungsschutz: Regelungen zur Aufrechterhaltung des Sozialversicherungs- und Krankenversicherungsschutzes^{8,11,12,13,14,15,16}.

Finanzielle Regelungen: Modell der Finanzierung (z. B. Lohnverzicht, Zeitwertkonto), Gehaltszahlung während des Sabbaticals und Regelungen bei vorzeitiger Beendigung.

Störfälle: Vereinbarungen für unvorhergesehene Ereignisse wie Krankheit oder Kündigung, auch Regelungen bei Insolvenz des Arbeitgebers.

Aufgaben nach Rückkehr: Klärung der zukünftigen Position und Aufgaben nach dem Sabbatical¹⁷.

Sabbatical-Modelle

Es gibt verschiedene Modelle zur Realisierung eines Sabbaticals, die sich auf Gehalt, Sozialversicherung und die arbeitsrechtliche Stellung auswirken:

Unbezahlter Urlaub: Das Arbeitsverhältnis ruht für die vereinbarte Zeit, ohne Gehaltszahlung. Der Sozialversicherungsschutz endet nach einem Monat der Freistellung, was eine private oder freiwillige Krankenversicherung notwendig macht. Das Rückkehrrecht auf einen gleichwertigen Arbeitsplatz bleibt bestehen^{9,11,13}.

Teilzeitmodell / Arbeitszeitkonto: Hierbei wird über einen bestimmten Zeitraum ein Teilzeitvertrag vereinbart. Der Arbeitnehmer arbeitet jedoch weiterhin in Vollzeit, erhält aber nur ein Teilzeitgehalt. Die zu viel geleisteten Stunden werden auf einem Arbeitszeitkonto gutgeschrieben und während der Freistellungsphase ausgezahlt^{4,18}. Bei diesem Modell bleibt der Arbeitnehmer in der Regel über den Arbeitgeber krankenversichert⁹.

Lohnverzicht / Zeitwertkonto: Arbeitnehmer verzichten vorab auf einen Teil ihres Gehalts, der auf einem Zeitwertkonto angespart wird. Dieses Guthaben dient zur Finanzierung des Sabbaticals. In der Ansparphase kann dies steuerliche Vorteile haben, da das angesparte Bruttogehalt oft sozialabgaben- und steuerfrei ist und erst bei Auszahlung versteuert wird. Der Sozialversicherungsstatus bleibt in der Regel durchgehend bestehen^{4,19,20,21}.

Aufhebungsvertrag mit Wiedereinstellungszusage: Das Arbeitsverhältnis wird formal beendet, und eine

garantierte Wiedereinstellung zu ursprünglichen Konditionen wird vereinbart. Der Nachteil hierbei ist, dass der Arbeitnehmer während der Auszeit selbst für die Sozialversicherung aufkommen muss^{15,22}.

Kündigungsschutz

Während der Ansparphase eines Sabbaticals kann unter bestimmten Umständen eine Kündigung erfolgen^{6,10,23}. Während des Sabbaticals selbst ist eine verhaltensbedingte Kündigung unwahrscheinlich, da der Arbeitnehmer nicht anwesend ist^{6,10}. Personenbedingte oder betriebsbedingte Kündigungen sind jedoch theoretisch möglich, beispielsweise bei einer Erkrankung des Arbeitnehmers oder bei betrieblichen Umstrukturierungen, die zum Wegfall der Stelle führen⁶. In der Regel hat der Arbeitnehmer nach dem Sabbatical Anspruch auf Rückkehr zu seinem Arbeitsplatz, wobei der Arbeitgeber ein „erweitertes Direktionsrecht“ ausüben kann, was bedeutet, dass die Position zwar vergleichbar, aber nicht zwingend identisch sein muss^{9,23}.

Sozialversicherung

Der Sozialversicherungsschutz während eines Sabbaticals hängt stark vom gewählten Modell ab. Bei einer unbezahlten Freistellung, die länger als einen Monat dauert, endet in der Regel der gesetzliche Sozialversicherungsschutz. Der Arbeitnehmer muss dann Beiträge für die Krankenversicherung und ggf. die Rentenversicherung selbst zahlen^{8,11,12,16}. Modelle, bei denen das Arbeitsverhältnis formell fortbesteht (z.B. Teilzeitmodelle, Ansparungen auf Zeitwertkonten), sehen oft vor, dass der Versicherungsschutz bestehen bleibt^{4,9,13,20,21}. Es ist entscheidend, im Sabbatical-Vertrag klar zu regeln, wie der Versicherungsschutz gewährleistet wird.

Urlaubsanspruch

Während des Sabbaticals erwirbt der Arbeitnehmer in der Regel keine neuen Urlaubsansprüche, da keine Arbeitsleistung erbracht wird^{17,22}. Bestehende Urlaubsansprüche aus der Zeit vor dem Sabbatical bleiben jedoch oft erhalten^{18,23}.

Steuerliche Aspekte

Die steuerliche Behandlung eines Sabbaticals hängt vom gewählten Modell ab. Bei Modellen mit Lohnverzicht und Ansparung auf Zeitwertkonten können Steuern und Sozialabgaben in der Ansparphase entfallen. Die Auszahlung während des Sabbaticals wird dann versteuert, wobei durch die gestreckte Auszahlung oft eine niedrigere Steuerlast entsteht. Bei einer reinen unbezahlten Freistellung, bei der kein Arbeitslohn zufließt, entsteht keine Lohnsteuerpflicht. Die Home-Office-Pauschale ist während eines Sabbaticals nicht nutzbar, da keine berufliche Tätigkeit ausgeübt wird^{19,21,24}.

Quellen:

- FN 1: <https://www.personio.de/hr-lexikon/sabbatical/>
- FN 2: <https://www.wbs.legal/arbeitsrecht/arbeitszeitgesetz/sabbatical/>
- FN 3: <https://www.sabbatjahr.org/rechtlicher-anspruch-rechtliche-grundlagen>
- FN 4: <https://www.lexware.de/wissen/unternehmerlexikon/sabbatical/>
- FN 5: <https://www.aok.de/pk/magazin/wohlbefinden/gesund-im-job/sabbatical-ein-jahr-auszeit/>
- FN 6: <https://anwaltauskunft.de/magazin/beruf/angestellt/sabbatical-antworten-auf-die-wichtigsten-rechtsfragen>
- FN 7: https://www.mittelstandswiki.de/wissen/Interview:Alexander_Bredereck/1._Interview/
- FN 8: <https://www.informationsportal.de/das-sabbatjahr-sabbatical-und-die-sozialversicherung/>
- FN 9: <https://www.arbeitsrechtsiegen.de/artikel/sabbatical/>
- FN 10: <https://ag-arbeitsrecht.de/de/leistungen/presseservice/sabbatjahr-nicht-jeder-hat-anspruch>
- FN 11: <https://www.arbeitszeit-klug-gestalten.de/alles-zu-arbeitszeitgestaltung/arbeitszeitmodelle-im-ueberblick/sabbatical>
- FN 12: <https://www.business-wissen.de/artikel/was-passiert-mit-der-sozialversicherung-beim-sabbatical/>
- FN 13: <https://www.trialog-magazin.de/personal-und-fuehrung/mitarbeiter-ausbildung/sabbatical-gehalt-versicherung-und-recht/>
- FN 14: <https://www.buhl.de/steuer-web/sabbatjahr/>
- FN 15: <https://law-blog.de/sabbatical-sabbatjahr-vertrag-sozialversicherung-unbezahlter-urlaub-wiedereinstellung-zeitwertkonto/>
- FN 16: <https://www.ams.at/arbeitsuchende/topicliste/sabbatical>
- FN 17: <https://arbeitsrechthaberei.de/wissen/sabbatical/>
- FN 18: <https://www.arbeitsvertrag.org/sabbatical/>
- FN 19: <https://www.iww.de/ssp/alle-steuerzahler/einkommensteuer-sabbatical-das-sind-die-steuerlichen-folgen-f149015>
- FN 20: <https://www.computerwoche.de/article/2825816/was-sie-beim-sabbatical-beruecksichtigen-muessen.html>
- FN 21: <https://www.vlh.de/arbeiten-pendeln/beruf/berufliche-auszeit-steuern-sparen-beim-sabbatical.html>

FN 22: <https://www.paulypartner.de/news/ich-bin-dann-mal-weg-gestaltungsmoeglichkeiten-fuer-sabbaticals>
 FN 23: <https://www.absolventa.de/karriereguide/arbeitsrecht/sabbatjahr>
 FN 24: <https://www.lohnundgehalt-magazin.de/print/ausgabe-7-2024/freistellung-von-der-arbeitsleistung-und-deren-steuerechtlche-besonderheiten/>

Fazit/Praxistipps für Arbeitgeber bei Sabbaticals

Individuelle Vereinbarung ist entscheidend: Da es in keinen gesetzlichen Anspruch auf ein Sabbatical gibt, ist eine schriftliche Vereinbarung zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber unerlässlich. Diese sollte alle wichtigen Details regeln, um spätere Unklarheiten und Konflikte zu vermeiden.^{1,2}

Verschiedene Modelle anbieten: Es gibt mehrere Gestaltungsmöglichkeiten für ein Sabbatical, wie z. B. unbezahlter Sonderurlaub, Teilzeitmodelle mit Ansparphase, Langzeitkonten zur Sammlung von Überstunden und Urlaubstagen, oder Jahresarbeitszeitverträge. Prüfen Sie, welche Modelle für Ihr Unternehmen am praktikabelsten sind.^{1,3}

Sozialversicherungsschutz sicherstellen: Klären Sie unbedingt die sozialversicherungsrechtlichen Aspekte. Bei unbezahltem Urlaub von mehr als einem Monat endet der Schutz oft, und der Arbeitnehmer muss Beiträge selbst zahlen. Modelle mit Wertguthaben, bei denen während der aktiven Zeit Beiträge angespart und bei Auszahlung fällig werden, erhalten den Sozialversicherungsschutz aufrecht.^{4,5,6}

Krankenversicherung klären: Achten Sie darauf, dass während des Sabbaticals eine durchgehende Krankenversicherung besteht, um negative Folgen bei Arbeitsunfähigkeit zu vermeiden. Bei längeren unbezahlten Auszeiten kann eine Selbstzahlung der Beiträge notwendig werden.^{3,4}

Urlaubsansprüche klar regeln: Während der Freistellungsphase eines Sabbaticals besteht in der Regel kein Anspruch auf Erholungsurlaub, da keine Arbeitsleistung erbracht wird. Dies sollte vertraglich festgehalten werden, um Missverständnisse zu vermeiden.^{7,8,9}

Vertragsgestaltung prüfen: Achten Sie auf essenzielle Vertragsbestandteile und mögliche Fallstricke. Dazu gehören die genaue Dauer, der Zeitpunkt, die Regelung der Vertretung während der Abwesenheit, die Übernahme von Aufgaben und die eventuelle Erreichbarkeit des Mitarbeiters.^{1,6,10}

Rückkehrplanung einbeziehen: Vereinbaren Sie klar, welche Aufgaben und welche Position der Mitarbeiter nach dem Sabbatical wieder einnimmt. Eine gute Wiedereingliederung ist wichtig für die Motivation des Rückkehrers und die Teamdynamik.^{1,11}

Betriebliche Belange berücksichtigen: Ein Sabbatical kann aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen abgelehnt werden, wenn die betrieblichen Belange dem entgegenstehen. Wägen Sie die Bedürfnisse des Mitarbeiters gegen die des Unternehmens ab.¹

Vorteile für das Unternehmen erkennen: Bieten Sie Sabbaticals an, um Mitarbeiter zu binden, deren Motivation zu steigern und das Unternehmen im Wettbewerb um Fachkräfte attraktiver zu machen. Erfahrene Mitarbeiter bringen nach einer Auszeit oft neue Perspektiven und gesteigerte Leistungsbereitschaft mit.^{2,12}

Krankheit während des Sabbaticals: Klären Sie im Vorfeld, wie mit Krankheit während des Sabbaticals umgegangen wird. Eine Krankheit wird nicht automatisch vergütet oder die Auszeit verlängert sich, wenn dies nicht vertraglich vereinbart ist.^{10,13,14}

Quellen:

FN 1: <https://www.arbeitsrechtsiegen.de/artikel/sabbatical/>
 FN 2: <https://law-blog.de/sabbatical-sabbatjahr-vertrag-sozialversicherung-unbezahlter-urlaub-wiedereinstellung-zeitwertkonto/>
 FN 3: <https://www.lexware.de/wissen/unternehmerlexikon/sabbatical/>
 FN 4: <https://www.informationsportal.de/das-sabbatjahr-sabbatical-und-die-sozialversicherung/>
 FN 5: <https://www.business-wissen.de/artikel/was-passiert-mit-der-sozialversicherung-beim-sabbatical/>
 FN 6: <https://www.deine-gesundheitswelt.de/balance-ernaehrung/sabbatjahr>
 FN 7: <https://www.rechtsanwaltskanzlei-wolfratshausen.de/keine-urlaubsansprueche-waehrend-des-sabbaticals-rechtslage-und-aktuelle-entwicklungen/>
 FN 8: https://www.haufe.de/personal/arbeitsrecht/gekuerzter-urlaub-im-sabbatical_76_629102.html
 FN 9: <https://kliemt.blog/2019/05/13/keine-urlaubsansprueche-waehrend-des-sabbaticals-neue-anreize-fuer-arbeitgeber/>
 FN 10: <https://karrierebibel.de/wp-content/uploads/2017/01/Sabbatical-FAQ-Fragen-Antworten-eBook.pdf>
 FN 11: <https://www.absolventa.de/karriereguide/arbeitsrecht/sabbatjahr>
 FN 12: https://www.haufe.de/personal/arbeitsrecht/was-bei-sabbaticals-beachtet-werden-sollte_76_224500.html
 FN 13: <https://www.allianz.ch/de/geschaeftskunden/ratgeber/sabbatical-u.html>

FN 14: <https://www.rechtsanwalts-kanzlei-wolfratshausen.de/krankheit-waehend-sabbatical-oder-elternzeit-verfaellt-mein-zeitguthaben/>

Scheinselbstständigkeit

Scheinselbstständigkeit beschreibt eine Form der Erwerbstätigkeit, bei der eine Person formal als Selbstständige auftritt, aber faktisch wie ein abhängig Beschäftigter für einen Auftraggeber tätig ist^{1,2,3}. Dieses Vorgehen dient oft dazu, Sozialversicherungsbeiträge und Lohnsteuer zu umgehen^{4,5}. Die Abgrenzung zwischen echter Selbstständigkeit und Scheinselbstständigkeit ist komplex und wird anhand einer Vielzahl von Kriterien beurteilt, die sich im Laufe der Rechtsprechung weiterentwickelt haben^{1,6}.

Kriterien zur Feststellung von Scheinselbstständigkeit

Die Beurteilung, ob eine Scheinselbstständigkeit vorliegt, richtet sich nach dem Gesamtbild der tatsächlichen Ausgestaltung der Tätigkeit und nicht primär nach der vertraglichen Bezeichnung^{7,8}. Die Deutsche Rentenversicherung Bund (DRV Bund) und die Sozialgerichte ziehen hierfür eine Reihe von Indizien heran⁸. Zu den wesentlichen Kriterien, die für eine abhängige Beschäftigung und somit für Scheinselbstständigkeit sprechen können, gehören:

Persönliche und wirtschaftliche Abhängigkeit: Ein zentrales Merkmal ist die Intensität der Abhängigkeit vom Auftraggeber³. Echte Selbstständige können Ort, Zeit und Art der Leistungserbringung frei bestimmen und tragen ihr wirtschaftliches Risiko selbst³. Arbeitnehmer hingegen sind oft in die betriebliche Organisation eingebunden und weisungsgebunden³.

Weisungsgebundenheit: Wenn der Auftragnehmer bei der Erbringung seiner Leistung an feste Weisungen des Auftraggebers hinsichtlich Zeit, Ort und Art der Ausführung gebunden ist, spricht dies für eine abhängige Beschäftigung^{8,9,10}. Dazu gehört auch die Pflicht, detaillierte Berichte regelmäßig abzuliefern oder bestimmte Hard- und Software zu verwenden, die Kontrollmöglichkeiten des Auftraggebers eröffnet^{9,10}.

Eingliederung in die Arbeitsorganisation des Auftraggebers: Eine starke Integration in die Strukturen des Auftraggebers, wie die Arbeit in dessen Räumlichkeiten, die Nutzung seiner Arbeitsmittel oder feste Arbeitszeiten (z. B. Schichtdienst), sind starke Indikatoren für Scheinselbstständigkeit^{7,8,9,10}. Die Arbeit wird oft ohne Kontrolle durch das beauftragende Unternehmen ausgeführt, wobei aber Zwischenberichte erstellt werden können².

Fehlen eines eigenen unternehmerischen Risikos: Selbstständige tragen in der Regel ein unternehmerisches Risiko, etwa durch Investitionen in Arbeitsmittel, Weiterbildungen oder das Risiko von Verdienstausschlag bei wegfallenden Aufträgen^{8,9}. Wenn der Auftragnehmer dieses Risiko nicht trägt, ist das ein Indiz für Scheinselbstständigkeit⁸. Die Übernahme einer Urlaubsvertretung oder die Ausübung derselben Tätigkeit wie ein Angestellter, insbesondere wenn sie zuvor beim selben Arbeitgeber in Anstellung ausgeübt wurde, spricht gegen eine Selbstständigkeit¹¹.

Bindung an einen einzigen Auftraggeber: Die überwiegende oder ausschließliche Tätigkeit für nur einen Auftraggeber kann ein Indiz für Scheinselbstständigkeit sein, auch wenn dies allein noch keine abhängige Beschäftigung begründet^{1,12,13}.

Fehlende unternehmerische Struktur: Ein Mangel an eigener unternehmerischer Struktur, wie eine eigene Website, Visitenkarten, ein Firmenschild oder eigene Mitarbeiter, kann auf Scheinselbstständigkeit hindeuten².

Obwohl die vertragliche Bezeichnung als Selbstständiger oder die Anmeldung eines Gewerbes zunächst für eine selbstständige Tätigkeit spricht, ist sie nicht entscheidend, wenn die tatsächliche Ausgestaltung der Arbeit davon abweicht^{11,14}. Es ist die gelebte Praxis, die zählt⁸.

Gesetzliche Grundlagen und Verfahren

Der Gesetzgeber bemüht sich seit langem, Scheinselbstständigkeit zu bekämpfen. Im Jahr 2004 wurde sie im Zuge dessen als ein Fall der Schwarzarbeit definiert (§ 2 Abs. 1 Nr. 1 Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz – SchwarzArbG)⁵. Grundsätzlich ist für die Aufdeckung unrechtmäßiger Arbeitsverhältnisse die Finanzkontrolle Schwarzarbeit (FKS) der Hauptzollämter zuständig⁵.

Für die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung der Beschäftigungsverhältnisse sind in erster Linie das Sozialgesetzbuch (SGB IV) und die Rechtsprechung des Bundessozialgerichts maßgeblich^{8,10}. Der Begriff des "Beschäftigten" im Sinne der Sozialversicherung unterscheidet sich dabei vom Begriff des "Arbeitnehmers"⁷.

Um Klarheit über den sozialversicherungsrechtlichen Status zu erlangen, kann ein **Statusfeststellungsverfahren** bei der **Deutschen Rentenversicherung Bund (DRV Bund)** beantragt werden^{8,12}. Dies ist insbesondere für Auftraggeber und Auftragnehmer ratsam, um spätere Probleme zu vermeiden¹². Die DRV Bund prüft hierbei verbindlich, ob ein Beschäftigungsverhältnis sozialversicherungspflichtig ist¹². Falls die DRV Bund im Rahmen

einer Prüfung feststellt, dass eine abhängige Beschäftigung vorliegt, ist dies in der Regel für die zuständige Agentur für Arbeit bindend¹⁵.

Für steuerliche Fragen kann eine **Anrufungsauskunft** beim Finanzamt nach § 42e Einkommensteuergesetz (EStG) eingeholt werden^{7,8}.

Rechtsfolgen der Scheinselbstständigkeit

Die Feststellung von Scheinselbstständigkeit hat weitreichende Konsequenzen, sowohl für den Auftraggeber als auch für den vermeintlich Selbstständigen:

Für den Auftraggeber (vermeintlicher "Arbeitgeber")

Nachzahlung von Sozialversicherungsbeiträgen: Der Auftraggeber ist verpflichtet, die gesamten (Arbeitgeber- und Arbeitnehmeranteile) entgangenen Sozialversicherungsbeiträge nachzuzahlen. Dies gilt rückwirkend, in der Regel für die letzten vier Jahre^{16,17}. Bei der Nachzahlung von Beiträgen an die Rentenversicherung sind jedoch die gesetzlichen Beschränkungen für den Arbeitnehmeranteil zu beachten¹⁶. Es können zusätzlich Säumniszuschläge anfallen¹⁸.

Lohnsteuer: Entgangene Lohnsteuer muss ebenfalls nachgezahlt werden⁴.

Strafrechtliche Konsequenzen: Die Nichtabführung von Sozialversicherungsbeiträgen kann nach § 266a Strafgesetzbuch (StGB) als Vorenthalten und Veruntreuen von Arbeitsentgelt strafbar sein^{2,18}. Dies kann zu Geldstrafen oder im Wiederholungsfall sogar zu Haftstrafen führen².

Zivilrechtliche Ansprüche des vermeintlichen Arbeitnehmers: Wenn die Scheinselbstständigkeit gerichtlich festgestellt wird, kann der vermeintlich Selbstständige rückwirkend alle arbeitsrechtlichen Ansprüche geltend machen^{4,16}. Dazu gehören Urlaubsanspruch, Lohnfortzahlung im Krankheitsfall und Kündigungsschutz^{4,16,18}. Im Falle einer Kündigung durch den Auftraggeber können sich daraus erhebliche finanzielle Risiken ergeben^{19,20}.

Rückforderung von Umsatzsteuer: Bei unberechtigtem Ausweis von Umsatzsteuer auf Rechnungen durch den Scheinselbstständigen kann der Auftraggeber diese möglicherweise zurückfordern¹⁶. Allerdings hat der Auftraggeber seinerseits in der Regel Lohnsteuer abzuführen⁴.

Für den Auftragnehmer (vermeintlich "Selbstständiger")

Nachzahlung von Sozialversicherungsbeiträgen: Auch der Auftragnehmer muss die ihm zustehenden Sozialversicherungsbeiträge nachzahlen⁹.

Nachzahlung von Lohnsteuer: Die für die Tätigkeit abzuführende Lohnsteuer ist zu entrichten⁹.

Aberkennung der Selbstständigkeit und Erhalt von Arbeitnehmerrechten: Mit der Feststellung der Scheinselbstständigkeit verliert die Person ihren Status als Selbstständiger und erwirbt rückwirkend Arbeitnehmerrechte^{4,9,16}. Dies kann die Geltendmachung von Ansprüchen wie Urlaubsanspruch, Lohnfortzahlung im Krankheitsfall und Kündigungsschutz umfassen^{4,16,18}.

Korrektur von Rechnungen: Bisher ausgestellte Rechnungen müssen korrigiert werden, da die ausgewiesene Umsatzsteuer ungültig ist⁹.

Der Gesetzestext des § 7a SGB IV regelt das Verfahren zur Feststellung des sozialversicherungsrechtlichen Status. Die Clearingstelle der Deutschen Rentenversicherung Bund führt dieses Verfahren durch^{8,12}. Das Verfahren kann auf Antrag eingeleitet werden und dient der verbindlichen Klärung, ob ein abhängiges Beschäftigungsverhältnis vorliegt¹². Die Deutsche Rentenversicherung Bund veröffentlicht auf ihrer Webseite sowie unter einer kostenlosen Servicenummer weitere Informationen⁷.

Es ist wichtig zu beachten, dass die Beurteilung des Status als Arbeitnehmer oder Selbstständiger auch steuerrechtlich eigene Kriterien haben kann, die von der sozialversicherungsrechtlichen Bewertung abweichen können⁷.

Das Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz (§ 2 Abs. 1 Nr. 1 SchwarzArbG) stellt die Scheinselbstständigkeit als einen Fall der Schwarzarbeit dar⁵. Weiterhin kann ein Verstoß gegen § 266a StGB vorliegen, wenn Arbeitnehmeranteile an Sozialversicherungsbeiträgen nicht abgeführt wurden⁵. Der Strafraum für Vorenthalten und Veruntreuen von Arbeitsentgelt kann empfindlich sein¹⁸.

FN 2: <https://www.e-recht24.de/unternehmensgruendung/189-scheinselbststaendigkeit.html>
 FN 3: <https://www.heninger.law/blog/arbeitsrecht-scheinselbststaendigkeit-schein-oder-nicht-scheinselbststaendig-das-ist-die-frage/>
 FN 4: <https://www.frankfurt-main.ihk.de/recht/uebersicht-alle-rechtsthemen/arbeitsrecht/scheinselbststaendigkeit-5191134>
 FN 5: <https://de.wikipedia.org/wiki/Scheinselbstständigkeit>
 FN 6: https://selbststaendige.verdi.de/++file++5f8065c851c7962a100cef7c/download/Broschüre_Scheinselbstständigkeit_selbststaendigen.info_01-2020.pdf
 FN 7: <https://www.ihk-muenchen.de/ratgeber/recht/arbeitsrecht/einstellung-von-arbeitnehmern/scheinselbststaendigkeit/>
 FN 8: <https://www.ihk.de/rhein-neckar/recht/arbeitsrecht/arbeitsrecht-a-z/scheinselbststaendigkeit-938372>
 FN 9: <https://www.advocado.de/ratgeber/arbeitsrecht/probleme-am-arbeitsplatz/scheinselbststaendigkeit.html>
 FN 10: https://www.deutsche-rentenversicherung.de/DRV/DE/Rente/Arbeitnehmer-und-Selbststaendige/03_Selbststaendige/scheinselbststaendigkeit.html
 FN 11: <https://inbere.de/scheinselbststaendigkeit-pruefungsdetails-der-rentenversicherung/>
 FN 12: <https://clearingstelle.de/clearingstelle-scheinselbststaendigkeit.html>
 FN 13: <https://www.firma.de/unternehmensfuehrung/scheinselbststaendigkeit-kriterien-checkliste-freiberufler/>
 FN 14: <https://www.arbeitsrechtrechtsanwaelte.de/arbeitsrecht/scheinselbststaendigkeit/>
 FN 15: <https://www.haufe.de/thema/scheinselbststaendigkeit/>
 FN 16: https://www.hensche.de/Rechtsanwalt_Arbeitsrecht_Handbuch_Scheinselbststaendigkeit.html
 FN 17: <https://www.juraforum.de/lexikon/scheinselbststaendigkeit>
 FN 18: <https://www.lutzelabel.com/artikel/20240920-scheinselbststaendigkeit-der-dauerbrenner-mit-empfindlichen-rechtsfolgen/>
 FN 19: <https://kanzlei-kerner.de/arbeitsrecht-a-z/scheinselbststaendigkeit/>
 FN 20: https://www.anwalt.de/rechtstipps/risiko-scheinselbststaendigkeit_129996.html

Fazit/Praxistipps für Arbeitgeber zur Vermeidung von Scheinselbstständigkeit

Um das Risiko einer Scheinselbstständigkeit zu minimieren und kostspielige Nachzahlungen von Sozialversicherungsbeiträgen sowie rechtliche Auseinandersetzungen zu vermeiden, sollten Arbeitgeber die folgenden Praxistipps beachten:

Prüfen Sie die tatsächliche Arbeitsweise statt des Vertrags: Die vertragliche Vereinbarung ist zweitrangig. Entscheidend ist, wie die Zusammenarbeit in der Praxis tatsächlich gelebt wird. Achten Sie darauf, dass die tatsächlichen Abläufe den Merkmalen einer selbstständigen Tätigkeit entsprechen und nicht denen eines abhängigen Beschäftigungsverhältnisses.¹

Vermeiden Sie Weisungsgebundenheit: Ein klares Merkmal für eine Scheinselbstständigkeit ist, wenn der Auftragnehmer in Bezug auf Zeit, Ort und Art der Ausführung seiner Tätigkeit weisungsgebunden ist. Stellen Sie sicher, dass der Dienstleister seine Arbeit eigenverantwortlich und flexibel gestalten kann.^{2,3,4}

Gewähren Sie unternehmerische Freiheit: Selbstständige tragen ein unternehmerisches Risiko und haben die Freiheit, ihre Arbeitszeiten und -orte selbst zu bestimmen. Vermeiden Sie feste Arbeitszeiten, die Eingliederung in Ihre betrieblichen Abläufe oder die Arbeit an Ihrem Firmensitz, es sei denn, dies ist für die spezifische Tätigkeit zwingend erforderlich und die Selbstständigkeit des Dienstleisters bleibt davon unberührt.^{2,4,5}

Achten Sie auf die unternehmerische Selbstständigkeit des Auftragnehmers: Selbstständige sollten idealerweise über eigene Geschäftsräume und Betriebsmittel verfügen und eigene Kundenakquise betreiben. Sie sollten für mehrere Auftraggeber tätig sein können und dürfen ihre Arbeitskraft und Kapital unter Einsatz des eigenen Risikos für den Auftrag verwenden.^{4,6}

Dokumentieren Sie die Selbstständigkeit: Halten Sie die Merkmale einer selbstständigen Tätigkeit schriftlich fest, beispielsweise in Form von klaren Projektbeschreibungen, die die Eigenverantwortung des Dienstleisters hervorheben. Achten Sie auf die klare Abgrenzung der Verantwortlichkeiten.⁷

Klären Sie den Status im Zweifel: Wenn Unsicherheiten bezüglich des Status eines Mitarbeiters bestehen, empfiehlt sich die Beantragung eines Statusfeststellungsverfahrens bei der Clearingstelle der Deutschen Rentenversicherung Bund. Dieses Verfahren kann Klarheit schaffen und spätere Nachforderungen vermeiden.^{2,3,6}

Vermeiden Sie die Ausbeutung von Übergangsregelungen: Auch wenn es Ausnahmeregelungen für bestimmte Berufsgruppen geben kann, sollten Sie sich nicht darauf verlassen, stattdessen stets die allgemeinen Kriterien der Scheinselbstständigkeit beachten.⁸

Sensibilisieren Sie Ihre Mitarbeiter: Informieren Sie Ihre Einkaufs- und Personalabteilungen über die Risiken der Scheinselbstständigkeit, damit bei der Beauftragung von externen Dienstleistern die notwendige Sorgfalt

angewendet wird.^{1,3}

Beachten Sie die Folgen: Scheinselbstständigkeit kann nicht nur zu Nachzahlungen von Sozialversicherungsbeiträgen und Lohnsteuern führen, sondern auch Arbeitnehmerrechte wie Urlaubsanspruch, Lohnfortzahlung im Krankheitsfall und Kündigungsschutz für den vermeintlich Selbstständigen nach sich ziehen.^{8,9,10} Bei vorsätzlicher Scheinselbstständigkeit können zudem strafrechtliche Konsequenzen drohen.^{1,8,11,12}

Quellen:

FN 1: <https://www.ihk.de/rhein-neckar/recht/arbeitsrecht/arbeitsrecht-a-z/scheinselbststaendigkeit-938372>

FN 2: <https://www.ihk-muenchen.de/ratgeber/recht/arbeitsrecht/einstellung-von-arbeitnehmern/scheinselbststaendigkeit/>

FN 3: <https://www.gvw.com/aktuelles/blog/detail/scheinselbststaendigkeit-risiken-vermeiden-und-rechtlich-auf-der-sicheren-seite-steinen>

FN 4: <https://www.personio.de/hr-lexikon/scheinselbststaendigkeit/>

FN 5: <https://www.arbeitsrechtsiegen.de/artikel/woran-erkennt-man-scheinselbststaendigkeit/>

FN 6: <https://www.lexware.de/wissen/mitarbeiter-gehalt/scheinselbststaendigkeit-was-unternehmer-und-selbststaendige-beachten-sollten/>

FN 7: <https://www.kanzleiwehner.de/blog/so-vermeidet-man-scheinselbststaendigkeit-bei-freien-mitarbeitern/>

FN 8: <https://www.fuer-gruender.de/wissen/unternehmen-gruenden/unternehmen-anmelden/scheinselbststaendigkeit/>

FN 9: <https://www.unsere-kanzlei.de/arbeitsrecht/scheinselbststaendigkeit/>

FN 10: <https://www.kalthoff-kollegen.de/aktuelles/spezialthemen/scheinselbststaendigkeit-diese-konsequenzen-drohen-auftragnehmern-und-gebern>

FN 11: <https://www.e-recht24.de/unternehmensgruendung/189-scheinselbststaendigkeit.html>

FN 12: <https://www.lutzabel.com/artikel/20240920-scheinselbststaendigkeit-der-dauerbrenner-mit-empfindlichen-rechtsfolgen/>

Schriftformklausel

Eine Schriftformklausel ist eine vertragliche Bestimmung, die festlegt, dass Änderungen oder Ergänzungen eines Vertrags nur dann wirksam sind, wenn sie schriftlich erfolgen. Im Arbeitsrecht sind solche Klauseln weit verbreitet, auch wenn Arbeitsverträge grundsätzlich formfrei, also auch mündlich, geschlossen werden dürfen^{1,2}.

Arten von Schriftformklauseln

Es wird zwischen einfachen und doppelten (auch qualifizierten) Schriftformklauseln unterschieden:

Einfache Schriftformklausel: Diese besagt, dass Änderungen und Ergänzungen des Arbeitsvertrags der Schriftform bedürfen^{1,3,4,5}.

Doppelte (qualifizierte) Schriftformklausel: Diese geht weiter und bestimmt, dass nicht nur Vertragsänderungen, sondern auch die Änderung der Schriftformklausel selbst der Schriftform bedürfen^{3,5}. Sie soll verhindern, dass die Schriftformklausel durch eine mündliche Vereinbarung umgangen werden kann⁶.

Wirksamkeit und Rechtsprechung

Schriftformklauseln in Arbeitsverträgen unterliegen der sogenannten AGB-Kontrolle, da sie in der Regel vom Arbeitgeber vorformuliert und dem Arbeitnehmer gestellt werden^{6,7}.

Vorrang der Individualabrede: Gemäß § 305b BGB haben individuelle Vertragsabreden Vorrang vor Allgemeinen Geschäftsbedingungen (AGB). Eine Schriftformklausel darf den Eindruck nicht erwecken, dass mündliche Individualvereinbarungen unwirksam sind⁸. Wenn eine doppelte Schriftformklausel den Eindruck erweckt, dass auch individuelle mündliche Absprachen ausgeschlossen sind, kann sie als unangemessene Benachteiligung des Arbeitnehmers gemäß § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB unwirksam sein^{3,9,10}. Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat entschieden, dass solche doppelten Schriftformklauseln unwirksam sind^{3,8,9}.

Transparenz und Benachteiligung: Schriftformklauseln müssen klar und verständlich sein. Sie dürfen den Arbeitnehmer nicht unangemessen benachteiligen^{6,11}.

Gesetzliche Schriftform: Das Bürgerliche Gesetzbuch (BGB) schreibt in bestimmten Fällen zwingend die Schriftform vor. Dazu gehören beispielsweise die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses, der Abschluss eines Aufhebungsvertrages (§ 623 BGB) und die Befristung eines Arbeitsvertrags (§ 14 Abs. 4 TzBfG)¹². Für diese Fälle reicht die bloße Textform nicht aus; die eigenhändige Unterschrift ist erforderlich^{13,14,15}.

Digitale Arbeitsverträge und Textform

Mit der zunehmenden Digitalisierung gewinnt die Textform an Bedeutung. Nach § 126b BGB ist die Textform weniger streng als die Schriftform und kann beispielsweise per E-Mail oder Fax erfüllt werden^{14,15}. Seit dem 1. Oktober 2016 sind Schriftformklauseln in Allgemeinen Geschäftsbedingungen, die eine strengere Form als die Textform verlangen, unwirksam, es sei denn, es handelt sich um Verträge, für die eine notarielle Beurkundung gesetzlich vorgeschrieben ist^{16,17}. Dies bedeutet, dass in vielen Fällen künftig die Textform ausreichen könnte, um vertragliche Vereinbarungen zu treffen^{15,16,17}.

Sinn und Zweck von Schriftformklauseln

Arbeitgeber verwenden Schriftformklauseln häufig, um Rechtssicherheit zu schaffen und sicherzustellen, dass Vertragsänderungen klar dokumentiert sind und nur von bevollmächtigten Personen genehmigt werden^{1,4}. Sie sollen auch dazu dienen, die Entstehung einer "betrieblichen Übung" zu verhindern, bei der wiederholte Handlungen des Arbeitgebers als implizite Vertragsbedingungen interpretiert werden könnten^{9,11}.

Wichtige Gesetzliche Vorschriften

§ 126 BGB (Schriftform): Definiert die gesetzlichen Anforderungen an die Schriftform, die in der Regel eine eigenhändige Unterschrift erfordert^{13,14}.

§ 126b BGB (Textform): Definiert die Textform, die für lesbare, dauerhaft speicherbare Erklärungen genügt, die den Erklärenden nennen^{14,15}.

§ 305b BGB (Vorrang individueller Vereinbarungen): Bestimmt, dass individuelle Vertragsabreden Vorrang vor AGB haben^{3,6,7}.

§ 307 Abs. 1 BGB (Inhaltskontrolle von AGB): Regelt die Unwirksamkeit von AGB bei unangemessener Benachteiligung des Vertragspartners^{3,9,10}.

§ 623 BGB (Schriftform bei Kündigung und Aufhebungsvertrag): Schreibt für die Kündigung von Arbeitsverhältnissen und den Abschluss von Aufhebungsverträgen die Schriftform vor¹².

§ 14 Abs. 4 TzBfG (Schriftform bei Befristung): Fordert die Schriftform für die Wirksamkeit von Befristungsabreden in Arbeitsverträgen^{4,12}.

Quellen:

FN 1: <https://kanzlei-herfurtner.de/schriftformklausel/>

FN 2: https://www.haufe.de/personal/arbeitsrecht/schriftform-im-arbeitsrecht-fehler-und-konsequenzen_76_414336.html

FN 3: https://www.reimer-recht.de/service/news/unwirksamkeit_einer_doppelten_schriftformklausel.shtml

FN 4: <https://www.juraforum.de/lexikon/schriftformklausel-arbeitsvertrag>

FN 5: <https://www.juraforum.de/lexikon/schriftformklausel>

FN 6: https://www.hensche.de/Rechtsanwalt_Arbeitsvertrag_Allgemeine-Geschaeftsbedingungen_AGB_AGB-Kontrolle_Schriftformklausel.html

FN 7: <https://rechtsanwaltsarbeitsrechtberlin.wordpress.com/2020/09/13/schriftformklausel-im-arbeitsvertrag-was-ist-zu-beachten/>

FN 8: <https://www.arbeitsrecht-rheinland-pfalz.de/bundesarbeitsgericht/detailansicht/artikel/doppelte-schriftformklausel-ist-unwirksam.html>

FN 9: <https://www.anwalt-kiel.com/arbeitsrecht/bag-doppelte-schriftformklauseln-im-arbeitsvertrag-sind-unwirksam/>

FN 10: <https://law-blog.de/doppelte-schriftformklausel-im-arbeitsvertrag/>

FN 11: <https://www.arbeitsrechtsiegen.de/artikel/arbeitsvertrag-abbedingen-einer-schriftformklausel/>

FN 12: <https://littler.de/aktuelles/blog/schriftformklauseln-arbeitsvertraege>

FN 13: https://www.hensche.de/Rechtsanwalt_Arbeitsrecht_Gesetze_BGB_p126.html

FN 14: <https://www.unsere-kanzlei.de/schriftform-im-arbeitsrecht/>

FN 15: <https://www.anwalt.de/rechtstipps/die-textform-kommt-ins-arbeitsrecht-wird-jetzt-alles-besser-225073.html>

FN 16: <https://www.roedl.com/insights/schriftformklausel-unwirksamkeit-agb/>

FN 17: <https://www.dr-riemer.com/schriftformklauseln-in-arbeitsvertraegen-unwirksam/>

Fazit/Praxistipps für Arbeitgeber zur Schriftformklausel

Klare und verständliche Formulierungen wählen: Schriftformklauseln müssen für Arbeitnehmer leicht verständlich sein. Vermeiden Sie juristische Fachbegriffe, wo immer es möglich ist. Eine zu komplexe oder missverständliche Formulierung kann zur Unwirksamkeit der Klausel führen¹.

Individuelle Absprachen nicht ausschließen: Grundsätzlich gilt, dass individuelle Vereinbarungen, auch wenn sie mündlich getroffen wurden, Vorrang vor allgemeinen Geschäftsbedingungen (AGB) haben^{1,2}. Selbst eine "doppelte Schriftformklausel", die auch Änderungen an der Klausel selbst schriftlich verlangt, kann individuelle mündliche Absprachen nicht generell ausschließen^{3,4}. Es ist ratsam, dies explizit in der Klausel zu erwähnen, um Missverständnisse zu vermeiden und die Klausel wirksam zu halten⁵.

"Qualifizierte" Schriftformklauseln verwenden: Einfache Schriftformklauseln, die lediglich die Schriftform für Vertragsänderungen verlangen, sind oft unwirksam, da sie gegen § 305b BGB verstoßen^{4,6}. Eine "qualifizierte" Schriftformklausel, die ausdrücklich festhält, dass auch eine Änderung der Klausel selbst der Schriftform bedarf, ist stärker, schließt aber dennoch Individualabreden nicht per se aus¹.

Betriebliche Übungen berücksichtigen: Schriftformklauseln können dazu dienen, die Entstehung einer "betrieblichen Übung" zu verhindern. Eine betriebliche Übung entsteht, wenn ein Arbeitgeber bestimmte Leistungen oder Regelungen über einen längeren Zeitraum hinweg regelmäßig gewährt, ohne dass dies im Arbeitsvertrag explizit vereinbart war^{1,7}. Eine gut formulierte, qualifizierte Schriftformklausel kann dem entgegenwirken^{4,5}.

Auf Änderungen im Gesetz achten: Seit dem 1. Oktober 2016 gelten durch die Anpassung des § 309 Nr. 13 BGB strengere Regeln für Schriftformklauseln in Allgemeinen Geschäftsbedingungen (AGB). Insbesondere bei Ausschlussfristen reicht nunmehr die Textform (z. B. E-Mail) anstelle der Schriftform aus⁸. Für Verträge, die nach diesem Datum geschlossen oder wesentlich geändert wurden, sind Klauseln, die eine strengere Form als die Textform verlangen, unwirksam⁹.

Digitale Kommunikation und Schriftform: Im digitalen Zeitalter können Schriftformklauseln zu Problemen führen, wenn Regelungen nur noch digital kommuniziert werden (z. B. im Intranet oder per E-Mail). Auch wenn das Gesetz die Schriftform für bestimmte Erklärungen weiterhin vorschreibt (wie z.B. Kündigungen oder Aufhebungsverträge), gibt es Bestrebungen, diese durch die Textform zu ersetzen^{10,11}. Bei der Verwendung von Textform anstelle der Schriftform ist es wichtig, die gesetzlichen Anforderungen, wie z. B. bei der qualifizierten

elektronischen Signatur, zu beachten, falls diese erforderlich ist¹¹.

Vermeiden Sie unangemessene Benachteiligung: Schriftformklauseln dürfen den Arbeitnehmer nicht unangemessen benachteiligen. Andernfalls können sie unwirksam sein^{1,7}. Dies kann der Fall sein, wenn die Klausel den Eindruck erweckt, dass auch individuelle mündliche Absprachen ausgeschlossen werden sollen⁵.

Beachtung des Nachweisgesetzes: Nach dem Nachweisgesetz muss der Arbeitgeber die wesentlichen Arbeitsbedingungen schriftlich bestätigen. Seit dem Bürokratieentlastungsgesetz kann dies jedoch auch in Textform erfolgen¹¹.

Klarheit bei AGB: Arbeitsverträge und damit auch Schriftformklauseln gelten oft als Allgemeine Geschäftsbedingungen (AGB) des Arbeitgebers. Diese unterliegen einer strengen Kontrolle durch die Gerichte. Die Klauseln müssen daher transparent und verständlich formuliert sein¹.

Quellen:

FN 1: https://www.hensche.de/Rechtsanwalt_Arbeitsvertrag_Allgemeine-Geschaeftsbedingungen_AGB_AGB-Kontrolle_Schriftformklausel.html

FN 2: <https://rechtsanwaltsarbeitsrechtberlin.wordpress.com/2020/09/13/schriftformklausel-im-arbeitsvertrag-was-ist-zu-beachten/>

FN 3: <https://www.etl-rechtsanwaelte.de/zeigedoc/muster/Schriftformklausel>

FN 4: <https://rechtsanwaltsarbeitsrechtberlin.wordpress.com/category/arbeitsvertrag/schriftform-arbeitsvertrag/>

FN 5: <https://law-blog.de/doppelte-schriftformklausel-im-arbeitsvertrag/>

FN 6: https://www.anwalt24.de/lexikon/schriftformklausel_-_arbeitsvertrag

FN 7: <https://www.arbeitsrechtsiegen.de/artikel/arbeitsvertrag-abbedingen-einer-schriftformklausel/>

FN 8: <https://www.rechtsanwalts-kanzlei-wolfratshausen.de/ab-01-10-2016-sind-in-arbeitsvertraegen-schriftformklauseln-bei-ausschlussfristen-unwirksam/>

FN 9: <https://www.dr-riemer.com/schriftformklauseln-in-arbeitsvertraegen-unwirksam/>

FN 10: <https://littler.de/aktuelles/blog/schriftformklauseln-arbeitsvertraege>

FN 11: https://www.haufe.de/personal/arbeitsrecht/schriftform-im-arbeitsrecht-fehler-und-konsequenzen_76_414336.html

Schwerbehindertenvertretung

Die Schwerbehindertenvertretung (SBV) ist eine im Betrieb oder in der Dienststelle gewählte Interessenvertretung, die die Belange schwerbehinderter und ihnen gleichgestellter Arbeitnehmer vertritt^{1,2,3,4}. Ihre Hauptaufgabe ist die Förderung der Eingliederung dieser Beschäftigtengruppe in den Arbeitsalltag und die Vertretung ihrer Interessen^{3,5}.

Wahl und Zusammensetzung der Schwerbehindertenvertretung

Die Wahl einer SBV ist gesetzlich vorgeschrieben, sobald in einem Betrieb oder einer Dienststelle mindestens fünf schwerbehinderte oder ihnen gleichgestellte Menschen nicht nur vorübergehend beschäftigt sind^{4,6,7,8}. Die regelmäßigen Wahlen finden alle vier Jahre im Zeitraum vom 1. Oktober bis 30. November statt^{4,6}. Die SBV besteht in der Regel aus einer Vertrauensperson und mindestens einem Stellvertreter, der die Vertrauensperson bei Verhinderung vertritt^{6,8}. In größeren Betrieben mit mehr als 100 schwerbehinderten Menschen kann die Arbeit auf mehrere Schultern verteilt werden, indem stellvertretende Mitglieder für bestimmte Aufgaben hinzugezogen werden^{5,6}. Das aktive Wahlrecht haben alle schwerbehinderten und gleichgestellten Beschäftigten des Unternehmens, während grundsätzlich alle volljährigen Beschäftigten, die seit mindestens sechs Monaten dem Betrieb angehören, wählbar sind^{4,9,10}. Es ist nicht zwingend erforderlich, dass die gewählte Vertrauensperson selbst schwerbehindert ist².

Aufgaben und Rechte der Schwerbehindertenvertretung

Die SBV hat umfassende Informations-, Anhörungs- und Mitwirkungsrechte, die denen des Betriebsrats ähneln^{1,2}. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die SBV in allen Angelegenheiten, die einzelne schwerbehinderte Menschen oder die Gruppe der schwerbehinderten Arbeitnehmer betreffen, unverzüglich und umfassend zu unterrichten und vor einer Entscheidung anzuhören^{1,2,11}. Auch muss er ihr die getroffene Entscheidung umgehend mitteilen². Zu den Kernaufgaben der SBV gehören:

- Förderung der beruflichen Eingliederung und Teilhabe schwerbehinderter Menschen^{3,5}.
- Vertretung der Interessen schwerbehinderter Arbeitnehmer und Unterstützung bei persönlichen oder arbeitsbezogenen Anliegen^{1,4}.
- Unterstützung bei Anträgen auf Anerkennung einer Schwerbehinderung oder Gleichstellung^{2,4,5}.
- Teilnahme an Bewerbungsgesprächen mit Menschen mit Behinderungen und Mitwirkung bei Einstellungen^{4,12}. Der Arbeitgeber muss Bewerbungen von Schwerbehinderten mit der Vertrauensperson erörtern².
- Förderung von barrierefreien Arbeitsbedingungen und Inklusionsmaßnahmen⁴. * Überwachung der Einhaltung von Gesetzen, Verordnungen und Betriebsvereinbarungen zugunsten schwerbehinderter Menschen^{3,5}.
- Entgegennahme und Bearbeitung von Anregungen und Beschwerden schwerbehinderter Beschäftigter^{2,5,12}.
- Teilnahme an Betriebsversammlungen mit Rederecht^{2,8,12}.
- Einmal jährlich kann die SBV eine Versammlung der schwerbehinderten Beschäftigten einberufen, um sie über ihre Arbeit und relevante Entwicklungen zu informieren^{2,12}.
- Sie hat das Recht, Anträge auf Maßnahmen zur beruflichen Teilhabe und Beschäftigung schwerbehinderter Menschen bei zuständigen Stellen zu stellen^{3,5}.
- Bei Einsicht in die Personalakte oder andere Daten hat der schwerbehinderte Mensch das Recht, die SBV hinzuzuziehen¹².

Die SBV hat keine eigenen Mitbestimmungsrechte im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes, aber Anhörungs- und Mitwirkungsrechte, die darauf abzielen, Einfluss auf Entscheidungen zu nehmen^{11,13}.

Rechte und Pflichten der SBV-Mitglieder

Die Ausübung des Amtes als Schwerbehindertenvertreter ist ein Ehrenamt². Die Mitglieder der SBV dürfen in der Ausübung ihres Amtes nicht behindert, benachteiligt oder begünstigt werden, auch nicht in ihrer beruflichen Entwicklung^{2,14}. Sie unterliegen der Schweigepflicht, auch nach dem Ausscheiden aus dem Amt².

Um ihre Aufgaben erfüllen zu können, haben SBV-Mitglieder Anspruch auf bezahlte Freistellung von der Arbeit, insbesondere für die Teilnahme an erforderlichen Schulungs- und Bildungsveranstaltungen^{2,6,14}. Dies gilt analog zu den Schulungsansprüchen von Betriebsratsmitgliedern⁶. In Betrieben mit in der Regel mehr als 100 schwerbehinderten Menschen kann ein Mitglied dauerhaft von der Arbeit freigestellt werden⁶.

Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat

Die SBV und der Betriebsrat sind voneinander unabhängige Interessenvertretungen, die jedoch eng zusammenarbeiten können und sollten, da sie ähnliche Ziele verfolgen^{15,16,17}. Die SBV hat das Recht, an allen Sitzungen des Betriebsrats und dessen Ausschüssen teilzunehmen, unabhängig davon, ob dort Themen behandelt werden, die schwerbehinderte Menschen betreffen^{8,15,18}. Sie kann Anträge stellen, Angelegenheiten auf die Tagesordnung setzen zu lassen und sogar Beschlüsse des Betriebsrats aussetzen, wenn sie Beeinträchtigungen der Interessen behinderter Kollegen befürchtet oder nicht beteiligt wurde¹⁹.

Kündigungsschutz

Schwerbehindertenvertreter genießen einen besonderen und umfassenden Kündigungsschutz, der dem von Betriebsratsmitgliedern entspricht^{14,20,21}. Dies dient der Sicherstellung einer unabhängigen Amtsausübung^{2,14,20}. Eine ordentliche Kündigung ist während der Amtszeit und für ein Jahr danach grundsätzlich unzulässig und unwirksam^{14,20,22}. Ausnahmen bestehen nur bei Betriebsstilllegung oder bei schwerwiegenden Verfehlungen, die eine außerordentliche Kündigung rechtfertigen und für die eine Zustimmung des Betriebsrats bzw. Gerichts erforderlich ist^{20,22}.

Darüber hinaus sind Arbeitgeber vor dem Ausspruch einer Kündigung gegenüber schwerbehinderten oder gleichgestellten Arbeitnehmern verpflichtet, die Zustimmung des Integrationsamtes einzuholen und die SBV anzuhören²³. Eine Kündigung ohne vorherige Beteiligung der SBV ist unwirksam^{3,13,19}. Dies gilt auch für außerordentliche und fristlose Kündigungen, sofern sie nicht aus einem Grund erfolgen, der nichts mit der Behinderung zu tun hat^{21,23}.

Finanzielle und sächliche Ausstattung

Alle Kosten, die im Zusammenhang mit der Tätigkeit der SBV entstehen, werden vom Arbeitgeber getragen. Dies umfasst Ausgaben für Büroeinrichtung, Material, Fachliteratur sowie Schulungen. Auch die Kosten für eine Bürokraft sind in erforderlichem Umfang vom Arbeitgeber zu übernehmen².

Gesetzliche Grundlagen

Die wesentlichen Regelungen zur Schwerbehindertenvertretung finden sich im Sozialgesetzbuch Neuntes Buch (SGB IX), insbesondere in den §§ 176 bis 183^{6,7}. Die wichtigsten Vorschriften sind: * § 177 SGB IX: Wahl der Schwerbehindertenvertretung * § 178 SGB IX: Aufgaben der Schwerbehindertenvertretung * § 179 SGB IX: Persönliche Rechte der Vertrauensperson * § 180 SGB IX: Stufenvertretungen (Gesamt-, Konzern-, Bezirks- und Hauptschwerbehindertenvertretung) * § 164 SGB IX: Förderung des Beschäftigungsschwerbehinderter Menschen * § 168 SGB IX: Beteiligung des Integrationsamtes vor Kündigung * § 15 KSchG (Kündigungsschutzgesetz): Anwendbarkeit des Kündigungsschutzes für Arbeitnehmervertreter

Quellen:

- FN 1: <https://www.betriebsrat.de/fachartikel/schwerbehindertenvertretung/die-aufgaben-rechte-und-pflichten-einer-schwerbehindertenvertretung-3122842>
- FN 2: <https://www.sbv-wahl.de/sbv-und-stellvertreter/aufgaben-rechte-pflichten-der-sbv>
- FN 3: <https://www.rehadat.de/lexikon/Lex-Schwerbehindertenvertretung-SBV/>
- FN 4: <https://www.arbeitsagentur.de/vor-ort/zav/ag-service-schwerbehinderte-akademiker/ixnet/arbeitgeber/schwerbehindertenvertretung>
- FN 5: <https://www.komsem.de/rechtliches/aufgaben/>
- FN 6: https://www.hensche.de/Schwerbehindertenvertretung_Schwerbehindertenvertretung.html
- FN 7: <https://www.forum-verlag.com/fachwissen/personalmanagement/schwerbehindertenvertretung/>
- FN 8: <https://www.bih.de/integrationsaemter/medien-und-publikationen/fachlexikon/detail/schwerbehindertenvertretung/>
- FN 9: <https://www.bih.de/integrationsaemter/medien-und-publikationen/fachlexikon/detail/wahl-der-schwerbehindertenvertretung/>
- FN 10: https://www.haufe.de/personal/arbeitsrecht/wahlen-zur-schwerbehindertenvertretung-stehen-an_76_576178.html
- FN 11: <https://www.betriebsrat.de/fachartikel/schwerbehindertenvertretung/die-zusammenarbeit-zwischen-sbv-und-arbeitgeber-3124161>

FN 12: <https://www.sozialgesetzbuch-sgb.de/sgbix/178.html>
 FN 13: <https://www.bih.de/integrationsaemter/medien-und-publikationen/fachlexikon/detail/mitbestimmung/>
 FN 14: <https://www.betriebsrat.de/fachartikel/schwerbehindertenvertretung/persoennliche-rechte-der-sbv-3124167>
 FN 15: <https://www.aas-seminare.de/seminare/schwerbehindertenvertretung/seminare-fuer-die-schwerbehindertenvertretung/optimale-zusammenarbeit-zwischen-betriebsrat-und-schwerbehindertenvertretung-sbv-3/>
 FN 16: <https://www.youtube.com/watch?v=vUH6jL6J3SE>
 FN 17: <https://www.betriebsrat.de/fachartikel/schwerbehindertenvertretung/die-zusammenarbeit-der-sbv-mit-inner-und-ausserbetrieblichen-partnern-3122850>
 FN 18: <https://www.betriebsrat.de/betriebsratslexikon/br/schwerbehindertenvertretung>
 FN 19: <https://www.betriebsrat.de/fachartikel/schwerbehindertenvertretung/hier-ist-die-schwerbehindertenvertretung-gefordert-ein-anspruchsvolles-taetigkeitsgebiet-3124164>
 FN 20: <https://www.komsem.de/a-z/kuendigung/kuendigungsschutz-der-schwerbehindertenvertretungen/>
 FN 21: <https://www.arbeitsrechtsiegen.de/artikel/kuendigung-und-beschaeftigung-einer-schwerbehindertenvertretung/>
 FN 22: <https://www.ra-poeppel.de/kuendigung/sonderkuendigungsschutz/schwerbehindertenvertretung/>
 FN 23: <https://www.hensche.de/kuendigungsschutz-fuer-schwerbehinderte-menschen.html>

Fazit/Praxistipps für Arbeitgeber

Informieren und Anhören: Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die Schwerbehindertenvertretung (SBV) über alle Angelegenheiten zu informieren, die einzelne schwerbehinderte Mitarbeiter oder die Gruppe der schwerbehinderten Mitarbeiter betrifft. Bevor eine Entscheidung getroffen wird, muss die SBV angehört werden. Die getroffene Entscheidung muss der SBV anschließend umgehend mitgeteilt werden^{1,2,3}. Dies gilt insbesondere für personelle Einzelmaßnahmen wie Einstellungen, Versetzungen, Umgruppierungen oder Kündigungen^{2,3}.

Einbeziehung bei Einstellungen: Bei der Besetzung von freien Arbeitsplätzen muss der Arbeitgeber zuerst prüfen, ob diese mit schwerbehinderten Menschen besetzt werden können. Die SBV ist bei dieser Prüfung zu beteiligen^{4,5}. Die Nichteinhaltung dieser Pflicht kann dazu führen, dass der Betriebsrat die Zustimmung zur Einstellung eines nichtbehinderten Arbeitnehmers verweigert⁴.

Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM): Die SBV wirkt bei der Einführung und Durchführung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) für schwerbehinderte Beschäftigte mit⁶. Wenn ein Arbeitnehmer (unabhängig von einer Schwerbehinderung) innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig ist, muss der Arbeitgeber aktiv werden und, sofern der Betroffene zustimmt, ein BEM einleiten. Bei schwerbehinderten Beschäftigten ist hierbei auch die SBV einzubinden².

Unterstützung bei präventiven Maßnahmen: Bei Schwierigkeiten im Beschäftigungsverhältnis, die zur Gefährdung des Arbeitsverhältnisses führen können, ist der Arbeitgeber verpflichtet, präventive Maßnahmen zu ergreifen und dabei die SBV, den Betriebsrat und das Integrationsamt einzuschalten². Dies beinhaltet insbesondere krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit oder Minderleistung².

Schriftliche Vereinbarungen (Inklusionsvereinbarung): Der Abschluss einer Inklusionsvereinbarung mit dem Ziel, die Eingliederung schwerbehinderter Beschäftigter zu regeln, ist eine wichtige Aufgabe der SBV. Arbeitgeber sollten einer solchen Vereinbarung offen gegenüberstehen^{5,6,7}.

Regelmäßige Verzeichnisse führen: Arbeitgeber sind verpflichtet, laufend ein Verzeichnis über ihre beschäftigten schwerbehinderten oder ihnen gleichgestellten Mitarbeiter zu führen. Eine Abschrift dieses Verzeichnisses muss der SBV ausgehändigt werden^{5,8}.

Informationsfluss sicherstellen: Eine gute Zusammenarbeit mit der SBV erfordert, dass der Arbeitgeber ihr die notwendigen Informationen für ihre Arbeit zur Verfügung stellt und sie umfassend über die Belange schwerbehinderter Kollegen informiert².

Kooperation mit weiteren Gremien: Die SBV arbeitet eng mit dem Inklusionsbeauftragten des Arbeitgebers, dem Betriebsrat (oder Personalrat) und anderen relevanten Stellen zusammen^{5,6,9,10}. Der Arbeitgeber sollte diese Zusammenarbeit fördern.

Unterstützung und Beratung nutzen: Die SBV vertritt die Interessen schwerbehinderter Mitarbeiter und steht ihnen beratend und helfend zur Seite^{1,6}. Sie nimmt Anregungen und Beschwerden entgegen und wirkt auf eine Lösung hin^{1,11}.

Kündigungen nur nach Anhörung: Eine Kündigung eines schwerbehinderten Arbeitnehmers ist unwirksam, wenn die SBV vorab nicht ordnungsgemäß angehört wurde^{1,3,7,8}. Es wird empfohlen, die SBV frühzeitig einzubinden, um mögliche Alternativen zu prüfen³. Gegebenenfalls muss auch das Integrationsamt vor einer

geplanten Kündigung angehört werden⁸.

Förderungsmöglichkeiten prüfen: Der Staat und die Bundesagentur für Arbeit bieten finanzielle Leistungen und Zuschüsse für Arbeitgeber an, die schwerbehinderte Menschen einstellen oder beschäftigen. Diese können z.B. für die Schaffung von behinderungsgerechten Arbeitsplätzen eingesetzt werden^{4,12}.

Informationen zur SBV-Amtszeit: Die regelmäßige Amtszeit der SBV beträgt vier Jahre. Auch wenn die Anzahl schwerbehinderter Mitarbeiter im Betrieb unter den gesetzlichen Schwellenwert von fünf sinkt, bleibt die bestehende SBV im Amt. Für die tägliche Personalpraxis und die Zusammenarbeit ändert sich dadurch zunächst nichts¹³.

Quellen:

FN 1: https://www.hensche.de/Schwerbehindertenvertretung_Schwerbehindertenvertretung.html

FN 2: <https://www.betriebsrat.de/fachartikel/schwerbehindertenvertretung/die-zusammenarbeit-zwischen-sbv-und-arbeitgeber-3124161>

FN 3: <https://www.jura.cc/rechtstipps/schwerbehinderte-arbeitnehmer-beschaeftigen-rechte-und-pflichten-fuer-arbeitgeber/>

FN 4: <https://www.bih.de/integrationsaemter/medien-und-publikationen/fachlexikon/detail/einstellung-eines-menschen-mit-schwerbehinderung/>

FN 5: <https://www.bih.de/integrationsaemter/medien-und-publikationen/fachlexikon/detail/schwerbehindertenvertretung/>

FN 6: <https://de.wikipedia.org/wiki/Schwerbehindertenvertretung>

FN 7: <https://www.rehadat.de/lexikon/Lex-Schwerbehindertenvertretung-SBV/>

FN 8: <https://www.ihk.de/karlsruhe/fachthemen/recht/arbeitsrecht/besondere-beschaeftigungsformen/beschaeftigung-schwerbehinderter-menschen-2776156>

FN 9: <https://www.sozialgesetzbuch-sgb.de/sgbix/182.html>

FN 10: https://datenbank.nwb.de/Dokument/664699_182/

FN 11: <https://www.sozialgesetzbuch-sgb.de/sgbix/178.html>

FN 12: <https://www.personio.de/hr-lexikon/schwerbehindertengesetz/>

FN 13: <https://littler.de/aktuelles/blog/arbeitgeber-und-schwerbehindertenvertretung>

Schwerbehinderung

Definition und Feststellung der Schwerbehinderung

Eine Schwerbehinderung liegt vor, wenn ein Grad der Behinderung (GdB) von mindestens 50 festgestellt wurde.^{1,2,3,4,5,6,7,8,9} Der GdB wird in Zehnerschritten auf einer Skala von 20 bis 100 vom zuständigen Versorgungsamt ermittelt und festgestellt.^{1,10,11} Die Feststellung erfolgt auf Antrag des Betroffenen, der seine behinderungsbedingten Einschränkungen nachweisen muss, um die Schwerbehinderung anerkannt zu bekommen.¹² Die anerkannte Schwerbehinderung wird durch einen Schwerbehindertenausweis dokumentiert.¹⁰

Gleichstellung mit Schwerbehinderten

Personen mit einem GdB von mindestens 30, aber weniger als 50, können durch die Agentur für Arbeit gleichgestellt werden, wenn sie ohne diese Gleichstellung keinen geeigneten Arbeitsplatz finden oder ihren aktuellen Arbeitsplatz wegen der Behinderung nicht behalten könnten.^{1,4,7,8,11,12} Dies ist eine Ermessensentscheidung der Agentur für Arbeit.⁸ Jugendliche und junge Erwachsene mit Behinderung während ihrer Berufsausbildung oder beruflichen Orientierung sind kraft Gesetzes Schwerbehinderten gleichgestellt, auch wenn ihr GdB unter 30 liegt.^{8,12} Gleichgestellte genießen grundsätzlich dieselben Schutzrechte wie Schwerbehinderte, mit Ausnahme des Zusatzurlaubs.^{7,10,12,13}

Rechte und Pflichten

Menschen mit Schwerbehinderung und Gleichgestellte genießen besonderen Schutz.^{6,12,14} Dieser Schutz soll Benachteiligungen auf dem Arbeitsmarkt verhindern.^{14,15}

Kündigungsschutz

Schwerbehinderte und gleichgestellte Arbeitnehmer genießen einen besonderen Kündigungsschutz.^{3,4,6,13,14,15,16,17} Vor einer Kündigung muss der Arbeitgeber die Zustimmung des zuständigen Integrationsamtes einholen.^{3,4,11,13,15,16} Ohne diese Zustimmung ist die Kündigung unwirksam.^{3,11} Ausnahmen von dieser Regelung sind in § 173 SGB IX aufgeführt, beispielsweise wenn das Arbeitsverhältnis zum Zeitpunkt der Kündigungserklärung noch keine sechs Monate bestand hat oder wenn es sich um die Kündigung durch den Arbeitnehmer selbst oder um ein gegenseitiges Einverständnis handelt.^{4,13,15,16,17} Der Arbeitgeber hat zudem die Pflicht, die Schwerbehindertenvertretung und gegebenenfalls den Betriebs- oder Personalrat zu beteiligen und die Gründe für die Kündigung mit ihnen zu erörtern.^{16,18,19,20,21} Dieser besondere Kündigungsschutz greift nicht, wenn die Schwerbehinderteneigenschaft zum Zeitpunkt der Kündigung noch nicht festgestellt oder beantragt war und der Arbeitgeber nicht innerhalb von drei Wochen davon Kenntnis erlangt hat, es sei denn, die Schwerbehinderung ist offenkundig.^{3,12}

Zusätzlicher Urlaub

Schwerbehinderte Arbeitnehmer haben Anspruch auf fünf zusätzliche Urlaubstage pro Kalenderjahr.^{6,10,13,17,22,23} Bei einer regelmäßigen Arbeitszeit von weniger als fünf Tagen pro Woche verringert sich der Zusatzurlaub anteilig.^{2,13,17,22,23} Der Zusatzurlaub ist zu den regulären Urlaubsansprüchen hinzuzurechnen.^{5,23} Der Anspruch auf Zusatzurlaub gilt nicht für Gleichgestellte.^{7,10,13,17,22}

Arbeitszeitregelungen

Schwerbehinderte Menschen können auf Verlangen von Mehrarbeit freigestellt werden.^{13,24} Als Mehrarbeit gilt jede Arbeit, die über die gesetzliche Arbeitszeit von 8 Stunden pro Tag hinausgeht.¹ Wenn im Arbeitsvertrag eine tägliche Arbeitszeit von weniger als 8 Stunden vereinbart ist, dürfen Arbeitgeber Überstunden bis zu dieser Grenze verlangen.¹

Entgeltfortzahlung und Arbeitsentgelt

Im Krankheitsfall haben schwerbehinderte Arbeitnehmer Anspruch auf Entgeltfortzahlung für die Dauer der Arbeitsunfähigkeit, maximal jedoch für sechs Wochen.^{9,25} Sofern eine Behinderung zu einer dauerhaften Einschränkung der Arbeitskraft führt, hat der Arbeitgeber die Pflicht, die Beschäftigung behinderungsgerecht zu gestalten.^{9,13} Bei Renten oder vergleichbaren Leistungen aufgrund einer Behinderung dürfen diese nicht auf das Arbeitsentgelt angerechnet oder bei dessen Bemessung berücksichtigt werden.⁹

Beschäftigungspflicht und Ausgleichsabgabe

Arbeitgeber mit durchschnittlich mindestens 20 Arbeitsplätzen sind verpflichtet, mindestens 5 % ihrer Stellen mit schwerbehinderten Menschen zu besetzen.^{1,6,10,12,26,27} Diese Beschäftigungspflicht dient der besseren Eingliederung von Menschen mit Behinderungen in das Arbeitsleben.²⁶ Für jeden unbesetzten Pflichtarbeitsplatz muss der Arbeitgeber eine monatliche Ausgleichsabgabe zahlen, deren Höhe je nach Betriebsgröße variiert und von 155 Euro bis 815 Euro pro Monat reichen kann (Stand: Januar 2025).^{6,8,12,27} Die Ausgleichsabgabe entbindet den Arbeitgeber nicht von seiner Beschäftigungspflicht.^{12,26}

Förderung und behinderungsgerechte Beschäftigung

Arbeitgeber sind verpflichtet, schwerbehinderte Menschen behinderungsgerecht zu beschäftigen und ihre Fähigkeiten sowie Kenntnisse bestmöglich einzusetzen und weiterzuentwickeln.^{6,13} Dies beinhaltet die Gestaltung des Arbeitsplatzes, des Arbeitsumfelds, der Arbeitsorganisation und die Berücksichtigung bei innerbetrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen.^{13,24} Bei der Einstellung sind schwerbehinderte Bewerber bevorzugt zu berücksichtigen.⁶ Arbeitgeber können finanzielle Unterstützung in Form von Eingliederungszuschüssen oder Fördergeldern für Maßnahmen zur behinderungsgerechten Beschäftigung beantragen.^{1,18}

Schwerbehindertenvertretung (SBV)

Unternehmen mit mindestens fünf schwerbehinderten Beschäftigten oder ab 100 Mitarbeitern mit mindestens 5 % schwerbehinderten Angestellten benötigen eine Schwerbehindertenvertretung.¹⁰ Diese vertritt die Interessen der schwerbehinderten Arbeitnehmer im Betrieb und muss frühzeitig in Bewerbungsverfahren und bei Kündigungsabsichten einbezogen werden.^{16,18,19,20,21}

Bewerbungsprozess

Pflichten des Arbeitgebers bei Bewerbungen

Bei einer Bewerbung eines schwerbehinderten Menschen müssen Arbeitgeber die Schwerbehindertenvertretung und den Betriebs- oder Personalrat unverzüglich nach Eingang der Bewerbung informieren, sofern solche Gremien existieren.^{18,19,20,21} Diese Unterrichtungspflicht ist entscheidend, da bei deren Verletzung eine vermutete Diskriminierung des schwerbehinderten Bewerbers erfolgen kann, was zu Schadensersatzansprüchen führen kann.^{19,20,21} Die Schwerbehindertenvertretung hat das Recht, die relevanten Bewerbungsunterlagen einzusehen und an Vorstellungsgesprächen teilzunehmen.¹⁹ Öffentliche Arbeitgeber sind grundsätzlich verpflichtet, schwerbehinderte Bewerber zu einem Vorstellungsgespräch einzuladen; für private Arbeitgeber gilt dies nicht zwingend.^{6,28}

Kenntnis von der Schwerbehinderung

Um die Schutzrechte in Anspruch nehmen zu können, muss der Bewerber seine Schwerbehinderteneigenschaft dem Arbeitgeber im Bewerbungsschreiben oder an hervorgehobener Stelle im Lebenslauf mitteilen.²⁹ Eine bloße Beilage des Schwerbehindertenausweises unter vielen anderen Dokumenten kann als unzureichend erachtet werden.²⁹

Ablehnung eines schwerbehinderten Bewerbers

Wenn ein Arbeitgeber einen schwerbehinderten Bewerber ablehnt, müssen die Gründe dafür erörtert und der Ablehnung, insbesondere wenn die Schwerbehindertenvertretung oder der Betriebsrat nicht einverstanden sind, begründet werden.^{19,20,21} Die Ablehnungsgründe dürfen sich ausschließlich auf Fähigkeiten, Leistungen und die allgemeine Eignung beziehen, nicht auf die Behinderung selbst.²¹ Bei Verstößen gegen diese Pflichten drohen finanzielle Risiken durch Entschädigungsansprüche.^{19,20,21,28}

Gesetze und Verordnungen

Die wesentlichen gesetzlichen Regelungen finden sich im:

Neunten Buch Sozialgesetzbuch (SGB IX) – Rehabilitation und Teilhabe von Menschen mit Behinderungen^{4,5,6,7,8,9,10,11,12,13,16,17,20,21,23,24,26,27,28,29,30}

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)^{7,10,24,29,30}

Bundesurlaubsgesetz (BUrlG)³¹

Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG)²⁵**Arbeitszeitgesetz (ArbZG)^{1,24}****Grundgesetz (GG)^{17,30}****Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG)²⁴**

Das Schwerbehindertengesetz (SchwbG) regelte von 1953 bis 2001 wesentliche Bereiche des Schwerbehindertenrechts, bevor diese Regelungen in das SGB IX überführt wurden.¹⁰ # Schwerbehinderung

Kündigungsschutz

Für schwerbehinderte und gleichgestellte Arbeitnehmer gilt ein besonderer Kündigungsschutz.^{3,4,6,13,14,15,16,17} Bevor ein Arbeitgeber kündigen darf, muss er die Zustimmung des zuständigen Integrationsamtes einholen; ohne diese Zustimmung ist die Kündigung unwirksam.^{3,4,11,13,15,16} Bestimmte Ausnahmen, wie z. B. das bestehende Arbeitsverhältnis, das zum Zeitpunkt der Kündigungserklärung noch keine sechs Monate andauerte, oder die Kündigung durch den Arbeitnehmer selbst, sind in § 173 SGB IX geregelt.^{4,13,15,16,17} Darüber hinaus ist der Arbeitgeber verpflichtet, die Schwerbehindertenvertretung und, falls vorhanden, den Betriebs- oder Personalrat über die beabsichtigte Kündigung zu informieren und die Gründe mit ihnen zu erörtern.^{16,18,19,20,21} Der besondere Kündigungsschutz entfällt, wenn die Schwerbehinderteneigenschaft zum Zeitpunkt der Kündigung weder festgestellt noch beantragt war und der Arbeitgeber innerhalb von drei Wochen nicht darüber informiert wurde, es sei denn, die Behinderung ist offensichtlich.^{3,12}

Zusätzlicher Urlaub

Schwerbehinderte Arbeitnehmer haben Anspruch auf fünf zusätzliche Urlaubstage pro Jahr.^{6,10,13,17,22,23} Dieser Anspruch erhöht oder vermindert sich proportional zur regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit, wenn diese von einer Fünf-Tage-Woche abweicht.^{2,13,17,22,23} Der Zusatzurlaub wird zu den regulären Urlaubsansprüchen addiert.^{5,23} Gleichgestellte Arbeitnehmer haben keinen Anspruch auf diesen Zusatzurlaub.^{7,10,13,17,22}

Arbeitszeitregelungen

Auf Verlangen hin können schwerbehinderte Menschen von Mehrarbeit freigestellt werden.^{13,24} Mehrarbeit umfasst jede Arbeitsleistung, die über acht Stunden pro Tag hinausgeht.¹ Sofern im Arbeitsvertrag weniger als acht Stunden täglich vereinbart sind, können Überstunden bis zu dieser Grenze verlangt werden.¹

Entgeltfortzahlung und Arbeitsentgelt

Im Krankheitsfall haben schwerbehinderte Arbeitnehmer Anspruch auf Entgeltfortzahlung für die Dauer ihrer Arbeitsunfähigkeit, maximal jedoch für sechs Wochen.^{9,25} Arbeitgeber sind verpflichtet, die Beschäftigung so zu gestalten, dass sie den besonderen Bedürfnissen schwerbehinderter Mitarbeiter entspricht und ihnen ermöglicht, ihre Fähigkeiten einzusetzen.^{6,9,13} Renten oder vergleichbare Leistungen, die aufgrund einer Behinderung bezogen werden, dürfen nicht auf das Arbeitsentgelt angerechnet oder bei dessen Bemessung berücksichtigt werden.⁹

Beschäftigungspflicht und Ausgleichsabgabe

Arbeitgeber, die im Jahresdurchschnitt mindestens 20 Arbeitsplätze unterhalten, sind gesetzlich verpflichtet, mindestens 5 % dieser Stellen mit schwerbehinderten Menschen zu besetzen.^{1,6,10,12,26,27} Diese sogenannte Beschäftigungspflicht dient der besseren Integration von Menschen mit Behinderungen in das Arbeitsleben.²⁶ Für jeden unbesetzten Pflichtarbeitsplatz muss der Arbeitgeber eine Ausgleichsabgabe zahlen. Die Höhe dieser Abgabe variiert je nach Betriebsgröße und lag im Januar 2025 zwischen 155 Euro und 815 Euro pro Monat.^{6,8,12,27} Die Zahlung der Ausgleichsabgabe entbindet den Arbeitgeber nicht von seiner gesetzlichen Beschäftigungspflicht.^{12,26}

Förderung und behinderungsgerechte Beschäftigung

Arbeitgeber sind dazu angehalten, schwerbehinderte Mitarbeiter behinderungsgerecht zu beschäftigen und ihnen die Möglichkeit zu geben, ihre Fähigkeiten und Kenntnisse vollumfänglich einzusetzen und weiterzuentwickeln.^{6,13} Dies schließt die Gestaltung des Arbeitsplatzes, des Arbeitsumfelds, der Arbeitsorganisation sowie die Berücksichtigung bei innerbetrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen mit ein.^{13,24} Bei der Einstellung schwerbehinderter Bewerber besteht eine Bevorzugungspflicht.⁶ Arbeitgeber können finanzielle Unterstützung durch Eingliederungszuschüsse oder Fördergelder für Maßnahmen zur behinderungsgerechten Beschäftigung erhalten.^{1,18}

Schwerbehindertenvertretung (SBV)

Unternehmen mit mindestens fünf schwerbehinderten Beschäftigten oder Betriebe mit 100 oder mehr Mitarbeitern, von denen mindestens 5 % schwerbehindert sind, müssen eine Schwerbehindertenvertretung (SBV) einrichten.¹⁰ Die SBV vertritt die Interessen schwerbehinderter Arbeitnehmer im Betrieb und muss frühzeitig in Bewerbungsverfahren sowie bei Kündigungsabsichten eingebunden werden.^{16,18,19,20,21}

Pflichten des Arbeitgebers bei Bewerbungen

Geht eine Bewerbung eines schwerbehinderten Menschen ein, sind Arbeitgeber verpflichtet, unverzüglich die Schwerbehindertenvertretung und, falls vorhanden, den Betriebs- oder Personalrat zu informieren.^{18,19,20,21} Diese Pflicht ist wesentlich, da eine Verletzung eine vermutete Diskriminierung zur Folge haben und zu Schadensersatzansprüchen führen kann.^{19,20,21} Die Schwerbehindertenvertretung hat das Recht, die Bewerbungsunterlagen einzusehen und an Vorstellungsgesprächen teilzunehmen.¹⁹ Während öffentliche Arbeitgeber schwerbehinderte Bewerber grundsätzlich zu Vorstellungsgesprächen einladen müssen, gilt dies für private Arbeitgeber nicht in gleicher Weise.^{6,28}

Kenntnis von der Schwerbehinderung

Um die spezifischen Schutzrechte im Bewerbungsprozess nutzen zu können, muss der Bewerber seine Schwerbehinderteneigenschaft im Bewerbungsschreiben oder an prominenter Stelle im Lebenslauf angeben.²⁹ Eine bloße Beilage des Schwerbehindertenausweises, insbesondere wenn diese zwischen älteren Dokumenten liegt, kann als unzureichend betrachtet werden.²⁹

Ablehnung eines schwerbehinderten Bewerbers

Lehnt ein Arbeitgeber einen schwerbehinderten Bewerber ab, müssen die Gründe hierfür dargelegt und mit der Schwerbehindertenvertretung oder dem Betriebsrat erörtert werden, insbesondere wenn diese der Ablehnung nicht zustimmen.^{19,20,21} Die Begründung für die Ablehnung darf sich ausschließlich auf die Fähigkeiten, Leistungen und die allgemeine Eignung des Bewerbers beziehen und nicht auf die Behinderung selbst.²¹ Verstöße gegen diese Vorgaben können zu erheblichen finanziellen Risiken durch Entschädigungsansprüche führen.^{19,20,21,28}

Quellen:

- FN 1: <https://www.allrecht.de/alles-was-recht-ist/schwerbehinderung-bei-arbeitnehmerinnen-und-arbeitnehmern/>
- FN 2: <https://www.tk.de/firmenkunden/service/fachthemen/newsletter-bestellen/schwerbehinderung-anspruch-zusatzurlaub-2156670>
- FN 3: <https://www.kanzlei-hasselbach.de/blog/kuendigung-und-kuendigungsschutz-von-schwerbehinderten/>
- FN 4: <https://www.kanzleiwehner.de/blog/kuendigung-schwerbehinderter/>
- FN 5: <https://www.arbeitsrechte.de/zusatzurlaub-schwerbehinderung/>
- FN 6: <https://inclusiveroi.de/schwerbehinderung-arbeitsrecht>
- FN 7: <https://www.papershift.com/lexikon/schwerbehindertengesetz>
- FN 8: <https://www.ihk.de/lippe-detmold/hauptnavigation/beraten-und-informieren/recht/merkblaetter-recht/arbeitsrecht-beschaeftigung-von-menschen-mit-schwerbehinderung-5015654>
- FN 9: <https://www.rehadat.de/lexikon/Lex-Arbeitsentgelt/>
- FN 10: <https://www.personio.de/hr-lexikon/schwerbehindertengesetz/>
- FN 11: <https://www.ra-poepfel.de/arbeitsrecht-lexikon/schwerbehinderung/>
- FN 12: <https://www.ihk.de/nordwestfalen/recht/arbeitsrecht/beschaeftigung-von-menschen-mit-schwerbehinderung-3601936>
- FN 13: <https://pwwl.de/die-arbeitsschutzrechtlichen-besonderheiten-im-umgang-mit-schwerbehinderten-arbeitnehmerinnen/>
- FN 14: <https://www.talentplus.de/inklusion-gestalten/rechte-und-pflichten-fuer-arbeitgeber/kuendigung/>
- FN 15: https://soziales.niedersachsen.de/startseite/menschen_mit_behinderung/schwerbehinderte_menschen_im_arbeitsleben/kundigungsschutz/kundigungsschutz-fur-schwerbehinderte-menschen-184373.html
- FN 16: <https://www.kanzlei-chevalier.de/rechtsthemen/arbeitsrecht/kuendigung/kuendigung-bei-schwerbehinderung>
- FN 17: https://www.hensche.de/Schwerbehinderung_schwerbehinderter-Mensch_Schwerbehinderung_schwerbehinderter-Mensch.html
- FN 18: https://www.hensche.de/Rechtsanwalt_Arbeitsrecht_Gesetze_SGBIX_p81.html
- FN 19: <https://www.kupka-stillfried.de/aktuell/bewerbung-von-schwerbehinderten-arbeitnehmern-das-muessen-arbeitgeber-beachten>
- FN 20: https://www.haufe.de/personal/arbeitsrecht/bewerbung-von-schwerbehinderten-arbeitgeberpflichten_76_487172.html
- FN 21: <https://efarbeitsrecht.net/arbeitgeberpflichten-bei-bewerbungen-schwerbehinderter-menschen/>
- FN 22: https://www.haufe.de/personal/arbeitsrecht/zusatzurlaub-schwerbehinderung-von-arbeitnehmern_76_433930.html
- FN 23: https://www.gesetze-im-internet.de/sgb_9_2018/_208.html
- FN 24: <https://www.betriebsrat.de/fachartikel/schwerbehindertenvertretung/besondere-rechte-schwerbehinderter-und-gleich>

gestellter-arbeitnehmer-im-arbeitsverhaeltnis-3122789

FN 25: <https://www.betriebsrat.de/betriebsratslexikon/sbv/Krankheit>

FN 26: https://www.arbeitsagentur.de/datei/doc_ba034445.pdf

FN 27: <https://www.bih.de/integrationsaemter/medien-und-publikationen/fachlexikon/detail/beschaeftigungspflicht/>

FN 28: <https://www.nbs-partners.de/wissensbereich/arbeitsrecht-schwerbehinderte-bewerbungsverfahren/>

FN 29: <https://www.arbeitsrecht-hessen.de/rechtsprechung-bundesarbeitsgericht-bag/bundesarbeitsgericht-bag-detailansicht/artikel/schwerbehinderten-rechte-bei-der-bewerbung-erfordern-deutliche-mitteilung.html>

FN 30: <https://www.wbs.legal/arbeitsrecht/arbeitnehmer/schwerbehinderte-arbeitnehmer/>

FN 31: <https://www.fgvw.de/neues/archiv-2021/arbeitsrecht-schwerbehinderung-und-verfall-von-urlaubsanspruechen>

Fazit/Praxistipps für Arbeitgeber

Beschäftigungspflicht erfüllen: Arbeitgeber mit durchschnittlich mindestens 20 Arbeitsplätzen sind gesetzlich verpflichtet, mindestens 5 % ihrer Stellen mit schwerbehinderten Menschen zu besetzen. Bei Nichteinhaltung fällt eine Ausgleichsabgabe an, die gestaffelt ist und je nach Betriebsgröße und Erfüllungsquote monatlich zwischen 155 € und 815 € pro unbesetztem Pflichtplatz betragen kann.^{1,2,3}

Rechtzeitig informieren und beteiligen: Arbeitgeber müssen frühzeitig mit der Agentur für Arbeit Kontakt aufnehmen, um freie Stellen mit schwerbehinderten Menschen zu besetzen. Bewerbungen von schwerbehinderten Menschen müssen der Schwerbehindertenvertretung (SBV) und eventuell anderen relevanten Vertretungen unverzüglich mitgeteilt werden, es sei denn, der Bewerber lehnt dies ausdrücklich ab.⁴

Diskriminierungsverbot beachten: Benachteiligungen aufgrund einer Behinderung sind im Arbeitsverhältnis, bei Einstellungen, Beförderungen und Kündigungen untersagt. Dies gilt gemäß dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) sowie dem Grundgesetz.^{4,5}

Besonderen Kündigungsschutz anwenden: Eine Kündigung schwerbehinderter Arbeitnehmer ist nur mit vorheriger Zustimmung des Integrationsamtes (bzw. Inklusionsamtes) wirksam. Der Arbeitgeber muss hierzu einen begründeten Antrag stellen, und das Amt prüft alternative Möglichkeiten wie eine Versetzung.^{1,6}

Zusatzurlaub gewähren: Schwerbehinderte Arbeitnehmer haben Anspruch auf fünf zusätzliche Urlaubstage pro Jahr bei einer Fünf-Tage-Woche. Dieser Anspruch kann nicht vertraglich ausgeschlossen werden und wird bei abweichender Wochenarbeitszeit anteilig berechnet.^{6,7}

Arbeitsplatzgestaltung und Fürsorgepflicht: Arbeitgeber sind verpflichtet, Arbeitsplätze behinderungsgerecht zu gestalten, wozu auch technische Hilfsmittel, ergonomische Anpassungen und flexible Arbeitszeiten gehören können. Sie haben zudem eine Fürsorgepflicht, die präventive Maßnahmen gegen Mobbing und Diskriminierung einschließt.^{6,7}

Schwerbehindertenvertretung (SBV) einbinden: Betriebe mit mindestens fünf schwerbehinderten Menschen oder ab 100 Mitarbeitern mit mindestens fünf Prozent schwerbehinderten Angestellten müssen eine SBV einrichten. Diese vertritt die Interessen der schwerbehinderten Beschäftigten.⁵

Freiwillige Inklusionsvereinbarungen: Arbeitgeber können mit der SBV oder dem Betriebsrat freiwillige Vereinbarungen zur Förderung von schwerbehinderten Menschen abschließen, z. B. zur Arbeitsplatzgestaltung oder Personalplanung.

Mehrarbeit nur nach Rücksprache: Schwerbehinderte Menschen sind auf Verlangen von Mehrarbeit freizustellen, die über die gesetzliche tägliche Arbeitszeit von 8 Stunden hinausgeht.⁷

Vorgaben zur Bewerberauswahl: Bei der Einstellung schwerbehinderter Menschen müssen Arbeitgeber diese Bewerbungen mit der SBV besprechen und sie ggf. weiterleiten. Bei gleicher Eignung sind schwerbehinderte Bewerber zu berücksichtigen.^{2,3}

Jährliche Meldungspflicht: Bis zum 31. März eines jeden Jahres muss dem Arbeitgeber eine Meldung an die Bundesagentur für Arbeit über die Anzahl der im Vorjahr beschäftigten schwerbehinderten Menschen erfolgen.¹

Gleichgestellte Arbeitnehmer: Personen mit einem Grad der Behinderung von 30 bis unter 50 % können von der Agentur für Arbeit gleichgestellt werden. Sie genießen weitgehend dieselben Rechte wie Schwerbehinderte, mit Ausnahme einiger Nachteilsausgleiche wie dem Zusatzurlaub.^{1,3,7,8}

Quellen:

FN 1: <https://www.fachanwalt.de/ratgeber/schwerbehinderte-menschen-und-ihnen-gleichgestellte-besonderer-schutz-im-arbeitsrecht-was-arbeitgeber-beachten-muessen>

FN 2: <https://inclusiveroi.de/schwerbehinderung-arbeitsrecht>

FN 3: <https://www.ihk.de/nordwestfalen/recht/arbeitsrecht/beschaeftigung-von-menschen-mit-schwerbehinderung-3601936>

FN 4: https://www.hensche.de/Rechtsanwalt_Arbeitsrecht_Gesetze_SGBIX_p81.html

FN 5: <https://www.personio.de/hr-lexikon/schwerbehindertengesetz/>

FN 6: <https://www.anwalt.de/rechtstipps/besonderheiten-im-arbeitsrecht-bei-schwerbehinderung-ihre-rechte-kennen-und-nutzen-253972.html>

FN 7: <https://www.allrecht.de/alles-was-recht-ist/schwerbehinderung-bei-arbeitnehmerinnen-und-arbeitnehmern/>

FN 8: <https://www.ihk-muenchen.de/ratgeber/recht/arbeitsrecht/einstellung-von-arbeitnehmern/schwerbehinderte-arbeitnehmer/>

Social Media am Arbeitsplatz

1. Grundlagen und rechtliche Einordnung

Die Nutzung von sozialen Medien am Arbeitsplatz ist ein komplexes Feld, das von verschiedenen arbeitsrechtlichen und datenschutzrechtlichen Regelungen beeinflusst wird. Grundsätzlich hat der Arbeitgeber im Rahmen seines Direktionsrechts nach § 106 Gewerbeordnung (GewO) das Recht, Weisungen bezüglich der Arbeitsleistung und des Verhaltens der Arbeitnehmer zu erteilen. Dies kann auch die Nutzung von Social Media umfassen. Allerdings ist dieses Recht durch das Gebot der billigen Ermessensausübung begrenzt, was bedeutet, dass die Interessen des Arbeitgebers mit den Persönlichkeitsrechten der Arbeitnehmer abgewogen werden müssen¹.

Es gibt kein allgemeines Gesetz, das die Nutzung von Social Media am Arbeitsplatz umfassend regelt². Vielmehr ergeben sich die Spielregeln aus einer Vielzahl von Gesetzen und Verordnungen sowie aus dem Arbeitsvertrag und eventuellen internen Richtlinien^{1,3}.

2. Zulässigkeit und Verbote der Nutzung

2.1. Private Nutzung von Social Media am Arbeitsplatz

Ein generelles Verbot der privaten Internetnutzung, einschließlich der Nutzung von Social Media, am Arbeitsplatz ist grundsätzlich zulässig, muss jedoch klar und transparent kommuniziert werden^{1,4}. Ein solches Verbot kann unverhältnismäßig sein, wenn die private Nutzung die Arbeitsleistung nicht beeinträchtigt und der Arbeitgeber keine berechtigten Interessen an einem Verbot hat¹. Wenn keine ausdrückliche Erlaubnis vorliegt, aber der Arbeitgeber Kenntnis von der Privatnutzung hat und dieser über einen längeren Zeitraum nicht widerspricht, muss er diese Duldung anerkennen⁴.

Wenn der Arbeitgeber die private Nutzung erlaubt oder duldet, darf diese nur in einem angemessenen und maßvollen Umfang erfolgen und darf die Erfüllung der arbeitsvertraglichen Pflichten nicht beeinträchtigen^{5,6}. Die Nutzung von privaten Smartphones während der Arbeitszeit ist stets von der Zustimmung des Arbeitgebers abhängig⁴.

2.2. Berufliche Nutzung von Social Media

Die berufliche Nutzung von Social Media, beispielsweise für Marketingzwecke, Kundenpflege oder zur Akquise neuen Personals, ist grundsätzlich vom Direktionsrecht des Arbeitgebers umfasst^{7,8}. Hier kann der Arbeitgeber die Nutzung auch vorschreiben⁹.

3. Arbeitgeberpflichten

3.1. Weisungsrecht und interne Richtlinien

Der Arbeitgeber kann durch interne Richtlinien (Social Media Guidelines) klare Regeln für die Nutzung von Social Media aufstellen^{3,9}. Diese Richtlinien können von einer eingeschränkten Nutzung bis hin zu einem vollständigen Verbot reichen². Bei der Erstellung und Durchsetzung von Social Media-Richtlinien hat der Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG, da es sich um eine Frage der Ordnung des Betriebs und des Verhaltens der Arbeitnehmer handelt^{1,10}.

3.2. Datenschutz

Arbeitgeber müssen bei der Nutzung von Social Media die Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) und das Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) beachten, insbesondere wenn Mitarbeiter Social Media beruflich nutzen und dabei personenbezogene Daten verarbeiten¹. Dies betrifft auch die Erhebung von Daten über Bewerber aus sozialen Netzwerken⁴. Mitarbeiterdaten dürfen nur mit einer Rechtsgrundlage oder Einwilligung verarbeitet werden¹¹.

3.3. Fürsorgepflicht

Der Arbeitgeber hat eine Fürsorgepflicht gegenüber seinen Arbeitnehmern, die auch den Schutz ihrer Persönlichkeitsrechte einschließt^{8,12}. Das bedeutet, dass der Arbeitgeber die Mitarbeiter vor Belästigungen und Diskriminierungen schützen muss¹³. Er darf nicht ohne Weiteres private Social-Media-Profile überwachen oder

Inhalte daraus verwenden¹.

4. Arbeitnehmerpflichten

4.1. Treuepflicht und Verschwiegenheitspflicht

Arbeitnehmer haben eine arbeitsvertragliche Treuepflicht gegenüber ihrem Arbeitgeber, die auch die Wahrung von Geschäftsgeheimnissen und den Schutz des Unternehmensimages umfasst^{14,15,16}. Das bedeutet, dass Mitarbeiter keine internen Informationen, Geschäftsgeheimnisse oder andere sensible Daten in sozialen Netzwerken veröffentlichen dürfen¹. Dies gilt auch für Bilder, die vertrauliche Informationen enthalten oder Rückschlüsse darauf zulassen^{15,17}.

4.2. Recht am eigenen Bild und Persönlichkeitsrechte Dritter

Bei der Veröffentlichung von Fotos oder Videos, auf denen andere Personen (Kollegen, Vorgesetzte, Kunden) erkennbar sind, müssen deren Persönlichkeitsrechte und das Recht am eigenen Bild beachtet werden^{15,16,18}. Ohne ausdrückliche Zustimmung der Abgebildeten dürfen solche Aufnahmen nicht online gestellt werden^{15,16}.

4.3. Urheberrecht

Fotos und Videos sind urheberrechtlich geschützt. Mitarbeiter dürfen keine Bilder oder Videos veröffentlichen, an denen sie nicht die erforderlichen Rechte besitzen¹⁵.

5. Konsequenzen bei Verstößen

Verstöße gegen Social-Media-Regeln können für Arbeitnehmer schwerwiegende Konsequenzen haben, die von einer Abmahnung über eine Versetzung bis hin zur Kündigung reichen können^{1,8,14}. Die Wahl der Sanktion hängt von der Schwere des Verstoßes ab¹. Eine fristlose Kündigung ist in der Regel nur bei besonders gravierenden Verstößen gerechtfertigt¹⁵.

6. Rolle des Betriebsrats

Der Betriebsrat hat bei der Gestaltung von Social-Media-Richtlinien ein Mitbestimmungsrecht^{1,7}. Er kann mitwirken, um die Mitarbeiter vor den Risiken der Nutzung von sozialen Netzwerken zu schützen und die Einhaltung der Datenschutzbestimmungen sicherzustellen^{10,19}. Betriebsvereinbarungen können klare Regeln für die Nutzung von Social Media festlegen und sowohl die Interessen des Arbeitgebers als auch die der Arbeitnehmer berücksichtigen^{1,14}.

7. Rechtliche Grundlagen und Gesetze

Grundgesetz (GG): Artikel 2 Abs. 1 in Verbindung mit Artikel 1 Abs. 1 GG schützt die freie Entfaltung der Persönlichkeit¹.

Gewerbeordnung (GewO): § 106 GewO regelt das Direktionsrecht des Arbeitgebers¹.

Bürgerliches Gesetzbuch (BGB): § 241 Abs. 2 BGB begründet die Treuepflicht des Arbeitnehmers^{15,16}.

Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO): Regelt den Umgang mit personenbezogenen Daten^{1,20}.

Bundesdatenschutzgesetz (BDSG): Ergänzt die DSGVO, insbesondere bei der Verarbeitung von Bewerberdaten^{1,4,11}.

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG): Schützt vor Diskriminierung^{13,21,22}.

Kunsturhebergesetz (KUG): Regelt das Recht am eigenen Bild^{16,18,20}.

Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG): § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG begründet das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei Regelungen zur Ordnung des Betriebs¹.

Quellen:

FN 1: <https://ibp-kanzlei.de/social-media-am-arbeitsplatz-regeln-gesetze-und-was-erlaubt-ist/>

FN 2: <https://www.zwp-online.info/zwpnews/dental-news/branchenmeldungen/social-media-am-arbeitsplatz-was-ist-erlaubt>

FN 3: <https://www.rosepartner.de/arbeitsrecht/social-media-arbeitsrecht.html>

FN 4: <https://www.bieg-hessen.de/wissen/social-media-nutzen/social-media-am-arbeitsplatz-rechtliche-rahmenbedingungen>

n/
 FN 5: <https://www.wko.at/arbeitsnehmerschutz/privatnutzung-social-networks-arbeitsplatz>
 FN 6: <https://www.agrajo.com/blog/im-berufsleben/social-media-arbeitsplatz-regeln>
 FN 7: <https://www.weka.de/betriebsrat-personalrat/social-media-nicht-ohne-den-betriebsrat/>
 FN 8: <https://www.weka.ch/themen/personal/arbeitsvertraege-und-reglemente/personalreglemente/article/nutzung-von-social-media-stolpersteine-bei-der-beruflichen-nutzung/>
 FN 9: <https://www.weka.ch/themen/personal/arbeitsvertraege-und-reglemente/personalreglemente/article/social-media-am-arbeitsplatz-wenn-die-arbeit-zur-nebensache-wird/>
 FN 10: <https://www.betriebsrat-aktuell.de/facebook-twitter-co-mitbestimmung-bei-sozialen-netzwerken-im-betrieb/>
 FN 11: <https://www.proliance.ai/blog/beschäftigtendatenschutz-alle-fakten-zu-datenschutz-am-arbeitsplatz>
 FN 12: <https://www.personio.de/hr-lexikon/fuersorgepflicht-des-arbeitgebers/>
 FN 13: <https://verwaltung.bund.de/leistungsverzeichnis/de/rechte-und-pflichten/102837997>
 FN 14: <https://kliemt.blog/2024/02/12/ein-schmaler-grat-social-media-nutzung-im-arbeitsumfeld/>
 FN 15: <https://www.jura.cc/rechtstipps/foto-und-video-posting-vom-arbeitsplatz-was-ist-bei-facebook-instagram-tiktok-co-erlaubt/>
 FN 16: <https://www.anwalt.de/rechtstipps/darf-man-fotos-und-videos-vom-arbeitsplatz-in-sozialen-medien-veroeffentlichen-251190.html>
 FN 17: <https://hit-systemhaus.net/verantwortungsvolle-nutzung-von-social-media-am-arbeitsplatz/>
 FN 18: <https://www.ra-himburg-berlin.de/medienrecht/faq/1536-fotos-vom-arbeitsplatz-posten-was-ist-erlaubt,-was-verbote-n.html>
 FN 19: <https://www.betriebsrat.de/betriebsratslexikon/br/soziale-netzwerke>
 FN 20: <https://kwm-law.de/blog/mitarbeiterfotos-auf-social-media-datenschutzrechtliche-anforderungen/>
 FN 21: <https://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/ueber-diskriminierung/lebensbereiche/arbeitsleben/zugang-zum-arbeitsleben/zugang-zum-arbeitsleben-node.html>
 FN 22: https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/AGG/agg_gleichbehandlungsgesetz.pdf?__blob=publicationFile

Fazit/Praxistipps für Arbeitgeber

Um die Nutzung von sozialen Medien am Arbeitsplatz rechtssicher und im Sinne des Unternehmens zu gestalten, sollten Arbeitgeber eine klare Strategie entwickeln und diese transparent kommunizieren. Hierzu zählen insbesondere die Erstellung von Social-Media-Richtlinien sowie die Sensibilisierung und Schulung der Mitarbeiter.

1. Entwicklung klarer Social-Media-Richtlinien:

Definieren Sie präzise, welche Art von Inhalten Mitarbeiter auf sozialen Medien veröffentlichen dürfen und welche nicht. Dies umfasst insbesondere das Verbot der Veröffentlichung von Geschäftsgeheimnissen, vertraulichen Informationen oder beleidigenden Inhalten.¹

Klären Sie, ob und in welchem Umfang die private Nutzung von sozialen Medien während der Arbeitszeit gestattet ist.^{2,3,4} Grundsätzlich gilt, dass die Arbeitszeit primär der Erbringung der Arbeitsleistung dient.⁵ Eine stark beeinträchtigende private Nutzung kann als Arbeitszeitbetrug gewertet werden.⁴

Legen Sie die Rollen und Verantwortlichkeiten für die unternehmensbezogene Kommunikation auf Social Media fest. Bestimmen Sie, wer für die Pflege von Firmen-Accounts zuständig ist und wie Zugänge verwaltet werden.⁶

Regeln Sie den Umgang mit Fotos und Videos vom Arbeitsplatz, die Veröffentlichung von Mitarbeiter- und Kundendaten sowie die Einhaltung von Urheber- und Persönlichkeitsrechten.^{6,7}

Sorgen Sie dafür, dass die Richtlinien klar und verständlich formuliert sind und für alle Mitarbeiter zugänglich gemacht werden.^{8,9}

Wenn ein Betriebsrat existiert, sollte dieser in die Erstellung der Richtlinien einbezogen werden, da diese mitbestimmungspflichtig sein können.^{1,8}

2. Schulung und Sensibilisierung der Mitarbeiter:

Informieren Sie Ihre Mitarbeiter regelmäßig über die bestehenden Social-Media-Richtlinien und deren Hintergründe.^{1,8}

Führen Sie Schulungen durch, um das Bewusstsein für die potenziellen Risiken und Chancen der Social-Media-Nutzung zu schärfen.^{1,8} Dies beinhaltet auch die Vermittlung von Kenntnissen über Datenschutz und die sichere Handhabung persönlicher und geschäftlicher Daten in sozialen Netzwerken.⁶

Betonen Sie, dass Mitarbeiter, die in sozialen Medien aktiv sind, oft als Botschafter des Unternehmens wahrgenommen werden, auch wenn sie privat agieren.^{2,10} Eine klare Kennzeichnung privater Meinungsäußerungen kann Missverständnisse vermeiden.^{2,11}

3. Grenzen der Kontrolle durch Arbeitgeber:

Arbeitgeber dürfen private Social-Media-Profile von Mitarbeitern grundsätzlich nicht systematisch überwachen.^{1,7} Rein neugieriges oder präventives Monitoring ist rechtlich unzulässig.¹

Auch öffentlich zugängliche Inhalte können nur unter Beachtung des Datenschutzes erfasst und ausgewertet werden, sofern eine Rechtsgrundlage dafür besteht.¹ Ein pauschales "Schnüffeln" im Netz reicht hierfür in der Regel nicht aus.¹

Eine private Lebensführung ist in der Regel tabu für den Arbeitgeber, es sei denn, die Handlungen im privaten Bereich beeinträchtigen nachweislich betriebliche Interessen oder schaden dem Ansehen des Unternehmens.^{5,12}

4. Konsequenzen bei Verstößen:

Bei Verstößen gegen die arbeitsvertraglichen Pflichten durch Social-Media-Beiträge stehen dem Arbeitgeber die üblichen arbeitsrechtlichen Sanktionsmittel zur Verfügung.^{1,9}

Diese reichen von einer Ermahnung oder Abmahnung bis hin zu einer ordentlichen oder, in gravierenden Fällen, einer außerordentlichen Kündigung.^{1,5,7,9}

Die Gerichte legen Wert auf die Verhältnismäßigkeit der Maßnahmen; eine vorherige Abmahnung ist in vielen Fällen ratsam, bevor eine Kündigung in Betracht gezogen wird.¹²

5. Strategische Nutzung von Social Media durch das Unternehmen:

Definieren Sie klare Ziele für Ihre Social-Media-Aktivitäten, wie z.B. die Stärkung des Employer Brandings oder die Verbesserung der Kundenkommunikation.⁶

Nutzen Sie die Präsenz von Mitarbeitern in sozialen Medien positiv, um das Employer Branding zu fördern.^{5,13} Mitarbeiter können als Markenbotschafter fungieren, müssen aber über ihre Rolle und die damit verbundenen Verantwortlichkeiten aufgeklärt werden.^{2,11}

Stellen Sie sicher, dass die berufliche Nutzung von Social Media durch Mitarbeiter, z. B. für Marketingzwecke, rechtskonform erfolgt.

Quellen:

FN 1: <https://www.jura.cc/rechtstipps/social-media-kontrolle-durch-arbeitgeber-was-ist-erlaubt-was-ist-verboden/>

FN 2: <https://www.socialmediaakademie.de/blog/social-media-guidelines/>

FN 3: <https://www.caritas.de/neue-caritas/heftarchiv/jahrgang2012/artikel/rechtlich-betrachtet-soziale-netzwerke-a>

FN 4: <https://www.zwp-online.info/zwpnews/dental-news/branchenmeldungen/social-media-am-arbeitsplatz-was-ist-erlaubt>

FN 5: <https://www.weka.ch/themen/personal/arbeitsvertraege-und-reglemente/personalreglemente/article/nutzung-von-social-media-stolpersteine-bei-der-beruflichen-nutzung/>

FN 6: <https://de.indeed.com/recruiting/c/info/erstellen-effektiver-social-media-richtlinien-fuer-mitarbeiter-mit-vorlagen-und-neispielen>

FN 7: <https://www.prigge-recht.de/social-media-im-arbeitsverhaeltnis-was-ist-fuer-arbeitnehmer-bei-instagram-tiktok-co-zu-beachten/>

FN 8: <https://ibp-kanzlei.de/social-media-am-arbeitsplatz-regeln-gesetze-und-was-erlaubt-ist/>

FN 9: <https://kliemt.blog/2024/02/12/ein-schmaler-grat-social-media-nutzung-im-arbeitsumfeld/>

FN 10: <https://www.dr-datenschutz.de/social-media-guidelines/>

FN 11: <https://www.e-recht24.de/online-marketing/7631-social-media-guidelines.html>

FN 12: <https://www.anwalt.de/rechtstipps/social-media-kontrolle-durch-den-arbeitgeber-was-ist-erlaubt-und-was-nicht-254439.html>

FN 13: <https://www.missmoneypenny.ch/article/social-media-am-arbeitsplatz>

FN 14: <https://www.anwalt-arbeitsrecht-online.de/social-media-am-arbeitsplatz-und-die-folgen/>

Sonderurlaub

Sonderurlaub bezeichnet eine Freistellung von der Arbeitspflicht, die Arbeitnehmern in bestimmten, im Gesetz oder in Tarifverträgen festgelegten Ausnahmesituationen gewährt wird. Im Gegensatz zum regulären Erholungsurlaub dient Sonderurlaub nicht der Erholung, sondern ermöglicht es Arbeitnehmern, unvorhergesehene oder besonders wichtige persönliche Ereignisse wahrzunehmen. Ob dieser Urlaub bezahlt wird, hängt von den jeweiligen Regelungen ab^{1,2,3,4}.

Gesetzliche Grundlagen und Voraussetzungen

Die grundlegende gesetzliche Regelung für Sonderurlaub findet sich in § 616 BGB (Bürgerliches Gesetzbuch). Dieser Paragraph besagt, dass ein Arbeitnehmer seinen Anspruch auf Vergütung nicht verliert, wenn er aus einem in seiner Person liegenden Grund unverschuldet und für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit an der Dienstleistung verhindert ist^{1,2,3,5}.

Voraussetzungen für einen Anspruch auf Sonderurlaub nach § 616 BGB sind:

Verhinderungsgrund: Dieser muss in der Person des Arbeitnehmers liegen und darf nicht von außen verursacht sein (z. B. kein Stau)^{3,5}.

Unverschuldetheit: Der Grund für die Verhinderung darf dem Arbeitnehmer nicht vorwerfbar sein^{2,5,6}.

Vorübergehende Verhinderung: Die Abwesenheit darf nur für eine "verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit" andauern. Bei sehr langen Abwesenheiten (z. B. länger als 10 Tage bei der Pflege eines kranken Kindes) greifen andere Regelungen wie das Kinderkrankengeld^{5,6,7}.

Persönlicher Grund: Die Gründe müssen persönlicher Natur sein und von besonderer Bedeutung für den Arbeitnehmer^{2,5}.

Wichtig ist, dass der Gesetzgeber im § 616 BGB keine konkreten Anlässe oder eine feste Anzahl von Tagen für Sonderurlaub festlegt^{3,5}. Die genauen Regelungen sind oft in Arbeitsverträgen, Tarifverträgen oder Betriebsvereinbarungen zu finden^{2,3,5,8}. Diese Vereinbarungen können die gesetzlichen Regelungen modifizieren oder ergänzen^{2,6}.

Sollte in den genannten Vereinbarungen nichts Spezifisches geregelt sein, orientieren sich Arbeitgeber häufig an den Vorgaben aus Tarifverträgen, wie z. B. dem Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD)^{1,3}.

Typische Anlässe für Sonderurlaub

Obwohl § 616 BGB keine abschließende Liste enthält, haben sich durch Rechtsprechung und Tarifverträge gängige Anlässe für Sonderurlaub etabliert. Die genaue Dauer des Sonderurlaubs variiert je nach Ereignis und individueller Vereinbarung:

Eigene Hochzeit: Oft wird ein Tag Sonderurlaub gewährt^{1,3,5}.

Geburt des eigenen Kindes: Sowohl Väter als auch Mütter können hierfür Sonderurlaub beantragen, meist ein bis zwei Tage^{1,3,5}. Früher wurde hierbei oft zwischen ehelichen und unehelichen Kindern unterschieden, was heute jedoch seltener der Fall ist³.

Todesfall in der Familie: Die Anzahl der Tage hängt von der Verwandtschaftsbeziehung ab.

• Tod des Ehe- oder Lebenspartners: In der Regel werden zwei bis drei Tage gewährt^{1,5,6,8,9}. • Tod von Eltern, Kindern, Geschwistern oder anderen nahen Angehörigen: Hier werden meist ein bis zwei Tage gewährt^{1,5,6,8,9}. Die genaue Dauer kann davon abhängen, ob der Verstorbene im selben Haushalt lebte⁶.

Umzug: Ein Anspruch auf Sonderurlaub besteht in der Regel nur, wenn der Umzug aus betrieblichen oder dienstlichen Gründen erfolgt (z. B. wegen einer Versetzung). Ein Umzug aus rein privaten Gründen begründet meist keinen Anspruch auf bezahlten Sonderurlaub^{2,8}.

Schwere Erkrankung eines nahen Angehörigen: Wenn dieser im selben Haushalt lebt, kann ein Anspruch auf Sonderurlaub bestehen, oft auch für die Organisation notwendiger Behandlungen^{1,3}.

Feierliche Anlässe: Wie z.B. die eigene goldene Hochzeit kann unter Umständen ebenfalls einen Anspruch auf Sonderurlaub begründen.

Plötzliche schwere Erkrankung: Wenn ein Kind unter 12 Jahren erkrankt, haben Eltern unter bestimmten Voraussetzungen Anspruch auf Kinderkrankentage⁷.

Abgrenzung und Besonderheiten

Keine Anrechnung auf Erholungsurlaub: Sonderurlaubstage werden zusätzlich zum regulären Erholungsurlaub gewährt und dürfen nicht mit diesem verrechnet werden^{1,3}.

Überschneidung mit Erholungsurlaub: Tritt der Anlass für Sonderurlaub während des regulären Erholungsurlaubs ein, besteht kein Anspruch auf Sonderurlaub für diese Zeit. Der Urlaub kann in der Regel nicht nachgeholt werden, da die Arbeitsleistung zu diesem Zeitpunkt ohnehin nicht geschuldet wurde^{1,3}.

Nachweispflicht: Arbeitgeber können unter Umständen einen Nachweis für den Sonderurlaubs-Grund verlangen, insbesondere wenn Zweifel bestehen (z. B. durch Vorlage einer Geburtsurkunde oder Sterbeurkunde)⁴.

Ausschluss von § 616 BGB: Vertragliche Regelungen (im Arbeits-, Tarif- oder Betriebsvereinbarungen) können § 616 BGB ausschließen. In solchen Fällen kann ein Anspruch auf Sonderurlaub, insbesondere auf bezahlten Sonderurlaub, entfallen, es sei denn, die Vereinbarung trifft alternative Regelungen^{2,6,7,8}.

Sonderurlaub für Beamte: Für Bundesbeamte, Soldaten und Bundesrichter gelten spezielle Regelungen, die in der Sonderurlaubsverordnung (SUrV) festgelegt sind⁴.

Betriebsratstätigkeit: Für die Tätigkeit im Betriebsrat und die Teilnahme an entsprechenden Schulungen kann gemäß § 37 Abs. 2 BetrVG Sonderurlaub gewährt werden, der nicht auf § 616 BGB basiert⁶.

Wenn sich ein Arbeitgeber weigert, Sonderurlaub zu gewähren, obwohl ein Anspruch besteht, kann der Arbeitnehmer rechtliche Schritte einleiten. In vielen Fällen ist jedoch eine individuelle Absprache und Klärung die sinnvollste Vorgehensweise, um die weitere Zusammenarbeit nicht zu belasten⁴.

Quellen:

FN 1: <https://www.wbs.legal/arbeitsrecht/arbeitszeitgesetz/sonderurlaub/>

FN 2: <https://www.personio.de/hr-lexikon/sonderurlaub/>

FN 3: <https://www.allianz.de/recht-und-eigentum/rechtsschutzversicherung/arbeitsrecht/sonderurlaub/>

FN 4: <https://www.haendlerbund.de/de/ratgeber/recht/sonderurlaub>

FN 5: <https://www.timetape.de/de/lexikon/sonderurlaub/>

FN 6: <https://www.kanzlei-hasselbach.de/blog/13-beispiele-fuer-bezahlten-sonderurlaub/>

FN 7: <https://www.hensche.de/Arbeitsrecht-Sonderurlaub-aus-persoenlichen-Gruenden.html>

FN 8: <https://www.arbeitsvertrag.org/sonderurlaub/>

FN 9: <https://november.de/ratgeber/todesfall/sonderurlaub/>

Fazit/Praxistipps für Arbeitgeber im Umgang mit Sonderurlaub

Grundlagen schaffen und transparent kommunizieren: Klären Sie interne Richtlinien zum Sonderurlaub. Diese sollten idealerweise schriftlich fixiert sein und allen Mitarbeitern zugänglich gemacht werden. Berücksichtigen Sie dabei tarifvertragliche oder betriebliche Vereinbarungen, da diese Vorrang vor gesetzlichen Regelungen haben können. Wenn keine solchen Regelungen existieren, orientieren Sie sich an gängigen Praxisbeispielen und dem allgemeinen Gleichbehandlungsgrundsatz.^{1,2}

Gesetzliche Verpflichtungen kennen: Nach § 616 BGB müssen Arbeitgeber ihren Angestellten bezahlten Sonderurlaub gewähren, wenn diese aus persönlichen Gründen, die sie nicht verschuldet haben, nur für eine vorübergehende und nicht unerhebliche Zeit an der Arbeitsleistung gehindert sind.^{2,3}

Anlässe für Sonderurlaub prüfen: Typische Gründe für Sonderurlaub sind wichtige persönliche Ereignisse wie die eigene Hochzeit, die Geburt des eigenen Kindes, der Tod eines nahen Angehörigen (Eltern, Kinder, Geschwister, Ehepartner) oder dessen Beerdigung.^{2,4} Auch die Wahrnehmung dringender persönlicher Angelegenheiten, wie unaufschiebbare Arzttermine, deren Zeitpunkt nicht beeinflussbar ist, können einen Anspruch auf Sonderurlaub begründen.¹ Für die Pflege eines kranken Kindes unter bestimmten Voraussetzungen und für die Ausübung ehrenamtlicher/staatsbürgerlicher Pflichten (z. B. Feuerwehr, Katastrophenschutz) gibt es ebenfalls Regelungen.

Nachweise anfordern: Verlangen Sie von Ihren Mitarbeitern entsprechende Nachweise für den geltend gemachten Sonderurlaubsgrund. Bei Hochzeiten kann dies eine Kopie der Standesamturkunde sein, bei Todesfällen eine Sterbeurkunde.⁴

Umfang und Bezahlung festlegen: Der Gesetzgeber regelt nicht die genaue Anzahl der Tage für

Sonderurlaub. Diese wird oft durch Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen oder den Arbeitsvertrag definiert. Liegen die Voraussetzungen für Sonderurlaub nach § 616 BGB vor und wurde die bezahlte Freistellung nicht vertraglich ausgeschlossen, besteht ein Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts.^{1,6}

Individualfall prüfen: Nicht jeder persönliche Grund rechtfertigt per se bezahlten Sonderurlaub. Bei privaten Umzügen beispielsweise besteht in der Regel kein Anspruch, es sei denn, der Umzug erfolgt aus betrieblichen Gründen.² In solchen Fällen ist eine Einzelfallentscheidung und oft eine Absprache zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer der beste Weg.⁶

Vorsicht bei der Ablehnung: Ein einmal genehmigter Sonderurlaub kann nicht ohne Zustimmung des Arbeitnehmers zurückgenommen werden. Grundsätzlich können Sie Sonderurlaub ablehnen, wenn die Abwesenheit den Betriebsablauf erheblich gefährden würde.¹

Gleichbehandlung beachten: Gewähren Sie Sonderurlaub nach dem Gleichbehandlungsgrundsatz. Wenn Sie in vergleichbaren Fällen regelmäßig Sonderurlaub gewähren, können sich Arbeitnehmer auf diesen Grundsatz berufen, auch wenn es keine explizite Regelung gibt.¹

Besonderheiten bei Krankheit von Kindern: Für die Betreuung eines kranken Kindes unter zwölf Jahren kann unter bestimmten Voraussetzungen ein Anspruch auf unbezahlte Freistellung bestehen, auch wenn die Zeit für bezahlten Sonderurlaub bereits abgelaufen ist.^{1,5}

Schriftliche Vereinbarungen bevorzugen: Auch wenn § 616 BGB einen Anspruch auf bezahlte Freistellung vorsieht, kann dieser im Arbeitsvertrag ausgeschlossen werden. Dokumentieren Sie alle Vereinbarungen und Regelungen zu Sonderurlaub schriftlich.^{1,3}

Quellen:

FN 1: <https://www.lexware.de/wissen/mitarbeiter-gehalt/sonderurlaub/>

FN 2: <https://www.personio.de/hr-lexikon/sonderurlaub/>

FN 3: <https://www.arbeitsrechtsiegen.de/artikel/sonderurlaub-im-arbeitsrecht-was-ist-zu-beachten/>

FN 4: <https://www.kanzlei-hasselbach.de/blog/13-beispiele-fuer-bezahlten-sonderurlaub/>

FN 5: <https://www.hensche.de/Arbeitsrecht-Sonderurlaub-aus-persoentlichen-Grunden.html>

FN 6: <https://www.haendlerbund.de/de/ratgeber/recht/sonderurlaub>

Sonderzahlungen

Sonderzahlungen sind zusätzliche Vergütungen, die ein Arbeitgeber an seine Arbeitnehmer zahlt und die über das reguläre Arbeitsentgelt hinausgehen. Sie werden oft als Anreiz zur Mitarbeitermotivation oder zur Anerkennung besonderer Leistungen gewährt^{1,2}. Im steuerrechtlichen Sinne gelten sie als "sonstige Bezüge", was im Wesentlichen den sozialrechtlichen "einmaligen Zuwendungen" entspricht³.

Arten von Sonderzahlungen

Es gibt verschiedene Formen von Sonderzahlungen, darunter:

Weihnachts- und Urlaubsgeld: Oft auch als 13. oder 14. Monatsgehalt bezeichnet^{3,4,5}.

Jahressonderzahlungen: Beispielsweise im Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) geregelt³.

Gratifikationen: Dies sind Sonderzuwendungen aus einem bestimmten Anlass oder zu einem bestimmten Zweck³. Dazu gehören unter anderem:

• Heirats- oder Geburtsbeihilfen • Sterbegelder • Jubiläumsgelder oder Treueprämien für langjährige Betriebszugehörigkeit^{3,4}

Inflationsausgleichsprämie: Eine Zahlung zur Abfederung der gestiegenen Lebenshaltungskosten durch hohe Inflation und Energiepreise³.

Corona-Prämie: Eine Ausgleichszahlung für zusätzliche Belastungen während der Corona-Pandemie³.

Bonuszahlungen und Prämien: Diese sind oft an das Erreichen bestimmter Leistungsziele geknüpft, wie z. B. Leistungsprämien oder Tantiemen, die eine Beteiligung am Unternehmenserfolg darstellen können.

Eine Abfindung, die zum Ausgleich für den Verlust des Arbeitsplatzes gezahlt wird, kann ebenfalls als Sonderzahlung betrachtet werden³.

Anspruchsgrundlage

Grundsätzlich besteht kein gesetzlicher Anspruch auf Sonderzahlungen^{3,5,6}. Ein solcher Anspruch kann jedoch entstehen durch:

Arbeitsvertragliche Vereinbarung: Eine ausdrückliche Regelung im Arbeitsvertrag begründet einen einklagbaren Anspruch^{3,6}.

Tarifvertrag: Wenn das Arbeitsverhältnis unter einen Tarifvertrag fällt, kann dieser einen Anspruch auf Sonderzahlungen vorsehen^{3,6,7}. Dies gilt auch, wenn der Arbeitnehmer selbst kein Gewerkschaftsmitglied ist, der Arbeitgeber jedoch tarifgebunden ist⁷.

Betriebsvereinbarung: Vereinbarungen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat können ebenfalls Sonderzahlungen begründen^{3,6}.

Betriebliche Übung: Wenn der Arbeitgeber eine Sonderzahlung über einen längeren Zeitraum (in der Regel mindestens drei Jahre) hinweg ohne Vorbehalt und in gleichbleibender Höhe leistet, kann sich daraus ein Anspruch aus betrieblicher Übung entwickeln^{1,3,6,8}. Wichtig ist, dass die wiederholte vorbehaltlose Zahlung dazu führen kann, dass der Arbeitnehmer auf eine zukünftige Leistung vertrauen darf, selbst wenn die Zahlung als "freiwillig" gekennzeichnet war⁸.

Allgemeiner Gleichbehandlungsgrundsatz: Arbeitgeber dürfen ihre Mitarbeiter nicht ohne sachlichen Grund willkürlich ungleich behandeln^{1,3,6}. Wenn also alle oder eine vergleichbare Gruppe von Arbeitnehmern eine Sonderzahlung erhält, muss diese auch anderen vergleichbaren Arbeitnehmern gewährt werden^{5,6}. Sachliche Gründe für unterschiedliche Behandlungen können z. B. die Dauer der Betriebszugehörigkeit, die Qualifikation, der Familienstand oder das Alter sein¹.

Auch Teilzeitkräfte und geringfügig Beschäftigte können grundsätzlich Anspruch auf Sonderzahlungen haben, wobei diese dann anteilig gewährt werden müssen^{1,5,6}.

Freiwilligkeitsvorbehalt und Widerruf

Um die Entstehung eines Anspruchs aus betrieblicher Übung zu verhindern oder die Flexibilität zu wahren, können

Arbeitgeber eine Sonderzahlung unter einen **Freiwilligkeitsvorbehalt** stellen^{2,3,6}. Dies muss klar und transparent formuliert sein, sodass der Arbeitnehmer erkennt, dass die Zahlung freiwillig erfolgt und kein Rechtsanspruch für die Zukunft entsteht⁶. Ein solcher Vorbehalt darf nicht mit einer Widerrufsklausel verbunden werden⁶.

Eine **Stichtags- oder Rückzahlungsklausel** kann ebenfalls vereinbart werden. Diese besagt beispielsweise, dass das Arbeitsverhältnis zum Stichtag ungekündigt bestehen muss oder dass die Sonderzahlung im Falle einer Kündigung zurückgezahlt werden muss^{2,5,6}. Die Zulässigkeit solcher Klauseln hängt von der Art der Sonderzahlung ab:

- Zahlungen, die die bereits **erbrachte Leistung** vergüten (z. B. Leistungsboni), können in der Regel nur anteilig gekürzt oder nicht zurückgefordert werden^{1,7}.
- Zahlungen, die primär die **Betriebstreue** honorieren sollen (z. B. reines Weihnachtsgeld), können eher an einen ungekündigten Bestand des Arbeitsverhältnisses geknüpft oder mit einer Rückforderungspflicht versehen werden⁶.

Bei Gratifikationen, die mehr als ein Monatsgehalt betragen, ist eine Rückzahlungsklausel bis zum 30. Juni des Folgejahres zulässig, sofern der Arbeitnehmer bis dahin noch im Betrieb ist und die Klausel klar formuliert ist¹.

Sonderzahlungen im Krankheitsfall und bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Krankheitsfall

Ob ein Anspruch auf eine Sonderzahlung während einer krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit besteht, hängt von der Art der Sonderzahlung ab. Wenn die Zahlung als Gratifikation für Betriebstreue oder als reine freiwillige Leistung gewährt wird, kann sie auch während Krankheit zustehen, sofern dies nicht vertraglich ausgeschlossen ist⁵. Bei ausdrücklicher Vereinbarung können Sonderzahlungen bei krankheitsbedingten Fehlzeiten jedoch anteilig gekürzt werden⁶.

Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Bei einer Kündigung können Rückzahlungsklauseln relevant werden. Die Zulässigkeit einer Rückforderung hängt davon ab, ob die Sonderzahlung einen Entgeltcharakter für bereits erbrachte Leistung hat oder ob sie primär der Betriebstreue dient^{1,5}. Wenn das Arbeitsverhältnis durch ein grob treuwidriges Verhalten des Arbeitnehmers beendet wird, kann der Anspruch auf eine tarifliche Sonderzahlung entfallen und bereits gewährte Zahlungen sind zurückzuzahlen⁹.

Steuern und Sozialversicherung

Sonderzahlungen werden wie das reguläre Einkommen versteuert. Da sie das monatliche Bruttoeinkommen erhöhen, führt dies in der Regel zu einer höheren Steuerbelastung in dem betreffenden Monat. Auch die Beiträge zur Sozialversicherung steigen entsprechend¹.

Verjährung

Arbeitsrechtliche Ansprüche, einschließlich solcher auf Sonderzahlungen, unterliegen der Verjährung^{10,11}. Die Regelverjährungsfrist für die meisten arbeitsrechtlichen Ansprüche beträgt drei Jahre. Diese Frist beginnt mit dem Schluss des Kalenderjahres, in dem der Anspruch entstanden ist^{7,10}. Der Schuldner (Arbeitgeber) muss die Verjährung ausdrücklich geltend machen, da das Gericht sie nicht von Amts wegen berücksichtigt^{10,11}. Es ist zu unterscheiden von **Ausschlussfristen**, die oft in Tarifverträgen oder Betriebsvereinbarungen geregelt sind und bei deren Nichteinhaltung der Anspruch endgültig verfällt¹⁰.

Quellen:

FN 1: <https://www.ra-poeppel.de/arbeitsrecht-lexikon/sonderzahlung/>

FN 2: <https://ahw-gruppe.de/insights/sonderzahlungen-im-arbeitsrecht-dos-donts/>

FN 3: <https://smart-arbeitsrecht.de/sonderzahlungen-und-praemien/>

FN 4: <https://www.personalwirtschaft.de/themen/sonderzahlung/>

FN 5: <https://zalaris.de/consulting/resources/blog/sonderzahlungen-fur-mitarbeitende-das-mussen-sie-wissen>

FN 6: https://www.haubner-stb.de/content/inhalte/informationen/infothek/arbeitsrecht/e175434/downloads19/das_sollten_sie_ueber_sonderzahlungen_wissen/index_ger.html

FN 7: <https://www.arbeitsrechtsiegen.de/artikel/anspruch-auf-sonderzahlung/>

FN 8: <https://www.rakasten.de/fachanwalt-arbeitsrecht-berlin/arbeitsrecht-sonderzahlung/>

FN 9: <https://www.etl-rechtsanwaelte.de/stichworte/arbeitsrecht/sonderzahlungen>

FN 10: https://www.tk-lex.tk.de/web/guest/externalcontent?_leongshared_servicelId=2006&_leongshared_externalcontentId=HI522423

FN 11: <https://www.arbeitsrecht-aktuell.ch/de/2015/12/03/arbeitsrecht-und-verjaehrung/>

Fazit/Praxistipps für Arbeitgeber

Klare vertragliche Regelungen treffen: Vereinbaren Sie Sonderzahlungen (wie Weihnachtsgeld, Urlaubsgeld oder Boni) stets schriftlich in Arbeitsverträgen, Tarifverträgen oder Betriebsvereinbarungen. Definieren Sie dabei klar den Zweck, die Höhe, die Fälligkeit und die Bedingungen für den Anspruch.^{1,2} Vage oder widersprüchliche Formulierungen können zu rechtlichen Problemen führen.²

Freiwilligkeitsvorbehalt sorgfältig formulieren: Um Flexibilität zu wahren und einen Anspruch auf wiederholte Sonderzahlungen aus betrieblicher Übung zu vermeiden, können Sie einen Freiwilligkeitsvorbehalt erklären. Dieser muss jedoch klar, eindeutig und transparent formuliert sein, sodass für den Arbeitnehmer unmissverständlich hervorgeht, dass die Zahlung freiwillig erfolgt und kein Rechtsanspruch für die Zukunft entsteht.^{3,4} Vermeiden Sie allgemeine Formulierungen oder die Verknüpfung mit einer Widerrufsklausel.⁴

Gleichbehandlungsgrundsatz beachten: Stellen Sie sicher, dass alle vergleichbaren Arbeitnehmer sachgerecht und ohne willkürliche Unterschiede behandelt werden. Diskriminierende Ausschlüsse, beispielsweise aufgrund des Geschlechts, sind unzulässig.^{3,5} Auch Teilzeitkräfte und geringfügig Beschäftigte haben Anspruch auf Sonderzahlungen, gegebenenfalls anteilig.^{3,6}

Zweck der Sonderzahlung definieren: Ob eine Sonderzahlung zurückgefordert werden kann, hängt oft von ihrem Zweck ab. Dient sie der reinen Vergütung bereits geleisteter Arbeit, ist eine Rückforderung in der Regel nicht möglich. Soll sie hingegen die zukünftige Betriebstreue honorieren, kann eine Rückzahlungsklausel zulässig sein.⁷

Rückzahlungsklauseln präzise gestalten: Wenn Sie Rückzahlungsklauseln vereinbaren, müssen diese klar und verständlich formuliert sein und den Rückzahlungstatbestand genau festlegen. Unangemessen lange Bindungen des Arbeitnehmers sind unwirksam.^{4,5} Bei Gratifikationen, die ein Monatsgehalt übersteigen, ist eine Rückforderung bis zum 30. Juni des Folgejahres unter Umständen zulässig.³

Vorbehaltlose Zahlung vermeiden: Eine dreimalige, vorbehaltlose Zahlung einer Sonderzahlung kann zu einer betrieblichen Übung führen, aus der ein rechtlicher Anspruch erwächst.^{3,7,8} Vermeiden Sie es daher, Sonderzahlungen über mehrere Jahre ohne klaren Vorbehalt zu leisten, wenn Sie keinen dauerhaften Anspruch begründen möchten.²

Bei Kündigung oder Ausscheiden gestaffelte Regelungen prüfen: Der Anspruch auf Sonderzahlungen bei Kündigung oder vorzeitigem Ausscheiden hängt vom Charakter der Zahlung ab. Bei Zahlungen mit reinem Entgeltcharakter besteht oft ein anteiliger Anspruch.^{7,9} Bei Zahlungen, die auch künftige Betriebstreue belohnen sollen, können Stichtags- und Rückzahlungsklauseln zulässig sein, sofern diese wirksam vereinbart wurden.^{7,10}

Krankheit und Elternzeit berücksichtigen: Vereinbaren Sie klar, wie sich Zeiten wie Krankheit oder Elternzeit auf den Anspruch auf Sonderzahlungen auswirken. Ohne eine ausdrückliche Vereinbarung kann bei längerer Krankheit ein voller Anspruch auf die Sonderzahlung bestehen.^{5,6}

Dokumentation ist essenziell: Halten Sie alle Regelungen zu Sonderzahlungen schriftlich fest und sorgen Sie für klare Formulierungen in Arbeitsverträgen, Tarifverträgen oder Betriebsvereinbarungen.² Transparente Kommunikation über die Bedingungen von Sonderzahlungen hilft, Missverständnisse zu vermeiden.⁶

Sonderzahlungen sind in der Regel steuerpflichtig: Beachten Sie, dass Sonderzahlungen grundsätzlich der Lohnsteuer und den Sozialversicherungsbeiträgen unterliegen, es sei denn, es handelt sich um Ausnahmen wie die Inflationsausgleichsprämie.^{1,3,11} Die Auszahlung erhöht im betreffenden Monat das Bruttoeinkommen und damit auch die Steuerlast.³

Quellen:

FN 1: <https://smart-arbeitsrecht.de/sonderzahlungen-und-praemien/>

FN 2: <https://ahw-gruppe.de/insights/sonderzahlungen-im-arbeitsrecht-dos-donts/>

FN 3: <https://www.ra-poeppel.de/arbeitsrecht-lexikon/sonderzahlung/>

FN 4: https://www.haubner-stb.de/content/inhalte/informationen/infothek/arbeitsrecht/e175434/downloads19/das_sollten_sie_%C3%BCber_sonderzahlungen_wissen/index_ger.html

FN 5: <https://www.rechtsanwalt-bach.de/arbeitsrecht-leipzig/arbeitsverguetung/sonderverguetung/>

FN 6: <https://zalaris.de/consulting/resources/blog/sonderzahlungen-fur-mitarbeitende-das-muessen-sie-wissen>

FN 7: <https://www.arbeitsrechtsiegen.de/artikel/anspruch-auf-sonderzahlung/>

FN 8: <https://www.ihk-muenchen.de/ratgeber/recht/arbeitsrecht/bestehende-arbeitsverhaeltnisse-kuendigung-sozialversicherung/sonderverguetungen-weihnachtsgeld-urlaubsgeld/>
FN 9: <https://www.arbeitsrechtler-stuttgart.de/arbeitsrecht-s/sonderzahlung/>
FN 10: https://sozialrecht.jura.uni-koeln.de/fileadmin/_migrated/content_uploads/Sonderzahlungen.pdf
FN 11: <https://www.stepstone.de/magazin/artikel/was-sind-sonderzahlungen>

Sonn- und Feiertagsarbeit

Die Arbeit an Sonn- und gesetzlichen Feiertagen ist nach deutschem Arbeitsrecht grundsätzlich untersagt. Diese Regelung dient dem Schutz der Gesundheit, der Erholung und der Teilnahme am gesellschaftlichen Leben der Arbeitnehmer. Das primäre Gesetz, das dies regelt, ist das Arbeitszeitgesetz (ArbZG)^{1,2,3,4,5}.

Grundsätzliches Beschäftigungsverbot

Nach § 9 Absatz 1 ArbZG dürfen Arbeitnehmer an Sonn- und gesetzlichen Feiertagen von 0 bis 24 Uhr nicht beschäftigt werden^{4,5}. Dieser Grundsatz gilt für alle Arten von Tätigkeiten, einschließlich Arbeitsbereitschaft, Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft⁵. Der Schutz des Sonntags und der Feiertage als Tage der Arbeitsruhe und seelischen Erhebung ist sogar im Grundgesetz verankert^{1,5}.

Ausnahmen vom Beschäftigungsverbot

Obwohl ein grundsätzliches Verbot besteht, gibt es zahlreiche Ausnahmen, die in § 10 ArbZG und durch Rechtsverordnungen der Bundesländer geregelt sind^{2,5,6,7}. Diese Ausnahmen sind nur zulässig, wenn die betreffenden Arbeiten nicht an Werktagen erbracht werden können^{2,7,8}. Zu den Branchen und Tätigkeiten, für die Ausnahmen gelten können, zählen unter anderem:

- Notfall- und Rettungsdienste, Polizei und Feuerwehr^{2,9,10}
- Kranken- und Pflegeeinrichtungen^{2,6,8,9}
- Gaststätten und Hotels^{2,6,8,9,10}
- Verkehrsbetriebe^{2,8,9,10}
- Energie- und Wasserversorgung^{2,8}
- Landwirtschaft⁹
- Kulturelle Veranstaltungen, Sport- und Freizeiteinrichtungen^{2,6,9,10}
- Bewachungsgewerbe^{6,9}
- Messen^{6,9}
- Bäckereien und Konditoreien (eingeschränkt)^{6,9}
- Reinigung und Reparatur von Anlagen¹⁰

Darüber hinaus können in mehrschichtigen Betrieben mit regelmäßiger Tag- und Nachtschicht der Beginn oder das Ende der Sonn- und Feiertagsruhe um bis zu sechs Stunden vor- oder zurückverlegt werden, solange der Betrieb für die nachfolgenden 24 Stunden ruht^{4,5,6}. Für Kraftfahrer gibt es ebenfalls Sonderregelungen, die eine Vorverlegung des Beginns der Ruhezeit um bis zu zwei Stunden erlauben^{4,6}.

Ausgleich für Sonn- und Feiertagsarbeit

Arbeitnehmer, die an einem Sonntag oder gesetzlichen Feiertag arbeiten müssen, haben Anspruch auf einen Ausgleich^{1,6,11}. Dieser Ausgleich erfolgt in Form eines Ersatzruhetages.

Für Sonn- und Feiertagsarbeit gilt: Arbeitnehmer müssen mindestens 15 Sonntage im Jahr beschäftigungsfrei haben^{11,12,13}.

Ersatzruhetag:

- Für einen an einem Sonntag geleisteten Arbeitstag muss der Arbeitgeber innerhalb von zwei Wochen einen vollen freien Tag als Ersatz gewähren^{1,9,11,14,15}. • Für einen an einem gesetzlichen Feiertag geleisteten Arbeitstag (wenn dieser auf einen Werktag fällt) muss der Ersatzruhetag innerhalb von acht Wochen gewährt werden^{1,9,11,14,15}.
- Der Ersatzruhetag sollte möglichst direkt im Anschluss an eine Ruhezeit gewährt werden, sofern keine

technischen oder arbeitsorganisatorischen Gründe dagegensprechen¹⁴.

- Fällt ein gesetzlicher Feiertag auf einen Sonntag, gelten die Regelungen für Sonntagsarbeit bezüglich des Ausgleichs¹⁵.

Anordnung von Sonn- und Feiertagsarbeit

Grundsätzlich ist die Anordnung von Sonn- und Feiertagsarbeit durch den Arbeitgeber nur zulässig, wenn eine der gesetzlichen Ausnahmen greift und die Arbeit nicht auf einen Werktag verschiebbar ist^{7,8}. Ist der Arbeitsvertrag auf eine Arbeit von Montag bis Freitag beschränkt, darf der Arbeitgeber keine Sonn- oder Feiertagsarbeit anordnen⁶. Das Direktionsrecht des Arbeitgebers erstreckt sich auf die Anordnung von Sonn- und Feiertagsarbeit, sofern dies nicht vertraglich, tarifvertraglich oder durch Betriebsvereinbarung ausgeschlossen ist und die Anordnung rechtlich zulässig ist⁷.

Zuschläge für Sonn- und Feiertagsarbeit

Es gibt keinen gesetzlichen Anspruch auf Lohnzuschläge für Sonn- und Feiertagsarbeit⁸. Solche Zuschläge sind in der Regel tarifvertraglich oder arbeitsvertraglich vereinbart^{5,9,11}. Steuerfreie Zuschläge sind unter bestimmten Voraussetzungen möglich:

- Für Sonntagsarbeit bis zu 50 % des Grundlohns.
- Für Arbeit an gesetzlichen Feiertagen bis zu 125 % des Grundlohns.
- An besonderen Feiertagen wie Heiligabend ab 14 Uhr, 1. Weihnachtsfeiertag, 2. Weihnachtsfeiertag und 1. Mai sind Zuschläge bis zu 150 % steuerfrei. Die Obergrenze für steuerfreie bzw. sozialversicherungsfreie Zuschläge liegt häufig bei einem Bruttostundenlohn von 25 oder 50 Euro^{5,8}. Zuschläge für Sonn- und Feiertagsarbeit sind auch bei Kurzarbeit oder für Minijobber unter Umständen zu zahlen. Bei Krankheit oder Urlaub besteht in der Regel ein Anspruch auf Fortzahlung der Zuschläge⁹. Bei gleichzeitiger Nacharbeit an einem Feiertag können beide Zuschläge anfallen oder ein Freizeitausgleich gewährt werden⁹. Die Zuschläge für Sonn- und Feiertagsarbeit sind nicht kombinierbar, wenn ein Feiertag auf einen Sonntag fällt; es gelten dann die Regelungen für den Sonntag⁸.

Dokumentationspflicht

Arbeitgeber sind verpflichtet, alle Arbeitszeiten an Sonn- und Feiertagen zu dokumentieren⁹.

Besonderheiten für Jugendliche, Schwangere und Stillende

Für Jugendliche, Schwangere und Stillende gelten strengere Schutzvorschriften bezüglich der Sonn- und Feiertagsarbeit¹³.

- Jugendliche haben nach jeder Sonntagsbeschäftigung Anspruch auf einen freien Tag in der Folgewoche und müssen an mindestens zwei Sonntagen im Monat frei haben¹³.
- Schwangere und stillende Frauen dürfen grundsätzlich nicht an Sonn- und Feiertagen arbeiten, es sei denn, sie erklären sich ausdrücklich dazu bereit¹³.

Quellen:

FN 1: <https://www.ra-poeppel.de/arbeitsrecht-lexikon/sonn-und-feiertagsbeschaeftigung/>

FN 2: <https://www.arbeitsschutz.nrw.de/fachthemen/fachthemen-von-z/arbeitszeit/sonn-und-feiertagsarbeit>

FN 3: <https://www.kanzlei-olsen.de/arbeitsrecht-lexikon/sonn-feiertags-und-nacharbeit/>

FN 4: https://www.gesetze-im-internet.de/arbzg/_9.html

FN 5: <https://www.betriebsrat.de/betriebsratslexikon/br/sonn-und-feiertagsbeschaeftigung>

FN 6: <https://www.lexware.de/wissen/mitarbeiter-gehalt/sonntags-feiertags-nacharbeit-diese-regeln-gelten-bei-der-abrechnung-von-lohn-und-gehalt/>

FN 7: <https://www.tk.de/firmenkunden/service/fachthemen/newsletter-bestellen/wann-ist-sonn-und-feiertagsarbeit-erlaubt-2153152>

FN 8: <https://www.roland-rechtsschutz.de/feiertagszuschlag/>

FN 9: https://www.sieda.com/lexikon/sonntagsarbeit_und_feiertagsarbeit.php

FN 10: <https://www.arbeitszeit-klug-gestalten.de/alles-zu-arbeitszeitgestaltung/arbeitszeitrecht/wochenenden-und-feiertage>

FN 11: <https://www.rueden.de/arbeitsrecht/arbeitszeit/feiertag-arbeiten/>
 FN 12: <https://www.gesetze-im-internet.de/arbzbz/BjNR117100994.html>
 FN 13: <https://news.kununu.com/sonntagsarbeit/>
 FN 14: https://www.gesetze-im-internet.de/arbzbz/_11.html
 FN 15: <https://www.dingeldein.de/Anspruch-auf-Ausgleichstag-bei-Arbeitsverrichtung-an-Sonn-und-Feiertagen.php>

Fazit/Praxistipps für Arbeitgeber

Grundprinzipien der Sonn- und Feiertagsarbeit

Beschäftigungsverbot: Grundsätzlich ist die Arbeit an Sonn- und gesetzlichen Feiertagen zwischen 0 und 24 Uhr verboten^{1,2}. Dieses Verbot dient dem Schutz der Gesundheit, der Erholung und der Work-Life-Balance der Arbeitnehmer^{3,4}.

Geltungsbereich: Das Verbot betrifft sowohl Sonn- als auch gesetzliche Feiertage^{1,2}. Der Samstag wird im Arbeitszeitgesetz wie ein normaler Werktag behandelt, eine 6-Tage-Woche ist zulässig⁵.

Wann ist Sonn- und Feiertagsarbeit zulässig?

Das Arbeitszeitgesetz (ArbZG) listet in § 10 ArbZG zahlreiche Ausnahmen auf, unter denen Arbeit an Sonn- und Feiertagen ohne gesonderte Genehmigung zulässig ist^{2,3,6}. Dies betrifft vor allem Branchen und Tätigkeiten, die nicht auf Werktage verschoben werden können^{1,6,7}. Dazu gehören unter anderem:

Daseinsvorsorge: Not- und Rettungsdienste, Polizei, Feuerwehr, Krankenhäuser, Pflege- und Betreuungseinrichtungen^{2,5,7,8,9}.

Dienstleistungen: Gastronomie, Hotels, Verkehrsbetriebe, Bewachungsgewerbe, Messen und Märkte^{1,2,5,7,8,9}.

Freizeit und Kultur: Sport-, Freizeit- und Vergnügungseinrichtungen, Theater, Kultureinrichtungen, Zoos^{2,5,8,9}.

Spezifische Tätigkeiten: Arbeiten zur Aufrechterhaltung der öffentlichen Sicherheit und Ordnung, Landwirtschaft und Tierhaltung, Medien und Rundfunk, Reinigung und Instandhaltung, Forschung^{7,8}.

Technische Notwendigkeit: Tätigkeiten, die aus technischen Gründen nicht unterbrochen werden können oder bei denen eine Unterbrechung zu Schäden führen würde^{2,3,9}.

Ausnahmegenehmigungen: In allen anderen Fällen, in denen keine gesetzliche Ausnahme greift, kann eine behördliche Genehmigung für Sonn- und Feiertagsarbeit erforderlich sein^{3,6,10}. Dies ist in der Regel nur möglich, wenn die Arbeiten nicht auf Werktage verlegt werden können und ein öffentliches Interesse oder eine technische Notwendigkeit besteht^{3,6}.

Wichtige Pflichten und Ausgleichsmaßnahmen für Arbeitgeber

Arbeitgeber haben bei der Anordnung von Sonn- und Feiertagsarbeit bestimmte Pflichten zu erfüllen, insbesondere hinsichtlich des Ausgleichs:

Ersatzruhetage: Für geleistete Sonn- oder Feiertagsarbeit muss ein Ausgleich in Form von Ersatzruhetagen gewährt werden^{1,3,11}.

Bei Beschäftigung an einem **Sonntag** muss der Ersatzruhetag innerhalb von **zwei Wochen** nach dem Arbeitstag gewährt werden^{3,11}.

Bei Beschäftigung an einem **Feiertag**, der auf einen Werktag fällt, muss der Ersatzruhetag innerhalb von **acht Wochen** nach dem Arbeitstag gewährt werden^{3,11}.

Die Ersatzruhetage sollten, soweit möglich, direkt im Anschluss an eine tägliche Ruhezeit gewährt werden¹¹.

Mindestens 15 freie Sonntage: Arbeitnehmer müssen mindestens 15 Sonntage im Jahr beschäftigungsfrei haben^{8,11}. In bestimmten Branchen wie Gaststätten oder Krankenhäusern können geringere freie Sonntage gelten¹.

Berücksichtigung von Arbeitsverträgen: Wenn im Arbeitsvertrag explizit eine Arbeitszeit von Montag bis Freitag festgelegt ist, darf kein Arbeitnehmer zur Sonn- oder Feiertagsarbeit herangezogen werden¹.

Sonderregelungen: Für bestimmte Personengruppen, wie Schwangere oder stillende Frauen, gelten zusätzliche Schutzvorschriften, die die Sonn- und Feiertagsarbeit weiter einschränken^{1,8}. Für Minderjährige gelten ebenfalls strengere Regelungen⁸.

Zuschläge und Vergütung

Zuschläge: Sonn- und Feiertagszuschläge sind nicht gesetzlich vorgeschrieben, werden aber häufig tarifvertraglich oder arbeitsvertraglich vereinbart^{2,3,10}. Sie dienen als Honorierung für die zusätzliche Belastung³.

Steuerfreiheit von Zuschlägen: Bestimmte Sonn- und Feiertagszuschläge können steuerfrei sein. Die Sätze variieren je nach Tag und Uhrzeit, liegen aber beispielsweise für Sonntagsarbeit bei bis zu 50% und für Feiertagsarbeit bei bis zu 125% des Grundlohns (bis zu einer bestimmten Stundenlohn-Grenze)^{2,10}. An besonderen Feiertagen wie Weihnachten oder Neujahr können die Sätze höher sein und bis zu 150% betragen¹⁰.

Vergütung an Feiertagen: Fällt ein Feiertag auf einen Werktag, haben Arbeitnehmer Anspruch auf Entgeltfortzahlung, auch wenn sie nicht arbeiten³.

Praktische Hinweise für Arbeitgeber

Prüfung der Zulässigkeit: Klären Sie stets, ob eine konkrete Tätigkeit unter eine der gesetzlichen Ausnahmen des § 10 ArbZG fällt oder ob eine behördliche Genehmigung erforderlich ist.

Klare Dokumentation: Halten Sie schriftlich fest, wann und warum Sonn- oder Feiertagsarbeit angeordnet wurde und wie die Ausgleichsregelungen (Ersatzruhetage) umgesetzt werden.

Betriebsvereinbarungen: Nutzen Sie die Möglichkeit von Betriebsvereinbarungen mit dem Betriebsrat, um Regelungen zur Wochenendarbeit zu treffen, wo dies durch das Arbeitszeitgesetz möglich ist⁵.

Kommunikation: Informieren Sie Ihre Mitarbeiter frühzeitig über geplante Sonn- und Feiertagsarbeit und die damit verbundenen Ausgleichsmaßnahmen.

Rechtliche Beratung: Bei Unsicherheiten bezüglich der rechtlichen Zulässigkeit, Genehmigungsverfahren oder der korrekten Gewährung von Ausgleichsregelungen sollten Sie fachkundige rechtliche Beratung in Anspruch nehmen.

Lohnabrechnung: Stellen Sie sicher, dass Zuschläge korrekt berechnet und die steuerlichen Vorteile für steuerfreie Zuschläge optimal genutzt werden. Beachten Sie dabei die Grenze für den Grundlohn, ab der Zuschläge teilweise abgabenpflichtig werden können⁷.

Überstunden vermeiden: Achten Sie darauf, dass die gesetzlichen Höchstarbeitszeiten nicht überschritten werden und Sonn- bzw. Feiertagsarbeit die Gesamt-Höchstarbeitszeitrahmen nicht verletzt^{8,11}.

Durch die sorgfältige Beachtung dieser Punkte können Arbeitgeber rechtssicher Sonn- und Feiertagsarbeit gestalten und Konflikte mit Arbeitnehmern sowie Aufsichtsbehörden vermeiden.

Quellen:

FN 1: <https://www.lexware.de/wissen/mitarbeiter-gehalt/sonntags-feiertags-nachtarbeit-diese-regeln-gelten-bei-der-abrechnung-von-lohn-und-gehalt/>

FN 2: <https://www.betriebsrat.de/betriebsratslexikon/br/sonn-und-feiertagsbeschaeftigung>

FN 3: <https://www.ra-poeppel.de/arbeitsrecht-lexikon/sonn-und-feiertagsbeschaeftigung/>

FN 4: <https://www.dgb.de/gute-arbeit/arbeitszeit/>

FN 5: <https://www.arbeitszeit-klug-gestalten.de/alles-zu-arbeitszeitgestaltung/arbeitszeitrecht/wochenenden-und-feiertage>

FN 6: <https://www.tk.de/firmenkunden/service/fachthemen/newsletter-bestellen/wann-ist-sonn-und-feiertagsarbeit-erlaubt-2153152>

FN 7: <https://www.spendit.de/magazin/feiertagsarbeit-was-sie-zu-gesetz-arbeitsrecht-und-zuschlaegen-wissen-muessen/>

FN 8: <https://news.kununu.com/sonntagsarbeit/>

FN 9: <https://www.hamburg.de/politik-und-verwaltung/behoerden/bjv/themen/verbraucherschutz/arbeitschutz/themen/arbeitszeit/sonn-feiertage-ausnahmen-87194>

FN 10: <https://www.general.de/journal/sonn-und-feiertagsarbeit-was-ist-zulaessig->

FN 11: https://www.gesetze-im-internet.de/arbzg/_11.html

Sozialeinrichtung

Im arbeitsrechtlichen Kontext bezeichnet eine Sozialeinrichtung eine organisatorische Einheit oder Institution innerhalb eines Unternehmens, die darauf abzielt, soziale Leistungen und Unterstützung für die Beschäftigten bereitzustellen. Ziel solcher Einrichtungen ist die Förderung des Wohlbefindens der Mitarbeitenden, die Gewährleistung ihrer sozialen Sicherheit und die Schaffung eines positiven Arbeitsumfelds.¹ Dies kann eine breite Palette von Angeboten umfassen, wie beispielsweise betriebliche Kindergärten, Programme zur Gesundheitsförderung, Beratungsstellen für persönliche oder berufliche Probleme sowie Möglichkeiten zur Weiterbildung.¹

Gesetzliche Grundlagen und arbeitsrechtliche Relevanz

Das deutsche Arbeitsrecht bietet einen wesentlichen Rahmen für die Ausgestaltung von sozialen Einrichtungen und deren Leistungen. Es enthält Regelungen, die sowohl dem Schutz der Arbeitnehmer als auch der Förderung einer ausgewogenen Work-Life-Balance dienen.² Soziale Einrichtungen spielen eine wichtige Rolle bei der Umsetzung dieser gesetzlichen Vorgaben in der Personalpolitik eines Unternehmens und tragen zur Rechtssicherheit bei.²

Arbeitszeitgesetz (ArbZG)

Das Arbeitszeitgesetz² regelt die maximal zulässige Arbeitszeit und ruht maßgeblich auf dem Schutz der Arbeitnehmer. Bestimmte Personengruppen, wie beispielsweise Erzieherinnen und Erzieher in Wohngruppen mit Rund-um-die-Uhr-Betreuung, können unter das Arbeitszeitgesetz fallen, auch wenn sie dort leben.³ Das Arbeitszeitgesetz findet jedoch nicht für alle Tätigkeiten in sozialen Einrichtungen Anwendung. Bei bestimmten Tätigkeiten in der Kinder- und Jugendhilfe kann es aufgrund von EU-Recht Ausnahmen geben, wenn diese mit pädagogischen Zielsetzungen verknüpft sind, die eine strikte Trennung von Freizeit und Arbeitszeit erschweren.^{4,5} Tarifverträge oder Betriebsvereinbarungen können auf dieser Grundlage Abweichungen zulassen, die der Eigenart der Tätigkeit und dem Wohl der betreuten Personen angepasst sind.⁴

Entgeltfortzahlung und Arbeitsverhinderung

Im Falle von Arbeitsverhinderung, die nicht vom Arbeitnehmer vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt wurde, behält dieser seinen Anspruch auf Entgelt bis zu einer Dauer von acht Wochen.⁶ Bei langjährigen Arbeitsverhältnissen von 15 Jahren kann sich dieser Anspruch auf zehn Wochen erhöhen.⁶ Diese Regelung bezieht sich auf die grundsätzliche Pflicht des Arbeitgebers zur Entgeltzahlung, auch wenn externe Einflüsse die Arbeitsleistung verhindern.

Pflegezeit und Familienpflegezeit

Gesetzliche Regelungen zur Pflegezeit und Familienpflegezeit geben Arbeitnehmern das Recht, sich teilweise oder vollständig von der Arbeit freistellen zu lassen, um Angehörige zu pflegen.² Das Recht auf Pflegezeit ermöglicht bis zu sechs Monate Freistellung, während die Familienpflegezeit eine Reduzierung der Arbeitszeit auf bis zu 15 Stunden pro Woche über einen Zeitraum von bis zu 24 Monaten erlaubt.² Während dieser Zeiten besteht in der Regel ein Kündigungsschutz.²

Betriebliche Angebote und deren arbeitsrechtliche Implikationen

Soziale Einrichtungen können eine Vielzahl von Angeboten für Mitarbeitende bereitstellen, die über gesetzliche Mindeststandards hinausgehen und das Arbeitsverhältnis positiv beeinflussen können.

Weiterbildung: Soziale Einrichtungen können die Kosten für Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen übernehmen oder bezuschussen, um den Zugang für alle Mitarbeitenden zu erleichtern und die Personalentwicklung zu fördern.²

Kinderbetreuung: Betriebliche Kinderbetreuungsangebote stärken die Mitarbeiterbindung und erhöhen die Attraktivität des Arbeitgebers, was die Rekrutierung erleichtert.²

Betriebssport: Die Förderung des Betriebssports dient nicht nur der Gesundheit, sondern bietet auch einen Ausgleich zur täglichen Arbeit. Unternehmen können dies durch Zuschüsse zu Vereinsmitgliedschaften oder die Bereitstellung von Sporteinrichtungen unterstützen.⁷

Beratungsstellen: Betriebseigene oder externe Beratungsstellen können Mitarbeitern bei finanziellen Schwierigkeiten oder anderen persönlichen Problemen helfen. Dies kann auch die Vermittlung von

Rechtsanwälten beinhalten.⁷

Burnout-Prävention und psychologische Unterstützung: Regelmäßige Mitarbeiterbefragungen können helfen, die Wirksamkeit von Angeboten zur Burnout-Prävention und psychologischen Unterstützung zu überprüfen und den Bedarf an weiteren Maßnahmen zu ermitteln.²

Träger von Sozialeinrichtungen und arbeitsrechtliche Besonderheiten

Die Träger von Sozialeinrichtungen können sehr unterschiedlich sein, darunter öffentliche Träger, Wohlfahrtsverbände, kirchliche Organisationen oder privatgewerbliche Anbieter.⁸ Bei kirchlichen Trägern können besondere Regelungen im kollektiven Arbeitsrecht gelten, die von den üblichen Tarifverhandlungen abweichen.⁸ Diese können durch paritätisch besetzte Arbeitsrechtliche Kommissionen geregelt werden, wobei ein Streikrecht oft als obsolet betrachtet wird.⁸ Dennoch schließen einige kirchliche Arbeitgeber Tarifverträge mit Gewerkschaften ab.⁸ Der Wettbewerbsdruck kann dazu führen, dass sich Arbeitgeber aus bestehenden Tarifverträgen lösen oder Betriebsteile ausgliedern.⁸ Bei der Ausführung gesetzlicher Sozialleistungen können private Träger eigenen Vorstellungen folgen.⁸ Für Mitarbeiter können je nach Tätigkeit Loyalitätsanforderungen gestellt werden, die auch die persönliche Lebensführung betreffen können.⁸

Gesetzliche Regelungen im Sozialrecht

Die rechtlichen Grundlagen für Sozialeinrichtungen und ihre Tätigkeiten sind maßgeblich in den verschiedenen Sozialgesetzbüchern verankert.⁹ Das SGB VIII (Kinder- und Jugendhilfegesetz) legt beispielsweise den Förderungsauftrag für Kinder in Tagesbetreuung fest und begründet einen Rechtsanspruch auf den Besuch von Kindertageseinrichtungen für bestimmte Altersgruppen.¹⁰ Das Heimgesetz (HeimG) und die darauf basierende Heimpersonalverordnung (HeimPersV) konkretisieren die Anforderungen an Personal und Räumlichkeiten in Heimen, insbesondere für die Betreuung älterer, pflegebedürftiger oder behinderter Menschen.¹¹ Die Regelungen im Sozialrecht sind dynamisch und werden fortlaufend an gesellschaftliche Entwicklungen angepasst.⁹

Quellen:

- FN 1: <https://www.betriebsrat.de/betriebsratslexikon/br/sozialeinrichtungen>
 FN 2: <https://www.socialsolutions.group/work-life-balance-in-sozialen-einrichtungen/>
 FN 3: <https://www.mayr-arbeitsrecht.de/erzieher-in-wohngruppen-anwendbarkeit-des-arbeitszeitgesetzes/>
 FN 4: https://www.komnet.nrw.de/_sitetools/dialog/2276
 FN 5: https://www.paritaetischer.de/fileadmin/Aktuelles/Veroeffentlichungen/BRS_Arbeitszeit_web.pdf
 FN 6: https://static.uni-graz.at/fileadmin/rewi-institute/Arbeitsrecht/Arbeitsrecht_in_der_Sozialen_Arbeit.pdf
 FN 7: <https://www.personal-wissen.de/grundlagen-des-personalmanagements/betriebliche-sozialeinrichtungen/>
 FN 8: <https://www.socialnet.de/lexikon/Einrichtungstraeger>
 FN 9: <https://www.youtube.com/watch?v=DiuXk39ge6c>
 FN 10: <https://nifbe.de/fachbeitraege/rechtliche-grundlagen/>
 FN 11: https://dvsg.org/fileadmin/user_upload/DVSG/Themen/Handlungsfelder/Pflege/Soziale-Arbeit-in-Heimen-Rechtliche-Grundlagen.pdf

Fazit/Praxistipps für Arbeitgeber

Arbeitszeitmodelle flexibilisieren: Berücksichtigen Sie die Vorgaben des Arbeitszeitgesetzes hinsichtlich maximaler Arbeitszeiten und Ruhepausen. Bieten Sie flexible Arbeitszeitmodelle an, die den individuellen Bedürfnissen Ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter entgegenkommen, um die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben zu fördern¹.

Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) etablieren: Investieren Sie in die Gesundheit Ihrer Mitarbeitenden durch präventive Maßnahmen wie Stressmanagement und ergonomische Arbeitsplatzgestaltung. Dies kann Krankheitsausfälle reduzieren, die Arbeitszufriedenheit steigern und die Mitarbeiterbindung stärken¹.

Förderung von Weiterbildung: Unterstützen Sie aktiv Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen, sei es durch finanzielle Beteiligung oder Freistellung. Dies ist essenziell für die Personalentwicklung und sichert die Qualifikation Ihres Teams¹.

Betriebliche Kinderbetreuung anbieten: Erwägen Sie die Einrichtung eigener Kinderbetreuungsangebote oder Kooperationen mit externen Partnern. Dies erleichtert den Mitarbeitenden die Kinderbetreuung, erhöht die Attraktivität als Arbeitgeber und fördert die Mitarbeiterbindung^{1,2}.

Klare Richtlinien für soziale Netzwerke: Legen Sie klare Regeln für die Nutzung von sozialen Netzwerken fest. Dies betrifft sowohl die private Nutzung während der Arbeitszeit als auch Äußerungen über das Unternehmen. Sensibilisieren Sie Ihre Mitarbeitenden für die arbeitsrechtlichen Konsequenzen und den Umgang mit persönlichen Daten^{3,4}.

Betriebsrat einbeziehen: Achten Sie auf die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats bei der Gestaltung und Verwaltung von sozialen Einrichtungen. Dazu gehören beispielsweise Kantinen, Parkplätze oder Pausenräume. Eine offene Kommunikation und Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat kann Konflikte vermeiden^{5,6,7,8}.

Arbeitsverträge und Nachweise: Stellen Sie sicher, dass alle wesentlichen Vertragsbedingungen schriftlich festgehalten und den Arbeitnehmern nachgewiesen werden, gemäß den Vorgaben des Nachweisgesetzes⁹.

Einhaltung von Lohn- und Steuerpflichten: Behalten Sie Lohnsteuer ein und führen Sie sie ab. Führen Sie außerdem ordnungsgemäß Entgeltunterlagen für alle Beschäftigten, unabhängig von deren Versicherungsstatus⁹.

Abmahnungen als milderes Mittel: Vor einer Kündigung aufgrund von Fehlverhalten des Arbeitnehmers sollte in der Regel eine Abmahnung als milderes Mittel in Betracht gezogen werden, um dem Mitarbeitenden die Chance zur Besserung zu geben¹⁰.

Sensibilisierung für Benachteiligungen: Machen Sie deutlich, dass Benachteiligungen jeglicher Art im Betrieb nicht toleriert werden und arbeitsrechtliche Konsequenzen nach sich ziehen. Informieren Sie neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über ihre Rechte und Pflichten⁹.

Quellen:

FN 1: <https://www.socialsolutions.group/work-life-balance-in-sozialen-einrichtungen/>

FN 2: <https://www.personal-wissen.de/grundlagen-des-personalmanagements/betriebliche-sozialeinrichtungen/>

FN 3: https://cdn.arbeitgeber.ch/production/uploads/2018/07/richtlinien_worauf_arbeitgeber_und_arbeitnehmende_achten_sollten__151.pdf

FN 4: <https://www.mayr-arbeitsrecht.de/soziale-netzwerke-10-tipps-aus-arbeitsrechtlicher-sicht/>

FN 5: <https://wirtschaftslexikon.gabler.de/definition/sozialeinrichtung-46715>

FN 6: <https://www.youtube.com/watch?v=KbMyXr1kwQw>

FN 7: <https://www.rechtsportal.de/Rechtsprechung/Rechtsprechung/2009/BAG/Voraussetzungen-fuer-die-Mitbestimmung-des-Betriebsrats-bei-einer-Sozialeinrichtung-Beschaenkung-des-Wirkungsbereichs-der-Sozialeinrichtung-Zustaendiger-Betriebsrat>

FN 8: <https://wirtschaftslexikon.gabler.de/definition/sozialeinrichtung-46715/version-144606>

FN 9: <https://www.ihk.de/blueprint/servlet/resource/blob/2253212/e22a5577464da398e959c438a33d27b3/merkblatt-einstellung-eines-mitarbeiters-data.pdf>

FN 10: <https://www.offenbach.ihk.de/recht-und-steuern/arbeitsrecht/arbeitsrecht-von-a-z/>

Sozialplan

Der Sozialplan ist eine Betriebsvereinbarung, die eine wichtige Rolle spielt. Er dient dazu, die wirtschaftlichen Nachteile für Arbeitnehmer abzufedern, die durch eine geplante Betriebsänderung entstehen^{1,2,3}. Eine Betriebsänderung kann beispielsweise eine Stilllegung, Verlegung, Zusammenschluss oder auch einen Personalabbau umfassen⁴. Der Sozialplan regelt dabei nicht die Betriebsänderung selbst, sondern ausschließlich deren soziale und wirtschaftliche Folgen für die Belegschaft^{5,6}.

Inhalt und Zweck

Der Hauptzweck eines Sozialplans ist es, Nachteile für Arbeitnehmer auszugleichen oder abzumildern^{1,7}. Dies kann auf verschiedene Weisen geschehen, häufige Regelungen umfassen:

Abfindungen: Finanzielle Entschädigungen für Arbeitnehmer, die ihren Arbeitsplatz verlieren^{3,4,8}.

Weiterbildungs- und Umschulungsmaßnahmen: Unterstützung bei der Erlangung neuer Qualifikationen, um die Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu verbessern^{4,8}.

Umzugskostenübernahme oder Zuschüsse: Hilfe für Arbeitnehmer, die bereit sind, für eine neue Arbeitsstelle umzuziehen^{4,5}.

Karenzentschädigungen: Zahlungen während einer Übergangszeit, bis ein neues Arbeitsverhältnis gefunden ist⁸.

Härtefallregelungen: Spezielle Regelungen für besonders schutzbedürftige Arbeitnehmer, wie z. B. ältere Arbeitnehmer oder Schwerbehinderte.

Wiedereinstellungsvorbehalte: Zusicherungen für eine mögliche Wiederbeschäftigung⁹.

Maßnahmen zur Beschäftigungssicherung oder -förderung: Initiativen zur Erhaltung oder Schaffung von Arbeitsplätzen⁸.

Die konkreten Inhalte eines Sozialplans sind immer vom Einzelfall abhängig und werden zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat verhandelt^{1,8}. Die Leistungen aus einem Sozialplan sind in der Regel einklagbar und dürfen für die Arbeitnehmer nicht zum Nachteil abbedungen werden^{7,10}.

Gesetzliche Grundlage und Geltungsbereich

Die rechtliche Grundlage für Sozialpläne findet sich primär im Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG). Die zentralen Vorschriften sind:

§ 112 BetrVG: Dieser Paragraph regelt den Interessenausgleich und den Sozialplan bei geplanten Betriebsänderungen. Er legt fest, dass zwischen Unternehmer und Betriebsrat ein Interessenausgleich über die Betriebsänderung verhandelt werden muss und, falls dies zu keiner Einigung führt, ein Sozialplan erstellt werden kann. Ein Sozialplan kann über die Einigungsstelle erzwungen werden^{11,12,13,14}.

§ 112a BetrVG: Dieser Paragraph spezifiziert die Bedingungen, unter denen ein Sozialplan bei Personalabbau oder bei Neugründungen erzwingbar ist. Er legt Schwellenwerte für die Anzahl der zu entlassenden Arbeitnehmer fest, ab denen ein Sozialplan zwingend verhandelt werden muss und unter bestimmten Umständen auch erzwungen werden kann^{15,16,17,18,19,20}. Grundsätzlich gilt diese Regelung nicht für Unternehmen, die jünger als vier Jahre sind, es sei denn, es handelt sich um Umstrukturierungen^{3,5,7,18}.

§ 113 BetrVG: Dieser Paragraph behandelt den Nachteilsausgleich. Er regelt die Rechtsfolgen, wenn der Arbeitgeber von einem Interessenausgleich abweicht oder eine Betriebsänderung ohne Versuch eines Interessenausgleichs durchführt. In solchen Fällen können Arbeitnehmer, die dadurch Nachteile erleiden, Anspruch auf Abfindungen oder Ausgleichszahlungen haben^{21,22,23,24,25}.

Ein Betriebsrat ist zwingende Voraussetzung für den Abschluss eines Sozialplans¹. Das Unternehmen muss zudem in der Regel mehr als 20 wahlberechtigte Arbeitnehmer beschäftigen, damit die Regelungen zum Interessenausgleich und Sozialplan greifen².

Verhandlung und Durchsetzung

Die Verhandlung über einen Sozialplan findet zwischen dem Arbeitgeber und dem Betriebsrat statt^{1,7,8,14}. Vorab wird oft ein Interessenausgleich verhandelt, der regelt, ob, wann und wie eine Betriebsänderung durchgeführt wird. Der Sozialplan knüpft daran an und regelt die Folgen für die Arbeitnehmer⁴.

Kommt keine Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat zustande, kann der Betriebsrat die Einigungsstelle anrufen^{5,6,8}. Die Einigungsstelle ist ein paritätisch besetztes Gremium (Vertreter des Arbeitgebers und des Betriebsrats), das vermittelnd tätig wird und im Streitfall eine verbindliche Entscheidung (Spruch) treffen kann^{7,8,10,13}. Der Spruch der Einigungsstelle hat dann die Wirkung einer Betriebsvereinbarung^{7,10}.

Rechtsfolgen bei Nichteinhaltung

Weicht der Arbeitgeber von einem beschlossenen Interessenausgleich ab, ohne dass ein zwingender Grund vorliegt, oder führt er eine Betriebsänderung durch, ohne einen Interessenausgleich versucht zu haben, kann er nach § 113 BetrVG zur Zahlung von Abfindungen verpflichtet sein^{21,23}. Hierbei orientiert sich die Höhe der Abfindungen an § 10 des Kündigungsschutzgesetzes^{21,26}. Wird der Unternehmer von einem Interessenausgleich ohne zwingenden Grund abgewichen und erleiden Arbeitnehmer dadurch wirtschaftliche Nachteile, muss der Unternehmer diese für einen Zeitraum von bis zu zwölf Monaten ausgleichen²³.

Ein fehlender Sozialplan hat keine automatischen Sanktionen zur Folge, aber er kann zu individuellen Ausgleichsansprüchen führen, wenn der Arbeitgeber seine Beteiligungspflicht verletzt²⁵. Wenn ein Sozialplan bewusst reduziert ausgestaltet ist oder nur für Teile der Belegschaft gilt, kann dies ebenfalls als fehlender Sozialplan gewertet werden²⁵.

Ausnahmen von der Sozialplanpflicht

Es gibt Situationen, in denen die Pflicht zur Aufstellung eines Sozialplans entfällt:

Neugründungen: In Unternehmen, die jünger als vier Jahre sind, besteht in der Regel keine Pflicht zur Erstellung eines Sozialplans. Dies gilt nicht für Neugründungen, die im Rahmen von rechtlichen Umstrukturierungen erfolgen^{3,5,7,18}.

Keine wesentlichen Nachteile: Wenn eine Betriebsänderung nicht mit wesentlichen wirtschaftlichen Nachteilen für die Arbeitnehmer verbunden ist, besteht keine Verpflichtung zur Erstellung eines Sozialplans^{2,3}. Beispielsweise, wenn die Arbeitsplätze unverändert bleiben und keine örtlichen Veränderungen eintreten³.

Reiner Personalabbau unterhalb bestimmter Schwellenwerte: Bei reinem Personalabbau ist ein Sozialplan nur dann erzwingbar, wenn bestimmte Schwellenwerte an Entlassungen überschritten werden, wie sie in § 112a BetrVG^{15,16,18} festgelegt sind. Sinkt die Zahl der Entlassungen unter diese Schwellenwerte, muss zwar weiterhin über einen Sozialplan verhandelt werden, er kann aber nicht zwangsweise durch die Einigungsstelle durchgesetzt werden¹⁹.

Quellen:

- FN 1: <https://www.wko.at/arbeitsrecht/sozialplan>
- FN 2: <https://www.kanzlei-hasselbach.de/blog/interessenausgleich-und-sozialplan/>
- FN 3: <https://www.anwaltonline.com/arbeitsrecht/tipps/247/sozialplan-die-wichtigsten-tipps-fuer-arbeitnehmer-und-arbeitgeber>
- FN 4: <https://www.kanzlei-chevalier.de/blog/sozialplan>
- FN 5: <https://www.arbeitsrecht-hessen.de/glossar-begriffserlaeuterung-rechtlicher-begriffe/sozialplan.html>
- FN 6: https://www.hensche.de/Rechtsanwalt_Arbeitsrecht_Handbuch_Sozialplan.html
- FN 7: <https://www.kanzlei-fuer-arbeitsrecht.de/de/arbeitsrecht-fuer-arbeitgeber/der-sozialplan>
- FN 8: <https://www.mtrlegal.com/wiki/sozialplan/>
- FN 9: http://www.bzo-wissen.de/wDefault/wissensdatenbank/1_BetrVG/1_InhaltBetrVG/BetrVG-112/BetrVG-112-1/index.php
- FN 10: <https://recht-smart.de/leistungen/beratung-von-betriebsratsgremien/sozialplan/>
- FN 11: https://www.buzer.de/112_BetrVG.htm
- FN 12: <https://www.juraforum.de/gesetze/betrvg/112-interessenausgleich-ueber-die-betriebsaenderung-sozialplan>
- FN 13: https://www.gesetze-im-internet.de/betrvg/_112.html
- FN 14: <https://www.betriebsrat.de/betriebsratslexikon/br/sozialplan>
- FN 15: https://www.gesetze-im-internet.de/betrvg/_112a.html
- FN 16: https://www.buzer.de/112a_BetrVG.htm
- FN 17: https://datenbank.nwb.de/Dokument/136748_112a/
- FN 18: https://www.bzo-wissen.de/wDefault/wissensdatenbank/1_BetrVG/1_InhaltBetrVG/BetrVG-112a/index.php
- FN 19: http://www.bzo-wissen.de/wDefault/wissensdatenbank/1_BetrVG/1_InhaltBetrVG/BetrVG-112a/BetrVG-112a-1/index.php
- FN 20: <https://vorschriften.bgn-branchenwissen.de/daten/gv/betrvg/112a.htm>
- FN 21: http://www.bzo-wissen.de/wDefault/wissensdatenbank/1_BetrVG/1_InhaltBetrVG/BetrVG-113/BetrVG-113-1/index.php
- FN 22: <https://vorschriften.bgn-branchenwissen.de/daten/gv/betrvg/113.htm>
- FN 23: https://www.gesetze-im-internet.de/betrvg/_113.html

FN 24: <https://www.juraforum.de/gesetze/betrvg/113-nachteilsausgleich>
 FN 25: <https://ra-gottier.de/glossar-interessenausgleich/fehlender-sozialplan-rechtsfolgen/>
 FN 26: [https://de.wikipedia.org/wiki/Nachteilsausgleich_\(Betriebsverfassungsgesetz\)](https://de.wikipedia.org/wiki/Nachteilsausgleich_(Betriebsverfassungsgesetz))

Fazit/Praxistipps für Arbeitgeber

Umfassende Information und frühzeitige Einbindung des Betriebsrats: Arbeitgeber sind verpflichtet, den Betriebsrat rechtzeitig und vollständig über geplante Betriebsänderungen zu informieren. Eine lückenhafte oder verspätete Information kann zu rechtlichen Problemen führen und die Verhandlungen erschweren. Eine frühzeitige Einbindung ermöglicht eine konstruktive Zusammenarbeit und die gemeinsame Erarbeitung von Lösungen.^{1,2,3}

Professionelle rechtliche Beratung einholen: Die Erstellung und Verhandlung eines Sozialplans ist komplex und fehleranfällig. Holen Sie sich unbedingt frühzeitig juristischen Beistand von einem Fachanwalt für Arbeitsrecht, um Formfehler zu vermeiden und die bestmögliche Verhandlungsstrategie zu entwickeln.¹

Unterscheidung von Interessenausgleich und Sozialplan: Verstehen Sie klar den Unterschied zwischen einem Interessenausgleich (der regelt, *ob* und *wie* eine Maßnahme umgesetzt wird) und einem Sozialplan (der die *Folgen* der Maßnahme für die Arbeitnehmer abmildert oder ausgleicht). Beides sind separate, aber oft zusammenhängende Verhandlungsprozesse.^{4,5,6,7}

Festlegung des persönlichen Geltungsbereichs: Definieren Sie klar, welche Arbeitnehmer vom Sozialplan erfasst sind. Grundsätzlich gilt er für alle von der Betriebsänderung betroffenen Beschäftigten, ausgenommen sind jedoch in der Regel leitende Angestellte und Vertretungsorgane des Arbeitgebers. Arbeitnehmer, die zumutbare Weiterbeschäftigungsangebote ablehnen, können von Sozialplanleistungen ausgeschlossen werden.^{5,8}

Berücksichtigung wirtschaftlicher Nachteile: Der Kern eines Sozialplans ist der Ausgleich oder die Milderung wirtschaftlicher Nachteile für die betroffenen Arbeitnehmer. Dies kann durch verschiedene Leistungen geschehen, wie z.B. Abfindungen, die Übernahme von Umzugs- oder Fahrtkosten, Lohnausgleichsregelungen oder die Finanzierung von Umschulungs- und Weiterbildungsmaßnahmen.^{4,9,10}

Individuelle Gestaltung des Sozialplans: Jeder Sozialplan sollte auf die spezifischen Gegebenheiten des Unternehmens und die Art der geplanten Betriebsänderung zugeschnitten sein. Pauschale Lösungen sind selten zielführend.¹⁰

Klare Regelungen zu Abfindungen: Wenn Abfindungen Teil des Sozialplans sind, sollten die Formeln zur Berechnung klar definiert sein. Berücksichtigen Sie dabei Faktoren wie Alter, Betriebszugehörigkeit und das Bruttomonatsgehalt. Achten Sie auf mögliche Kappungsgrenzen und Stichtagsregelungen.¹¹

Erwägen von beschäftigungssichernden Maßnahmen: Überlegen Sie, ob der Sozialplan auch Maßnahmen enthalten kann, die die Chancen der betroffenen Arbeitnehmer auf dem Arbeitsmarkt verbessern, wie z. B. Bewerbungstrainings, Outplacement-Beratung oder die Unterstützung bei der Jobsuche durch bezahlte Freistellung für Vorstellungsgespräche.

Einigungsstelle als letzte Instanz: Wenn keine Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat erzielt werden kann, kann die Einigungsstelle angerufen werden. Diese trifft eine bindende Entscheidung über den Inhalt des Sozialplans.^{4,12}

Besondere Regelungen für Neugründungen und Ausnahmen: Bei neu gegründeten Unternehmen innerhalb der ersten vier Jahre besteht in der Regel keine erzwingbare Pflicht zur Erstellung eines Sozialplans. Auch ein reiner Personalabbau kann unter Umständen keine Pflicht zur Aufstellung eines Sozialplans begründen. Informieren Sie sich über die genauen Voraussetzungen.^{1,8}

Quellen:

FN 1: <https://www.kanzlei-fuer-arbeitsrecht.de/de/arbeitsrecht-fuer-arbeitgeber/der-sozialplan>
 FN 2: <https://www.wko.at/arbeitsrecht/sozialplan>
 FN 3: <https://www.jura.cc/rechtstipps/wann-muss-ein-arbeitgeber-einen-sozialplan-und-interessenausgleich-erstellen/>
 FN 4: <https://www.mtrlegal.com/wiki/sozialplan/>
 FN 5: <https://www.hensche.de/sozialplan-checkliste.html>
 FN 6: <https://www.kanzlei-chevalier.de/blog/sozialplan>
 FN 7: <https://www.hensche.de/interessenausgleich-checkliste.html>
 FN 8: <https://www.anwaltonline.com/arbeitsrecht/tipps/247/sozialplan-die-wichtigsten-tipps-fuer-arbeitnehmer-und-arbeitgeber>

FN 9: <https://kluge-seminare.de/br-portal/wissen/wirtschaftliche-angelegenheiten/sozialplan/>

FN 10: <https://www.betriebsrat-berlin.de/fachwissen-betriebsrat/sozialplan/>

FN 11: https://www.betriebsrat.de/Downloads/BR-Themen/Checkliste_3_fuer_den_Abschluss_eines_Sozialplans.pdf

FN 12: <https://kuettner-rechtsanwaelte.de/blog/der-sozialplan-was-regelt-er-was-ist-pflicht-was-ist-kuer>

Sozialversicherungspflicht

Die Sozialversicherungspflicht bedeutet, dass bestimmte Personen, insbesondere Arbeitnehmer, gesetzlich dazu verpflichtet sind, Beiträge in die verschiedenen Zweige der Sozialversicherung einzuzahlen. Im Gegenzug genießen sie Schutz vor Einkommensausfällen aufgrund von Ereignissen wie Krankheit, Arbeitslosigkeit, Alter oder Pflegebedürftigkeit. Die Sozialversicherung ist ein zentraler Bestandteil des deutschen Sozialstaates und basiert auf dem Prinzip der Solidargemeinschaft.^{1,2,3}

Die fünf Zweige der Sozialversicherung

Die Sozialversicherung gliedert sich in fünf Hauptzweige:

Krankenversicherung: Bietet Schutz bei Krankheit.^{1,2,3}

Pflegeversicherung: Greift bei Pflegebedürftigkeit.^{1,2,3}

Rentenversicherung: Sorgt für Einkommen im Alter oder bei Erwerbsminderung.^{1,2,3}

Arbeitslosenversicherung: Leistet Unterstützung bei Arbeitslosigkeit.^{1,2,3}

Unfallversicherung: Deckt Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten ab.^{1,2,3,4}

Grundlagen der Sozialversicherungspflicht

Grundsätzlich sind Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie Auszubildende sozialversicherungspflichtig, sofern sie gegen Arbeitsentgelt eine abhängige Beschäftigung ausüben.^{1,5,6} Dies bedeutet, dass die Tätigkeit nach Weisung und im Rahmen der Arbeitsorganisation eines Auftraggebers erfolgt.⁷ Die Sozialversicherungspflicht entsteht kraft Gesetzes mit Beginn des Beschäftigungsverhältnisses und bedarf keiner gesonderten vertraglichen Vereinbarung oder Zustimmung des Betroffenen.^{6,8,9}

Rechtliche Grundlagen für die verschiedenen Zweige der Sozialversicherung sind unter anderem:

- Krankenversicherung: Fünftes Buch Sozialgesetzbuch (SGB V)¹⁰
- Pflegeversicherung: Elftes Buch Sozialgesetzbuch (SGB XI)⁴
- Rentenversicherung: Sechstes Buch Sozialgesetzbuch (SGB VI)¹⁰
- Arbeitslosenversicherung: Drittes Buch Sozialgesetzbuch (SGB III)¹⁰
- Unfallversicherung: Siebentes Buch Sozialgesetzbuch (SGB VII)^{4,10}

Das Vierte Buch des Sozialgesetzbuchs (SGB IV) enthält die gemeinsamen Vorschriften für die Sozialversicherung, einschließlich grundlegender Begriffsdefinitionen wie "Beschäftigung" und "Arbeitsentgelt".³

Abgrenzung von Beschäftigung und selbstständiger Tätigkeit

Eine zentrale Rolle bei der Beurteilung der Sozialversicherungspflicht spielt die Unterscheidung zwischen abhängiger Beschäftigung und selbstständiger Tätigkeit.¹¹ Kriterien, die für eine abhängige Beschäftigung sprechen, sind insbesondere:

- Weisungsgebundenheit hinsichtlich Zeit, Ort und Art der Tätigkeit.^{1,11}
- Eingliederung in die Arbeitsorganisation des Auftraggebers.^{1,7,11}
- Persönliche Abhängigkeit vom Arbeitgeber.¹
- Fehlen eines eigenen unternehmerischen Risikos.¹¹
- Keine eigene Betriebsstätte oder eigene Betriebsmittel.¹¹
- Keine freie Gestaltung der Tätigkeit und Arbeitszeit.¹¹

Bei Unsicherheiten bezüglich des sozialversicherungsrechtlichen Status kann ein Statusfeststellungsverfahren nach § 7a SGB IV beantragt werden, um eine verbindliche Klärung herbeizuführen.^{1,7,12}

Ausnahmen und Befreiung von der Sozialversicherungspflicht

Obwohl die Sozialversicherungspflicht für die Mehrheit der Arbeitnehmer gilt, gibt es Ausnahmen und Möglichkeiten zur Befreiung.^{2,5} Dazu gehören unter anderem:

Hauptberuflich Selbstständige: Sie sind grundsätzlich nicht sozialversicherungspflichtig, müssen sich aber selbst um ihre soziale Absicherung kümmern.^{5,12}

Geringfügig Beschäftigte (Minijobber): Minijobs sind bis zu einer bestimmten Verdienstgrenze (derzeit 538 Euro monatlich) sozialversicherungsfrei.^{2,5} Für Minijobber fallen jedoch Pauschalbeiträge zur Kranken- und Rentenversicherung an, die der Arbeitgeber abführt.^{2,6} Eine Befreiung von der Rentenversicherungspflicht für Minijobber ist auf Antrag möglich.⁶

Personen nach Vollendung des 55. Lebensjahres: Unter bestimmten Umständen können diese Personen von der Versicherungspflicht befreit sein.⁵

Beschäftigte über der Jahresarbeitsentgeltgrenze (JAEG): Wenn das annualisierte Einkommen die JAEG übersteigt, besteht in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung Versicherungsfreiheit. Die Rentenversicherungspflicht bleibt jedoch in der Regel bestehen.^{5,13}

Beamte, Richter und Soldaten: Diese Gruppen sind in der Regel nicht in der gesetzlichen Sozialversicherung versicherungspflichtig, da sie anderweitig abgesichert sind.¹⁴

Angehörige freier Berufe (z. B. Ärzte, Anwälte, Architekten): In bestimmten Fällen können diese Berufe von der Sozialversicherungspflicht befreit sein, wenn sie Mitglied in entsprechenden Versorgungswerken sind.^{2,15}

Eine Befreiung von der Versicherungspflicht kann in der Regel nur in den Bereichen der Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung beantragt werden und ist oft nur unter spezifischen Voraussetzungen möglich.⁶

Beginn und Ende der Sozialversicherungspflicht

Die Sozialversicherungspflicht beginnt in der Regel mit dem tatsächlichen Beginn der Beschäftigung, auch wenn dieser auf einen arbeitsfreien Tag fällt und der Arbeitnehmer zu diesem Zeitpunkt noch nicht tatsächlich tätig ist, sofern ein Anspruch auf Arbeitsentgelt besteht.⁹ Tritt eine Arbeitsunfähigkeit vor dem vereinbarten Beschäftigungsbeginn ein, kann die Versicherungspflicht unter Umständen trotzdem mit dem vereinbarten Beginn anlaufen, wenn ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung besteht.⁹

Das Ende der Sozialversicherungspflicht tritt mit dem Ende des Beschäftigungsverhältnisses ein.⁸ Auch bei einer Freistellung des Arbeitnehmers endet die Versicherungspflicht nicht zwangsläufig mit dem letzten Arbeitstag, sondern kann bis zum tatsächlichen Ende des Arbeitsverhältnisses fortbestehen, wenn weiterhin ein Anspruch auf Arbeitsentgelt besteht.^{8,16}

Pflichten des Arbeitgebers

Arbeitgeber tragen eine erhebliche Verantwortung im Zusammenhang mit der Sozialversicherungspflicht ihrer Beschäftigten. Zu ihren Hauptpflichten gehören:

Beurteilung des sozialversicherungsrechtlichen Status: Arbeitgeber müssen den Status ihrer Beschäftigten beurteilen, um festzustellen, ob Versicherungspflicht besteht.⁵

Meldung der Beschäftigung: Bei Aufnahme eines Beschäftigungsverhältnisses müssen Arbeitgeber die Beschäftigung bei der zuständigen Einzugsstelle (in der Regel die Krankenkasse des Arbeitnehmers) melden. Für geringfügig Beschäftigte ist die Minijob-Zentrale zuständig.¹⁷ Die Meldung muss gemäß § 28a SGB IV erfolgen.¹⁷

Abführung von Sozialversicherungsbeiträgen: Arbeitgeber sind verpflichtet, die Sozialversicherungsbeiträge (Arbeitgeber- und Arbeitnehmeranteile) monatlich zu melden und an die Sozialversicherungsträger abzuführen.^{4,12}

Anmeldung bei der Berufsgenossenschaft: Für die gesetzliche Unfallversicherung muss eine jährliche Meldung bei der zuständigen Berufsgenossenschaft erfolgen.¹⁷

Die Nichterfüllung dieser Pflichten kann zu erheblichen Nachzahlungen von Beiträgen, Säumniszuschlägen, Bußgeldern und sogar strafrechtlichen Konsequenzen führen.^{11,12}

Folgen fehlerhafter Einstufung

Eine falsche Einstufung einer Tätigkeit als selbstständig statt als abhängig beschäftigt kann gravierende Folgen haben.^{11,12,18} Stellt die Deutsche Rentenversicherung im Rahmen einer Prüfung fest, dass eine Scheinselbstständigkeit vorliegt, kann der Arbeitgeber zur Nachzahlung aller rückständigen Sozialversicherungsbeiträge verpflichtet werden. Dies betrifft sowohl die Arbeitgeber- als auch die Arbeitnehmeranteile.^{12,18} Zudem drohen Bußgelder und in besonders schweren Fällen strafrechtliche Sanktionen wegen des Vorenthaltens und Veruntreuens von Arbeitsentgelt (§ 266a StGB).^{11,12} Um Rechtssicherheit zu erlangen, empfiehlt sich die Beantragung eines Statusfeststellungsverfahrens.^{11,12}

Quellen:

FN 1: <https://www.kuhlen-berlin.de/glossar/sozialversicherungspflicht>
 FN 2: <https://stripe.com/at/resources/more/obligation-to-contribute-to-social-insurance-in-germany>
 FN 3: <https://www.steuerkurse.de/arbeits-sozialversicherungsrecht/sozialversicherungsrecht.html>
 FN 4: https://www.hensche.de/Rechtsanwalt_Arbeitsrecht_Handbuch_Sozialversicherung_Folgen.html
 FN 5: <https://www.aok.de/fk/sozialversicherung/sozialversicherungspflicht-und-freiheit/>
 FN 6: <https://www.lexware.de/wissen/unternehmerlexikon/sozialversicherungspflichtige-beschaeftigung/>
 FN 7: <https://www.bmas.de/DE/Soziales/Sozialversicherung/Sozialversicherungspflichtige-Beschaeftigung/sozialversicheru>
 ngspflichtige-beschaeftigung.html
 FN 8: https://www.hensche.de/Rechtsanwalt_Arbeitsrecht_Handbuch_Sozialversicherung_Beschaeftigter.html
 FN 9: https://www.tk-lex.tk.de/web/guest/externalcontent?_leongshared_serviceId=2010&_leongshared_externalcontentId=HI524865
 FN 10: <https://www.arbeitsrechte.de/sozialversicherungspflicht/>
 FN 11: <https://www.ihk.de/rhein-neckar/recht/arbeitsrecht/arbeitsrecht-a-z/scheinselbststaendigkeit-938372>
 FN 12: <https://www.steuerzahler.de/aktuelles/detail/zweifelsfrage-sozialversicherungspflicht/?L=0&cHash=e61de2a7adc891c5db2cc8e676d21688>
 FN 13: <https://www.christophers.de/versicherungspflicht-scheinselbststaendigkeit/>
 FN 14: <https://www.informationsportal.de/wp-content/uploads/Steckbrief-Sozialversicherungspflicht.pdf>
 FN 15: https://www.123recht.de/ratgeber/experteninterviews/Die-Sozialversicherungspflicht-des-Arbeitnehmers-__a160411.html
 FN 16: https://www.deutsche-rentenversicherung.de/SharedDocs/Downloads/DE/Fachliteratur_Kommentare_Gesetzestexte/summa_summarum/e_paper_und_broschueren/broschueren/versicherung.pdf?__blob=publicationFile&v=1
 FN 17: <https://www.ihk.de/darmstadt/produktmarken/recht-und-fair-play/arbeitsrecht/sozialversicherung/kranken-pflege-renten-und-arbeitslosenversicherung/meldepflichten-2552944>
 FN 18: https://www.hlb-schumacher.de/wp-content/uploads/2019/10/Artikel-Wirtschaft-Münsterland-4_2019-Statusfeststellung.pdf

Fazit/Praxistipps für Arbeitgeber

Prüfen Sie die Kriterien für Scheinselbstständigkeit sorgfältig: Achten Sie darauf, dass von Ihnen beauftragte Dienstleister nicht wie angestellte Arbeitnehmer agieren. Dazu gehören die Weisungsgebundenheit, feste Arbeitszeiten, Eingliederung in die betriebliche Organisation sowie die Nutzung von Betriebsmitteln und Räumlichkeiten des Auftraggebers. Vermeiden Sie insbesondere ein dauerhaftes, fast ausschließliches Tätigsein für nur einen Auftraggeber, wenn andere Merkmale auf eine abhängige Beschäftigung hindeuten.^{1,2,3,4,5,6,7,8}

Gestalten Sie Verträge präzise: Vertragliche Regelungen sollten klar formulieren, dass es sich um eine selbstständige Tätigkeit handelt. Vermeiden Sie Klauseln, die auf ein Angestelltenverhältnis hindeuten könnten, wie z.B. eine Verpflichtung zur Berichterstattung in kurzen Abständen oder ein Verbot der Beschäftigung eigener Mitarbeiter. Lassen Sie Verträge von Fachleuten erstellen, um Risiken zu minimieren.^{1,2}

Sensibilisieren Sie Ihr Unternehmen für das Thema: Machen Sie sich und Ihre Mitarbeiter mit den Merkmalen einer Scheinselbstständigkeit vertraut. Im Zweifelsfall kann eine Klärung durch die Clearingstelle der Rentenversicherung erfolgen, bevor es zu einer Prüfung durch die Sozialversicherungsträger kommt.^{1,2}

Minijobs korrekt anmelden und abwickeln: Stellen Sie sicher, dass Minijobs die Geringfügigkeitsgrenze von aktuell 603 Euro pro Monat nicht überschreiten, um eine Sozialversicherungspflicht zu vermeiden.^{9,10,11,12,13,14}

Führen Sie eine korrekte Lohn- und Gehaltsabrechnung durch: Behalten Sie die Arbeitnehmeranteile von Sozialversicherungsbeiträgen vom Lohn ein und führen Sie diese zusammen mit Ihrem Arbeitgeberanteil an die Einzugsstelle ab. Dies gilt auch für Minijobs, bei denen Sie als Arbeitgeber pauschale Beiträge zur Kranken- und Rentenversicherung entrichten müssen.^{11,14,15,16}

Melden Sie neue Mitarbeiter fristgerecht: Neueinstellungen müssen der zuständigen Krankenkasse innerhalb

von sechs Wochen nach dem ersten Arbeitstag gemeldet werden. Ebenso müssen Sie die Beschäftigungsverhältnisse bei der Minijob-Zentrale anmelden.^{11,12,15}

Beachten Sie Besonderheiten bei Minijobs: Pauschalbeiträge zur Kranken- und Rentenversicherung sind auch dann vom Arbeitgeber zu zahlen, wenn der Minijobber selbst von der Versicherungspflicht befreit ist. Bei der kurzfristigen Beschäftigung ist zu beachten, dass die Gesamtdauer mehrerer kurzfristiger Beschäftigungen innerhalb eines Kalenderjahres relevant ist.^{9,11,16}

Überprüfen Sie den Status von GmbH-Geschäftsführern: Auch Geschäftsführer können unter Umständen als Arbeitnehmer gelten und sozialversicherungspflichtig sein, insbesondere wenn sie weisungsgebunden sind oder nicht über eine tatsächliche unternehmerische Freiheit verfügen. Ein Statusfeststellungsverfahren bei der Deutschen Rentenversicherung kann hier Klarheit schaffen.^{7,17}

Informieren Sie sich über die KI-Verordnung: Seit Februar 2025 sind Arbeitgeber verpflichtet, sicherzustellen, dass Mitarbeiter, die mit künstlicher Intelligenz (KI) arbeiten, über entsprechende "KI-Kompetenz" verfügen. Dies kann Schulungen umfassen, um einen sachkundigen und sicheren Umgang mit KI-Systemen zu gewährleisten.^{18,19,20}

Unfallversicherung für alle Arbeitnehmer: Jeder Arbeitnehmer ist gesetzlich unfallversichert. Als Arbeitgeber tragen Sie die Beiträge hierfür allein, und es gibt keine Beitragsbemessungsgrenze.¹⁵

Bewahren Sie Entgeltunterlagen auf: Sie sind verpflichtet, die Entgeltunterlagen mindestens bis zum Ablauf des Kalenderjahres nach der letzten Betriebsprüfung aufzubewahren.¹⁵

Quellen:

FN 1: <https://www.freelance.de/blog/scheinselbststaendigkeit-vermeiden-als-unternehmen-so-gehts/>

FN 2: <https://sevdsk.de/blog/scheinselbststaendigkeit-umgehen/>

FN 3: <https://www.lexware.de/wissen/mitarbeiter-gehalt/scheinselbststaendigkeit-was-unternehmer-und-selbststaendige-beachten-sollten/>

FN 4: <https://www.fuer-gruender.de/wissen/unternehmen-gruenden/unternehmen-anmelden/scheinselbststaendigkeit/>

FN 5: <https://www.tribeworks.de/blog/scheinselbststaendigkeit-vermeiden/>

FN 6: <https://www.lohn-info.de/arbeitnehmer.html>

FN 7: <https://gerichtsentscheidungen.brandenburg.de/gerichtsentscheidung/6695>

FN 8: https://www.mpsoc.mpg.de/fileadmin/user_upload/data/Sozialrecht/Lehre/SozVersR_19_Kap_2_fin.pdf

FN 9: <https://www.aok.de/fk/sozialversicherung/sozialversicherungspflicht-und-freiheit/minijobs-und-sozialversicherung/>

FN 10: <https://www.lexware.de/wissen/mitarbeiter-gehalt/minijob/>

FN 11: <https://www.lexware.de/wissen/unternehmerlexikon/sozialversicherungspflichtige-beschaeftigung/>

FN 12: <https://blog.orgamax.de/unternehmer-news/geringf%C3%BCgige-besch%C3%A4ftigung-minijobber-einstellen-ohne-probleme>

FN 13: <https://www.aok.de/fk/sozialversicherung/sozialversicherungspflicht-und-freiheit/>

FN 14: <https://www.dgb.de/service/ratgeber/minijobs/>

FN 15: https://www.deutsche-rentenversicherung.de/SharedDocs/Downloads/DE/Broschueren/national/arbeitgeber_arbeitnehmer_richtig_versichern.pdf?__blob=publicationFile&v=6

FN 16: <https://www.minijob-zentrale.de/DE/fuer-gewerbetreibende/abgaben-und-steuern>

FN 17: <https://www.ihk.de/darmstadt/produktmarken/recht-und-fair-play/wirtschaftsrecht/geschaefts-fuehren/rechte-und-pflichten-des-gmbh-geschaeftsfuehrers/gmbh-gf/sozialversicherungspflicht-2568412>

FN 18: <https://dsv-europa.de/de/themenletter/ed-nr.-02-2024/kapitel-2.html>

FN 19: <https://www.denkfabrik-bmas.de/projekte/ki-in-der-verwaltung/ki-innovationen-fuer-eine-verstaendliche-verwaltung-den-schutz-der-sozialversicherung-und-eine-zuverlaessige-absicherung-von-beschaeftigten>

FN 20: <https://www.sage.com/de-de/blog/ki-kompetenz-arbeitgeberpflicht/>

Sperrzeit ALG

Eine Sperrzeit beim Arbeitslosengeld (ALG I) bezeichnet einen Zeitraum, in dem kein Anspruch auf diese Leistung besteht. Dies tritt ein, wenn eine Person durch versicherungswidriges Verhalten, also eigenverschuldet, arbeitslos wird. Die rechtliche Grundlage hierfür bildet § 159 des Dritten Sozialgesetzbuches (SGB III).

Gründe für eine Sperrzeit

Eine Sperrzeit kann aus verschiedenen Gründen verhängt werden, typischerweise wenn die Arbeitslosigkeit auf eigenes Zutun zurückzuführen ist:

Arbeitsaufgabe: Dies umfasst die Eigenkündigung oder die Zustimmung zu einem Aufhebungsvertrag ohne wichtigen Grund. Auch ein vertragswidriges Verhalten, das zur Kündigung führt, fällt darunter. In diesen Fällen wird davon ausgegangen, dass die Arbeitslosigkeit vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt wurde^{1,2,3}.

Verweigerung zumutbarer Arbeit oder Ausbildung: Lehnt eine Person eine ihr angebotene zumutbare Arbeitsstelle, eine Ausbildungsstelle oder berufliche Weiterbildungsmaßnahmen ab, kann dies zu einer Sperrzeit führen. Das Gleiche gilt, wenn die Annahme eines Vorstellungstermins verweigert oder dieser durch unangemessenes Verhalten zum Scheitern gebracht wird⁴.

Unzureichende Eigenbemühungen: Wenn die Arbeitsuchende Person trotz Belehrung über die Rechtsfolgen nicht nachweislich und ausreichend Bemühungen unternimmt, eine neue Arbeitsstelle zu finden, kann eine Sperrzeit verhängt werden⁴.

Meldeversäumnisse: Versäumt es die oder der Arbeitslose, sich fristgerecht bei der Agentur für Arbeit arbeitssuchend oder arbeitslos zu melden, droht eine Sperrzeit^{5,6}. Die Meldung als "arbeitssuchend" sollte in der Regel drei Monate vor Vertragsende erfolgen, spätestens jedoch drei Tage nach Kenntnisnahme des Vertragsendes⁶.

Dauer und Folgen einer Sperrzeit

Die Dauer einer Sperrzeit variiert je nach Schwere des Verstoßes. Sie kann von einer Woche (z.B. bei Meldeversäumnissen) bis zu zwölf Wochen (z.B. bei Arbeitsaufgabe) betragen^{1,2,7}.

Die wichtigsten Folgen einer Sperrzeit sind:

Ruhen des Anspruchs: Während der Sperrzeit erhält die Person kein Arbeitslosengeld. Die Auszahlung beginnt erst nach Ablauf der Sperrzeit⁶.

Kürzung der Bezugsdauer: Die Dauer des Anspruchs auf Arbeitslosengeld wird mindestens um die Dauer der Sperrzeit verkürzt. Bei einer Sperrzeit von 12 Wochen kann dies zu einer Kürzung der Gesamtbezugsdauer um ein Viertel führen^{6,7}. Für ältere Arbeitnehmer mit längeren Anspruchszeiten kann dies gravierende Auswirkungen haben^{6,8}.

Ersparnis für die Versichertengemeinschaft: Die Sperrzeit dient als Sanktion, um das Solidarprinzip der Arbeitslosenversicherung zu schützen und zu verhindern, dass die Versichertengemeinschaft übermäßig belastet wird³.

Sollte die Gesamtdauer der verhängten Sperrzeiten 21 Wochen oder mehr betragen, erlischt der gesamte Leistungsanspruch auf Arbeitslosengeld³.

Wichtige Gründe und Verkürzungsmöglichkeiten

Eine Sperrzeit tritt nicht ein, wenn für das versicherungswidrige Verhalten ein wichtiger Grund vorliegt^{4,5}. Ob ein wichtiger Grund vorliegt, wird individuell geprüft.

Unter bestimmten Umständen kann eine Sperrzeit verkürzt werden:

Verkürzung bei vorzeitigem Ende des Arbeitsverhältnisses: Wurde das Arbeitsverhältnis durch einen Aufhebungsvertrag oder Eigenkündigung früher beendet, als es ohnehin durch eine Kündigung beendet worden wäre, muss sich die Sperrfrist im Verhältnis dazu verkürzen⁷.

Besondere Härtefälle: Liegt eine besondere Härte vor oder ging der Betroffene von einer Auskunft der Agentur für Arbeit aus, die sich als falsch erwies, kann die Sperrzeit verkürzt werden⁷.

Berücksichtigung von Abfindungen: Wenn eine Abfindung gezahlt wird und die Kündigungsfrist nicht eingehalten wurde, kann dies unter Umständen ebenfalls zu einer Sperrzeit führen⁹.

Widerspruch und Beratung

Gegen einen Bescheid über eine Sperrzeit kann innerhalb eines Monats nach Erhalt des Bescheids Widerspruch bei der Agentur für Arbeit eingelegt werden^{2,8}. Es ist ratsam, sich bei Unsicherheiten oder drohenden Sperrzeiten frühzeitig von der Agentur für Arbeit oder einem Anwalt für Arbeitsrecht beraten zu lassen^{2,3,10}.

Krankenversicherung während der Sperrzeit

Wer während der Sperrzeit in der gesetzlichen Krankenversicherung pflichtversichert war, bleibt dies auch während der Sperrzeit. Die Beiträge werden von der Agentur für Arbeit übernommen, auch wenn kein Arbeitslosengeld gezahlt wird⁷. Bei freiwilliger oder privater Krankenversicherung können andere Regelungen gelten².

Quellen:

FN 1: <https://www.arbeitsrechte.de/sperrzeit-arbeitslosengeld/>
 FN 2: <https://www.general.de/journal/gruende-und-umgang-mit-sperrzeiten-beim-arbeitslosengeld>
 FN 3: <https://www.rae-schreiner.de/sperrzeit-beim-arbeitslosengeld-das-muss-beachtet-werden/>
 FN 4: [https://de.wikipedia.org/wiki/Sperrzeit_\(Sozialrecht\)](https://de.wikipedia.org/wiki/Sperrzeit_(Sozialrecht))
 FN 5: https://www.hensche.de/Rechtsanwalt_Arbeitsrecht_Handbuch_Sperrzeit.html
 FN 6: <https://abfindungshero.de/sperrzeit-arbeitslosengeld/>
 FN 7: <https://www.finanztip.de/sperrzeit-arbeitslosengeld/>
 FN 8: <https://www.rechtsanwaelte-arbeitsrecht-lw.de/Arbeitslosengeld-Sperrzeit/>
 FN 9: <https://www.kupka-stillfried.de/arbeitsrecht/sperrzeit-arbeitslosengeld-bei-kuendigung-und-aufhebungsvertrag>
 FN 10: <https://www.kanzlei-chevalier.de/rechtsthemen/arbeitsrecht/aufhebungsvertrag/sperre-arbeitslosengeld>

Fazit/Praxistipps für Arbeitgeber zur Vermeidung von Sperrzeiten beim Arbeitslosengeld

Vermeiden Sie verhaltensbedingte Kündigungen, wenn möglich: Eine verhaltensbedingte Kündigung durch den Arbeitgeber kann eine Sperrzeit für den Arbeitnehmer beim Bezug von Arbeitslosengeld auslösen, da dies oft als Folge eines Pflichtverstoßes des Arbeitnehmers gesehen wird. Eine betriebsbedingte oder krankheitsbedingte Kündigung führt in der Regel nicht zu einer Sperrzeit.^{1,2}

Gestalten Sie Aufhebungsverträge sorgfältig: Ein Aufhebungsvertrag wird von der Agentur für Arbeit oft als aktives Mitwirken des Arbeitnehmers an der Beendigung seines Beschäftigungsverhältnisses gewertet und kann daher eine Sperrzeit von bis zu zwölf Wochen zur Folge haben.^{3,4,5} Um das Risiko einer Sperrzeit zu minimieren, sollten Aufhebungsverträge klare Begründungen enthalten, z. B. die Vermeidung einer ansonsten unvermeidlichen betriebsbedingten Kündigung. Achten Sie darauf, dass die Kündigungsfristen eingehalten werden, da deren Nichtbeachtung, insbesondere bei Zahlung einer Abfindung, ebenfalls eine Sperrzeit auslösen kann.⁷

Prüfen Sie die Möglichkeit einer "Vorabentscheidung": Arbeitnehmer können bei der Agentur für Arbeit eine "Vorabentscheidung" beantragen, um zu klären, ob und unter welchen Voraussetzungen eine Sperrzeit eintreten würde. Dies schafft Klarheit und kann zu unerfreulichen Überraschungen nach Vertragsunterzeichnung führen. Lassen Sie sich diese Auskunft schriftlich geben.³

Klären Sie Arbeitnehmer über Risiken auf: Wenn Sie als Arbeitgeber die Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch einen Aufhebungsvertrag anstreben, ist es ratsam, den Arbeitnehmer über mögliche Nachteile bezüglich des Arbeitslosengeldes aufzuklären. Unter Umständen kann der Arbeitgeber schadensersatzpflichtig sein, wenn er diese Aufklärung unterlässt und dem Arbeitnehmer dadurch Fristen versäumt werden.⁷

Bieten Sie Abfindungen mit Bedacht an: Bei langen Beschäftigungsverhältnissen kann eine Abfindung in Höhe von maximal 0,5 Monatsgehältern pro Beschäftigungsjahr helfen, eine Sperrzeit zu vermeiden. Ist das Arbeitsverhältnis von kurzer Dauer, kann eine höhere Abfindung im Rahmen eines Aufhebungsvertrages eher zu einer Sperrzeit führen.⁶ Eine Abfindung allein führt jedoch nicht automatisch zu weniger Arbeitslosengeld für den Arbeitnehmer.²

Informieren Sie sich über "wichtige Gründe": In bestimmten Fällen liegt ein "wichtiger Grund" für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses vor, was eine Sperrzeit ausschließen kann. Dazu zählen beispielsweise

Mobbing, sexuelle Belästigung oder finanzielle Probleme des Arbeitgebers (z.B. Insolvenz). Der Arbeitnehmer ist jedoch in der Pflicht, solche Umstände nachzuweisen.^{1,8}

Bieten Sie Unterstützung bei der Stellensuche an: Während einer Sperrzeit hat der Arbeitnehmer zwar keinen Anspruch auf Arbeitslosengeld, aber er hat dennoch Anspruch auf Vermittlungsleistungen durch die Agentur für Arbeit. Auch Fortbildungen können während dieser Zeit über Bildungsgutscheine finanziert werden.² Dies kann auch ein Anreiz für den Arbeitnehmer sein, sich aktiv um eine neue Stelle zu bemühen.

Quellen:

FN 1: <https://abfindungshero.de/sperrzeit-arbeitslosengeld/>

FN 2: <https://www.rechtsanwaelte-arbeitsrecht-lw.de/Arbeitslosengeld-nach-K%C3%BCndigung-durch-Arbeitgeber/>

FN 3: <https://www.anwaltonline.com/arbeitsrecht/tipps/92/sperrzeit-beim-arbeitslosengeld-wann-droht-eine-sanktion-der-agentur-fuer-arbeit>

FN 4: <https://rightmart.de/ratgeber/sperrzeit-im-arbeitslosengeld>

FN 5: <https://www.rae-schreiner.de/sperrzeit-beim-arbeitslosengeld-das-muss-beachtet-werden/>

FN 6: https://www.hensche.de/Rechtsanwalt_Arbeitsrecht_Handbuch_Aufhebungsvertrag_und_Sperrzeit.html

FN 7: <https://www.kupka-stillfried.de/arbeitsrecht/sperrzeit-arbeitslosengeld-bei-kuendigung-und-aufhebungsvertrag>

FN 8: <https://www.die-kuendigungsschutzkanzlei.de/blog/sperre-beim-arbeitslosengeld-nach-aufhebungsvertrag-vermeiden/>

Sprecherausschuss

Ein Sprecherausschuss ist die gesetzliche Interessenvertretung von leitenden Angestellten in einem Unternehmen oder Betrieb^{1,2}. Da leitende Angestellte gemäß § 5 Abs. 3 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) nicht durch den Betriebsrat vertreten werden, wurde das Gesetz über Sprecherausschüsse der leitenden Angestellten (Sprecherausschussgesetz – SprAuG) geschaffen, um auch diesem Personenkreis eine eigenständige Vertretung zu ermöglichen^{1,2,3,4}. Das SprAuG bildet die gesetzliche Grundlage für die Errichtung, die Geschäftsführung und die Rechtsstellung des Sprecherausschusses und seiner Mitglieder⁵.

Errichtung und Zusammensetzung

Ein Sprecherausschuss kann in Betrieben gewählt werden, in denen in der Regel mindestens zehn leitende Angestellte beschäftigt sind^{1,2,5,6}. Sind es weniger als zehn, gelten sie als leitende Angestellte des nächstgelegenen Betriebs desselben Unternehmens, der die Voraussetzungen erfüllt^{5,6}. Die Mehrheit der leitenden Angestellten muss einer Betriebsratswahl auch für die Bildung eines Sprecherausschusses zustimmen³. Die Wahlen zum Sprecherausschuss finden in der Regel alle vier Jahre statt und zwar zeitgleich mit den Betriebsratswahlen⁵. Die Zahl der Mitglieder des Sprecherausschusses richtet sich nach einer gestaffelten Regelung im SprAuG³. Bei mindestens zwei Sprecherausschüssen in einem Unternehmen muss ein Gesamtsprecherausschuss gebildet werden, dem jeder Sprecherausschuss ein Mitglied entsendet⁶.

Aufgaben und Rechte

Die Hauptaufgabe des Sprecherausschusses ist die Vertretung der kollektiven Interessen der leitenden Angestellten^{2,6,7}. Im Gegensatz zum Betriebsrat verfügt der Sprecherausschuss nicht über erzwingbare Mitbestimmungsrechte, sondern lediglich über Unterrichts-, Anhörungs- und Beratungsrechte^{1,2,3,5,6,7}.

Konkret umfassen die Mitwirkungsrechte des Sprecherausschusses insbesondere:

Information und Beratung zu Änderungen der Gehaltsgestaltung und sonstigen allgemeinen Arbeitsbedingungen sowie zur Einführung oder Änderung allgemeiner Beurteilungsgrundsätze (§ 30 SprAuG)^{3,5,8}.

Unterrichtung und Anhörung bei beabsichtigten Einstellungen oder personellen Veränderungen von leitenden Angestellten (§ 31 SprAuG)^{3,5,8}.

Anhörung vor jeder Kündigung eines leitenden Angestellten. Eine ohne Anhörung ausgesprochene Kündigung ist unwirksam (§ 31 SprAuG)^{3,5,8}.

Beratung in wirtschaftlichen Angelegenheiten (§ 32 SprAuG)³.

- Der Sprecherausschuss hat auch die Beachtung von Grundsätzen von Recht und Billigkeit sowie des Gleichbehandlungsgrundsatzes zu überwachen. Er wacht über die Einhaltung von Gesetzen, Rechtsverordnungen, Verträgen und internen Richtlinien⁷. Dies schließt die Verhinderung von Diskriminierungen ein⁷.

Darüber hinaus hat der Sprecherausschuss das Recht, sich für die freie Entfaltung der Persönlichkeit der leitenden Angestellten einzusetzen (§ 27 Abs. 2 SprAuG)⁷.

Zusammenarbeit und Verhältnis zum Betriebsrat

Das Gesetz schreibt eine vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber und Sprecherausschuss vor (§ 2 Abs. 1 SprAuG)^{5,7,8}. Ein Konkurrenzverhältnis zum Betriebsrat soll vermieden werden³. So kann beispielsweise ein gegenseitiges Teilnahmerecht an den jeweiligen Sitzungen eingeräumt werden, und einmal im Jahr soll eine gemeinsame Sitzung stattfinden (§ 2 Abs. 2 SprAuG)^{3,5,8}. Vor dem Abschluss von Vereinbarungen mit dem Betriebsrat, die rechtliche Interessen der leitenden Angestellten berühren, ist der Arbeitgeber verpflichtet, den Sprecherausschuss rechtzeitig anzuhören (§ 2 Abs. 1 S. 2 SprAuG)^{5,7}.

Schutzvorschriften und Pflichten

Die Mitglieder des Sprecherausschusses dürfen wegen ihrer Tätigkeit nicht benachteiligt oder begünstigt werden, auch nicht hinsichtlich ihrer beruflichen Entwicklung (§ 2 Abs. 3 S. 2 SprAuG)^{4,8}. Ein besonderer Kündigungsschutz, wie er für Betriebsratsmitglieder im Kündigungsschutzgesetz (KSchG) vorgesehen ist, besteht

für Mitglieder des Sprecherausschusses jedoch nicht⁴. Arbeitgeber und Sprecherausschuss haben Betätigungen zu unterlassen, die den Arbeitsablauf oder den Betriebsablauf stören oder die parteipolitische Betätigung im Betrieb darstellen (§ 2 Abs. 4 SprAuG)⁸. Es bestehen Geheimhaltungspflichten für die Mitglieder des Sprecherausschusses⁹.

Gesetzliche Grundlagen

Die wesentlichen gesetzlichen Regelungen finden sich im:

Gesetz über Sprecherausschüsse der leitenden Angestellten (Sprecherausschussgesetz – SprAuG)^{2,3,5,9}.

Erste Verordnung zur Durchführung des Sprecherausschussgesetzes (Wahlordnung zum Sprecherausschussgesetz, WOSprAuG) für die Wahlvorschriften⁹.

Quellen:

FN 1: <https://de.wikipedia.org/wiki/Sprecherausschuss>

FN 2: <https://www.jura.cc/kuendigungsschutz/sprecherausschuss/>

FN 3: <https://wirtschaftslexikon.gabler.de/definition/sprecherausschuss-46857>

FN 4: https://www.hensche.de/Rechtsanwalt_Arbeitsrecht_Gesetze_Sprecherausschussgesetz.html

FN 5: <https://www.betriebsrat.de/betriebsratslexikon/br/sprecherausschuss>

FN 6: https://www.arbeit-und-arbeitsrecht.de/sites/default/files/public/data-fachartikel/AuA_2021_01_Der-Sprecherausschuss_28-31_0.pdf

FN 7: <https://efarbeitsrecht.net/sprecherausschuss/>

FN 8: <https://www.gesetze-im-internet.de/spraug/BJNR023160988.html>

FN 9: <https://www.tk-lex.tk.de/externalcontent/-/content/serviceld/2006/externalcontentid/HI522213.html>

Fazit/Praxistipps für Arbeitgeber

Informationspflichten erfüllen: Stellen Sie dem Sprecherausschuss rechtzeitig und umfassend alle Informationen zur Verfügung, die er zur Durchführung seiner Aufgaben benötigt. Auf Verlangen müssen ihm die entsprechenden Unterlagen jederzeit zugänglich gemacht werden.^{1,2,3}

Anhörungsrechte beachten: Hören Sie den Sprecherausschuss vor jeder Kündigung eines leitenden Angestellten an und legen Sie die Gründe dar. Eine Kündigung ohne vorherige Anhörung ist unwirksam.^{1,4,5}

Beratung bei Arbeitsbedingungen: Informieren Sie den Sprecherausschuss rechtzeitig über geplante Änderungen der Gehaltsgestaltung und sonstiger allgemeiner Arbeitsbedingungen sowie über die Einführung oder Änderung allgemeiner Beurteilungsgrundsätze. Nehmen Sie diese vorgesehenen Maßnahmen mit dem Gremium auf.¹

Vertrauensvolle Zusammenarbeit fördern: Sie sind gesetzlich verpflichtet, vertrauensvoll mit dem Sprecherausschuss zum Wohle der leitenden Angestellten und des Unternehmens zusammenzuarbeiten.^{4,6} Setzen Sie sich gemeinsam für die freie Entfaltung der Persönlichkeit der leitenden Angestellten ein.⁴

Umgang mit Vorschlägen: Der Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit impliziert, dass Sie sich inhaltlich mit den Vorschlägen des Sprecherausschusses auseinandersetzen müssen. Ein Anspruch auf Abschluss von Vereinbarungen besteht jedoch nicht.⁵

Unterstützung individueller Belange: Der Sprecherausschuss vertritt primär die kollektiven Interessen der leitenden Angestellten. Er sollte sich nur auf ausdrücklichen Wunsch einzelner leitender Angestellter deren spezifischen Anliegen annehmen.²

Keine Mitbestimmungsrechte: Bedenken Sie, dass der Sprecherausschuss im Gegensatz zum Betriebsrat keine zwingenden Mitbestimmungsrechte hat, sondern auf Informations-, Anhörungs- und Beratungsrechte beschränkt ist.^{2,7,8} Er ist nicht unmittelbar an unternehmerischen Entscheidungen beteiligt, wirkt aber im Entscheidungsprozess mit.⁴

Unterrichtung bei personellen Maßnahmen: Teilen Sie dem Sprecherausschuss geplante Einstellungen oder personelle Veränderungen bei leitenden Angestellten rechtzeitig mit.¹

Betriebsvereinbarungen: Falls Betriebsvereinbarungen die rechtlichen Interessen leitender Angestellter berühren, müssen Sie den Sprecherausschuss vor deren Abschluss anhören. Legen Sie ihm den Entwurf vor und leiten Sie etwaige Stellungnahmen des Sprecherausschusses an den Betriebsrat weiter.⁵

Überwachung von arbeitsrechtlichen Vorschriften: Sie können durch die Aufforderung des Sprecherausschusses zur Einhaltung arbeitsrechtlicher Vorschriften angeregt werden.⁵ Zudem sind Sie gemeinsam mit dem Sprecherausschuss für die Überwachung des Gleichbehandlungsgebotes verantwortlich.^{1,5}

Die beschriebenen Rechte und Pflichten sind in erster Linie im Sprecherausschussgesetz (SprAuG) geregelt.^{6,7,8} Praxistipps für Arbeitgeber

Informationspflichten erfüllen: Stellen Sie dem Sprecherausschuss rechtzeitig und umfassend alle Informationen zur Verfügung, die er zur Durchführung seiner Aufgaben benötigt. Auf Verlangen müssen ihm die entsprechenden Unterlagen jederzeit zugänglich gemacht werden.^{1,2,3}

Anhörungsrechte beachten: Hören Sie den Sprecherausschuss vor jeder Kündigung eines leitenden Angestellten an und legen Sie die Gründe dar. Eine Kündigung ohne vorherige Anhörung ist unwirksam.^{1,4,5}

Beratung bei Arbeitsbedingungen: Informieren Sie den Sprecherausschuss rechtzeitig über geplante Änderungen der Gehaltsgestaltung und sonstiger allgemeiner Arbeitsbedingungen sowie über die Einführung oder Änderung allgemeiner Beurteilungsgrundsätze. Nehmen Sie diese vorgesehenen Maßnahmen mit dem Gremium auf.¹

Vertrauensvolle Zusammenarbeit fördern: Sie sind gesetzlich verpflichtet, vertrauensvoll mit dem Sprecherausschuss zum Wohle der leitenden Angestellten und des Unternehmens zusammenzuarbeiten.^{4,6} Setzen Sie sich gemeinsam für die freie Entfaltung der Persönlichkeit der leitenden Angestellten ein.⁴

Umgang mit Vorschlägen: Der Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit impliziert, dass Sie sich inhaltlich mit den Vorschlägen des Sprecherausschusses auseinandersetzen müssen. Ein Anspruch auf Abschluss von Vereinbarungen besteht jedoch nicht.⁵

Unterstützung individueller Belange: Der Sprecherausschuss vertritt primär die kollektiven Interessen der leitenden Angestellten. Er sollte sich nur auf ausdrücklichen Wunsch einzelner leitender Angestellter deren spezifischen Anliegen annehmen.²

Keine Mitbestimmungsrechte: Bedenken Sie, dass der Sprecherausschuss im Gegensatz zum Betriebsrat keine zwingenden Mitbestimmungsrechte hat, sondern auf Informations-, Anhörungs- und Beratungsrechte beschränkt ist.^{2,7,8} Er ist nicht unmittelbar an unternehmerischen Entscheidungen beteiligt, wirkt aber im Entscheidungsprozess mit.⁴

Unterrichtung bei personellen Maßnahmen: Teilen Sie dem Sprecherausschuss geplante Einstellungen oder personelle Veränderungen bei leitenden Angestellten rechtzeitig mit.¹

Betriebsvereinbarungen: Falls Betriebsvereinbarungen die rechtlichen Interessen leitender Angestellter berühren, müssen Sie den Sprecherausschuss vor deren Abschluss anhören. Legen Sie ihm den Entwurf vor und leiten Sie etwaige Stellungnahmen des Sprecherausschusses an den Betriebsrat weiter.⁵

Überwachung von arbeitsrechtlichen Vorschriften: Sie können durch die Aufforderung des Sprecherausschusses zur Einhaltung arbeitsrechtlicher Vorschriften angeregt werden.⁵ Zudem sind Sie gemeinsam mit dem Sprecherausschuss für die Überwachung des Gleichbehandlungsgebotes verantwortlich.^{1,5}

Die beschriebenen Rechte und Pflichten sind in erster Linie im Sprecherausschussgesetz (SprAuG) geregelt.^{6,7,8}

Quellen:

FN 1: <https://www.gesetze-im-internet.de/spraug/BJNR023160988.html>

FN 2: https://www.arbeit-und-arbeitsrecht.de/sites/default/files/public/data-fachartikel/AuA_2021_01_Der-Sprecherausschuss_28-31_0.pdf

FN 3: https://www.hensche.de/Rechtsanwalt_Arbeitsrecht_Gesetze_Sprecherausschussgesetz_p25.html

FN 4: <https://efarbeitsrecht.net/sprecherausschuss/>

FN 5: https://www.vaa.de/fileadmin/www.vaa.de/Inhalte/Publikationen/Infobrosch%C3%BCren/Web-PDF/Leitfaden_fuer_Sprecherausschuesse.pdf

FN 6: <https://www.betriebsrat.de/betriebsratslexikon/br/sprecherausschuss>

FN 7: https://www.hensche.de/Rechtsanwalt_Arbeitsrecht_Gesetze_Sprecherausschussgesetz.html

FN 8: <https://wirtschaftslexikon.gabler.de/definition/sprecherausschuss-46857>

Sprecherausschusswahl

Die Sprecherausschusswahl ist ein arbeitsrechtliches Verfahren zur Wahl des Sprecherausschusses, der die Interessen von leitenden Angestellten in einem Betrieb oder Unternehmen vertritt. Diese Wahl findet in der Regel alle vier Jahre statt und ist parallel zu den Betriebsratswahlen angesetzt.

Gesetzliche Grundlagen

Die maßgeblichen Regelungen für die Sprecherausschusswahl finden sich im Gesetz über Sprecherausschüsse der leitenden Angestellten (Sprecherausschussgesetz – SprAuG)^{1,2,3}. Die spezifischen Wahlvorschriften sind in der Ersten Verordnung zur Durchführung des Sprecherausschussgesetzes (Wahlordnung zum Sprecherausschussgesetz – WOSprAuG) festgelegt⁴.

Voraussetzungen für die Wahl

Ein Sprecherausschuss kann in Betrieben gewählt werden, in denen in der Regel mindestens zehn leitende Angestellte beschäftigt sind^{1,3,4,5}. Die Entscheidung zur Wahl eines Sprecherausschusses muss von der Mehrheit der leitenden Angestellten des Betriebs getragen werden, welche dies in einer Versammlung oder durch schriftliche Stimmabgabe verlangen können⁶.

Wahlberechtigung und Wählbarkeit

Wahlberechtigt sind grundsätzlich alle leitenden Angestellten des Betriebs^{5,6}. Als leitende Angestellte gelten Personen, die ihre Aufgaben weitestgehend weisungsfrei und selbstständig erfüllen, über Gesamtvollmachten oder Prokura verfügen oder befugt sind, eigenständig Personal einzustellen oder zu entlassen⁵. Um wählbar zu sein, müssen leitende Angestellte zudem dem Betrieb seit mehr als sechs Monaten angehören. Zeiten der Tätigkeit in anderen Betrieben desselben Unternehmens werden hierbei angerechnet^{5,7}. Nicht wählbar sind Personen, die aufgrund eines allgemeinen Auftrags des Arbeitgebers als Verhandlungspartner des Sprecherausschusses fungieren, bestimmte Aufsichtsratsfunktionen innehaben oder infolge einer strafgerichtlichen Verurteilung die Fähigkeit zur Ausübung von Rechten aus öffentlichen Wahlen verloren haben^{6,7}.

Zusammensetzung und Größe des Sprecherausschusses

Die Anzahl der Mitglieder des Sprecherausschusses richtet sich nach der Anzahl der leitenden Angestellten im Betrieb^{5,7}:

- 10 bis 20 leitende Angestellte: 1 Mitglied
- 21 bis 100 leitende Angestellte: 3 Mitglieder
- 101 bis 300 leitende Angestellte: 5 Mitglieder
- Über 300 leitende Angestellte: 7 Mitglieder⁷

Es besteht das Gebot, dass Männer und Frauen entsprechend ihrem zahlenmäßigen Verhältnis unter den leitenden Angestellten im Sprecherausschuss vertreten sein sollen^{5,7}.

Wahlverfahren

Die Wahl wird von einem Wahlvorstand geleitet⁸. Dieser erstellt zunächst ein Wählerverzeichnis und prüft die Wahlberechtigung und Wählbarkeit der leitenden Angestellten⁵. Der Wahlvorstand initiiert die Wahl und muss umgehend eine Abstimmung darüber herbeiführen, ob ein Sprecherausschuss gewählt werden soll⁶. Die detaillierten Wahlverfahren, einschließlich der Einreichung von Vorschlagslisten, der Stimmabgabe und der Stimmenauszählung, sind in der WOSprAuG geregelt⁸. Nach Abschluss der Wahl veröffentlicht der Wahlvorstand das endgültige Wahlergebnis⁵.

Amtszeit

Die regelmäßigen Wahlen zum Sprecherausschuss finden alle vier Jahre in der Zeit vom 1. März bis 31. Mai statt und sind zeitgleich mit den regelmäßigen Betriebsratswahlen einzuleiten^{6,7}. Eine außerplanmäßige Neuwahl ist

erforderlich, wenn kein Sprecherausschuss besteht, dieser gerichtlich aufgelöst wurde, die Wahl erfolgreich angefochten wurde oder der bestehende Ausschuss seinen Rücktritt beschlossen hat⁶.

Aufgaben und Mitwirkungsrechte

Der Sprecherausschuss vertritt die Interessen der leitenden Angestellten und verfügt über verschiedene Informations-, Anhörungs- und Beratungsrechte gegenüber dem Arbeitgeber^{2,3}. Dazu gehören die Unterrichtungspflichten des Arbeitgebers in Angelegenheiten wie Änderungen der Gehaltsgestaltung, sonstiger Arbeitsbedingungen oder der Einführung/Änderung von Beurteilungsgrundsätzen⁶. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, den Sprecherausschuss rechtzeitig anzuhören, bevor er Betriebsvereinbarungen oder sonstige Vereinbarungen mit dem Betriebsrat abschließt, die rechtliche Interessen der leitenden Angestellten berühren⁴. Eine Kündigung, die ohne vorherige Anhörung des Sprecherausschusses ausgesprochen wird, ist unwirksam³. Der Sprecherausschuss hat jedoch keine erzwingbaren Mitbestimmungsrechte wie der Betriebsrat³.

Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat

Das Gesetz fördert eine vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber und Sprecherausschuss¹. Ebenso kann eine enge Kooperation mit dem Betriebsrat angestrebt werden. So können sich beide Gremien gegenseitig das Recht einräumen, an Sitzungen des jeweils anderen Gremiums teilzunehmen. Eine gemeinsame Sitzung beider Gremien soll mindestens einmal im Kalenderjahr stattfinden^{3,4}.

Kosten

Der Arbeitgeber ist grundsätzlich verpflichtet, die Kosten der Sprecherausschussarbeit zu tragen⁹.

Quellen:

FN 1: <https://www.betriebsrat.de/betriebsratslexikon/br/sprecherausschuss>
 FN 2: https://www.hensche.de/Rechtsanwalt_Arbeitsrecht_Gesetze_Sprecherausschussgesetz.html
 FN 3: <https://wirtschaftslexikon.gabler.de/definition/sprecherausschuss-46857>
 FN 4: <https://www.tk-lex.tk.de/web/guest/externalcontent/-/haufeindex/HI522213/2006/false>
 FN 5: <https://www.polyas.de/unternehmen/betriebsratswahlen/lexikon/sprecherausschusswahl>
 FN 6: <https://www.gesetze-im-internet.de/spraug/BJNR023160988.html>
 FN 7: <https://www.buzer.de/gesetz/6379/b17162.htm>
 FN 8: <https://www.gesetze-im-internet.de/wospraug/BJNR017980989.html>
 FN 9: https://www.vaa.de/fileadmin/www.vaa.de/Inhalte/Publikationen/Infobroschüren/Web-PDF/Leitfaden_fuer_Sprecherausschuesse.pdf

Fazit/Praxistipps für Arbeitgeber

Prüfung der Wählbarkeit: Stellen Sie sicher, dass Sie eine genaue Zuordnung der leitenden Angestellten gemäß den gesetzlichen Kriterien vornehmen. Dazu gehören Kriterien wie die freie und eigenverantwortliche Aufgabenerfüllung, das Vorhandensein von Prokura oder Handlungsvollmachten sowie die Befugnis zur Personalentscheidung (Einstellung/Entlassung). Diese Zuordnung ist entscheidend für die Feststellung, ob ein Sprecherausschuss gewählt wird und wie viele Mitglieder dieser haben muss.¹

Kooperation bei der Wahldurchführung: Der Arbeitgeber ist verpflichtet, den Wahlvorstand bei der Durchführung der Sprecherausschusswahl zu unterstützen. Dazu gehört die Bereitstellung notwendiger Informationen und Unterlagen für die Wahlberechtigten und den Wahlvorstand.² Eine transparente und kooperative Haltung während des Wahlprozesses vermeidet potenzielle Anfechtungen der Wahl.

Informationspflichten wahrnehmen: Halten Sie den Sprecherausschuss rechtzeitig über geplante Änderungen von Arbeitsbedingungen, Gehaltsstrukturen oder Beurteilungsgrundsätzen informiert und treten Sie in beratende Gespräche ein.^{3,4} Informieren Sie den Sprecherausschuss ebenfalls über beabsichtigte Einstellungen oder personelle Veränderungen leitender Angestellter und hören Sie ihn vor jeder Kündigung eines leitenden Angestellten an.^{3,4} Eine fehlende oder fehlerhafte Anhörung kann zur Unwirksamkeit der Kündigung führen.⁵

Zusammenarbeit fördern: Das Gesetz über Sprecherausschüsse (SprAuG) schreibt eine vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber und Sprecherausschuss zum Wohl der leitenden Angestellten und des Unternehmens vor.^{3,4,5} Berücksichtigen Sie die Vorschläge des Sprecherausschusses inhaltlich, auch wenn kein Anspruch auf den Abschluss von Vereinbarungen besteht.⁶

Kostenübernahme: Als Arbeitgeber tragen Sie die Kosten, die durch die Tätigkeit des Sprecherausschusses entstehen. Dies umfasst insbesondere die Kosten für erforderliche und verhältnismäßige Schulungs- und Weiterbildungsveranstaltungen.^{6,7} Auch für die Unterrichtung der leitenden Angestellten, beispielsweise durch Informationsblätter, können Kosten anfallen, die Sie als Arbeitgeber übernehmen müssen.⁶

Unterstützung bei der Geschäftsführung: Der Arbeitgeber muss dem Sprecherausschuss die für die laufende Geschäftsführung notwendigen Räumlichkeiten und Mittel zur Verfügung stellen.⁷

Einhaltung der Gleichbehandlungsgrundsätze: Arbeiten Sie mit dem Sprecherausschuss zusammen, um sicherzustellen, dass alle leitenden Angestellten nach den Grundsätzen von Recht und Billigkeit behandelt werden und Benachteiligungen aufgrund von Rasse, Herkunft, Religion, Geschlecht oder anderen persönlichen Merkmalen unterbleiben.⁴ Fördern Sie gemeinsam die freie Entfaltung der Persönlichkeit der leitenden Angestellten.⁵

Geheimhaltungspflichten beachten: Achten Sie darauf, dass die Mitglieder des Sprecherausschusses über Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse informiert sind, die vertraulich zu behandeln sind. Diese Pflicht besteht auch nach Ende der Amtszeit fort.⁶

Struktur und Zusammensetzung des Sprecherausschusses: Die Anzahl der Mitglieder des Sprecherausschusses richtet sich nach der Zahl der leitenden Angestellten im Betrieb.^{1,6} Achten Sie auf eine angemessene Berücksichtigung von Männern und Frauen entsprechend ihrem zahlenmäßigen Verhältnis.¹

Keine Benachteiligung von Mitgliedern: Stellen Sie sicher, dass Mitglieder des Sprecherausschusses wegen ihrer Tätigkeit nicht benachteiligt oder begünstigt werden, auch nicht in ihrer beruflichen Entwicklung.^{4,8} Ein besonderer Kündigungsschutz wie für Betriebsratsmitglieder besteht für Mitglieder des Sprecherausschusses jedoch nicht.⁸

Quellen:

FN 1: <https://www.polyas.de/unternehmen/betriebsratswahlen/lexikon/sprecherausschusswahl>

FN 2: <https://www.gesetze-im-internet.de/wospraug/BJNR017980989.html>

FN 3: <https://www.betriebsrat.de/betriebsratslexikon/br/sprecherausschuss>

FN 4: <https://www.gesetze-im-internet.de/spraug/BJNR023160988.html>

FN 5: <https://efarbeitsrecht.net/sprecherausschuss/>

FN 6: https://www.vaa.de/fileadmin/www.vaa.de/Inhalte/Publikationen/Infobrosch%C3%BCren/Web-PDF/Leitfaden_fuer_Sprecherausschuesse.pdf

FN 7: <https://www.tk-lex.tk.de/web/guest/externalcontent/-/haufeindex/HI522213/2006/false>

FN 8: https://www.hensche.de/Rechtsanwalt_Arbeitsrecht_Gesetze_Sprecherausschussgesetz.html

Steuerfreie Zuwendungen

Steuerfreie Zuwendungen sind Leistungen des Arbeitgebers an seine Arbeitnehmer, die weder der Lohnsteuer noch den Sozialversicherungsbeiträgen unterliegen. Sie stellen eine Form der "Nettolohnoptimierung" dar, da sie den Nettolohn erhöhen, ohne die Bruttokosten für den Arbeitgeber signifikant zu steigern^{1,2}. Viele dieser Zuwendungen müssen zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn erbracht werden, um steuerfrei zu sein³.

Gesetzliche Grundlagen:

Die steuerliche Behandlung von Zuwendungen ist primär im Einkommensteuergesetz (EStG) geregelt, insbesondere in folgenden Vorschriften:

§ 3 EStG: Listet die steuerfreien Einnahmen auf, zu denen zahlreiche Arbeitgeberleistungen zählen.

§ 8 EStG: Definiert Sachbezüge und regelt deren Bewertung und Besteuerung.

§ 9 EStG: Bezieht sich auf Werbungskosten, die im Zusammenhang mit steuerfreien Reisekostenersatz oder Verpflegungsmehraufwendungen relevant sind.

§ 19 EStG: Behandelt die Einkünfte aus nichtselbstständiger Arbeit und die damit verbundenen lohnsteuerlichen Regelungen.

§ 37b EStG: Ermöglicht unter bestimmten Bedingungen die pauschale Besteuerung von Sachzuwendungen.

Zudem sind die Lohnsteuer-Richtlinien (LStR) zu beachten, die die Anwendung der gesetzlichen Vorschriften im Detail erläutern.

Arten von steuerfreien Zuwendungen:

Es gibt eine Vielzahl von steuerfreien oder steuerbegünstigten Zuwendungen, die Arbeitgeber ihren Mitarbeitern gewähren können. Hierzu zählen unter anderem:

Sachbezüge bis 50 Euro pro Monat: Kleine Sachleistungen wie Gutscheinkarten oder Geschenke bis zu einem Wert von 50 Euro im Kalendermonat sind steuer- und sozialversicherungsfrei. Wichtig ist, dass es sich um Sach- und keine Geldleistungen handelt. Bei Überschreiten der 50-Euro-Grenze wird der gesamte Betrag steuerpflichtig^{1,3}.

Aufmerksamkeiten zu persönlichen Anlässen: Geschenke oder Sachzuwendungen anlässlich persönlicher Ereignisse wie Geburtstage, Hochzeiten oder die Geburt eines Kindes sind bis zu einer Freigrenze von 60 Euro pro Anlass steuer- und sozialversicherungsfrei. Dies ist bis zu dreimal im Kalenderjahr möglich^{1,4,5,6}.

Betriebsveranstaltungen: Für bis zu zwei Betriebsveranstaltungen pro Jahr können Arbeitgeber bis zu 110 Euro pro Mitarbeiter und Begleitperson steuerfrei zuwenden. Dies kann beispielsweise für Verpflegung, Getränke oder Transportkosten anfallen^{1,3,5,7}.

Arbeitskleidung: Die unentgeltliche oder verbilligte Überlassung von typischer Berufskleidung durch den Arbeitgeber ist steuerfrei¹.

Jobtickets und Fahrtkostenzuschüsse: Zuschüsse für die Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel (z. B. dasticket) sind bis zur Höhe der tatsächlichen Kosten steuerfrei, wenn sie zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gezahlt werden. Dies ist in § 3 Nr. 15 EStG geregelt^{3,4,8,9}.

Kinderbetreuungskosten: Zuschüsse für die Betreuung von nicht schulpflichtigen Kindern (z. B. für Kitas oder Tagesmütter) sind unbegrenzt steuer- und sozialversicherungsfrei, sofern sie zusätzlich zum Arbeitslohn gewährt werden und entsprechende Nachweise vorliegen.

Gesundheitsförderung: Leistungen zur betrieblichen Gesundheitsförderung (z. B. Kurse zu Stressbewältigung, gesunder Ernährung) sind bis zu 600 Euro pro Jahr steuerfrei, wenn sie zusätzlich zum Arbeitslohn erbracht werden.

Arbeitgeberdarlehen: Ein verbilligtes Arbeitgeberdarlehen mit einer Restschuld von bis zu 2.600 Euro ist steuerfrei. Der Zinsvorteil ist bis zu einer Freigrenze von 50 Euro steuerfrei¹.

Private Nutzung von Dienstgeräten: Die private Nutzung von dienstlichen Laptops, Smartphones oder Tablets ist steuerfrei (§ 3 Nr. 45 EStG)^{1,4}.

Fort- und Weiterbildungen: Zuschüsse für Fort- und Weiterbildungen, die den beruflichen Kompetenzen dienen, können steuerfrei sein, insbesondere wenn die Teilnahme vom Arbeitgeber veranlasst wurde².

Erholungsbeihilfe: Eine Erholungsbeihilfe für Urlaub kann bis zu bestimmten jährlichen Höchstbeträgen (z. B. 156 Euro für den Arbeitnehmer) steuer- und sozialversicherungsfrei sein, wenn der Arbeitgeber die Lohnsteuer

pauschal abführt.

Umzugskosten: Berufsbedingte Umzugskosten können bis zur Höhe der gesetzlichen Sätze steuerfrei erstattet werden^{1,10}.

Inflationsausgleichsprämie: Bis Ende 2024 können Arbeitgeber eine Prämie von bis zu 3.000 Euro steuer- und sozialabgabenfrei als Inflationsausgleich zahlen, sofern sie zusätzlich zum Arbeitslohn gewährt wird.

Beihilfen in Notsituationen: Unterstützung in Notfällen wie Krankheit oder Tod eines Angehörigen ist bis zu einem jährlichen Freibetrag von 600 Euro steuerfrei, unter Umständen auch darüber hinaus^{4,6,9}.

Wichtige Voraussetzungen und Besonderheiten:

Zusätzlichkeit zum Arbeitslohn: Viele steuerfreie Zuwendungen sind nur dann steuerfrei, wenn sie zusätzlich zum regulären Gehalt gewährt werden und keine Gehaltsumwandlung darstellen^{2,3,8,9}.

Freibeträge vs. Freigrenzen: Es ist wichtig, zwischen Freibeträgen (Beträge, die bis zu einer bestimmten Höhe steuerfrei sind) und Freigrenzen (Beträge, die nur eingehalten werden dürfen, ansonsten wird der gesamte Betrag steuerpflichtig) zu unterscheiden. Bei Überschreitung einer Freigrenze wird oft der gesamte Betrag steuerpflichtig^{4,9}.

Sach- vs. Geldleistungen: In vielen Fällen sind nur Sachzuwendungen steuerfrei, während Geldleistungen als steuerpflichtiger Arbeitslohn gelten³.

Nachweispflichten: Oftmals sind Nachweise wie Rechnungen oder Belege erforderlich, um die Steuerfreiheit der Zuwendungen zu belegen^{3,7}.

Individuelle Betrachtung: Die Freibeträge und Freigrenzen gelten pro Mitarbeiter und sind nicht übertragbar oder durch eine Durchschnittsbetrachtung über alle Mitarbeiter hinweg zu erfüllen⁴.

Die Inanspruchnahme steuerfreier Zuwendungen kann für Arbeitgeber eine Möglichkeit sein, die Mitarbeiterbindung zu stärken und attraktive Zusatzleistungen anzubieten, während Arbeitnehmer von einer Erhöhung ihres Nettoeinkommens profitieren^{1,2}. Eine genaue Prüfung der gesetzlichen Voraussetzungen ist jedoch unerlässlich.

Quellen:

FN 1: <https://www.barmer.de/firmenkunden/sozialversicherung/sozialversicherungslexikon/steuerfreie-arbeitgeberleistung-n-1057832>

FN 2: <https://www.hrworks.de/lexikon/steuerfreie-arbeitgeberzuschuesse/>

FN 3: <https://www.finanztip.de/steuerfreie-sachzuwendungen/>

FN 4: <https://www.ihk-muenchen.de/ratgeber/steuern/lohnsteuer/elstam/>

FN 5: <https://www.css.de/lexikon/steuerfreie-zuwendungen>

FN 6: https://www.steuerberater-berlin-schuermann.de/service/lohnbuchhaltung/steuerfreie_lohnbestandteile_für_arbeitnehmer/

FN 7: <https://www.dhw-stb.de/2024/02/fuer-zufriedene-mitarbeiter-diese-sachzuwendungen-koennen-arbeitgeber-steuerfrei-gewahren/>

FN 8: <https://www.aktiv-online.de/ratgeber/steuerfreie-zuwendungen-fuer-arbeitnehmer-welche-gibt-es-und-was-ist-dabei-zu-beachten-17570>

FN 9: <https://www.deurag.de/blog/steuerfreie-zuschuesse-fuer-arbeitnehmer/>

FN 10: <https://www.personio.de/hr-lexikon/steuerfreie-arbeitgeberzuschuesse/>

Fazit/Praxistipps für Arbeitgeber

Nutzen Sie die monatliche Freigrenze für Sachbezüge konsequent: Bis zu 50 Euro pro Mitarbeiter und Monat können steuer- und sozialversicherungsfrei als Sachbezug gewährt werden^{1,2,3,4}. Diese Grenze wird am häufigsten durch Gutscheine oder Geldkarten ausgeschöpft¹. Wichtig ist, dass die 50-Euro-Grenze nicht überschritten wird, da sonst die gesamte Zuwendung steuerpflichtig wird². Eine Überschreitung um nur einen Cent kann zur Abgabepflicht führen^{2,5}. Eine sinnvolle Gestaltung kann durch Zuzahlungen des Arbeitnehmers erfolgen².

Berücksichtigen Sie Anlassbezogene Zuwendungen: Zusätzlich zur monatlichen Sachbezugsfreigrenze können Geschenke zu persönlichen Anlässen wie Geburtstagen, Hochzeiten oder der Geburt eines Kindes bis zu 60 Euro pro Anlass steuer- und sozialversicherungsfrei gewährt werden^{2,6,7}. Dies kann bis zu dreimal im Kalenderjahr erfolgen³.

Stellen Sie die Zusätzlichkeit sicher: Steuerfreie Sachbezüge dürfen nur "zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn" gewährt werden^{1,8,9}. Das bedeutet, dass kein Anspruch des Arbeitnehmers auf Geld

bestehen darf, der zugunsten der Sachleistung herabgesetzt oder umgewandelt wurde¹. Die Zuwendungen dürfen nicht mit dem regulären Gehalt verrechnet werden¹.

Prüfen Sie spezielle steuerfreie Sachbezüge: Es gibt zahlreiche weitere Möglichkeiten für steuerfreie Zuwendungen, wie z. B. Zuschüsse zur Kinderbetreuung (unbegrenzt für nicht schulpflichtige Kinder), Jobtickets (vollständig steuerfrei bei zusätzlicher Gewährung), Gesundheitsförderungsmaßnahmen (bis zu 600 Euro pro Jahr) oder Essenzuschüsse. Auch ein Arbeitgeberdarlehen bis 2.600 Euro kann steuerfreie Zinsvorteile bieten^{3,11}.

Beachten Sie die ZAG-Kriterien für Gutscheine: Seit 2022 müssen Gutscheine und Geldkarten die Kriterien des Zahlungsdiensteaufsichtsgesetzes (ZAG) erfüllen, um als Sachbezug anerkannt zu werden. Sie müssen zum Bezug konkreter Waren oder Dienstleistungen berechtigen und dürfen keine Barauszahlungsfunktion haben^{1,12}.

Nutzen Sie Pauschalbesteuerung bei höheren Beträgen: Sachzuwendungen bis zu 10.000 Euro pro Jahr und Empfänger können vom Arbeitgeber pauschal mit 30 Prozent versteuert werden. Dies hat den Vorteil, dass die Zuwendung beim Mitarbeiter netto ankommt, da der Arbeitgeber die Pauschalsteuer übernimmt⁸.

Informieren Sie sich über aktuelle Möglichkeiten: Nutzen Sie auch zeitlich befristete Regelungen, wie z. B. die Inflationsausgleichsprämie, die bis Ende 2024 eine steuer- und sozialversicherungsfreie Auszahlung von bis zu 3.000 Euro ermöglicht, sofern sie zusätzlich zum Arbeitslohn gezahlt wird.

Achten Sie auf die korrekte Dokumentation: Alle steuerfreien Sachbezüge müssen dem Finanzamt gegenüber dokumentiert werden. Hierzu gehören auch die Einhaltung der Freigrenzen und die Tatsache, dass die Zuwendung zusätzlich zum Gehalt gewährt wurde⁴.

Lassen Sie sich beraten: Die rechtlichen Rahmenbedingungen und Möglichkeiten rund um steuerfreie Zuwendungen sind komplex. Eine Beratung durch einen Steuerberater ist empfehlenswert, um Fehler zu vermeiden und die Spielräume optimal zu nutzen^{1,15}.

Quellen:

FN 1: <https://www.tax-perten.de/post/steuerfreie-sachzuwendung>

FN 2: <https://www.finanztip.de/steuerfreie-sachzuwendungen/>

FN 3: <https://www.css.de/lexikon/steuerfreie-zuwendungen>

FN 4: <https://www.datev.de/web/de/berufsgruppeneuebergreifend/ratgeber/lohn-und-gehalt/steuerfreie-mitarbeiter-benefits>

FN 5: <https://www.personio.de/hr-lexikon/steuerfreier-sachbezug-geschenke/>

FN 6: <https://www.ihk-muenchen.de/ratgeber/steuern/lohnsteuer/elstam/>

FN 7: <https://www.deurag.de/blog/steuerfreie-zuschuesse-fuer-arbeitnehmer/>

FN 8: <https://www.steuernsteuern.de/blog/artikel/sachzuwendungen-an-arbeitnehmer>

FN 9: <https://www.trialog-magazin.de/steuern-und-finanzen/arbeitgeber-sollten-steuerfreie-zuwendungen-gewaehren/>

FN 10: <https://www.dhw-stb.de/2024/02/fuer-zufriedene-mitarbeiter-diese-sachzuwendungen-koennen-arbeitgeber-steuerfrei-gewaehren/>

FN 11: <https://www.personio.de/hr-lexikon/steuerfreie-arbeitgeberzuschuesse/>

FN 12: https://www.kl-steuerberatung.de/downloads/steuerfreie_Arbeitgeberleistungen.pdf

FN 13: <https://www.aktiv-online.de/ratgeber/steuerfreie-zuwendungen-fuer-arbeitnehmer-welche-gibt-es-und-was-ist-dabei-zu-beachten-17570>

FN 14: https://www.bhu-beratung.de/wp-content/uploads/Zuwendungen_an_Arbeitnehmer.pdf

FN 15: <https://lemkens-moers.de/blog/steuerfreie-benefits-richtig-nutzen-so-optimieren-sie-den-nettolohn-ihrer-mitarbeiter-den/>

Stichtagsklauseln

Definition und Zweck

Eine Stichtagsklausel ist eine vertragliche Regelung, die bestimmt, dass ein Arbeitnehmer Anspruch auf eine bestimmte Leistung (z. B. Sonderzahlung, Bonus, Weihnachtsgeld) nur dann hat, wenn sein Arbeitsverhältnis zu einem festgelegten Stichtag noch besteht und gegebenenfalls ungekündigt ist^{1,2}. Solche Klauseln sollen Arbeitnehmer an das Unternehmen binden und ihre Betriebstreue honorieren^{3,4}. Sie können auch dazu dienen, die Leistungserbringung über einen bestimmten Zeitraum sicherzustellen⁵.

Wirksamkeit von Stichtagsklauseln

Die Wirksamkeit von Stichtagsklauseln hängt maßgeblich vom Zweck der zugrundeliegenden Sonderzahlung ab^{6,7}. Das Bundesarbeitsgericht (BAG) unterscheidet hierbei im Wesentlichen drei Arten von Sonderzahlungen:

1. Sonderzahlungen mit Entgeltcharakter

Wenn eine Sonderzahlung ganz oder teilweise als Vergütung für bereits erbrachte Arbeitsleistung angesehen wird, sind Stichtagsklauseln in der Regel unwirksam^{2,3,8}. Dies liegt daran, dass solche Klauseln dem Arbeitnehmer bereits verdientes Entgelt entziehen und ihn unangemessen benachteiligen würden^{2,8}. Der Anspruch auf diese Art von Vergütung entsteht grundsätzlich "pro rata temporis" (anteilig), und die Stichtagsklausel würde dies konterkarieren⁹. Dies gilt auch dann, wenn die Zahlung als "Weihnachtsgratifikation" bezeichnet wird, aber auch erbrachte Arbeitsleistung honoriert^{4,9}. Nach § 611 Abs. 1 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) steht die Leistung des Arbeitnehmers die Gegenleistung des Arbeitgebers gegenüber. Eine Stichtagsklausel, die diesem Grundsatz widerspricht, kann unwirksam sein⁸.

2. Sonderzahlungen ausschließlich zur Honorierung der Betriebstreue (Gratifikationen/Halteprämien)

Werden Sonderzahlungen ausschließlich zur Belohnung der Betriebstreue geleistet und nicht als Vergütung für erbrachte Arbeit, können sie grundsätzlich wirksam an einen Stichtag gebunden werden^{1,2,3,6}. Diese Zahlungen sollen den Arbeitnehmer motivieren, dem Unternehmen über einen bestimmten Zeitraum treu zu bleiben¹⁰. Allerdings dürfen auch solche Klauseln die Berufsfreiheit des Arbeitnehmers nicht unzumutbar einschränken¹.

3. Sonderzahlungen mit Mischcharakter

Bei Sonderzahlungen mit Mischcharakter, die sowohl die erbrachte Arbeitsleistung honorieren als auch die Betriebstreue belohnen sollen, ist die Wirksamkeit von Stichtagsklauseln ebenfalls stark eingeschränkt^{4,6,8}. Hier gilt grundsätzlich das Gleiche wie bei reinen Entgeltzahlungen: Stichtagsklauseln sind meist unwirksam, da sie den Arbeitnehmer unangemessen benachteiligen und bereits verdientes Entgelt entziehen^{4,8}. Der Arbeitgeber muss klar und deutlich kommunizieren, wenn eine solche Zahlung ausschließlich der Betriebstreue dienen soll, was bei Zweifeln an dem Zweck dazu führt, dass die Einschränkungen für Entgeltzahlungen gelten³. Eine Aufteilung in einen arbeitsleistungsbezogenen und einen betriebstreuebezogenen Teilbetrag kann hier sinnvoll sein^{5,6}.

Stichtagsklauseln in Betriebsvereinbarungen

Die Grundsätze zur Wirksamkeit von Stichtagsklauseln gelten auch für Regelungen in Betriebsvereinbarungen^{11,12,13}. Auch wenn Betriebsvereinbarungen nicht dem allgemeinen Recht der Allgemeinen Geschäftsbedingungen (AGB) unterliegen, müssen sie fair und ausgewogen sein und dürfen nicht gegen Grundsätze wie Leistung und Gegenleistung verstoßen^{11,12}. Das Bundesarbeitsgericht hat entschieden, dass Stichtagsklauseln in Betriebsvereinbarungen, die bereits verdiente Bonuszahlungen vorenthalten, unzulässig sind^{11,12}.

Gesetzliche Vorschriften und Rechtsprechung

Es gibt keine spezifischen Vorschriften, die Stichtagsklauseln generell regeln. Ihre Wirksamkeit wird anhand allgemeiner arbeitsrechtlicher Grundsätze und der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) beurteilt. Wesentliche Urteile des BAG haben die folgenden Punkte klargestellt:

- Sonderzahlungen, die auch die Arbeitsleistung vergüten, dürfen nicht vom Bestand des Arbeitsverhältnisses zu

einem Stichtag nach Ablauf des Leistungszeitraums abhängig gemacht werden^{1,3}.

- Die Höhe der Leistung darf nicht an den Bestand des Arbeitsverhältnisses nach dem Bezugszeitraum geknüpft werden¹.
- Reine Gratifikationen oder Halteprämien, die den bloßen Bestand des Arbeitsverhältnisses zu einem Stichtag auslösen, sind zulässig, dürfen aber die Berufsfreiheit nicht unzumutbar beeinträchtigen¹.
- Sonderzahlungen mit Mischcharakter (Arbeitsleistung und Betriebstreue) dürfen nicht an einen Stichtag außerhalb des Bezugszeitraums geknüpft werden, da dies dem Grundgedanken der Vergütung erbrachter Leistung widerspricht^{4,8}.
- Das BAG hat bestätigt, dass Stichtagsregelungen bei Bonuszahlungen, die auch Entgeltcharakter haben, nicht zulässig sind³.
- Auch Stichtagsklauseln in Betriebsvereinbarungen sind unwirksam, wenn sie Arbeitnehmer unangemessen benachteiligen oder bereits verdienten Lohn vorenthalten^{11,12}.

relevante Vorschriften, die bei der Beurteilung eine Rolle spielen, sind unter anderem § 611 Abs. 1 BGB (Vergütungspflicht des Arbeitgebers) und § 307 Abs. 1 und 2 BGB (Inhaltskontrolle bei AGB)^{5,8}.

Besonderheiten bei Urlaubsgeld und tarifvertraglichen Regelungen

Bei Urlaubsgeldzahlungen hat das BAG entschieden, dass diese wirksam vom ungekündigten Bestand des Arbeitsverhältnisses abhängig gemacht werden dürfen, da sie nicht primär als Gegenleistung für erbrachte Arbeitsleistung gelten, sondern eher eine Form der Betriebstreue honorieren^{10,14}.

Für tarifvertragliche Regelungen gilt, dass Stichtagsklauseln zulässig sein können, da Tarifvertragsparteien ein weitergehender Gestaltungsspielraum zusteht und hier nicht das AGB-Recht gilt¹⁵.

Quellen:

- FN 1: <https://www.ius-nmw.de/index.php?id=151>
 FN 2: <http://www.arbeitsrecht-schwetzingen.de/unwirksamkeit-von-stichtagsklauseln/>
 FN 3: <https://www.emplawyers-muenchen.de/bindungs-und-stichtagsklauseln-fuer-einen-bonus-bag-bestaetigt-grenzen/>
 FN 4: <https://www.cms-shs-bloggt.de/arbeitsrecht/weihnachtsgeld-und-stichtagsregelungen-keine-bescherung-fuer-ausscheidende-mitarbeiter/>
 FN 5: <https://www.humanresourcesmanager.de/arbeitsrecht/vorsicht-bei-stichtagsregelungen/>
 FN 6: <https://kliemt.blog/2018/02/07/stichtagsklauseln-bei-sonderzuwendungen/>
 FN 7: https://www.haufe.de/personal/arbeitsrecht/sonderzahlung-unwirksame-stichtagsklausel-fuer-bonuszahlung_76_564562.html
 FN 8: <https://www.heuking.de/de/news-events/newsletter-fachbeitraege/artikel/stichtagsklauseln-bei-sonderzahlungen-mit-mischcharakter.html>
 FN 9: <https://www.ttp.de/aktuelles/arbeitsvertragliche-bindungsklauseln-bei-sonderzahlungen>
 FN 10: <https://www.glauber.de/mandanteninfo/stichtagsklausel-fuer-sonderzahlungen-ohne-entgeltcharakter-bag-urteil-vom-22-07-2014-az-9-azr-981-12/>
 FN 11: <https://www.rabw.de/anwalt-arbeitsrecht-stichtagsklauseln/>
 FN 12: <https://www.anwalt.de/rechtstipps/bonus-trotz-kuendigung-was-bei-stichtagsklauseln-in-betriebsvereinbarungen-gilt-250415.html>
 FN 13: <https://www.pawlik-muenchen.de/stichtagsklauseln-fuer-bonus-in-betriebsvereinbarungen/>
 FN 14: <https://www.jdsupra.com/legalnews/bag-stichtagsklauseln-bei-der-urlaubsgeld-76321/>
 FN 15: <https://www.fgvw.de/neues/archiv-2021/arbeitsrecht-tarifliche-stichtagsklausel-bei-sonderzahlung>

Fazit/Praxistipps für Arbeitgeber

Unterscheiden Sie den Zweck der Sonderzahlung: Klauseln, die den Anspruch auf eine Sonderzahlung an das Bestehen des Arbeitsverhältnisses zu einem bestimmten Stichtag knüpfen, sind nur dann wirksam, wenn die Zahlung ausschließlich zur Belohnung der Betriebstreue dient und keinen Bezug zur erbrachten Arbeitsleistung hat^{1,2}. Zahlungen, die auch oder nur als Vergütung für geleistete Arbeit gedacht sind (sogenannte Zahlungen mit Entgeltcharakter oder Mischcharakter), dürfen nicht durch eine Stichtagsklausel beschränkt werden^{1,2}.

Formulieren Sie den Zweck klar und deutlich: Wenn Sie eine Sonderzahlung an einen Stichtag koppeln möchten, muss eindeutig erkennbar sein, dass es sich um eine reine Treueprämie handelt^{2,3}. Eine

Formulierung, die auch nur annähernd eine Vergütung für erbrachte Arbeitsleistung impliziert, macht die Klausel unwirksam^{2,4}.

Teilen Sie Zahlungen mit Mischcharakter auf: Bei Sonderzahlungen, die sowohl die Arbeitsleistung vergüten als auch die Betriebstreue honorieren sollen, empfiehlt es sich, diese in einen arbeitsleistungsbezogenen und einen betriebstreuebezogenen Teilbetrag aufzuteilen³. Dies erleichtert die rechtliche Zulässigkeit der Stichtagsklausel für den betriebstreuebezogenen Teil.

Achten Sie auf die Höhe der Sonderzahlung: Sonderzahlungen, die mehr als 25 % des Jahresgrundgehalts ausmachen, werden von der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) in der Regel als Vergütung der Arbeitsleistung angesehen³. Solche Zahlungen sind somit in der Regel nicht an einen Stichtag nach Ablauf des Bezugszeitraums zu binden⁴.

Berücksichtigen Sie die Anrechnung von Teilzahlungen: Scheidet ein Arbeitnehmer vor Erreichen des Stichtags aus dem Arbeitsverhältnis aus, hat er in der Regel Anspruch auf eine anteilige Bonuszahlung (pro rata temporis), insbesondere wenn die Sonderzahlung einen Leistungsbezug hat^{3,5,6}.

Vermeiden Sie unangemessene Benachteiligung: Stichtagsklauseln dürfen den Arbeitnehmer nicht unangemessen in der Ausübung seines Kündigungsrechts oder seiner Berufsfreiheit einschränken^{1,6}. Eine Klausel, die dazu führt, dass ein Arbeitnehmer bereits erarbeitetes Entgelt verliert, nur weil er das Arbeitsverhältnis vor dem Stichtag beendet, ist unwirksam⁶.

Beachten Sie Gerichtsentscheidungen bei Betriebsvereinbarungen und Tarifverträgen: Auch bei kollektiven Vereinbarungen (Betriebsvereinbarungen, Tarifverträge) gelten strenge Maßstäbe für Stichtagsklauseln bei Zahlungen mit Leistungsbezug⁷.

Dokumentieren Sie Besonderheiten: Wenn eine Sonderzahlung an besondere Unternehmenserfolge geknüpft ist, die erst zu einem bestimmten Zeitpunkt ermittelt werden können, kann dies die Zulässigkeit einer Stichtagsregelung unter Umständen begünstigen^{3,5}. Hierbei sind jedoch die Gesamtumstände maßgeblich.

Ständige Rechtsentwicklung prüfen: Die Rechtsprechung zu Stichtagsklauseln entwickelt sich weiter. Es ist ratsam, sich über aktuelle Urteile des Bundesarbeitsgerichts und anderer Gerichte auf dem Laufenden zu halten⁷.

Quellen:

FN 1: <http://www.arbeitsrecht-schwetzingen.de/unwirksamkeit-von-stichtagsklauseln/>

FN 2: <https://www.heuking.de/de/news-events/newsletter-fachbeitraege/artikel/stichtagsklauseln-bei-sonderzahlungen-mit-mischcharakter.html>

FN 3: <https://kliemt.blog/2018/02/07/stichtagsklauseln-bei-sonderzuwendungen/>

FN 4: <https://www.ius-nmw.de/index.php?id=151>

FN 5: <https://www.humanresourcesmanager.de/arbeitsrecht/vorsicht-bei-stichtagsregelungen/>

FN 6: <https://www.personalwirtschaft.de/news/arbeitsrecht/erfolgsbonus-stichtagsregelung-darf-nicht-unangemessen-benachteiligen-134632/>

FN 7: <https://www.steinberg-arbeitsrecht.de/de/blog/823>

Streitwerte im Arbeitsgerichtsverfahren

Der Streitwert im Arbeitsgerichtsverfahren ist der Betrag, der die finanzielle Bedeutung des Streitgegenstands für das Verfahren widerspiegelt. Er dient als Grundlage für die Berechnung von Gerichtsgebühren und Anwaltskosten. Die Festsetzung des Streitwerts kann komplex sein, da arbeitsrechtliche Streitigkeiten oft unterschiedliche Sachverhalte und wirtschaftliche Werte aufweisen.

Gesetzliche Grundlagen

Die grundlegenden Regelungen zur Festsetzung von Streitwerten finden sich im Gerichts kostengesetz (GKG) und im Arbeitsgerichtsgesetz (ArbGG). Gemäß § 46 Abs. 2 ArbGG gelten für das Urteilsverfahren vor den Arbeitsgerichten grundsätzlich die Vorschriften der Zivilprozessordnung (ZPO) über das Verfahren vor den Amtsgerichten entsprechend, sofern das ArbGG keine abweichenden Regelungen trifft^{1,2}.

Ein zentraler Paragraph für die Streitwertberechnung ist § 42 GKG. Dieser regelt, wie mit Ansprüchen auf wiederkehrende Leistungen umzugehen ist und legt Höchstgrenzen für die Wertberechnung in bestimmten arbeitsrechtlichen Streitigkeiten fest^{3,4,5,6}.

Wiederkehrende Leistungen: Bei Ansprüchen auf wiederkehrende Leistungen (z. B. Lohnzahlungen) ist grundsätzlich der dreifache Jahresbetrag maßgeblich, es sei denn, der Gesamtbetrag der geforderten Leistungen ist geringer. Für Arbeitnehmeransprüche auf wiederkehrende Leistungen gilt ebenfalls dieser Grundsatz^{3,4,5,6}.

Kündigungsschutz: Bei Streitigkeiten über das Bestehen, Nichtbestehen oder die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses ist der Streitwert auf höchstens den Betrag des Arbeitsentgelts für die Dauer eines Vierteljahres begrenzt. Eine Abfindung wird dabei nicht hinzugerechnet^{3,6,7}.

Eingruppierungen: Bei Streitigkeiten über die Eingruppierung in eine höhere Vergütungsstufe ist der Wert des dreijährigen Unterschiedsbetrags zur begehrten Vergütung maßgebend, sofern nicht der geforderte Gesamtbetrag geringer ist^{3,5}.

Klagekosten: Fällige Beträge bei Klageeinreichung werden dem Streitwert grundsätzlich hinzugerechnet, jedoch nicht in arbeitsgerichtlichen Rechtsstreitigkeiten^{4,5}.

Streitwertkatalog für die Arbeitsgerichtsbarkeit

Um eine möglichst einheitliche Rechtsprechung bei der Streitwertfestsetzung zu gewährleisten, hat die Konferenz der Präsidenten der Landesarbeitsgerichte eine Streitwertkommission eingesetzt. Diese hat einen **Streitwertkatalog** erarbeitet, der typische Fallkonstellationen abbildet und Bewertungsvorschläge macht^{8,9}.

- Der Katalog versteht sich als Angebot zur Vereinheitlichung und hat keine rechtlich bindende Wirkung^{8,10}.
- Er wird regelmäßig aktualisiert, zuletzt im Februar 2024, um Stellungnahmen aus der Anwaltschaft, von Gewerkschaften, Arbeitgeberverbänden und der Richterschaft zu berücksichtigen^{8,11}.
- Der Katalog deckt eine Vielzahl von Streitgegenständen ab, darunter^{8,10,12}:

Abfindung: Eine vertraglich vereinbarte Abfindung erhöht den Streitwert in der Regel nicht. Bei einem Vergleich vereinbarte Abfindungen können hingegen den Streitwert erhöhen, wenn sie streitige oder ungewisse Ansprüche erledigen^{10,12}.

Abmahnung: Eine Abmahnung wird in der Regel mit einem Monatsgehalt bewertet. Bei mehreren Abmahnungen kann jede weitere Abmahnung mit einem Drittel eines Monatsgehalts angesetzt werden, es sei denn, es besteht ein enger sachlicher Zusammenhang^{12,13}.

Zeugnis: Die Erteilung oder Berichtigung eines qualifizierten Zeugnisses wird meist mit einem Monatsgehalt bewertet¹².

Weiterbeschäftigung: Der Antrag auf Weiterbeschäftigung wird oft mit einem Monatsgehalt angesetzt¹⁴.

Versetzung oder Entlassung: Diese Fälle können pauschal mit einem Bruttomonatsgehalt als Streitwert bewertet werden¹⁴.

Befristung/Auflösungsvertrag: Streitigkeiten über die Wirksamkeit einer Befristung, einer auflösenden Bedingung oder eines Auflösungsvertrags orientieren sich an den Bewertungsgrundsätzen für Kündigungen¹⁰.

Auskunftsansprüche: Neu in den aktualisierten Katalog aufgenommen wurden u.a. Auskunftsansprüche nach dem Entgelttransparenzgesetz und der Datenschutz-Grundverordnung⁸.

Betriebsratssachen: Ebenfalls neu aufgenommen wurden Streitigkeiten über die Auflösung des Betriebsrats, den Ausschluss von Betriebsratsmitgliedern und die Wirksamkeit einer Betriebsvereinbarung^{8,11}.

Wichtige Aspekte der Streitwertfestsetzung

Ermessen des Gerichts: Grundsätzlich setzt das Gericht den Wert des Streitgegenstands nach freiem Ermessen fest, wobei es auf die tatsächlichen und rechtlichen Umstände des Einzelfalls achtet¹⁵.

Verfahrenskosten: Der Streitwert beeinflusst maßgeblich die Höhe der Gerichtsgebühren und der Anwaltskosten¹⁴. In arbeitsgerichtlichen Verfahren trägt grundsätzlich jede Partei ihre eigenen Anwaltskosten, auch im Falle eines Vergleichs¹⁴.

Einkommen als Faktor: Bei vielen Streitigkeiten, insbesondere bei Zahlungsansprüchen oder Kündigungsschutzklagen, orientiert sich der Streitwert am Einkommen des Arbeitnehmers. Ein höheres Einkommen führt somit zu einem höheren Streitwert und potenziell höheren Kosten¹⁴.

Keine Verbindlichkeit des Katalogs: Der Streitwertkatalog ist nicht bindend, sondern dient als Orientierungshilfe zur Erzielung einer einheitlichen Rechtsprechung^{8,10}.

In der Praxis ist die Bestimmung des Streitwerts oft eine beratungsintensive Aufgabe, die sowohl für Arbeitnehmer als auch für Arbeitgeber von erheblicher finanzieller Bedeutung ist.

Quellen:

FN 1: https://www.gesetze-im-internet.de/arbogg/__46.html

FN 2: <https://freirecht.de/g/ArbGG:46>

FN 3: https://www.gesetze-im-internet.de/gkg_2004/__42.html

FN 4: https://www.buzer.de/42_GKG.htm

FN 5: <https://lxgesetze.de/gkg/42>

FN 6: <https://freirecht.de/g/GKG:42>

FN 7: <https://www.iww.de/rvgprof/archiv/arbeitsrecht-streitwerte-in-arbeitsrechtlichen-urteilsverfahren-f22348>

FN 8: <https://www.brak.de/newsroom/newsletter/nachrichten-aus-berlin/2024/ausgabe-6-2024-v-2032024/neuer-streitwertkatalog-fuer-arbeitsrechtliche-streitigkeiten/>

FN 9: https://www.hensche.de/Streitwerte_Arbeitsrecht_Einheitlicher_Streitwertkatalog_Arbeitsgerichtsbarkeit_2013.html

FN 10: https://www.arbg.bayern.de/imperia/md/content/stmas/lag/nuernberg/streitwertkatalog_markierte_fassung_01.02.2024.pdf

FN 11: https://www.rak-muenchen.de/rechtsanwaelte/mitgliederservice/aktuelles/artikel/?tx_news_pi1%5Baction%5D=detail&tx_news_pi1%5Bcontroller%5D=News&tx_news_pi1%5Bnews%5D=1039&cHash=b25379947ac76b6377d067cdf51b89ff

FN 12: https://www.hensche.de/servlet/de.blueorange.xred.util.GetFiles/hensche/File_66851/xred_file/Streitwertkatalog-fuer-die-Arbeitsgerichtsbarkeit.pdf?download=Streitwertkatalog-fuer-die-Arbeitsgerichtsbarkeit.pdf

FN 13: <https://www.etl-rechtsanwaelte.de/streitwertkatalog-arbeitsrecht/>

FN 14: <https://www.rvg-rechner.de/streit-oder-gegenstandswert-arbeitsrecht/>

FN 15: <https://www.iww.de/rvgprof/archiv/arbeitsrecht-streitwerte-in-arbeitsgerichtlichen-verfahren-von-a-abfindung-bis-z-z-eugnis-f36270>

Fazit/Praxistipps für Arbeitgeber

Verständnis des Streitwerts als Kostenfaktor: Der Streitwert ist die Bemessungsgrundlage für Gerichts- und Anwaltskosten in arbeitsgerichtlichen Verfahren. Er beeinflusst direkt das Kostenrisiko für beide Parteien. Bei einem Vergleich werden die Gerichtskosten in der Regel vollständig erlassen.^{1,2}

Regelmäßige Berechnung des Streitwerts: Bei Kündigungsschutzklagen wird der Streitwert üblicherweise auf das dreifache des monatlichen Bruttogehalts des Arbeitnehmers festgelegt. Bei kürzeren Beschäftigungsverhältnissen kann dieser Wert niedriger angesetzt werden (ein bis zwei Bruttomonatsgehälter, je nach Dauer der Anstellung).^{1,3,4}

Berücksichtigung zusätzlicher Anträge: Wenn neben der reinen Kündigungsschutzklage weitere Anträge gestellt werden, wie beispielsweise auf Weiterbeschäftigung, ein Arbeitszeugnis oder Lohnzahlungen, erhöht sich der Streitwert. Insbesondere ein Antrag auf Weiterbeschäftigung kann den Streitwert um ein weiteres Bruttomonatsgehalt erhöhen.^{1,2,3,5}

Ausschluss von Abfindungen bei der Streitwertberechnung: Eine vereinbarte oder zugesprochene Abfindung wird bei der Berechnung des Streitwerts im Rahmen einer Kündigungsschutzklage in der Regel nicht berücksichtigt. Maßgeblich ist das Bruttomonatsgehalt des Arbeitnehmers.^{6,7}

Berücksichtigung variabler Vergütungsbestandteile: Bei der Berechnung des Streitwerts können auch variable Gehaltsbestandteile wie Provisionen und Boni relevant sein. Hierbei kann ein Jahresdurchschnitt zur Ermittlung des durchschnittlichen Monatseinkommens herangezogen werden.⁴

Zusammenrechnung bei mehreren Klageanträgen: Wenn ein Arbeitnehmer gegen mehrere Kündigungen klagt, ohne dass sich der Beendigungszeitpunkt ändert, erhöht sich der Streitwert in der Regel nicht. Bei Anfechtung und Kündigungsschutzklage kann jedoch eine Addition der Streitwerte erfolgen, was zu einer Verdopplung oder Vervierfachung führen kann, abhängig von der Entscheidung über die einzelnen Anträge.^{7,8,9}

Prüfung des angefochtenen Streitwerts: Arbeitgeber sollten die vom Arbeitsgericht festgesetzten Streitwerte kritisch prüfen und gegebenenfalls Einspruch einlegen, wenn sie diese als zu hoch erachten. Ebenso ist es ratsam, bei der Erhebung von Klagen oder der Abgabe von Erklärungen durch Arbeitnehmer darauf zu achten, dass keine zu niedrig angesetzten Streitwerte zu Gebührennachteilen führen.^{8,9,10}

Gestaltung von Vergleichen: Bei Vergleichen können durch eine geschickte Gestaltung einzelne Ansprüche anders bewertet werden, um das Kostenrisiko zu minimieren oder zu verteilen. Es ist ratsam, dies frühzeitig mit einem Anwalt zu besprechen.^{1,11}

Frühes Einschalten anwaltlicher Expertise: Bei Unsicherheiten bezüglich der Streitwertberechnung oder potenziellen Kostenrisiken ist die frühzeitige Konsultation eines auf Arbeitsrecht spezialisierten Anwalts empfehlenswert. Dieser kann helfen, die bestmögliche Strategie zur Minimierung der Kosten zu entwickeln.^{9,10}

Quellen:

FN 1: <https://abfindungshero.de/streitwert-bei-kuendigungsschutzklage/>

FN 2: <https://abfindung-ratgeber.de/streitwert-kuendigungsschutzklage/>

FN 3: <https://www.advofidus.de/ratgeber/streitwert-kundigungsschutzklage>

FN 4: <https://www.arbeitsrechtsiegen.de/artikel/referenzzeitraum-zur-verguetungsberechnung-bei-bestimmung-des-gegenstandswerts/>

FN 5: <https://rechtsanwalt-arbeitsrecht-in-berlin.de/news/kuendigungsschutzklage-streitwert/>

FN 6: <https://www.dingeldein.de/gegenstandswerte.php>

FN 7: <https://landesarbeitsgericht-baden-wuerttemberg.justiz-bw.de/pb/,Lde/Startseite/Service/Gesamtdarstellung>

FN 8: <https://www.iww.de/rvgprof/archiv/arbeitsrecht-streitwerte-in-arbeitsgerichtlichen-verfahren-von-a-abfindung-bis-z-z-eugnis-f36745>

FN 9: <https://www.iww.de/rvgprof/archiv/arbeitsrecht-streitwerte-in-arbeitsgerichtlichen-verfahren-von-a-abfindung-bis-z-z-eugnis-f36301>

FN 10: <https://www.iww.de/rvgprof/archiv/arbeitsrecht-streitwerte-in-arbeitsgerichtlichen-verfahren-von-a-abfindung-bis-z-z-eugnis-f36986>

FN 11: <https://www.etl-rechtsanwaelte.de/streitwertkatalog-arbeitsrecht/>

Tarifsozialplan

Ein Tarifsozialplan ist eine besondere Form des Tarifvertrags, der zwar nicht flächendeckend gilt, aber spezifische Regelungen für eine bestimmte Unternehmensgruppe oder einen Betrieb trifft. Im Kern dient er dazu, die wirtschaftlichen Nachteile auszugleichen oder abzumildern, die Arbeitnehmern aufgrund einer geplanten Betriebsänderung entstehen^{1,2,3,4,5,6,7}.

Entstehung und Rechtsgrundlage

Während ein klassischer Sozialplan gemäß § 111 und § 112 des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG) zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat ausgehandelt wird, kann ein Tarifsozialplan von einer Gewerkschaft als Tarifvertrag abgeschlossen werden^{1,2,3}. Dies bedeutet, dass die Gewerkschaft die Themen, die üblicherweise in einem Sozialplan geregelt sind, wie Abfindungen, Umzugshilfen oder die Möglichkeit des Wechsels in eine Transfergesellschaft, durch einen Tarifvertrag regeln kann¹.

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat entschieden, dass die Erstreikbarkeit eines Tarifvertrags mit sozialplanähnlichem Inhalt, also eines Tarifsozialplans, grundsätzlich zulässig ist^{1,3,5,8,9}. Dies gibt den Gewerkschaften ein starkes Verhandlungsinstrument an die Hand, das ihnen bei der Durchsetzung ihrer Forderungen im Vergleich zum Betriebsrat Vorteile verschaffen kann^{2,3,5}.

Ein Tarifsozialplan kann auch dann verhandelt und durch Streikmaßnahmen erzwungen werden, wenn noch keine formelle Betriebsänderung im Sinne des § 111 BetrVG vorliegt, solange es Anzeichen für mögliche betriebliche Veränderungen gibt¹⁰. Nach dem Abschluss eines Tarifsozialplans werden dessen Regelungen in der Regel durch einen Interessenausgleich und einen Sozialplan auf betrieblicher Ebene nachvollzogen, um den Anforderungen des BetrVG zu genügen³.

Inhalt und Wirkung

Der Inhalt eines Tarifsozialplans ist ähnlich dem eines betrieblichen Sozialplans und zielt darauf ab, die wirtschaftlichen Nachteile für die Arbeitnehmer auszugleichen oder abzumildern^{1,2,6}. Dies können beispielsweise Abfindungen, Umzugsbeihilfen, Qualifizierungsmaßnahmen oder Unterstützung bei der Jobsuche sein^{1,4,11,12}.

In der Regel hat ein Tarifsozialplan Vorrang vor einem betrieblichen Sozialplan, es sei denn, der Tarifsozialplan sieht ausdrücklich die Ergänzung durch einen betrieblichen Sozialplan vor³. Die Geltungsdauer wird im Tarifvertrag festgelegt und kann zeitlich begrenzt sein, was eine Aktualisierung oder Verlängerung in neuen Tarifverhandlungen erforderlich macht³.

Die Besonderheit bei Tarifsozialplänen liegt in der potenziellen Ungleichbehandlung von Gewerkschaftsmitgliedern und Nichtmitgliedern². Nur Gewerkschaftsmitglieder können die zwingenden Wirkungen des Tarifsozialplans genießen. Es ist jedoch möglich, den Geltungsbereich durch eine arbeitsvertragliche Regelung auf nicht tarifgebundene Arbeitnehmer auszuweiten². Für Arbeitgeber kann ein Tarifsozialplan attraktiv sein, da er dazu beitragen kann, Konflikte mit den Arbeitnehmern zu vermeiden und die Kosten für die Umsetzung von Betriebsänderungen planbarer zu gestalten^{2,8,9}. Für Arbeitnehmer kann ein Tarifsozialplan eine erhöhte Sicherheit bei der Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses bieten und somit ein Anreiz zur Tarifbindung sein².

Abgrenzung zum klassischen Sozialplan

Der wesentliche Unterschied liegt in der Zuständigkeit für den Abschluss: Während der Betriebsrat gemäß Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) den klassischen Sozialplan aushandelt und bei Scheitern der Verhandlungen die Einigungsstelle einschaltet, wird der Tarifsozialplan von der Gewerkschaft als Tarifvertrag abgeschlossen^{1,3}. Der Betriebsrat ist für den Abschluss eines Sozialplans im Sinne des BetrVG zuständig, und nur er kann diesen über die Einigungsstelle erzwingen¹.

Die Gewerkschaft kann zwar keinen Sozialplan im rechtlichen Sinne des BetrVG vereinbaren, aber die Inhalte eines Sozialplans können durchaus Gegenstand eines Tarifvertrags sein^{1,3}. Die Möglichkeit, einen Tarifsozialplan durch Streik durchzusetzen, ist ein wichtiges Unterscheidungsmerkmal zum betrieblichen Sozialplan, dessen Erzwingung nur über die Einigungsstelle möglich ist^{3,5}.

Rechtliche Vorschriften

Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG):

- * § 111 BetrVG: Definiert die Voraussetzungen für eine Betriebsänderung, die die Erstellung
- * § 112 BetrVG: Regelt die Verpflichtung zur Aufstellung eines Sozialplans, dessen Inhalt
- * § 112a BetrVG: Enthält Ausnahmen von der Sozialplanpflicht, z.B. für neu gegründete Un
- * § 113 BetrVG: Regelt die Rechtsfolgen bei Verstößen gegen die Pflichten aus §§ 111 und
- * § 77 Abs. 3 BetrVG: Betrifft den Tarifvorbehalt und regelt, dass Arbeitsbedingungen, d
- * § 76 Abs. 2 Satz 1 BetrVG: Regelt die Bildung und Besetzung der Einigungsstelle.

Grundgesetz (GG):

- Artikel 9 Abs. 3 GG: Garantiert die Koalitionsfreiheit, die sowohl das Recht zur Bildung von Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden als auch die Freiheit betrifft, Tarifverträge abzuschließen und dafür Arbeitsk Kampfmaßnahmen (wie Streiks) zu ergreifen. Dies bildet die Grundlage für die Möglichkeit von Tarifsozialplänen und deren Erzwingbarkeit durch Streik.

Folgen bei Nichteinhaltung

Ein fehlender oder nicht verhandelter Sozialplan kann zu individuellen Ausgleichsansprüchen für die Arbeitnehmer führen, typischerweise in Form einer Abfindung¹³. Wenn der Arbeitgeber die Verhandlung über einen Sozialplan verweigert oder nicht ernsthaft führt, kann dies zu Schadensersatzansprüchen für die Arbeitnehmer führen^{13,14}. Verstöße gegen die Regeln der Sozialauswahl, die oft Teil des Sozialplans sind, können zur Unwirksamkeit einer betriebsbedingten Kündigung führen¹⁵.

Quellen:

- FN 1: https://www.hensche.de/Rechtsanwalt_Arbeitsrecht_Handbuch_Sozialplan.html
 FN 2: <https://wirlitsch-arbeitsrecht.de/tarifsozialplan-ein-anreiz-zur-tarifbindung/>
 FN 3: <https://www.anwaltonline.com/arbeitsrecht/tipps/2054/tarifsozialplan-kann-die-gewerkschaft-einen-sozialplan-per-tarifvertrag-erzwingen>
 FN 4: https://www.hensche.de/Rechtsanwalt_Arbeitsrecht_Handbuch_Tarifvertraege.html
 FN 5: <https://www.dbb.de/arbeitnehmende/rechtsprechung/arbeitsvertragsrecht/streik-tarifsozialplan.html>
 FN 6: <https://kluge-seminare.de/br-portal/wissen/wirtschaftliche-angelegenheiten/sozialplan/>
 FN 7: <https://www.mtrlegal.com/wiki/sozialplan/>
 FN 8: <https://www.mayerbrown.com/en/insights/publications/2024/11/ger-aufsatz-bb-tarifsozialplan-guz-neu>
 FN 9: <https://www.mondaq.com/germany/employee-benefits-compensation/1544860/tarifsozialplan-der-arbeitgeber-zwischen-betrieblicher-mitbestimmung-und-tarifautonomie>
 FN 10: <https://www.arbrb.de/blog/2018/03/19/tarifsozialplaene-auch-ohne-betriebsaenderung/>
 FN 11: <https://www.wko.at/arbeitsrecht/sozialplan>
 FN 12: <https://www.arbeitsrecht-aktuell.ch/de/2024/07/11/der-sozialplan/>
 FN 13: <https://ra-gottier.de/glossar-interessenausgleich/fehlender-sozialplan-rechtsfolgen/>
 FN 14: https://moodle.igmetall.de/pluginfile.php/97090/mod_folder/content/0/11%20-%20Beschäftigungssicherung%2C%20Interessenausgleich%20und%20Sozialplan.pdf?forcedownload=1
 FN 15: <https://www.arbeitsrechtsiegen.de/artikel/gleichbehandlungsgrundsatz-unkuendbarkeitsregelung-sozialplan/>

Fazit/Praxistipps für Arbeitgeber

Frühzeitige Einbindung und Kommunikation: Informieren Sie den Betriebsrat und die Gewerkschaften frühzeitig über geplante Betriebsänderungen. Eine offene Kommunikation kann helfen, Konflikte zu vermeiden und eine vertrauensvolle Zusammenarbeit zu fördern.^{1,2}

Berücksichtigung der "Doppelstrategie": Arbeitgeber müssen sich bewusst sein, dass sie sowohl mit dem Betriebsrat nach dem Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) als auch mit der Gewerkschaft als Tarifpartner verhandeln müssen, wenn ein Tarifsozialplan im Raum steht. Dies kann zu einem erhöhten Verhandlungsdruck führen.^{3,4,5,6}

Rechtliche Grenzen beachten: Stellen Sie sicher, dass etwaige Tarifverträge mit sozialplanähnlichen Regelungen die rechtlichen Grenzen, wie die Friedenspflicht und das Streikrecht gemäß Art. 9 Abs. 3 GG, nicht verletzen. Ein Tarifsozialplan kann nicht die Betriebsänderung selbst verhindern, sondern nur deren Folgen abmildern.^{5,7}

Planungssicherheit durch Tarifbindung: Die Einhaltung von Tarifverträgen, auch im Hinblick auf sozialplanähnliche Regelungen, kann für Arbeitgeber eine gewisse Rechtssicherheit und Planbarkeit bei

betrieblichen Umstrukturierungen bieten.⁸

Kostenkalkulation und Risikomanagement: Tarifsozialpläne können erhebliche Kosten verursachen, die über die eines rein betriebsverfassungsrechtlich erforderlichen Sozialplans hinausgehen können. Kalkulieren Sie diese Kosten realistisch und berücksichtigen Sie das damit verbundene Prognoserisiko bei der Planung von Betriebsänderungen.^{3,4,5}

Verzicht auf Sozialplanansprüche nur mit Zustimmung des Betriebsrats: Arbeitnehmer können ihre Ansprüche aus einem Sozialplan nicht eigenständig und freiwillig in Arbeits- oder Aufhebungsverträgen aufgeben. Hierfür ist die Zustimmung des Betriebsrats erforderlich.^{1,9}

Prüfung von Ausschlussfristen: Machen Sie sich bewusst, dass Ansprüche aus Sozialplänen durch Ausschlussfristen verloren gehen können, sofern diese im Sozialplan selbst festgelegt sind. Arbeitnehmer müssen diese Fristen eigenständig beachten.¹

Keine Benachteiligung tarifungebundener Arbeitnehmer (ggf. prüfen): Überlegen Sie, ob durch die Regelungen eines Tarifsozialplans tarifungebundene Arbeitnehmer ungerechtfertigt benachteiligt werden könnten. Gegebenenfalls kann eine arbeitsvertragliche Erweiterung des Geltungsbereichs des Tarifsozialplans für diese Arbeitnehmer sinnvoll sein, um rechtliche Probleme zu vermeiden.⁸

Quellen:

FN 1: <https://arbeitsrechthannoveranwalt.de/sozialplan/>

FN 2: <https://www.ra-baer-arbeitsrecht.de/ratgeber-fuer-betriebsraete/sozialplan/>

FN 3: <https://www.mondaq.com/germany/employee-benefits-compensation/1544860/tarifsozialplan-der-arbeitgeber-zwischen-betrieblicher-mitbestimmung-und-tarifautonomie>

FN 4: https://www.mayerbrown.com/-/media/files/perspectives-events/publications/2024/11/betriebs-berater-arb-sonderdruck_zeppenfeld.pdf?rev=-1

FN 5: <https://www.mayerbrown.com/en/insights/publications/2024/11/ger-aufsatz-bb-tarifsozialplan-guz-neu>

FN 6: <https://www.mayerbrown.com/-/media/files/perspectives-events/events/2024/12/presentation-ebg-breakfast-briefing---q4-2024.pdf%3Frev=635e80b0933a4305b41a78eef29f7f33>

FN 7: <https://www.mayerbrown.com/-/media/files/perspectives-events/publications/2025/06/ger--die-strategie-des-doppelten-sozialplans--guido-zeppenfeld--personalmagazin--1162025.pdf%3Frev=dc6d77e8f1a04ad5bf6723787d2cc46a>

FN 8: <https://wirlitsch-arbeitsrecht.de/tarifsozialplan-ein-anreiz-zur-tarifbindung/>

FN 9: https://www.hensche.de/Rechtsanwalt_Arbeitsrecht_Handbuch_Sozialplan.html

Tarifvertrag

Ein Tarifvertrag ist eine schriftliche Vereinbarung zwischen Arbeitgebern (oder Arbeitgeberverbänden) und Gewerkschaften, die als Arbeitnehmervertretungen fungieren^{1,2,3}. Er regelt die Rechte und Pflichten der Tarifvertragsparteien und enthält rechtliche Bestimmungen über Abschluss, Inhalt, Beendigung von Arbeitsverhältnissen sowie betriebliche Angelegenheiten^{1,4,5,6}. Die rechtliche Grundlage für Tarifverträge bildet das Tarifvertragsgesetz (TVG)^{2,7,8}.

Tarifautonomie

Die Tarifautonomie ist ein grundgesetzlich verankertes Prinzip (Art. 9 Abs. 3 GG), das den Koalitionen (Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden) das Recht gibt, Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen unabhängig vom Staat auszuhandeln und zu regeln^{9,10,11,12}. Staatliche Einmischung in die Verhandlungsinhalte ist in der Regel nicht gestattet, wobei der gesetzliche Mindestlohn als eine der wenigen Einschränkungen gilt⁹.

Wer schließt Tarifverträge ab?

Arbeitnehmerseite: Ausschließlich Gewerkschaften^{2,8}.

Arbeitgeberseite: Einzelne Arbeitgeber, Arbeitgeberverbände oder Vereinigungen von Arbeitgebern^{1,2,8,13}.

Die Tarifvertragsseiten müssen über Tariffähigkeit verfügen, d.h., sie müssen organisatorisch unabhängig sein, die Interessen ihrer Mitglieder vertreten und Tarifverhandlungen führen können¹⁴. Betriebsräte sind keine Tarifvertragsparteien^{12,14}.

Inhalt und Funktion von Tarifverträgen

Tarifverträge regeln eine Vielzahl von Arbeitsbedingungen, darunter^{3,4,15,16,17,18}:

Lohn und Gehalt: Festlegung von Entgelthöhen, Zulagen, Zuschlägen, Ausbildungsvergütungen.

Arbeitszeit: Dauer der Wochenarbeitszeit, Höchstdauer der täglichen Arbeitszeit.

Urlaub: Urlaubsanspruch, Urlaubsdauer, Urlaubsgeld.

Arbeitsbedingungen: Eingruppierung in Lohn- und Gehaltsgruppen, betriebliche und betriebsverfassungsrechtliche Fragen.

Weitere Leistungen: Gratifikationen, Weihnachtsgeld, betriebliche Altersvorsorge, Entgeltfortzahlung bei Krankheit.

Abschluss, Inhalt und Beendigung von Arbeitsverhältnissen: Regelungen zu Kündigungsfristen, Probezeit.

Tarifverträge haben mehrere Funktionen^{3,16,19}:

Schutzfunktion: Sie bieten Arbeitnehmern Schutz vor ungünstigen Arbeitsbedingungen und legen Mindestarbeitsbedingungen fest^{3,16}.

Friedensfunktion: Während der Laufzeit eines Tarifvertrags sind Arbeitskämpfe (Streiks, Aussperrungen) grundsätzlich untersagt, um den Arbeitsfrieden zu sichern^{3,16,19,20,21,22,23}.

Ordnungsfunktion: Sie schaffen eine einheitliche Grundlage für Arbeitsbedingungen in einer Branche oder einem Betrieb¹⁶.

Verteilungsfunktion: Sie können zur gerechteren Verteilung von Einkommen beitragen²⁴.

Geltungsbereich und Tarifgebundenheit

Ein Tarifvertrag entfaltet seine Wirkung, wenn er auf ein Arbeitsverhältnis anwendbar ist^{7,25,26,27,28}. Die Anwendbarkeit hängt von der **Tarifgebundenheit** ab und wird durch den **Geltungsbereich** des Tarifvertrags bestimmt^{4,7,25,26,27,29}.

Tarifgebundenheit

Tarifgebundenheit besteht grundsätzlich, wenn Arbeitgeber und Arbeitnehmer beide tarifgebunden sind^{6,7,27,29,30,31}.

Das bedeutet:

- Der Arbeitnehmer ist Mitglied der Gewerkschaft, die den Tarifvertrag abgeschlossen hat.
- Der Arbeitgeber ist Mitglied des Arbeitgeberverbandes, der den Tarifvertrag abgeschlossen hat, oder er ist selbst Partei des Tarifvertrags (Firmen-/Haustarifvertrag)^{29,32}.

Eine Tarifgebundenheit kann auch durch eine **Allgemeinverbindlicherklärung** eines Tarifvertrags eintreten. In diesem Fall gilt der Tarifvertrag für alle Arbeitgeber und Arbeitnehmer eines bestimmten Geltungsbereichs, unabhängig von einer Mitgliedschaft^{3,5,15,29,33}. Ebenso kann die Anwendbarkeit durch eine **Bezugnahme Klausel** im Arbeitsvertrag vereinbart werden^{7,28,29}.

Eine **OT-Mitgliedschaft** in einem Arbeitgeberverband schließt die Bindung an künftige Tarifverträge dieses Verbands aus²⁹.

Geltungsbereich

Der Geltungsbereich eines Tarifvertrags wird von den Tarifparteien festgelegt und kann folgende Aspekte umfassen^{4,7,25,26,34}:

Räumlicher Geltungsbereich: Betrifft Arbeitsverhältnisse in Betrieben innerhalb einer bestimmten geografischen Region.

Betrieblicher/Fachlicher Geltungsbereich: Bezieht sich auf bestimmte Wirtschaftszweige oder Branchen.

Persönlicher Geltungsbereich: Gilt für bestimmte Personengruppen (z.B. Angestellte, Arbeiter, Auszubildende).

Zeitlicher Geltungsbereich: Definiert die Laufzeit des Tarifvertrags.

Wirkung von Tarifverträgen

Tarifverträge haben einen **schuldrechtlichen** (regelt die Beziehungen der Tarifvertragsparteien untereinander) und einen **normativen** Teil (enthält Rechtsnormen, die unmittelbar und zwingend für die Arbeitsverhältnisse gelten)^{1,6,19}. Die Rechtsnormen des Tarifvertrags gelten unmittelbar und zwingend für die beiderseits Tarifgebundenen, die unter den Geltungsbereich des Tarifvertrags fallen (§ 4 Abs. 1 TVG)^{6,13,24,25}. Sie dürfen grundsätzlich nur zu Gunsten des Arbeitnehmers abgeändert werden (Günstigkeitsprinzip)^{30,35}.

Nachwirkung von Tarifverträgen

Nach Ablauf eines Tarifvertrags behalten dessen Rechtsnormen ihre Gültigkeit, bis sie durch eine neue Vereinbarung ersetzt werden (§ 4 Abs. 5 TVG)^{4,24}. Dies wird als „Nachwirkung“ bezeichnet und schützt die Arbeitnehmer vor einer plötzlichen Verschlechterung ihrer Arbeitsbedingungen^{4,21}.

Friedenspflicht

Die tarifvertragliche Friedenspflicht ist die Verpflichtung der Tarifvertragsparteien, während der Laufzeit eines Tarifvertrags von Arbeitskampfmaßnahmen (Streiks, Aussperrungen) abzusehen^{20,21,22,23,36}. Man unterscheidet zwischen:

Absoluter Friedenspflicht: Jegliche Arbeitskampfmaßnahmen sind untersagt.

Relativer Friedenspflicht: Arbeitskämpfe sind nur bezüglich Themen untersagt, die im Tarifvertrag geregelt sind^{20,22,36,37}.

Die Friedenspflicht endet grundsätzlich mit dem Ablauf des Tarifvertrags oder nach der formellen Erklärung des Scheiterns von Tarifverhandlungen³⁶.

Gesetzliche Grundlagen (Auszüge)

§ 1 Tarifvertragsgesetz (TVG): Regelt Inhalt und Form des Tarifvertrags sowie die Möglichkeit, Arbeitsverhältnisse und betriebliche Fragen zu ordnen^{5,24}.

§ 2 TVG: Definiert die Tarifvertragsparteien (Gewerkschaften, Arbeitgeber, Arbeitgeberverbände)¹³.

§ 3 TVG: Regelt die Tarifgebundenheit der Mitglieder der Tarifvertragsparteien und des Arbeitgebers, der selbst Partei des Tarifvertrags ist^{13,24,27,29}.

§ 4 TVG: Bestimmt die unmittelbare und zwingende Wirkung der Rechtsnormen des Tarifvertrags zwischen den beiderseits Tarifgebundenen und die Weitergeltung nach Ablauf des Tarifvertrags (Nachwirkung)^{4,6,13,24,25,30}.

§ 5 TVG: Regelt die Möglichkeit der Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen^{3,5,8,33}.

Ein Tarifvertrag kann grundsätzlich nur zu Gunsten des Arbeitnehmers von den gesetzlichen Regelungen abweichen. Die Inhalte des Arbeitsvertrages dürfen von tarifvertraglichen Regelungen nur dann abweichen, wenn dies im Tarifvertrag selbst gestattet ist oder die Abweichung zugunsten des Arbeitnehmers erfolgt (Günstigkeitsprinzip)^{30,35}. Gesetzliche Regeln können nur dann zu Ungunsten des Arbeitnehmers abgewichen werden, wenn dies durch ein Gesetz ausdrücklich erlaubt ist³⁵.# Tarifvertrag

Ein Tarifvertrag ist eine schriftliche Vereinbarung zwischen Arbeitgebern (oder Arbeitgeberverbänden) und Gewerkschaften, die als Arbeitnehmervertretungen fungieren^{1,2,3}. Er regelt die Rechte und Pflichten der Tarifvertragsparteien und enthält rechtliche Bestimmungen über Abschluss, Inhalt, Beendigung von Arbeitsverhältnissen sowie betriebliche Angelegenheiten^{1,4,5,6}. Die rechtliche Grundlage für Tarifverträge bildet das Tarifvertragsgesetz (TVG)^{2,7,8}.

Tarifgebundenheit

Tarifgebundenheit besteht grundsätzlich, wenn Arbeitgeber und Arbeitnehmer beide tarifgebunden sind^{6,7,27,29,30,31}. Das bedeutet:

- Der Arbeitnehmer ist Mitglied der Gewerkschaft, die den Tarifvertrag abgeschlossen hat.
- Der Arbeitgeber ist Mitglied des Arbeitgeberverbandes, der den Tarifvertrag abgeschlossen hat, oder er ist selbst Partei des Tarifvertrags (Firmen-/Haustarifvertrag)^{29,32}.

Eine Tarifgebundenheit kann auch durch eine **Allgemeinverbindlicherklärung** eines Tarifvertrags eintreten. In diesem Fall gilt der Tarifvertrag für alle Arbeitgeber und Arbeitnehmer eines bestimmten Geltungsbereichs, unabhängig von einer Mitgliedschaft^{3,5,15,29,33}. Ebenso kann die Anwendbarkeit durch eine **Bezugnahme Klausel** im Arbeitsvertrag vereinbart werden^{7,28,29}.

Eine **OT-Mitgliedschaft** in einem Arbeitgeberverband schließt die Bindung an künftige Tarifverträge dieses Verbands aus²⁹.

Geltungsbereich

Der Geltungsbereich eines Tarifvertrags wird von den Tarifparteien festgelegt und kann folgende Aspekte umfassen^{4,7,25,26,34}:

Räumlicher Geltungsbereich: Betrifft Arbeitsverhältnisse in Betrieben innerhalb einer bestimmten geografischen Region.

Betrieblicher/Fachlicher Geltungsbereich: Bezieht sich auf bestimmte Wirtschaftszweige oder Branchen.

Persönlicher Geltungsbereich: Gilt für bestimmte Personengruppen (z.B. Angestellte, Arbeiter, Auszubildende).

Zeitlicher Geltungsbereich: Definiert die Laufzeit des Tarifvertrags.

Nachwirkung von Tarifverträgen

Nach Ablauf eines Tarifvertrags behalten dessen Rechtsnormen ihre Gültigkeit, bis sie durch eine neue Vereinbarung ersetzt werden (§ 4 Abs. 5 TVG)^{4,24}. Dies wird als „Nachwirkung“ bezeichnet und schützt die Arbeitnehmer vor einer plötzlichen Verschlechterung ihrer Arbeitsbedingungen^{4,21}.

Quellen:

FN 1: <https://de.wikipedia.org/wiki/Tarifvertrag>

FN 2: <https://www.rechtswoerterbuch.de/recht/t/tarifvertrag/>

FN 3: <https://www.thorn-arbeitsrecht-muenchen.de/tarifvertrag>

FN 4: <https://www.hwk-leipzig.de/artikel/geltung-und-wirkung-von-tarifvertraegen-3,0,252.html>

FN 5: <https://de.wikipedia.org/wiki/Tarifvertragsgesetz>

FN 6: <https://www.ra-ostertag.de/arbeitsrecht-a-z/tarifvertrag/>

FN 7: <https://www.ihk.de/bergische/recht-und-steuern/arbeitsrecht/tarifvertraege-1407796>
 FN 8: https://www.hensche.de/Rechtsanwalt_Arbeitsrecht_Gesetze_TVG.html
 FN 9: <https://www.arbeitsrechte.de/tarifautonomie/>
 FN 10: <https://wirtschaftslexikon.gabler.de/definition/tarifautonomie-48483>
 FN 11: <https://simpleclub.com/lessons/veranstaltungskaufmann--frau-tarifrecht-tarifvertrage>
 FN 12: <https://www.bpb.de/kurz-knapp/lexika/handwoerterbuch-politisches-system/202193/tarifpolitik-tarifautonomie/>
 FN 13: <https://www.verdi.de/++file++5073a226deb5011af9001f29/download/Tarifvertragsgesetz.pdf>
 FN 14: <https://www.mtrlegal.com/wiki/tarifautonomie/>
 FN 15: <https://www.dgb.de/service/ratgeber/tarifvertrag/>
 FN 16: <https://karrierebibel.de/tarifvertrag/>
 FN 17: https://www.hensche.de/Rechtsanwalt_Arbeitsrecht_Handbuch_Tarifvertraege.html
 FN 18: <https://news.kununu.com/arbeitsrecht-unter-tarif-bezahlt-trotz-tarifvertrag-was-tun/>
 FN 19: https://www.brennecke-rechtsanwaelte.de/Der-Tarifvertrag-Eine-Einfuehrung-3.-Teil-Inhalt-und-Wirkung-von-Tarifvertraegen_109858
 FN 20: <https://www.etl-rechtsanwaelte.de/stichworte/arbeitsrecht/friedenspflicht-tarifvertragliche>
 FN 21: <https://www.juraforum.de/lexikon/friedenspflicht>
 FN 22: <https://www.arbeitsrechte.de/friedenspflicht/>
 FN 23: <https://www.gabler-banklexikon.de/definition/tarifvertrag-61778>
 FN 24: <https://www.gesetze-im-internet.de/tvg/BJNR700550949.html>
 FN 25: <https://kanzlei-kerner.de/arbeitsrecht-a-z/geltungsbereich-tarifvertrag/>
 FN 26: <https://info-arbeitsrecht.de/der-geltungsbereich-des-tarifvertrags>
 FN 27: <https://raven51.de/wiki/tarifvertragsrecht/>
 FN 28: <https://www.arbeitsrecht-hessen.de/glossar-begriffserlaeuterung-rechtlicher-begriffe/tarifvertrag.html>
 FN 29: <https://www.mtrlegal.com/wiki/tarifgebundenheit/>
 FN 30: <https://www.ahs-kanzlei.de/de/2015-06-tarifvertrag-anwendbarkeit-arbeitsverhaeltnis>
 FN 31: <https://www.ra-potratz.de/tarifbindung.html>
 FN 32: <https://www.betriebsrat.de/betriebsratslexikon/br/tarifbindung>
 FN 33: <https://www.clockodo.com/de/lexikon/tarifvertrag/>
 FN 34: https://www.saarland.de/masfg/DE/portale/arbeit/tarifregister/allgemeine_informationen/geltungsbereich
 FN 35: <https://arbeitsrecht.online/arbeitsvertrag/handbuch/grenzen-arbeitsvertrag/>
 FN 36: <https://www.wirtschaftundschule.de/wirtschaftslexikon/f/friedenspflicht>
 FN 37: <https://www.hamburg-arbeitsrecht-fachanwalt.de/kollektivarbeitsrecht/friedenspflicht/>

Fazit/Praxistipps für Arbeitgeber im Zusammenhang mit Tarifverträgen

Überprüfen Sie die Tarifbindung: Klären Sie, ob Ihr Unternehmen an einen Tarifvertrag gebunden ist. Dies kann durch die Mitgliedschaft in einem Arbeitgeberverband geschehen, der den Tarifvertrag abgeschlossen hat, oder wenn Ihr Unternehmen selbst den Vertrag mit einer Gewerkschaft verhandelt hat (Firmentarifvertrag)^{1,2,3}. Bei Unsicherheiten oder zur Vermeidung von rechtlichen Problemen ist die Konsultation eines Fachanwalts für Arbeitsrecht ratsam⁴.

Informieren Sie sich über geltende Tarifverträge: Machen Sie sich mit den Regelungen des für Sie relevanten Tarifvertrags vertraut. Dies beinhaltet Lohn, Arbeitszeiten, Urlaubsansprüche und andere Arbeitsbedingungen^{2,5,6}. Arbeitnehmer haben Anspruch auf die im Tarifvertrag festgelegten Leistungen, auch wenn diese nicht explizit im individuellen Arbeitsvertrag aufgeführt sind^{3,7}.

Berücksichtigen Sie die Mindeststandards: Tarifverträge legen Mindeststandards für Arbeitsbedingungen fest, die in der Regel besser sind als gesetzliche Regelungen^{4,5,6}. Individuelle Arbeitsverträge dürfen zugunsten des Arbeitnehmers von diesen Mindeststandards abweichen, aber nicht zu dessen Nachteil⁴.

Klären Sie die Allgemeinverbindlichkeit: Prüfen Sie, ob der relevante Tarifvertrag für allgemeinverbindlich erklärt wurde. In diesem Fall gilt er für alle Arbeitgeber und Arbeitnehmer einer Branche oder Region, unabhängig von einer Mitgliedschaft in einem Verband oder einer Gewerkschaft^{2,3,8}.

Dokumentation und Einhaltung: Stellen Sie sicher, dass die Regelungen des Tarifvertrags korrekt in Ihren betrieblichen Abläufen und Arbeitsverträgen umgesetzt werden. Dies kann auch die Aushändigung von Tarifvertragsabschriften an Arbeitnehmer oder die Einsichtnahme vor Vertragsunterzeichnung beinhalten⁸.

Berücksichtigung bei der Personalgewinnung: Eine Tarifbindung kann die Attraktivität Ihres Unternehmens für Fachkräfte erhöhen⁹.

Dynamische Entwicklungen beachten: Die Zahl der Tarifvereinbarungen ist in tendenziell rückläufig, was auf Veränderungen in der Arbeitswelt zurückzuführen ist⁹. Seien Sie sich dieser Entwicklungen bewusst und passen Sie Ihre Strategien gegebenenfalls an.

Umgang mit Abweichungen: Wenn individuelle Arbeitsverträge und Tarifverträge voneinander abweichen,

hat in der Regel die günstigere Regelung für den Arbeitnehmer Bestand⁴. Bei Unsicherheiten bezüglich der Wirksamkeit von Klauseln sollten Sie juristischen Rat einholen⁴.

Vermeidung von Rechtsstreitigkeiten: Das Wissen um den geltenden Tarifvertrag und dessen korrekte Anwendung kann dazu beitragen, Konflikte und arbeitsgerichtliche Auseinandersetzungen zu vermeiden^{4,6}. Tarifliche Ansprüche, die nicht geltend gemacht werden, können durch Ausschlussfristen verfallen⁶.

Quellen:

FN 1: <https://arbeitgeber.de/themen/arbeitsrecht-und-tarifpolitik/tarifvertrag/>

FN 2: <https://www.clockodo.com/de/lexikon/tarifvertrag/>

FN 3: <https://arbeitsrechthaberei.de/wissen/tarifvertrag/>

FN 4: <https://www.arbeitsrecht-erbrecht.com/glossar/tarifvertrag/>

FN 5: <https://www.dgb.de/service/ratgeber/tarifvertrag/>

FN 6: https://www.hensche.de/Rechtsanwalt_Arbeitsrecht_Handbuch_Tarifvertraege.html

FN 7: <https://www.smartlaw.de/rechtsnews/arbeitsvertrag-einstellung/tarifvertraege-wann-arbeitnehmer-anspruch-auf-tarifliche-leistungen-haben>

FN 8: <https://www.thorn-arbeitsrecht-muenchen.de/tarifvertrag>

FN 9: <https://www.personio.de/hr-lexikon/tarifvertrag/>

Tarifvertragsgesetz

Das Tarifvertragsgesetz (TVG) ist die zentrale Rechtsgrundlage für Tarifverträge und hat seine Wurzeln in der durch das Grundgesetz geschützten Koalitionsfreiheit (Artikel 9 Absatz 3 GG). Es regelt die Voraussetzungen, Inhalte und Wirkungen von Tarifverträgen, die zwischen Gewerkschaften und Arbeitgebern oder Arbeitgeberverbänden geschlossen werden^{1,2}.

Inhalt und Zweck des Tarifvertragsgesetzes

Das TVG legt fest, wer Tarifverträge abschließen darf und welche Themen diese regeln können¹. Grundsätzlich regeln Tarifverträge die Rechte und Pflichten der Tarifvertragsparteien und enthalten Rechtsnormen, die den Inhalt, den Abschluss und die Beendigung von Arbeitsverhältnissen betreffen können. Darüber hinaus können sie betriebliche und betriebsverfassungsrechtliche Fragen ordnen^{3,4}. Die wichtigsten Regelungsbereiche eines Tarifvertrags umfassen:

- Lohn und Gehalt⁵
- Dauer der Wochen- und täglichen Arbeitszeit⁵
- Eingruppierung und die damit verbundene Entgelthöhe⁵
- Zahlung von Zulagen und Zuschlägen (z. B. für Überstunden)
- Modalitäten bei der Einführung von Kurzarbeit⁵
- Urlaubsdauer und Urlaubsanspruch⁵
- Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall⁵

Ein Tarifvertrag schafft dabei Mindestarbeitsbedingungen und schützt die Arbeitnehmer durch die Festlegung dieser Rahmenbedingungen^{5,6}. Er steht rechtlich über dem Arbeitsvertrag, wobei das Günstigkeitsprinzip gilt: Im Falle von Abweichungen ist stets die für den Arbeitnehmer günstigere Regelung maßgebend^{5,7}.

Tarifvertragsparteien und Tariffähigkeit

Tarifvertragsparteien können Gewerkschaften, einzelne Arbeitgeber oder Vereinigungen von Arbeitgebern sein^{3,4}. Zusammenschlüsse von Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden, sogenannte Spitzenorganisationen, können ebenfalls Tarifverträge abschließen, sofern sie hierzu bevollmächtigt sind oder der Tarifabschluss zu ihren satzungsgemäßen Aufgaben gehört^{3,4}.

Tarifgebundenheit und Allgemeinverbindlichkeit

Grundsätzlich sind durch einen Tarifvertrag nur die Mitglieder der Tarifvertragsparteien und der Arbeitgeber, der selbst Vertragspartei ist, gebunden^{3,4,8}. Die Rechtsnormen des Tarifvertrags gelten dann unmittelbar und zwingend zwischen den tarifgebundenen Parteien^{4,8}.

Unter bestimmten Voraussetzungen kann ein Tarifvertrag für allgemeinverbindlich erklärt werden, meist auf Antrag einer Tarifvertragspartei durch den Bundesminister für Arbeit und Soziales^{3,6}. In diesem Fall erstreckt sich die Bindungswirkung des Tarifvertrags auch auf Nichtmitglieder, die unter seinen Geltungsbereich fallen^{3,6}. Dies geschieht zur Stärkung der Schutzfunktion von Tarifverträgen^{6,8}.

Form und Gültigkeit von Tarifverträgen

Tarifverträge bedürfen der Schriftform^{3,4,8}. Nach Ablauf ihrer Geltungsdauer bleiben die Rechtsnormen eines Tarifvertrags so lange in Kraft, bis sie durch eine neue Vereinbarung ersetzt werden⁸.

Historischer Kontext

Das Tarifvertragsgesetz trat am 9. April 1949 in Kraft und ist somit älter als das Grundgesetz der Bundesrepublik^{3,5}. Es wurde vom Wirtschaftsrat des Vereinigten Wirtschaftsgebietes beschlossen und galt nach Gründung der Bundesrepublik fort³. Die Wiedereinführung von Tarifverhandlungen nach Verbot während des Nationalsozialismus war ein wichtiger Schritt zur Verankerung von Demokratie in der Arbeitswelt und zur Stärkung

der Tarifautonomie⁵.

Rechtliche Grundlage und zitiertes Gesetz

Das Tarifvertragsgesetz ist das maßgebliche Gesetz und wird mit "TVG" abgekürzt. Es enthält unter anderem folgende Vorschriften:

§ 1 TVG regelt den Inhalt und die Form des Tarifvertrags^{3,4,8}.

§ 2 TVG definiert die Tarifvertragsparteien^{3,4,8}.

§ 3 TVG erläutert die Tarifgebundenheit^{4,8}.

§ 4 TVG beschreibt die Wirkung der Rechtsnormen^{4,8}.

§ 5 TVG behandelt die Allgemeinverbindlichkeit von Tarifverträgen^{3,6}.

§ 6 TVG bestimmt die Führung des Tarifregisters⁸.

§ 4a TVG regelt die Tarifikollision⁸.

Das Gesetz wird fortlaufend aktualisiert, zuletzt durch Artikel 8 des Gesetzes vom 20. Mai 2020³.

Quellen:

FN 1: https://www.hensche.de/Rechtsanwalt_Arbeitsrecht_Gesetze_TVG.html

FN 2: <https://www.bmas.de/DE/Service/Gesetze-und-Gesetzesvorhaben/tarifvertragsgesetz.html>

FN 3: <https://de.wikipedia.org/wiki/Tarifvertragsgesetz>

FN 4: <https://www.verdi.de/++file++5073a226deb5011af9001f29/download/Tarifvertragsgesetz.pdf>

FN 5: <https://www.dgb.de/service/ratgeber/tarifvertrag/>

FN 6: <https://www.thorn-arbeitsrecht-muenchen.de/tarifvertrag>

FN 7: <https://wirtschaftslexikon.gabler.de/definition/tarifvertragsgesetz-tvg-50884>

FN 8: <https://www.gesetze-im-internet.de/tvg/BJNR700550949.html>

Fazit/Praxistipps für Arbeitgeber zum Tarifvertragsgesetz

Prüfung der Tarifbindung: Stellen Sie sicher, dass Ihr Unternehmen tatsächlich tarifgebunden ist. Dies ist der Fall, wenn Sie Mitglied in einem Arbeitgeberverband sind, der den betreffenden Tarifvertrag abgeschlossen hat, oder wenn der Tarifvertrag durch Allgemeinverbindlicherklärung (AVE) für alle gelten muss. Bei Unsicherheiten sollten Sie rechtlichen Rat einholen.¹

Kenntnis der Geltungsbereiche: Machen Sie sich mit dem sachlichen, räumlichen und persönlichen Geltungsbereich des für Sie relevanten Tarifvertrags vertraut. Dies hilft Ihnen zu verstehen, welche Regelungen für welche Beschäftigten gelten.²

Einhaltung der Mindeststandards: Tarifverträge legen oft Mindeststandards für Arbeitsentgelt, Arbeitszeit und Urlaubsansprüche fest. Achten Sie strikt darauf, dass diese Mindeststandards in Ihren Arbeitsverträgen und der betrieblichen Praxis eingehalten werden. Günstigere Regelungen im Arbeitsvertrag sind zulässig, ungünstigere dürfen nicht vereinbart werden.^{1,3}

Form und Inhalt von Arbeitsverträgen: Passen Sie Ihre Standardarbeitsverträge an die Vorgaben des Tarifvertrags an. Vermeiden Sie Formulierungen, die den Tarifvertrag unterlaufen oder ungünstigere Bedingungen als dieser vorsehen.^{1,3}

Informationspflichten: Oftmals sind Arbeitgeber verpflichtet, Arbeitnehmer über die Anwendung von Tarifverträgen zu informieren, insbesondere wenn diese nicht allgemeinverbindlich sind. Stellen Sie sicher, dass diese Informationspflichten erfüllt werden.¹

Umgang mit Tarifvertragsverstößen: Bei Verstößen gegen tarifliche Bestimmungen drohen Nachzahlungsforderungen und Verzugsschäden. Etablieren Sie interne Prozesse zur Überwachung der tariflichen Einhaltung, um Fehler zu vermeiden.³

Beendigung von Tarifverträgen: Beachten Sie die Kündigungsfristen und -formen, die im jeweiligen Tarifvertrag vorgesehen sind, wenn Sie beabsichtigen, einen Tarifvertrag zu kündigen.¹

Berücksichtigung von Friedenspflichten: In der Regel verbieten Tarifverträge Arbeitskampfmaßnahmen während ihrer Laufzeit. Beachten Sie diese Friedenspflicht, um rechtliche Konsequenzen zu vermeiden.

Rechtliche Beratung in Anspruch nehmen: Das Arbeitsrecht und Tarifrecht sind komplex. Bei Fragen zur Auslegung oder Anwendung von Tarifverträgen, zur Tarifbindung oder zu möglichen Abweichungen ist die Konsultation eines auf Arbeitsrecht spezialisierten Anwalts ratsam.^{1,3}

Transparenz schaffen: Machen Sie Tarifverträge für Ihre Mitarbeiter zugänglich und schaffen Sie Transparenz über die geltenden Arbeitsbedingungen. Dies kann zu einem besseren Betriebsklima beitragen und Missverständnisse vermeiden.³
Prüfen Sie Ihre Tarifbindung: Klären Sie genau, ob Ihr Unternehmen tarifgebunden ist. Dies ist der Fall, wenn Sie einem Arbeitgeberverband angehören, der den entsprechenden Tarifvertrag abgeschlossen hat, oder wenn der Tarifvertrag für allgemeinverbindlich erklärt wurde. Bei Unklarheiten ist eine anwaltliche Beratung empfehlenswert.^{1,2,3}

Verstehen Sie den Geltungsbereich: Machen Sie sich mit den genauen Regelungen des Tarifvertrags vertraut. Dies betrifft den sachlichen, räumlichen und persönlichen Geltungsbereich, also welche Inhalte, welches Gebiet und welche Mitarbeitergruppen betroffen sind.⁴

Halten Sie Mindeststandards ein: Tarifverträge legen oft Mindestbedingungen für Entgelt, Arbeitszeit und Urlaubsansprüche fest. Stellen Sie sicher, dass diese nicht unterschritten werden. Günstigere Regelungen im individuellen Arbeitsvertrag sind zwar zulässig, jedoch keine schlechteren als im Tarifvertrag.^{5,6}

Arbeitsverträge anpassen: Stellen Sie sicher, dass Ihre Arbeitsverträge mit den tariflichen Vorgaben konform sind. Vermeiden Sie Formulierungen, die im Widerspruch zum Tarifvertrag stehen oder die Arbeitnehmer benachteiligen.⁷

Informieren Sie Ihre Mitarbeiter: Oftmals besteht eine Pflicht, Arbeitnehmer über die Anwendung von Tarifverträgen zu informieren. Sorgen Sie dafür, dass diese Informationspflichten erfüllt werden, besonders wenn der Tarifvertrag nicht allgemeinverbindlich ist.⁵

Umgang mit Verstößen: Fehler bei der Einhaltung von Tarifverträgen können zu Nachforderungen und rechtlichen Problemen führen. Implementieren Sie interne Kontrollmechanismen, um die Einhaltung sicherzustellen.⁸

Beachten Sie Kündigungsfristen: Informieren Sie sich über die im Tarifvertrag festgelegten Kündigungsfristen und -formen, falls eine Beendigung des Tarifvertrags erwogen wird.¹

Friedenspflicht beachten: Tarifverträge beinhalten in der Regel eine Friedenspflicht, die während ihrer Laufzeit Arbeitskampfmaßnahmen ausschließt. Halten Sie diese ein, um rechtliche Konsequenzen zu vermeiden.^{7,9}

Nutzen Sie rechtliche Beratung: Bei komplexen Fragen zur Tarifauslegung oder -anwendung ist die Konsultation eines auf Arbeitsrecht spezialisierten Anwalts ratsam.¹⁰

Gewährleisten Sie Transparenz: Machen Sie Tarifverträge zugänglich und schaffen Sie Klarheit über die geltenden Bedingungen. Dies kann das Betriebsklima verbessern und Missverständnisse reduzieren.⁸

Quellen:

FN 1: <https://de.wikipedia.org/wiki/Tarifvertragsgesetz>

FN 2: <https://www.wirtschaftundschule.de/wirtschaftslexikon/a/allgemeinverbindlichkeitserklaerung>

FN 3: <https://kanzlei-herfurtner.de/tarifbindung/>

FN 4: <https://www.hwk-leipzig.de/artikel/geltung-und-wirkung-von-tarifvertraegen-3,0,252.html>

FN 5: <https://www.delst.de/de/lexikon/tarifvertragsgesetz-tvg/>

FN 6: <https://arbeits-abc.de/der-tarifvertrag-arten-und-inhalte-von-tarifvertraegen/>

FN 7: <https://www.gesetze-im-internet.de/tvg/BJNR700550949.html>

FN 8: <https://www.ihk.de/bergische/recht-und-steuern/arbeitsrecht/tarifvertraege-1407796>

FN 9: <https://kliemt.blog/2024/04/29/75-jahre-tarifvertragsgesetz-wie-entsteht-tarifbindung-und-wie-endet-sie/>

FN 10: <https://www.ahs-kanzlei.de/de/2015-06-tarifvertrag-anwendbarkeit-arbeitsverhaeltnis>

Teilzeitarbeit

Definition und Grundsatz

Teilzeitarbeit liegt vor, wenn ein Arbeitnehmer eine regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit hat, die kürzer ist als die eines vergleichbaren Vollzeitbeschäftigten^{1,2}. Wenn keine feste Wochenarbeitszeit vereinbart ist, gilt ein Arbeitnehmer als teilzeitbeschäftigt, wenn seine durchschnittliche Arbeitszeit über einen Zeitraum von bis zu einem Jahr unter der eines Vollzeitbeschäftigten liegt^{2,3}. Dies schließt auch geringfügig Beschäftigte (Minijobber) mit ein^{1,2,4}.

Gesetzliche Grundlagen

Die rechtlichen Regelungen zur Teilzeitarbeit sind primär im Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) verankert^{4,5,6,7,8}. Das Gesetz hat zum Ziel, Teilzeitarbeit zu fördern und Diskriminierung von teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmern zu verhindern^{3,5,7}. Es setzt zudem relevante EU-Richtlinien um^{3,5}.

Wesentliche Regelungen des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG):

§ 1 Zielsetzung: Förderung von Teilzeitarbeit und Verhinderung von Diskriminierung^{2,3,5}.

§ 2 Begriff des teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmers: Definiert, wer als teilzeitbeschäftigt gilt^{2,3}.

§ 4 Abs. 1 Satz 2 TzBfG: Legt fest, dass das Entgelt für Teilzeitkräfte mindestens anteilig zur Arbeitszeit erfolgen muss⁵.

§ 6 TzBfG: Verpflichtet Arbeitgeber, Teilzeitarbeit zu ermöglichen^{3,7}.

§ 7 TzBfG: Regelt die Pflicht zur Erörterung von Wünschen zur Arbeitszeitveränderung^{6,8}.

§ 8 TzBfG: Einführung eines allgemeinen Anspruchs auf Teilzeitarbeit, also die Möglichkeit zur Reduzierung der Arbeitszeit^{1,5,8}.

§ 9a TzBfG: Schafft den Anspruch auf Brückenteilzeit, eine zeitlich begrenzte Reduzierung der Arbeitszeit^{4,6}.

§ 9 TzBfG: Verpflichtet Arbeitgeber zur bevorzugten Berücksichtigung von Teilzeitkräften bei der Besetzung freier Vollzeitstellen, wenn diese eine Arbeitszeitverlängerung anzeigen¹.

§ 10 TzBfG: Sichert Teilzeitbeschäftigten die Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen^{1,3}.

§ 12 TzBfG: Enthält Vorschriften zum Schutz von Arbeitnehmern, die Arbeit auf Abruf verrichten¹.

Anspruch auf Teilzeit

Grundsätzlich haben Arbeitnehmer einen Anspruch darauf, ihre vertraglich vereinbarte Arbeitszeit zu verringern⁸. Dies kann unbefristet (§ 8 TzBfG) oder befristet als sogenannte Brückenteilzeit (§ 9a TzBfG) geschehen^{4,6,8}. Das Gesetz macht keine Vorgaben zum Umfang der Arbeitszeitreduzierung⁸. Die Voraussetzungen für diesen Anspruch können beispielsweise eine bestimmte Dauer der Betriebszugehörigkeit, eine Mindestgröße des Unternehmens und die Einhaltung von Fristen sein, sofern keine betrieblichen Gründe entgegenstehen⁶. Arbeitgeber sind verpflichtet, solche Wünsche zu erörtern^{6,8}.

Gleichbehandlungsgrundsatz

Teilzeitbeschäftigte dürfen aufgrund ihrer Teilzeittätigkeit nicht schlechter behandelt werden als vergleichbare Vollzeitbeschäftigte, es sei denn, es gibt sachliche Gründe für eine abweichende Behandlung^{3,5,8}. Dies betrifft insbesondere das Arbeitsentgelt und andere geldwerte Leistungen, die mindestens im Verhältnis zur Arbeitszeit zu gewähren sind^{3,5,8}. Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) verbietet zudem mittelbare Diskriminierungen von Frauen, da diese überdurchschnittlich häufig in Teilzeit arbeiten⁶.

Befristung von Arbeitsverträgen

Das TzBfG regelt auch die Zulässigkeit von befristeten Arbeitsverträgen^{5,7}. Eine Befristung kann entweder sachgrundlos oder mit einem Sachgrund erfolgen^{5,7}. Sachgründe können beispielsweise der vorübergehende betriebliche Bedarf, eine Vertretung oder eine Befristung zur Erprobung sein³. Eine sachgrundlose Befristung ist unter anderem möglich, wenn der Arbeitnehmer zuvor nicht im selben Betrieb beschäftigt war und die

Beschäftigungsdauer zwei Jahre nicht überschreitet⁷.

Weitere Aspekte

Arbeit auf Abruf: Das TzBfG enthält spezifische Schutzvorschriften für Arbeitnehmer, die auf Abruf beschäftigt werden¹.

Weiterbildung: Arbeitgeber müssen sicherstellen, dass teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer an Aus- und Weiterbildungen teilnehmen können, sofern keine entgegenstehenden betrieblichen Gründe vorliegen^{1,3}.

Arbeitszeitverlängerung: Teilzeitbeschäftigte haben unter bestimmten Voraussetzungen einen Anspruch darauf, bevorzugt bei der Besetzung freier Vollzeitstellen berücksichtigt zu werden^{1,8}.

Quellen:

FN 1: https://www.hensche.de/Rechtsanwalt_Arbeitsrecht_Handbuch_Teilzeitbeschaeftigung.html

FN 2: https://www.bra.nrw.de/system/files/media/document/file/gesetz_teilzeit.pdf

FN 3: <https://www.gesetze-im-internet.de/tzbfgr/BJNR196610000.html>

FN 4: https://www.hensche.de/Rechtsanwalt_Arbeitsrecht_Gesetze_TzBfG.html

FN 5: https://de.wikipedia.org/wiki/Teilzeit-_und_Befristungsgesetz

FN 6: <https://www.tk.de/firmenkunden/service/fachthemen/newsletter-bestellen/teilzeitarbeit-voraussetzungen-anspruch-dokumentation-2136936>

FN 7: <https://www.anwalt.de/gesetze/tzbfgr>

FN 8: <https://www.ihk.de/nordwestfalen/recht/arbeitsrecht/teilzeitbeschaeftigung-und-geringfuegige-beschaeftigung-3606814>

Fazit/Praxistipps für Arbeitgeber zum Thema Teilzeitarbeit

Arbeitgeber sollten die Möglichkeiten der Teilzeitbeschäftigung proaktiv nutzen, um die Attraktivität als Arbeitgeber zu steigern und qualifizierte Fachkräfte zu gewinnen und zu binden¹. Die Schaffung flexibler Arbeitszeitmodelle, einschließlich Teilzeit, kann die Motivation und Zufriedenheit der Mitarbeiter erhöhen².

Berücksichtigung des Rechtsanspruchs auf Teilzeit:

Mitarbeiter haben unter bestimmten Voraussetzungen einen gesetzlichen Anspruch auf Reduzierung ihrer Arbeitszeit^{3,4}. Dies gilt in der Regel ab einer Unternehmensgröße von mindestens 15 Mitarbeitern und einer Betriebszugehörigkeit von mindestens sechs Monaten^{3,4,5,6}.

Anträge auf Teilzeit sollten geprüft und gewährt werden, es sei denn, es gibt dringende betriebliche Gründe, die einer Umsetzung entgegenstehen^{6,7}. Solche Gründe müssen gut begründet sein⁸.

Besondere Regelungen gelten für die "Brückenteilzeit", die einen Anspruch auf eine vorübergehende Arbeitszeitreduzierung vorsieht und für Unternehmen mit mehr als 45 Mitarbeitern relevant ist^{3,5,8}.

Gestaltung und Kommunikation:

Das Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) definiert Teilzeit als jede Arbeitszeit, die kürzer ist als die eines vergleichbaren Vollzeitbeschäftigten^{3,5,9}. Es gibt keine feste Obergrenze für die Wochenstunden in Teilzeit⁹.

Anträge auf Arbeitszeitreduzierung sollten schriftlich erfolgen und den gewünschten Umfang sowie die Verteilung der Arbeitszeit enthalten. Arbeitgeber müssen diese Anträge prüfen und rechtzeitig schriftlich ablehnen, falls betriebliche Gründe dagegensprechen^{4,7,10}. Bei Nichtablehnung gilt der vom Arbeitnehmer vorgeschlagene Umfang⁷.

Die Arbeitszeitregelungen für Teilzeitkräfte müssen klar dokumentiert und den Mitarbeitenden spätestens am ersten Arbeitstag vorliegen⁸.

Bei der Ausschreibung von Arbeitsplätzen sollte geprüft werden, ob diese auch für Teilzeitkräfte geeignet sind und explizit als solche ausgeschrieben werden^{1,2,7}. Teilzeitinteressierte Mitarbeiter sollten über offene Teilzeitstellen informiert werden³.

Gleichbehandlung und Vermeidung von Diskriminierung:

Teilzeitbeschäftigte haben grundsätzlich dieselben Rechte wie Vollzeitbeschäftigte^{3,9}. Eine Ungleichbehandlung

ist nur aus sachlichen Gründen zulässig⁷.

Dies betrifft beispielsweise den Urlaubsanspruch, der proportional zur Arbeitszeit berechnet wird⁹. Auch Lohnfortzahlung bei Krankheit und Feiertagen muss anteilig gewährt werden³.

Teilzeitkräfte dürfen nicht von Weiterbildungsmaßnahmen, Beförderungen oder anderen beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten ausgeschlossen werden^{5,6,11}. Jegliche Benachteiligung von Teilzeitbeschäftigten ist nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) verboten⁸.

Entgelt oder andere geldwerte Leistungen müssen mindestens im Verhältnis der Arbeitszeit zur Arbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten gewährt werden⁷.

Flexibilität und Arbeitszeitmodelle:

Teilzeitmodelle können vielfältig gestaltet werden, von der Reduzierung der täglichen Arbeitszeit bis hin zu flexiblen Modellen mit variabler Lage und Verteilung der Arbeitszeit^{9,12,13}.

Arbeit auf Abruf ist eine Form der Teilzeitbeschäftigung, erfordert jedoch eine vertragliche Vereinbarung über eine Mindestdauer der täglichen und wöchentlichen Arbeitszeit³.

Auch Führungspositionen können in Teilzeit besetzt werden. Dies erfordert eine klare Kommunikation bezüglich der Abwesenheiten, Ansprechpersonen und eine gute Organisation der Arbeitsverteilung^{1,14}.

Organisatorische Aspekte:

Bei der Gestaltung von Teilzeitarbeit ist eine sorgfältige Planung der Arbeitsorganisation wichtig, um eine Überlastung anderer Mitarbeiter zu vermeiden¹.

Betriebsräte haben ein Mitbestimmungsrecht bei der Gestaltung von Arbeitszeitregelungen¹⁵.

Die Einhaltung von Ruhezeiten (mindestens elf Stunden ununterbrochen nach täglicher Arbeitszeit) ist zu gewährleisten¹⁵.

Arbeitgeber sind verpflichtet, die Arbeitszeit von Mitarbeitern, die über acht Stunden hinausgeht, aufzuzeichnen und die Nachweise mindestens zwei Jahre aufzubewahren¹⁵.

Quellen:

FN 1: https://www.perspektiven-schaffen.de/kmu-check/pdfs/KMU-Gleichstellungsscheck_Infoblatt_2.3_Fuehren_in_Teilzeit.pdf

FN 2: <https://www.rechtsanwalt.com/ratgeber/teilzeit/>

FN 3: <https://www.lexware.de/wissen/mitarbeiter-gehalt/teilzeitarbeit-worauf-muss-ich-als-arbeitgeber-achten/>

FN 4: https://www.haufe.de/personal/arbeitsrecht/wann-arbeitgeber-den-anspruch-auf-teilzeit-gewaehren-muessen_76_409898.html

FN 5: <https://www.dgb.de/service/ratgeber/teilzeit/>

FN 6: <https://www.acquisa.de/magazin/recht-auf-teilzeit>

FN 7: <https://www.arbeitsrechte.de/teilzeitjob/>

FN 8: <https://www.tk.de/firmenkunden/service/fachthemen/newsletter-bestellen/teilzeitarbeit-voraussetzungen-anspruch-dokumentation-2136936>

FN 9: <https://www.shiftbase.com/de/lexikon/teilzeitbeschaeftigung>

FN 10: <https://www.arbeitszeit-klug-gestalten.de/alles-zu-arbeitszeitgestaltung/arbeitszeitrecht/teilzeitarbeit>

FN 11: https://www.hensche.de/Rechtsanwalt_Arbeitsrecht_Handbuch_Teilzeitbeschaeftigung.html

FN 12: <https://www.stepstone.de/e-recruiting/hr-wissen/arbeitsmarkt/teilzeit-vorteile-nachteile-arbeitgeber/>

FN 13: <https://www.bmbfsfj.bund.de/resource/blob/94992/0215f95494e0a59db0dbdbe890802b85/prm-24437-sr-band-176-data.pdf>

FN 14: https://www.vdv-akademie.de/fileadmin/PDF/Projekte/MIGEMA/MIGEMA_Leitfaden_FITZ-Fuehren_in_Teilzeit.pdf

FN 15: https://www.aknw.de/fileadmin/user_upload/AKNW-Broschueren/Leitfaden-Arbeitszeitmodelle-2021.pdf

Telearbeit

Telearbeit, oft auch als Homeoffice oder mobiles Arbeiten bezeichnet, beschreibt die Ausübung einer beruflichen Tätigkeit außerhalb der regulären Betriebsstätte des Arbeitgebers, typischerweise von zu Hause aus, unter Nutzung von Informations- und Kommunikationstechnologie.^{1,2,3} gibt es derzeit kein gesetzlich verankertes Recht auf Telearbeit oder Homeoffice. Ob und in welchem Umfang Telearbeit im Unternehmen praktiziert wird, liegt grundsätzlich im Ermessen des Arbeitgebers.^{1,5}

Begriff und Abgrenzung

Telearbeit wird nicht einheitlich definiert, wird aber generell als das Erbringen der Arbeitsleistung außerhalb der physischen Betriebsstätte des Arbeitgebers verstanden.^{2,6}

Telearbeit im engeren Sinne: Hierbei handelt es sich um feste Bildschirmarbeitsplätze im Privatbereich des Beschäftigten, die vom Arbeitgeber eingerichtet werden und für die Kosten und Ausstattung vom Arbeitgeber getragen werden.^{3,6,7} Diese Form wird auch als "häusliche Telearbeit" bezeichnet, wenn die Arbeit ausschließlich von zu Hause aus erbracht wird.⁸

Homeoffice: Dieser Begriff wird umgangssprachlich verwendet und meint generell die Ausübung der beruflichen Tätigkeit von zu Hause aus, oft unter Nutzung der eigenen technischen Ausstattung.³

Mobiles Arbeiten: Dies umfasst die Erbringung der Arbeitsleistung ortsunabhängig und unter Nutzung von Informationstechnologie, sowohl von zu Hause als auch von unterwegs (z. B. in Cafés, Coworking-Spaces oder auf Reisen).^{2,3}

Das Homeoffice kann als Oberbegriff für Telearbeit und andere Formen des mobilen Arbeitens verstanden werden.⁹ Mobiles Arbeiten kann somit Aspekte von Telearbeit und Homeoffice beinhalten.³

Anspruch auf Telearbeit

Ein gesetzlicher Anspruch auf Telearbeit besteht nicht.^{1,4,5} Dennoch gibt es Ausnahmen:

- Im öffentlichen Dienst können Beschäftigte mit Familien- oder Pflegeaufgaben unter bestimmten Voraussetzungen einen Anspruch auf mobiles Arbeiten haben.⁵
- In Tarifverträgen, Betriebsvereinbarungen oder individuellen Arbeitsverträgen können Vereinbarungen zur Telearbeit getroffen werden, die einen Anspruch begründen.⁴

Anordnung und Beendigung

Arbeitgeber sind nicht berechtigt, Telearbeit einseitig anzuordnen, es sei denn, es ist vertraglich geregelt oder es liegt ein absoluter Notfall vor, bei dem unverhältnismäßiger Schaden droht.⁴ Die Beendigung der Tätigkeit im Homeoffice richtet sich nach den jeweiligen vertraglichen Vereinbarungen.

Regelungsgegenstände einer Vereinbarung

Eine Vereinbarung über Telearbeit sollte mindestens folgende Punkte regeln:

Arbeitsort: Konkrete Festlegung des Ortes, an dem die Arbeit erbracht wird.⁴

Art der Tätigkeit: Beschreibung der Aufgaben, die im Rahmen der Telearbeit erledigt werden sollen.

Arbeitszeit: Festlegung der Arbeitszeiten, Pausenzeiten und der Erfassung der Arbeitszeit. Grundsätzlich gelten die Regelungen des Arbeitszeitgesetzes (ArbZG) auch im Homeoffice.^{1,6,10} Eine Selbstbestimmung der Arbeitszeit ist nicht automatisch gegeben und muss gegebenenfalls gesondert vereinbart werden.⁸

Arbeitsmittel und Ausstattung: Klärung, wer für die Bereitstellung der notwendigen Arbeitsmittel (Hardware, Software, Büromöbel) zuständig ist und wer die Kosten trägt.^{3,6,7}

Datenschutz: Regelungen zur sicheren Verarbeitung personenbezogener Daten.^{3,4,11,12}

Arbeitsschutz: Maßnahmen zur Gewährleistung der Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten am Telearbeitsplatz.⁴

Versicherungsschutz: Klärung der versicherungsrechtlichen Aspekte, insbesondere im Hinblick auf die

gesetzliche Unfallversicherung.^{4,10}

Geltungsdauer: Festlegung, für welchen Zeitraum die Telearbeitsvereinbarung gilt.⁹

Arbeitsrechtliche Aspekte

Arbeitszeitgesetz (ArbZG): Die Regelungen des ArbZG, insbesondere zur Höchstarbeitszeit, Ruhepausen und Ruhezeit, gelten auch für die Telearbeit.^{1,6,10} Arbeitgeber haben die Pflicht, darauf hinzuwirken, dass diese Vorschriften eingehalten werden.¹⁰ Die Kontrolle der Arbeitszeit kann im Homeoffice erschwert sein.¹³

Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG): Arbeitgeber sind verpflichtet, eine Gefährdungsbeurteilung durchzuführen und die notwendigen Maßnahmen des Arbeitsschutzes zu ergreifen, um die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten zu gewährleisten.^{4,6} Dies schließt auch den Telearbeitsplatz im Privatbereich ein.⁶

Datenschutz: Bei der Telearbeit müssen die Vorschriften der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) und des Bundesdatenschutzgesetzes (BDSG) beachtet werden.^{3,4,11,12} Arbeitgeber sind für die Einhaltung der datenschutzrechtlichen Bestimmungen verantwortlich.³ Der Zugang zur Wohnung des Arbeitnehmers zur Kontrolle ist ohne dessen Einwilligung nur eingeschränkt möglich.¹¹ Besondere Vorsicht ist bei der Nutzung öffentlicher WLAN-Netzwerke und bei der Verarbeitung sensibler Daten geboten.¹¹

Versicherungsschutz: Gesetzliche Unfallversicherungsschutz besteht in der Regel auch für Tätigkeiten im Homeoffice.^{7,10} Dies gilt auch für Wegeunfälle, die im Zusammenhang mit der Tätigkeit im Homeoffice stehen.⁷

Auslandstätigkeit: Bei Telearbeit im Ausland ist zu prüfen, ob der gewöhnliche Arbeitsort weiterhin liegt und der Schwerpunkt des Arbeitsverhältnisses hierdurch nicht berührt wird.⁴

Technische Störungen

Bei unverschuldeten technischen Ausfällen (z. B. Internetausfall) gilt die Arbeitszeit in der Regel als erbracht.¹⁰ Der Arbeitnehmer sollte den Ausfall jedoch umgehend melden und die Dauer dokumentieren.¹⁰ Bei Verschulden des Arbeitnehmers kann es zu Abzügen kommen.¹⁰

Ein funktionstüchtiger Internetanschluss kann vom Arbeitgeber verlangt werden, wenn der Arbeitnehmer dauerhaft im Homeoffice tätig ist.¹⁰

Quellen:

FN 1: <https://www.haufe.de/thema/homeoffice/>

FN 2: <https://www.allrecht.de/alles-was-recht-ist/remote-work-das-gilt-am-telearbeitsplatz/>

FN 3: https://datenschutz.hessen.de/sites/datenschutz.hessen.de/files/2024-01/handreichung_zum_mobilen_arbeiten_231221.pdf

FN 4: <https://www.ihk.de/schleswig-holstein/recht/arbeitsrecht/arbeitsrechtliche-grundlagen-des-homeoffice-6204638>

FN 5: <https://www.e-recht24.de/arbeitsrecht/12409-recht-auf-homeoffice.html>

FN 6: <https://www.bundestag.de/resource/blob/516470/3a2134679f90bd45dc12dbef26049977/wd-6-149-16-pdf-data.pdf>

FN 7: <https://www.betriebsrat.de/betriebsratslexikon/br/telearbeit-home-office>

FN 8: <https://cms.law.de/deu/publication/faq-homeoffice-telearbeit-und-mobiles-arbeiten>

FN 9: <https://www.lfd.niedersachsen.de/startseite/themen/wirtschaft/hilfestellung-zum-datenschutz-im-homeoffice-191192.html>

FN 10: <https://www.arag.de/rechtsschutzversicherung/arbeitsrechtsschutz/home-office/>

FN 11: <https://www.baum-reiter.de/it-recht/datenschutz-und-datensicherheit/homeoffice>

FN 12: <https://datenschutzprofi24.de/datenschutz-im-unternehmen/datenschutz-und-mobiles-arbeiten/>

FN 13: <https://forum.dguv.de/ausgabe-8-2020/rechtliche-grundlagen-zum-homeoffice-und-der-telearbeit/>

Fazit/Praxistipps für Arbeitgeber zur Telearbeit

Klare Vereinbarungen treffen: Da es in und Österreich keinen gesetzlichen Anspruch auf Telearbeit gibt, ist es essenziell, schriftliche Vereinbarungen mit den Mitarbeitenden abzuschließen. Diese sollten Details wie die wöchentliche Arbeitszeit, den genauen Arbeitsort, die Dauer der Einrichtung und die Bedingungen für die Beendigung der Telearbeit regeln. Eine Zusatzvereinbarung zum Arbeitsvertrag ist hierfür empfehlenswert^{1,2,3}.

Datenschutz sicherstellen: Arbeitgeber müssen sicherstellen, dass sensible Unternehmensdaten auch im Homeoffice geschützt sind. Dies kann durch Verschlüsselung von Geräten und die klare Trennung von beruflichen und privaten Daten geschehen. Eine entsprechende Datenschutzklausel in der Vereinbarung ist unerlässlich^{4,5,6}.

Arbeitsschutz gewährleisten: Die Vorschriften des Arbeitsschutzgesetzes gelten auch für Telearbeitsplätze.

Arbeitgeber müssen sicherstellen, dass der Arbeitsplatz ergonomisch gestaltet ist und den gesetzlichen Bestimmungen entspricht. Dazu gehört auch eine Gefährdungsbeurteilung des häuslichen Arbeitsplatzes, beispielsweise mittels eines Fragebogens oder einer Wohnungsbegehung. Bei Bedarf kann ein Zutrittsrecht für den Arbeitgeber zur Überprüfung des Arbeitsplatzes vereinbart werden^{4,7,8}.

Technische Ausstattung und Kosten: Grundsätzlich ist der Arbeitgeber für die Bereitstellung der notwendigen Arbeitsmittel und die Übernahme der damit verbundenen Kosten verantwortlich^{2,3}. Dies schließt Computer, Drucker und gegebenenfalls auch ergonomische Möbel ein⁴. Sollte der Arbeitnehmer eigene Mittel einbringen, kann er einen Anspruch auf Aufwendungsersatz haben².

Arbeitszeit und Erreichbarkeit: Die Regelungen des Arbeitszeitgesetzes gelten auch für Telearbeitende. Arbeitgeber müssen eine Möglichkeit zur Arbeitszeiterfassung bereitstellen, um die Einhaltung der Arbeitszeit, Pausenzeiten und Ruhezeiten zu überprüfen^{8,9}. Die Erreichbarkeit sollte klar kommuniziert werden, wobei ständige Erreichbarkeit nicht zwingend erforderlich ist³.

Führung und Kommunikation anpassen: Führungskräfte sollten darauf achten, Mikromanagement zu vermeiden und stattdessen klare Ziele und Fristen zu setzen, um den Mitarbeitenden Autonomie zu ermöglichen. Eine transparente und regelmäßige Kommunikation ist entscheidend für das Gelingen der Telearbeit. Die Erweiterung der Präsenzkultur um eine virtuelle Komponente ist ebenfalls wichtig^{7,10}.

Regeln für mobile Arbeit definieren: Wenn Mitarbeiter auch an wechselnden Orten arbeiten dürfen (mobiles Arbeiten), sind die Bestimmungen der Arbeitsstättenverordnung oft nicht anwendbar. Hier sind klare Regelungen zur technischen Ausstattung, Datensicherheit und Erreichbarkeit zu treffen. Es muss sichergestellt werden, dass die Mitarbeiter mit den verwendeten Anwendungen vertraut sind und der Zugriff auf Daten reibungslos funktioniert^{6,11}.

Betriebsvereinbarungen prüfen: Bei bestehenden Betriebsräten müssen deren Mitbestimmungsrechte im Rahmen von Telearbeit berücksichtigt werden^{1,2,12}. Die Regelungen der Telearbeit sind oft Teil von Betriebsvereinbarungen.

Hybride Arbeitsmodelle berücksichtigen: Unternehmen, die hybride Arbeitsmodelle einführen, können Büroflächen einsparen. Hierbei ist es wichtig, die rechtlichen Rahmenbedingungen ebenso zu beachten wie bei der reinen Telearbeit oder der Arbeit vor Ort im Betrieb⁵.

Informationsbereitstellung: Eine interne "Home Office Satzung" oder Charta kann den Rahmen und klare Regeln für die Heimarbeit schaffen. Dies entlastet die Mitarbeitenden und stellt sicher, dass alle denselben Informationsstand haben. Solche Regelungen können beispielsweise die erlaubten Arbeitstage, mögliche Arbeitsorte, Zeitfenster für Erreichbarkeit und Kommunikationsregeln definieren¹⁰.

Quellen:

FN 1: <https://www.juraforum.de/lexikon/telearbeitsplatz>

FN 2: <https://mittlerer-niederrhein.ihk.de/themen/recht-steuern/recht-von-a-bis-z/homeoffice-und-telearbeit>

FN 3: <https://www.stepstone.at/Karriere-Bewerbungstipps/home-office/>

FN 4: <https://www.telefonkonferenz.de/blog/funf-tipps-fur-arbeitgeber-zum-umgang-mit-telearbeit/>

FN 5: <https://www.ihk.de/kassel-marburg/beratung-service/recht/arbeitsrecht/homeoffice-und-mobiles-arbeiten-4875916>

FN 6: <https://www.lexware.de/wissen/mitarbeiter-gehalt/homeoffice/>

FN 7: <https://www.arbeitsinspektion.gv.at/homeoffice>

FN 8: <https://www.e-recht24.de/arbeitsrecht/12409-recht-auf-homeoffice.html>

FN 9: <https://www.arag.de/rechtsschutzversicherung/arbeitsrechtsschutz/home-office/>

FN 10: <https://www.appvizer.de/magazin/personalmanagement/wohlbefinden-arbeitsplatz/tipps-fuer-home-office>

FN 11: <https://www.anwalt.de/rechtstipps/mobile-arbeit-home-office-und-telearbeit-was-muss-der-arbeitgeber-beachten-208937.html>

FN 12: <https://www.betriebsrat.de/betriebsratslexikon/br/telearbeit-home-office>

Tendenzbetrieb

Ein Tendenzbetrieb ist eine Arbeitsorganisation, die sich durch die Verfolgung spezifischer ideologischer, politischer, religiöser, wissenschaftlicher oder künstlerischer Ziele auszeichnet^{1,2}. Das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) sieht für diese Betriebe besondere Regelungen vor, um ihre Grundausrichtung und Meinungsfreiheit zu schützen^{3,4}. Dies führt dazu, dass das BetrVG in Tendenzbetrieben nur eingeschränkt oder gar nicht angewendet wird, insbesondere in Angelegenheiten, die die spezifische Ausrichtung des Betriebs betreffen^{2,5}.

Gesetzliche Grundlage

Die Regelungen für Tendenzbetriebe finden sich primär im Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG), insbesondere in § 118 BetrVG^{1,6}. Dieses Gesetz legt fest, welche Arten von Betrieben als Tendenzbetriebe gelten und welche Einschränkungen für die Anwendung des BetrVG gelten^{6,7}.

Merkmale eines Tendenzbetriebs

Ein Betrieb wird als Tendenzbetrieb eingestuft, wenn er **unmittelbar und überwiegend** folgende Zwecke verfolgt^{6,8,9}:

Politische Zwecke: Dies umfasst politische Parteien, deren Verwaltungsapparate sowie Organisationen, die politischen Zielen dienen¹⁰.

Koalitionspolitische Zwecke: Hierzu zählen beispielsweise Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände¹⁰.

Konfessionelle Zwecke: Betriebe, die religiösen Bestimmungen folgen, wie z. B. kirchennahe Organisationen oder Jugendgruppen¹⁰.

Karitative Zwecke: Organisationen, die sich um wohltätige Zwecke kümmern, wie Wohlfahrtsverbände oder Hilfswerke¹⁰.

Erzieherische Zwecke: Einrichtungen, die auf Bildung und Erziehung ausgerichtet sind.

Wissenschaftliche Zwecke: Institutionen, die Forschung und Wissensvermittlung betreiben.

Künstlerische Zwecke: Betriebe im Kulturbereich wie Theater, Orchester oder Filmproduktionen¹⁰.

Zwecke der Berichterstattung oder Meinungsäußerung: Medienunternehmen wie Zeitungsverlage, Rundfunkanstalten oder Online-Nachrichtenportale, sofern Artikel 5 Absatz 1 Satz 2 des Grundgesetzes auf sie Anwendung findet^{6,10}.

Es ist entscheidend, dass die genannte Tendenz der **dominante und primäre Zweck** des Betriebs ist und nicht nur eine nebensächliche Tätigkeit darstellt^{9,10}. Rein wirtschaftlich orientierte Unternehmen, die lediglich nebenbei tendenzielle Aktivitäten ausüben, fallen in der Regel nicht unter diese Regelung⁹. Die Abgrenzung kann im Einzelfall schwierig sein und bedarf oft einer gerichtlichen Klärung^{9,11}.

Einschränkungen der Anwendbarkeit des BetrVG

Die besondere Natur von Tendenzbetrieben führt zu Einschränkungen bei der Anwendung des Betriebsverfassungsgesetzes^{4,5}:

Keine Anwendung bestimmter Vorschriften: Das Betriebsverfassungsgesetz findet keine Anwendung, soweit die Eigenart des Unternehmens oder Betriebs dem entgegensteht^{5,6}. Dies bedeutet, dass Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats in Bereichen, die die ideologische oder politische Ausrichtung betreffen, eingeschränkt oder gänzlich ausgeschlossen sein können^{4,5}.

Wirtschaftsausschuss: Die Vorschriften zur Bildung eines Wirtschaftsausschusses (§§ 106-110 BetrVG) finden in Tendenzbetrieben keine Anwendung^{6,9,11}.

Interessenausgleich und Sozialplan: Die Regelungen zu Interessenausgleich und Sozialplan (§§ 111-113 BetrVG) sind nur eingeschränkt anwendbar. Sie gelten insoweit, als sie den Ausgleich oder die Milderung wirtschaftlicher Nachteile für die Arbeitnehmer infolge von Betriebsänderungen betreffen^{6,11}. Dennoch müssen Arbeitgeber Arbeitnehmervertreter über geplante Betriebsänderungen informieren und können weiterhin einen Interessenausgleich und Sozialplan verhandeln^{3,9}.

Personelle Einzelmaßnahmen: Bei Einstellungen, Versetzungen, Ein- und Umgruppierungen sowie Kündigungen sind die Beteiligungsrechte des Betriebsrats eingeschränkt oder entfallen, wenn die Maßnahme die Tendenz des

Unternehmens direkt betrifft. Dies gilt insbesondere, wenn die Maßnahme einen sogenannten ****Tendenzträger**** betrifft^{4,5}. Ein Tendenzträger ist ein Arbeitnehmer, dessen Tätigkeit die spezifische Ausrichtung des Unternehmens maßgeblich beeinflusst oder verkörpert^{1,4}.

Sonderfall: Religionsgemeinschaften

Für Religionsgemeinschaften und deren karitative oder erzieherische Einrichtungen gilt das Betriebsverfassungsgesetz insgesamt nicht, unabhängig von ihrer Rechtsform^{6,8,10,11}. Dies stellt eine weitergehende Ausnahme dar als bei anderen Tendenzbetrieben, bei denen das BetrVG nur eingeschränkt gilt. Hier können grundsätzlich keine Betriebsräte gewählt werden, es sei denn, die Religionsgemeinschaft übt keinen Einfluss auf den Betrieb aus¹¹.

Abgrenzung und Feststellung

Die genaue Abgrenzung, ob ein Unternehmen als Tendenzbetrieb gilt, ist oft komplex und für Laien schwer zu beurteilen^{9,11}. Im Zweifel sollte eine Klärung durch die Arbeitsgerichte erfolgen^{9,11}. Die Beweislast für die Einstufung als Tendenzbetrieb liegt beim Arbeitgeber, der nachweisen muss, dass die spezifische Tendenz unmittelbar und überwiegend verfolgt wird¹.

Grund für den Tendenzschutz

Der Zweck des Tendenzschutzes ist es, die Freiheit von Unternehmen, ihre ideellen und politischen Ziele unbeeinträchtigt zu verfolgen, zu gewährleisten^{3,4}. Dies schützt die Meinungs- und Pressefreiheit, die Freiheit der Kunst und Wissenschaft sowie die Religionsfreiheit³. Die Einschränkungen der Mitbestimmungsrechte sollen verhindern, dass betriebsverfassungsrechtliche Einflüsse die grundlegende Ausrichtung und Zielsetzung dieser Betriebe gefährden⁴.

Quellen:

FN 1: <https://kanzlei-herfurtner.de/tendenzbetrieb/>

FN 2: <https://karrierebibel.de/tendenzbetrieb/>

FN 3: <https://www.betriebsrat.de/betriebsratslexikon/br/tendenzbetrieb>

FN 4: <https://kliemt.blog/2024/11/07/tendenzschutz-und-seine-auswirkungen-im-arbeitsrecht/>

FN 5: <https://www.ra-poepfel.de/arbeitsrecht-lexikon/tendenzbetrieb/>

FN 6: https://www.gesetze-im-internet.de/betrvg/_118.html

FN 7: <https://ris.bka.gv.at/NormDokument.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10008329&FassungVom=2025-01-02&Artikel=&Paragraf=118&Anlage=&Uebergangsrecht=>

FN 8: <https://www.juraforum.de/gesetze/betrvg/118-geltung-fuer-tendenzbetriebe-und-religionsgemeinschaften>

FN 9: http://www.bzo-wissen.de/wDefault/wissensdatenbank/1_BetrVG/1_InhaltBetrVG/BetrVG-118/Religionsgemeinschaft/

FN 10: https://www.tk-lex.tk.de/web/guest/externalcontent?_leongshared_serviceld=2006&_leongshared_externalcontentid=HI522299

FN 11: https://www.bzo-wissen.de/wDefault/wissensdatenbank/1_BetrVG/1_InhaltBetrVG/BetrVG-118/index.php

Fazit/Praxistipps für Arbeitgeber

Der Begriff "Tendenzbetrieb" Im Arbeitsrecht bezieht sich auf Unternehmen, deren Hauptzweck nicht die Gewinnerzielung ist, sondern die Verfolgung einer bestimmten politischen, weltanschaulichen, religiösen, wissenschaftlichen oder künstlerischen Ausrichtung^{1,2,3}. Solche Betriebe genießen besondere Schutzrechte, um ihre Unabhängigkeit und Meinungsfreiheit zu wahren¹. Dies führt zu Einschränkungen bei den Mitbestimmungsrechten des Betriebsrats und kann auch den Kündigungsschutz beeinflussen^{1,4}.

Klarheit über den eigenen Status

Identifizieren Sie den Status als Tendenzbetrieb: Stellen Sie sicher, dass Ihr Unternehmen die Kriterien eines Tendenzbetriebs erfüllt. Dies ist insbesondere dann wichtig, wenn Sie von den besonderen Schutzrechten Gebrauch machen möchten¹. Eine klare Abgrenzung ist nötig, da nicht jedes Unternehmen, das ideelle Ziele verfolgt, automatisch ein Tendenzbetrieb ist².

Dokumentieren Sie die Tendenz: Halten Sie die spezifische Ausrichtung Ihres Unternehmens schriftlich fest und erläutern Sie, wie diese im Betriebsalltag gelebt wird^{1,3}. Dies kann bei Auseinandersetzungen mit dem Betriebsrat oder bei arbeitsrechtlichen Streitigkeiten hilfreich sein.

Gestaltung von Arbeitsverträgen

Inkludieren Sie tendenzspezifische Klauseln: Arbeitsverträge können Klauseln enthalten, die die Verpflichtung des Arbeitnehmers zur Einhaltung der Unternehmensphilosophie oder -tendenz festlegen¹. Achten Sie darauf, dass diese Klauseln angemessen und verhältnismäßig sind.

Definition von "Tendenzträgern": Definieren Sie klar, welche Mitarbeiter als "Tendenzträger" gelten, also jene, die maßgeblichen Einfluss auf die Verwirklichung der Unternehmensziele haben^{2,5}. Dies ist relevant für bestimmte arbeitsrechtliche und mitbestimmungsrechtliche Fragestellungen.

Umgang mit dem Betriebsrat

Informieren Sie sich über Einschränkungen der Mitbestimmung: In Tendenzbetrieben sind die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats oft eingeschränkt, insbesondere wenn es um tendenzbezogene Entscheidungen geht^{1,4,6,7}. Beachten Sie jedoch, dass bestimmte Bereiche, wie z. B. Eingruppierungen und Umgruppierungen, oft weiterhin mitbestimmungspflichtig sind.

Trennung von tendenzbezogenen und -neutralen Angelegenheiten: Achten Sie darauf, zwischen Angelegenheiten, die die Tendenz Ihres Unternehmens direkt betreffen, und solchen, die als tendenzneutral gelten (z. B. Arbeitszeitgestaltung in manchen Fällen, Umweltschutz). Die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats sind bei tendenzbezogenen Angelegenheiten stärker eingeschränkt^{1,8}.

Kein Wirtschaftsausschuss: In Tendenzbetrieben ist die Bildung eines Wirtschaftsausschusses in der Regel nicht vorgesehen^{2,7}.

Kündigungsschutz

Nutzen Sie den eingeschränkten Kündigungsschutz: Bei Mitarbeitern, die als Tendenzträger gelten, kann eine Kündigung erleichtert sein, wenn ihr Verhalten oder ihre Äußerungen der Unternehmensgrundaussrichtung widersprechen^{1,4,9}. Dies gilt sowohl für betriebliches als auch für außerdienstliches Verhalten⁹.

Außerordentliche Kündigung von Betriebsratsmitgliedern: Bei außerordentlichen, tendenzbezogenen Kündigungen von Betriebsratsmitgliedern ist die Zustimmung des Betriebsrats nicht erforderlich; eine Anhörung genügt⁵.

Dokumentieren Sie Kündigungsgründe sorgfältig: Auch wenn der Kündigungsschutz eingeschränkt ist, ist eine sorgfältige Begründung und Dokumentation essenziell^{1,9}.

Beweispflicht und Verhältnismäßigkeit

Nachweis der Tendenz: Im Streitfall müssen Sie beweisen können, dass Ihr Unternehmen tatsächlich die Kriterien eines Tendenzbetriebs erfüllt und die Gefahr einer Beeinträchtigung der Tendenz besteht¹.

Vermeiden Sie übermäßige Einschränkungen: Setzen Sie den erweiterten Spielraum eines Tendenzbetriebs nicht exzessiv ein, da dies das Arbeitsklima und die Mitarbeiterbeziehung belasten kann¹.

Beispiele für Tendenzbetriebe umfassen politische Parteien, Zeitungsverlage, kirchliche Organisationen, Gewerkschaften, Arbeitgeberverbände, Theater und Forschungseinrichtungen^{1,2,3}.

Quellen:

FN 1: <https://kanzlei-herfurtner.de/tendenzbetrieb/>

FN 2: <https://de.wikipedia.org/wiki/Tendenzbetrieb>

FN 3: <https://karrierebibel.de/tendenzbetrieb/>

FN 4: <https://kliemt.blog/2024/11/07/tendenzschutz-und-seine-auswirkungen-im-arbeitsrecht/>

FN 5: <https://www.betriebsrat.de/betriebsratslexikon/br/tendenzbetrieb>

FN 6: https://www.tk-lex.tk.de/web/guest/externalcontent?_leongshared_serviceId=2006&_leongshared_externalcontentId=HI522299

FN 7: <https://www.ra-poeppel.de/arbeitsrecht-lexikon/tendenzbetrieb/>

FN 8: <https://www.hensche.de/mitbestimmung-des-betriebsrats-im-tendenzbetrieb-arbg-bonn-beschluss-vom-05.01.2023-3-bv-96-22-16.03.2023.html>

FN 9: <https://www.anwalt24.de/lexikon/tendenzbetrieb>

Transfergesellschaft

Eine Transfergesellschaft ist eine rechtliche Einheit, die von einem Arbeitgeber – oft in Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat – gegründet wird, um Arbeitnehmern, deren Arbeitsplätze im Zuge von Restrukturierungen, Betriebsaufgaben oder Entlassungen wegfallen, einen sozialverträglichen Übergang in eine neue Beschäftigung zu ermöglichen^{1,2}. Sie dient als Alternative zu betriebsbedingten Kündigungen und soll die Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt durch gezielte Maßnahmen unterstützen^{2,3,4}.

Grundlagen und Zweck Die Gründung einer Transfergesellschaft erfolgt typischerweise, wenn ein Unternehmen Stellen abbauen muss und Kündigungen nicht mehr vermeidbar sind^{3,5}. Ziel ist es, die wirtschaftlichen und sozialen Nachteile für die betroffenen Arbeitnehmer zu minimieren^{4,6}. Dies geschieht, indem die Arbeitnehmer einen befristeten Arbeitsvertrag mit der Transfergesellschaft abschließen^{3,5}. Während dieser Zeit müssen sie in der Regel keine konkrete Arbeitsleistung für das ursprüngliche Unternehmen erbringen⁷. Stattdessen liegt der Fokus auf Qualifizierungs-, Weiterbildungs- und Bewerbungsunterstützungsmaßnahmen, die auf die Vermittlung in eine neue Anstellung ausgerichtet sind^{2,3,4,8}. Die Bundesagentur für Arbeit fördert diese Instrumente finanziell^{2,5}.

Der dreiseitige Vertrag Der Wechsel in eine Transfergesellschaft wird üblicherweise durch einen sogenannten dreiseitigen Vertrag geregelt^{4,6,8,9,10}. Dieser Vertrag wird zwischen dem abgebenden Arbeitgeber, dem Arbeitnehmer und der Transfergesellschaft geschlossen^{4,6,8,9,10}. Durch diesen Vertrag wird das bestehende Arbeitsverhältnis mit dem ursprünglichen Arbeitgeber beendet – meist durch einen Aufhebungsvertrag – und gleichzeitig ein neues, befristetes Arbeitsverhältnis mit der Transfergesellschaft begründet^{4,6,8,10}. Die genauen Inhalte und Verpflichtungen, wie die Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen oder die aktive Stellensuche, werden in diesem Vertrag festgehalten⁴. Einmal geschlossen, ist dieser Vertrag in der Regel nicht mehr gerichtlich anfechtbar, im Gegensatz zu einer Kündigung^{4,8}.

Finanzielle Aspekte Während der Anstellung in der Transfergesellschaft erhalten die Arbeitnehmer Transferkurzarbeitergeld (Transfer-KuG), das in der Regel einen Teil des vorherigen Nettogehalts abdeckt^{1,8,10}. Dieses Transfer-KuG kann durch den bisherigen Arbeitgeber auf bis zu 80 Prozent des letzten Nettolohns aufgestockt werden, um den Wechsel attraktiver zu gestalten^{4,10}. Die Sozialversicherungsbeiträge werden während dieser Zeit von der Transfergesellschaft abgeführt⁴. Eine Abfindung kann zusätzlich zur Beschäftigung in der Transfergesellschaft vereinbart werden, oft im Rahmen eines Sozialplans^{8,9}. Es kann jedoch vorkommen, dass Arbeitnehmer, die den Wechsel ablehnen, eine höhere Abfindung erhalten⁸.

Dauer der Anstellung und Ausgestaltung Die Anstellung in einer Transfergesellschaft ist befristet und orientiert sich häufig an der gesetzlichen oder vertraglich vereinbarten Kündigungsfrist des ursprünglichen Arbeitsverhältnisses, wobei sie in der Regel mindestens einen Monat darüber hinausgeht^{1,3,10}. Die maximale Dauer der Beschäftigung in der Transfergesellschaft beträgt üblicherweise zwölf Monate, da die Förderung durch die Bundesagentur für Arbeit für das Transfer-KuG meist auf diesen Zeitraum begrenzt ist^{6,8,9}. Findet der Arbeitnehmer innerhalb dieser Zeit eine neue Stelle, kann er den Vertrag mit der Transfergesellschaft vorzeitig kündigen⁴. Während der Beschäftigung in der Transfergesellschaft behalten Arbeitnehmer Ansprüche auf Gehalt, bezahlten Urlaub und Lohnfortzahlung im Krankheitsfall¹. Die tatsächliche Arbeitszeit richtet sich dabei nach den Erfordernissen der Beratungs-, Vermittlungs- und Qualifizierungsaktivitäten⁷.

Freiwilligkeit des Wechsels Der Wechsel in eine Transfergesellschaft ist für den Arbeitnehmer freiwillig^{3,4,5,9}. Lehnen Arbeitnehmer einen solchen Wechsel ab, kann der Arbeitgeber eine betriebsbedingte Kündigung aussprechen^{3,4,9}. Die Entscheidung für oder gegen die Transfergesellschaft sollte sorgfältig abgewogen werden, gegebenenfalls unter Hinzuziehung eines Fachanwalts für Arbeitsrecht^{3,9}.

Gesetzliche Regelungen Obwohl es keine eigenständige, abschließende gesetzliche Regelung speziell für Transfergesellschaften gibt, sind die rechtlichen Grundlagen durch verschiedene Gesetze und Verordnungen tangiert. Wichtige Bezüge ergeben sich aus:

- Dem Sozialgesetzbuch III (SGB III), insbesondere § 216b SGB III bezüglich des Transferkurzarbeitergeldes (Transfer-KuG), welches die Bezugsdauer auf längstens zwölf Monate begrenzt^{6,7}.
- Dem Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG), insbesondere § 111 BetrVG, der die Grundlage für Betriebsänderungen schafft, die zur Gründung einer Transfergesellschaft führen können^{6,7}. Hier sind auch Sozialpläne (oftmals als Transfersozialpläne) verankert, die die Folgen von Personalabbau regeln^{4,6,11}.
- Die Bundesagentur für Arbeit hat Richtlinien zur Förderung von Transfergesellschaften⁷.

Der Abschluss eines Sozialplans zwischen Betriebsrat und Unternehmen ist häufig die Grundlage für die

Einrichtung einer Transfergesellschaft und die Regelung der damit verbundenen Modalitäten, einschließlich möglicher Abfindungen^{1,4,6,11}.

Quellen:

FN 1: <https://xn--fachanwaltfrarbeitsrecht-5sc.net/kuendigung/transfergesellschaft-und-abfindung/>
 FN 2: <https://www.fachanwalt.de/magazin/arbeitsrecht/transfergesellschaft>
 FN 3: <https://www.advocado.de/ratgeber/arbeitsrecht/kuendigung/transfergesellschaft.html>
 FN 4: <https://www.die-kuendigungsschutzkanzlei.de/blog/transfergesellschaft/>
 FN 5: <https://www.rundstedt.de/wissen/was-ist-eine-transfergesellschaft>
 FN 6: <https://www.jobrecht.de/transfergesellschaft/>
 FN 7: https://www.boeckler.de/fpdf/HBS-006150/p_mbf_bvd_transferregelungen.pdf
 FN 8: <https://www.arbeitskammer.de/themenportale/arbeits-und-sozialrechtsberatung-fuer-ak-mitglieder/arbeits-und-sozial-rechtliche-faqs/transfergesellschaft/>
 FN 9: <https://www.kanzlei-ahlborn.de/transfergesellschaft-vor-und-nachteile-fuer-arbeitnehmer/>
 FN 10: <https://www.arbeitsrechtsiegen.de/artikel/transfergesellschaft-als-alternative-zur-betriebsbedingten-kuendigung/>
 FN 11: <https://rechtsanwalt-arbeitsrecht-in-berlin.de/news/transfergesellschaft/>

Fazit/Praxistipps für Arbeitgeber

Strategische Planung frühzeitig beginnen Eine Transfergesellschaft (TG) ist eine effektive Alternative zur betriebsbedingten Kündigung, um Personal sozialverträglich abzubauen. Beginnen Sie die Planung bei drohenden Massenentlassungen, Umstrukturierungen oder Betriebsänderungen frühzeitig.^{1,2,3,4,5,6} Eine frühzeitige Kontaktaufnahme mit der Agentur für Arbeit ist entscheidend, da ein Beratungsgespräch vor Abschluss eines Transfersozialplans eine Voraussetzung für die Einrichtung einer Transfergesellschaft ist.¹

Umfassende Information und Beratung einholen Suchen Sie rechtzeitig Unterstützung durch einen Fachanwalt für Arbeitsrecht. Dieser kann Sie bei der rechtssicheren Gestaltung des Personalabbaus beraten und wertvolle Hinweise geben.^{1,7} Informieren Sie sich detailliert über die gesetzlichen Grundlagen und Fördermöglichkeiten, insbesondere bezüglich des Transferkurzarbeitergeldes (§ 111 SGB III).^{8,9,10}

Sozialplan verhandeln Häufig wird die Einrichtung einer Transfergesellschaft in einem Sozialplan vereinbart. Verhandeln Sie diesen in enger Abstimmung mit dem Betriebsrat.^{1,11,12} Beachten Sie dabei, dass eine eventuelle Abfindungszahlung nicht davon abhängig gemacht werden darf, ob ein Mitarbeiter in die Transfergesellschaft wechselt, auch wenn eine Reduzierung der Abfindungshöhe zulässig sein kann.^{1,5,13} Kalkulieren Sie die Kosten der Transfergesellschaft bereits im Vorfeld der Sozialplanverhandlungen genau.⁹

Kommunikation mit Mitarbeitern transparent gestalten Der Wechsel in eine Transfergesellschaft ist für die betroffenen Arbeitnehmer freiwillig. Kommunizieren Sie daher die Vorteile einer Transfergesellschaft für die Arbeitnehmer klar und verständlich. Dazu gehören die vorübergehende Weiterbeschäftigung, der Erhalt von Transferkurzarbeitergeld, Weiterbildungsangebote und professionelle Unterstützung bei der Jobsuche.^{1,5,6,13} Stellen Sie transparent dar, dass die Ablehnung des Wechsels in der Regel eine betriebsbedingte Kündigung zur Folge hätte.^{4,7,14}

Kosten und Finanzierung sorgfältig kalkulieren Obwohl die Agentur für Arbeit Transferkurzarbeitergeld zahlt (60-67% des letzten Nettogehalts der Mitarbeiter), fallen für Sie als Arbeitgeber Remanenzkosten an. Diese umfassen Kosten für Feiertage, Urlaubstage, Lohnnebenkosten sowie eine mögliche Aufstockung des Transferkurzarbeitergeldes (häufig auf 80-95% des Nettogehalts).^{14,15,16} Zusätzlich tragen Sie die Kosten für Profiling, Betreuung, Beratung, Vermittlung und Qualifizierung durch die Transfergesellschaft.^{14,15} Die Agentur für Arbeit kann Weiterbildungsmaßnahmen bis zu 50% bezuschussen, maximal 2.500 Euro pro Arbeitnehmer.^{2,9,14} Als Faustregel gilt: Ein Monat regulärer Beschäftigungskosten kann etwa zwei Monate Transfergesellschaft finanzieren, insbesondere durch das Einbringen der individuellen Kündigungsfristen.^{8,9,10,15,17}

Partnerwahl für die Transfergesellschaft Sie können entweder eine eigene Transfergesellschaft gründen oder eine externe, spezialisierte Transfergesellschaft beauftragen. Letzteres ist häufig der gängige Weg und wird oft bevorzugt, da externe Anbieter die nötige Infrastruktur und Expertise für Qualifizierung und Vermittlung mitbringen.^{8,9} Achten Sie darauf, dass der gewählte Partner über eine Trägerzulassung nach § 178 SGB III verfügt, um die Förderfähigkeit der Maßnahmen durch die Agentur für Arbeit zu gewährleisten.^{8,9}

Vertragliche Gestaltung sorgfältig prüfen Der Wechsel erfolgt in der Regel über einen dreiseitigen Vertrag zwischen Ihnen als altem Arbeitgeber, dem Arbeitnehmer und der Transfergesellschaft. Dieser Vertrag beendet das bisherige Arbeitsverhältnis und begründet ein neues, befristetes Arbeitsverhältnis mit der Transfergesellschaft.^{2,4,7,9,11,14} In der Überleitungsvereinbarung wird oft auch die individuelle Kündigungsfrist des

Mitarbeiters "eingebracht", was Ihnen einen schnelleren Personalabbau ermöglicht und die Finanzierung der TG unterstützt.^{2,9}

Flexibilität bei der Laufzeit Die Beschäftigung in der Transfergesellschaft ist befristet, in der Regel auf maximal zwölf Monate, da die Förderung durch Transferkurzarbeitergeld auf diesen Zeitraum begrenzt ist. Die konkrete Dauer kann oft von der individuellen Kündigungsfrist abhängen, wobei eine Mindestverweildauer von einem Monat länger als die Kündigungsfrist üblich ist, teils auch die doppelte Kündigungsfrist.^{2,5,7,9,14}

Vorteile der Transfergesellschaft nutzen Profitieren Sie von den Kernvorteilen einer Transfergesellschaft: Sie können Stellen sozialverträglich und rechtssicher abbauen, minimieren das Risiko von Kündigungsschutzklagen und können den Personalabbau effizient gestalten. Zudem stärkt ein sozialverantwortlicher Umgang mit ausscheidenden Mitarbeitern das Unternehmensimage.²

Quellen:

- FN 1: <https://www.advocado.de/ratgeber/arbeitsrecht/kuendigung/transfergesellschaft.html>
 FN 2: <https://www.pinsentmasons.com/de-de/out-law/leitfaden/was-arbeitgeber-ueber-die-transfergesellschaft-wissen-muessen>
 FN 3: <https://www.fachanwalt.de/magazin/arbeitsrecht/transfergesellschaft>
 FN 4: <https://www.die-kuendigungsschutzkanzlei.de/blog/transfergesellschaft/>
 FN 5: <https://www.deurag.de/blog/transfergesellschaft/>
 FN 6: <https://www.arbeitsrechtsiegen.de/artikel/transfergesellschaft-als-alternative-zur-betriebsbedingten-kuendigung/>
 FN 7: <https://www.kanzlei-ahlborn.de/transfergesellschaft-vor-und-nachteile-fuer-arbeitnehmer/>
 FN 8: <https://cms.law/de/deu/publication/faq-zur-transfergesellschaft>
 FN 9: <https://www.cmshs-bloggt.de/rechtsthemen/chancen-durch-transformation/transfergesellschaft-instrument-zur-restrukturierung/>
 FN 10: <https://properson.de/transfergesellschaft/arbeitgeber/finanzierung/>
 FN 11: <https://xn--fachanwaltfrarbeitsrecht-5sc.net/kuendigung/transfergesellschaft-und-abfindung/>
 FN 12: <https://www.bpb.de/kurz-knapp/lexika/recht-a-z/522644/transfergesellschaft/>
 FN 13: <https://www.hopkins.law/expertise/vor-und-nachteile-einer-transfergesellschaft>
 FN 14: <https://www.rundstedt.de/wissen/faq-transfergesellschaft>
 FN 15: <https://www.karent.de/transfergesellschaft/gruendung-kosten/>
 FN 16: <https://de.wikipedia.org/wiki/Transfergesellschaft>
 FN 17: https://www.taylorwessing.com/-/media/taylor-wessing/files/germany/2025/05/tw25_webinar_arbeitsrechtliche_transformation_tg-und-outplacement_final.pdf

Trennungsmanagement

Trennungsmanagement bezieht sich auf alle Maßnahmen und Prozesse, die Unternehmen bei der Beendigung von Arbeitsverhältnissen anwenden. Ziel ist es, Trennungsprozesse fair, wertschätzend und strukturiert zu gestalten, um negative Auswirkungen auf die betroffenen Mitarbeiter, die verbleibende Belegschaft und das Unternehmensimage zu minimieren^{1,2}. Ein professionelles Trennungsmanagement hilft, langwierige Rechtsstreitigkeiten zu vermeiden und kann durch Unterstützungsangebote wie Outplacement die Neuorientierung entlassener Mitarbeiter fördern¹. Es trägt zur Stabilisierung und Motivation der verbleibenden Belegschaft bei und wahrt den Ruf des Unternehmens².

Arbeitsrechtliche Grundlagen

Das deutsche Arbeitsrecht setzt dem Trennungsmanagement klare Grenzen und fordert eine sorgfältige Prüfung, ob eine Trennung unvermeidlich ist und ob ein Kündigungsgrund vorliegt³. Spontane Kündigungen sind in der Regel nicht zulässig³.

Kündigungsschutzgesetz (KSchG)

Das Kündigungsschutzgesetz (KSchG) findet Anwendung, wenn ein Arbeitsverhältnis in demselben Betrieb oder Unternehmen ohne Unterbrechung länger als sechs Monate bestanden hat und der Betrieb oder die Dienststelle mehr als zehn Arbeitnehmer beschäftigt^{4,5,6}. Das KSchG schränkt die grundsätzlich bestehende Kündigungsfreiheit zugunsten des Arbeitnehmers ein, indem es verlangt, dass Kündigungen sozial gerechtfertigt sein müssen⁶.

Eine Kündigung ist sozial gerechtfertigt, wenn:

Betriebsbedingte Gründe vorliegen, die dazu führen, dass weniger Arbeitsleistung erforderlich ist, und es keine Möglichkeit gibt, den Arbeitnehmer auf einem anderen freien Arbeitsplatz weiterzubeschäftigen⁷. Die Kündigung muss dringend sein⁷.

Personenbedingte Gründe vorliegen, bei denen der Arbeitnehmer aufgrund persönlicher Fähigkeiten, Eigenschaften oder gesundheitlicher Einschränkungen die vertragsgerechte Leistung nicht (mehr) erbringen kann^{3,6}. Hierzu zählt insbesondere die krankheitsbedingte Kündigung, bei der eine negative Zukunftsprognose hinsichtlich der Arbeitsfähigkeit besteht und wesentliche Interessen des Arbeitgebers beeinträchtigt sind⁶.

Verhaltensbedingte Gründe vorliegen, die eine Kündigung notwendig machen⁴.

Das KSchG regelt, dass eine Kündigung unwirksam ist, wenn sie nicht sozial gerechtfertigt ist⁸. Bei Feststellung der Unwirksamkeit einer Kündigung kann das Gericht auf Antrag des Arbeitnehmers das Arbeitsverhältnis auflösen und den Arbeitgeber zur Zahlung einer angemessenen Abfindung verurteilen⁸. Die Höhe der Abfindung beträgt in der Regel 0,5 Monatsverdienste für jedes Jahr des Bestehens des Arbeitsverhältnisses, wobei Zeiträume von mehr als sechs Monaten auf ein volles Jahr aufgerundet werden⁸.

Kündigungsfristen und Schriftform

Unabhängig vom KSchG müssen Kündigungen stets schriftlich erfolgen⁶. Bei der Beendigung von Arbeitsverhältnissen sind zudem die gesetzlichen Kündigungsfristen zu beachten.

Maßnahmen im Trennungsmanagement

Ein durchdachtes Trennungsmanagement umfasst verschiedene Aspekte:

Vorbereitung: Klare unternehmerische Entscheidung über die Notwendigkeit der Trennung³. Prüfung der Kündigungsgründe und des Anwendungsbereichs des KSchG^{3,4}.

Trennungsgespräch: Führen von fairen, wertschätzenden und transparenten Gesprächen. Hierbei sind Fingerspitzengefühl und Zielbewusstsein gefragt, um eine offene Klärung des Sachverhalts zu erreichen und Eskalationen zu vermeiden^{3,9}.

Gestaltung der Trennung: Möglichkeiten wie Aufhebungsverträge, Abfindungen, gleitende Beendigungen, Auslaufristen oder die Unterstützung bei der Neuorientierung (z. B. Outplacement). Eine Änderungskündigung ist eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses verbunden mit dem Angebot, es zu geänderten Bedingungen fortzusetzen¹.

Kommunikation: Transparente Information der verbleibenden Belegschaft, um Unsicherheiten zu minimieren und

die Motivation aufrechtzuerhalten^{2,3}.

Rechtliche Begleitung: Ein Rechtsanwalt für Arbeitsrecht prüft die Rahmenbedingungen, berät zu Risiken und unterstützt bei Verhandlungen über Aufhebungsverträge und Abfindungen¹.

Besonderheiten bei Führungskräften

Das Trennungsmanagement für Führungskräfte erfordert oft eine besondere Strategie, da hier nicht immer eine klassische Kündigung ausgesprochen wird. Stattdessen werden häufig Aufhebungsverträge angeboten^{9,10}.

Rechtliche Konsequenzen bei Fehlverhalten

Fehler im Trennungsmanagement, insbesondere fehlerhafte Kündigungen, können zu rechtlichen Komplikationen und kostspieligen Verfahren vor dem Arbeitsgericht führen⁹. Ein Unternehmen kann auch bei einem Kleinbetrieb oder bei der Kündigung von schutzbedürftigen Personen wie Schwangeren besonderen rechtlichen Vorgaben unterliegen⁶.

Quellen:

FN 1: <https://www.kanzlei-mitter.de/rechtsanwalt-trennungsmanagement/>

FN 2: <https://www.facultas-verlag.at/recht/trennung>

FN 3: <https://www.humanresourcesmanager.de/arbeitsrecht/arbeitsrecht-als-instrument-im-trennungsmanagement/>

FN 4: <https://www.bih.de/integrationsaemter/medien-und-publikationen/fachlexikon/detail/kuendigungsschutzgesetz-kschg/>

FN 5: https://www.hensche.de/Rechtsanwalt_Arbeitsrecht_Gesetze_KSchG.html

FN 6: <https://de.wikipedia.org/wiki/Kündigungsschutzgesetz>

FN 7: <https://www.personio.de/hr-lexikon/kuendigungsschutzgesetz/>

FN 8: <https://www.gesetze-im-internet.de/kschg/BJNR004990951.html>

FN 9: <https://www.meides.de/trennungsberatung-fuer-arbeitgeber/>

FN 10: <https://www.experteer.de/magazin/gefallene-helden/>

Fazit/Praxistipps für Arbeitgeber

Vorbereitung ist alles: Ein Trennungsgespräch sollte niemals spontan erfolgen. Bereiten Sie das Gespräch sorgfältig vor, indem Sie die Kündigungsgründe prüfen und gegebenenfalls alternative Szenarien wie einen Aufhebungsvertrag erwägen. Stellen Sie sicher, dass die Trennung als alternativlos kommuniziert wird, wobei die Gründe arbeitsrechtlich abgesichert sein sollten^{1,2}. Planen Sie auch die Zusammenstellung des Trennungspakets, einschließlich finanzieller Regelungen und des Arbeitszeugnisses³.

Klare und direkte Kommunikation: Kommen Sie im Gespräch schnell auf den Punkt und übermitteln Sie die Trennungsbotschaft klar und unmissverständlich innerhalb der ersten Sätze. Vermeiden Sie es, lange um den heißen Brei herumzureden¹.

Sachliche Begründung: Legen Sie die Gründe für die Trennung dar. Diese sollten spezifisch und individuell auf den Mitarbeiter zugeschnitten sein, um nachvollziehbar zu machen, warum gerade er betroffen ist. Bei verhaltensbedingten Kündigungen ist eine ähnliche Offenheit geboten, die darlegt, dass die arbeitsvertraglichen Pflichten verletzt wurden und künftige Pflichtverletzungen zu erwarten sind^{1,4}.

Professioneller Umgang mit Emotionen: Seien Sie auf verschiedene Reaktionen des Mitarbeiters wie Tränen, Schweigen oder Wutausbrüche vorbereitet und gehen Sie professionell damit um. Geben Sie dem Mitarbeiter Zeit, die Fassung wiederzuerlangen¹.

Keine Diskussion über Auswahlkriterien: Lassen Sie sich nicht auf eine Diskussion über die Kriterien ein, die zur Kündigung geführt haben. Treffen Sie aus Mitleid keine ungewollten Zugeständnisse¹.

Strukturierter Ablauf: Nach der Übermittlung der Kündigung sollte dargelegt werden, wie es weitergeht. Ein strukturierter und transparenter Prozess kann die Akzeptanz erhöhen^{4,5}.

Unterstützung anbieten: Bieten Sie Unterstützung an, insbesondere wenn keine fristlose Kündigung vorliegt. Dies kann beispielsweise die Vermittlung von Kontakten oder die Funktion als Referenz bei der Jobsuche umfassen. Ermöglichen Sie dem Mitarbeiter, seinen Ausstieg aktiv mitzugestalten^{4,6}.

Faire Trennungskultur: Eine faire und wertschätzende Trennungskultur zeigt Souveränität und Konsequenz. Dies hinterlässt nicht nur intern, sondern auch extern einen positiven Eindruck und stärkt die Reputation des Unternehmens^{3,7,8}.

Rechtliche Absicherung: Lassen Sie die Kündigungsgründe arbeitsrechtlich prüfen und ziehen Sie die Erstellung eines Aufhebungsvertrages in Betracht. Halten Sie die gesetzliche Kündigungsfrist möglichst ein, um Probleme beim Bezug von Arbeitslosengeld für den Mitarbeiter zu vermeiden^{1,2}.

Schriftliche Dokumentation: Halten Sie alle relevanten Vereinbarungen und Regelungen schriftlich fest, wie z. B. im Kündigungsschreiben oder Aufhebungsvertrag. Ein wohlwollend formuliertes Arbeitszeugnis ist ebenfalls wichtig, um das berufliche Fortkommen des Mitarbeiters nicht zu erschweren^{3,9}.

Quellen:

FN 1: <https://www.ra-potratz.de/trennungsgespraech-richtig-fuehren.html>

FN 2: <https://rechtsanwalt-tillmann.de/trennungsgespraech-mit-einem-mitarbeiter/>

FN 3: <https://www.rundstedt.de/wissen/trennungskultur-verbessern>

FN 4: <https://www.humanresourcesmanager.de/arbeitsrecht/arbeitsrecht-als-instrument-im-trennungsmanagement/>

FN 5: https://pxp.tuev-media.de/docs/trennungsmanagement_11_1.html?alias=pxp_0000005115_11_1

FN 6: <https://karrierebibel.de/trennungsgespraech/>

FN 7: <https://www.kanzlei-flaemig.de/trennungsmanagement-im-arbeitsrecht/>

FN 8: <https://www.personalwirtschaft.de/themen/trennungsmanagement/>

FN 9: <https://io-business.de/checklisten-personal-management-fuehrung-finanzen-controlling/kuendigung-personalabbau/>

Übergangsmandat und Restmandat

Das Arbeitsrecht kennt die Regelungen des Übergangsmandats und des Restmandats, um die Interessen der Arbeitnehmer auch in Zeiten betrieblicher Umstrukturierungen und Umwandlungen zu wahren. Diese Mandate sind im Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) verankert und sollen verhindern, dass es zu einem zeitweisen Wegfall der Arbeitnehmervertretung kommt.

Übergangsmandat

Das Übergangsmandat nach § 21a BetrVG wird relevant, wenn ein Betrieb gespalten oder Betriebe zusammengelegt werden. Es dient dazu, eine betriebsratslose Zeit zu vermeiden und sicherzustellen, dass die Arbeitnehmervertretung weiterhin besteht, bis in den neuen oder veränderten betrieblichen Einheiten neue Betriebsräte gewählt sind.

Entstehung und Zweck: Ein Übergangsmandat entsteht bei der Spaltung von Betrieben oder der Zusammenlegung von Betrieben und/oder Betriebsteilen. Dies sind typischerweise Betriebsänderungen im Sinne des § 111 BetrVG. Der Hauptzweck ist die Vermeidung eines „mitbestimmungsfreien Raumes“, der von Arbeitgebern für Maßnahmen ohne Beteiligung des Betriebsrats genutzt werden könnte.¹

Aufgaben: Während des Übergangsmandats ist der Betriebsrat berechtigt und verpflichtet, Wahlvorstände für die Durchführung von Wahlen in der/den neuen betrieblichen Einheit(en) zu bestellen. Darüber hinaus nimmt der Betriebsrat für die Dauer des Übergangsmandats weiterhin sämtliche Rechte eines Betriebsrats wahr.²

Dauer: Das Übergangsmandat ist grundsätzlich auf sechs Monate befristet. Diese Frist kann jedoch durch Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung um weitere sechs Monate auf insgesamt ein Jahr verlängert werden.^{2,3} Das Mandat endet spätestens sechs Monate nach Wirksamwerden der Spaltung oder Zusammenlegung, oder früher, wenn die Wahlen zum neuen Betriebsrat stattgefunden haben und das Wahlergebnis bekannt gegeben wurde.³ Ein Übergangsmandat scheidet aus, wenn die abgespaltenen Betriebsteile in einen Betrieb eingegliedert werden, in dem bereits ein Betriebsrat existiert, da hier kein zu überbrückender betriebsratsloser Zeitraum entsteht.¹

Gesetzliche Grundlagen: § 21a BetrVG regelt das Übergangsmandat.^{3,4,5}

Restmandat

Das Restmandat gemäß § 21b BetrVG kommt im Falle einer Betriebsstillegung oder der Auflösung eines Betriebs durch Spaltung oder Zusammenlegung zur Anwendung. Es ermöglicht dem Betriebsrat, bestimmte Rechte gegenüber dem bisherigen Inhaber des Ursprungsbetriebs über das reguläre Ende seiner Amtszeit hinaus wahrzunehmen, insbesondere solche, die mit der Auflösung des Betriebs zusammenhängen.²

Entstehung und Zweck: Das Restmandat entsteht, wenn ein Betrieb untergeht (Stilllegung, Spaltung, Zusammenlegung).^{2,6,7,8} Der Zweck ist, dass die Arbeitnehmer auch während des Auflösungsprozesses einen Betriebsrat zur Verfügung haben, der ihre Interessen vertritt, insbesondere im Hinblick auf Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte.^{7,8,9}

Aufgaben: Die Hauptaufgabe im Rahmen des Restmandats besteht darin, die Interessen der Belegschaft während des Übergangs zu vertreten, insbesondere in Bezug auf Interessenausgleich und Sozialpläne (§§ 111 ff. BetrVG).^{2,4,7} Dies umfasst Verhandlungen über Sozialpläne zur Abfederung von Nachteilen für die Arbeitnehmer, die durch die betriebliche Änderung entstehen.⁴ Das Restmandat kann über das reguläre Ende der Amtszeit hinaus bestehen und wird ausgeübt, solange es zur Wahrnehmung der damit verbundenen Rechte erforderlich ist.^{8,9}

Dauer: Das Restmandat ist zeitlich nicht beschränkt und besteht, solange noch mindestens ein Mitglied des Betriebsrats bereit ist, seine Tätigkeit auszuüben, und im Zusammenhang mit der Betriebsstillegung noch Verhandlungsgegenstände offen sind.^{2,7} Es ist von dem Betriebsrat auszuüben, der vor Beendigung des Vollmandats im Amt war.⁷

Abgrenzung zum Übergangsmandat: Das Restmandat und das Übergangsmandat können nebeneinander bestehen.² Während das Übergangsmandat primär die betriebsratslose Zeit nach einer Spaltung oder Zusammenlegung überbrückt und die Einleitung von Neuwahlen sicherstellt, konzentriert sich das Restmandat auf die Wahrnehmung von Rechten im Kontext einer Betriebsstillegung oder des Untergangs des Betriebs.²

Gesetzliche Grundlagen: § 21b BetrVG regelt das Restmandat.^{4,6}

Beide Mandate – Übergangs- und Restmandat – dienen dem Schutz der Arbeitnehmerinteressen in Umbruchphasen und stellen sicher, dass eine Kontinuität der Arbeitnehmervertretung gewährleistet ist.⁴

Quellen:

FN 1: <https://www.kanzlei-hecht.de/Aktuelles/detail.299.uebergangs-und-restmandat-des-betriebsrates.html>

FN 2: https://www.manske-partner.de/arbeitsrecht/restmandat_uebergangsmandat/

FN 3: <https://www.juraforum.de/gesetze/betrvg/21a-uebergangsmandat>

FN 4: <https://ibp-kanzlei.de/vom-uebergang-zum-restmandat-die-rechtlichen-grundlagen-des-betriebsrats-im-kontext-betrieblicher-transformation/>

FN 5: <https://lsgesetze.de/betrvg/21a>

FN 6: <https://www.rechtsportal.de/Gesetze/Gesetze/Arbeitsrecht/Betriebsverfassung-und-Mitbestimmung/Betriebsverfassungsgesetz/ZWEITER-TEIL-Betriebsrat-Betriebsversammlung-Gesamt-und-Konzernbetriebsrat/ZWEITER-ABSCHNITT-Amtszeit-des-Betriebsrats/21-b-Restmandat>

FN 7: <https://www.betriebsrat.de/betriebsratslexikon/br/restmandat-des-betriebsrats>

FN 8: <https://www.aas-seminare.de/betrvg-kommentare/restmandat/>

FN 9: <https://www.betriebsrat-kompakt.de/2024/02/20/restmandat-aufgaben-und-rechte/>

Fazit/Praxistipps für Arbeitgeber**Klare Kommunikation und Informationspflichten wahren**

Informieren Sie betroffene Arbeitnehmer rechtzeitig und umfassend über den bevorstehenden Betriebsübergang, den Grund dafür sowie die rechtlichen, wirtschaftlichen und sozialen Folgen.^{1,2}

Stellen Sie sicher, dass die Identität des neuen Inhabers klar erkennbar ist, um die Informationspflicht zu erfüllen.¹

Erörtern Sie geplante Maßnahmen wie Weiterbildungen oder Umstrukturierungen offen.¹

Arbeitsverhältnisse korrekt fortführen

Übernehmen Sie alle bestehenden Arbeitsverhältnisse zum Zeitpunkt des Übergangs mit ihren bisherigen Konditionen (Lohn, Urlaub etc.) unverändert.^{2,3,4}

Neue Arbeitsverträge dürfen Sie anbieten, diese dürfen die Arbeitnehmer jedoch nicht benachteiligen.³

Beachten Sie, dass Arbeitnehmer ein Widerspruchsrecht haben und ihr Arbeitsverhältnis unter Umständen beim alten Arbeitgeber fortbestehen kann.^{2,3} Berücksichtigen Sie, dass die Ausübung dieses Rechts für Arbeitnehmer riskant sein kann, da eine Weiterbeschäftigung durch den Veräußerer oft nicht mehr möglich ist.²

Besondere Vereinbarungen und Rechte beachten

Bindung an Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen: Sind Sie auch nach dem Betriebsübergang an einzelvertragliche Klauseln gebunden, die dynamisch auf einen Tarifvertrag verweisen.² Ebenso werden Betriebsvereinbarungen Bestandteil des Arbeitsverhältnisses, sofern die Rechte und Pflichten nicht anderweitig geregelt sind.²

Kündungsverbot: Eine Kündigung allein aufgrund des Betriebsübergangs ist unwirksam.^{1,3,5} Kündigungen aus anderen, sachlich gerechtfertigten Gründen (personen- oder betriebsbedingt) sind jedoch weiterhin möglich, hier sollte aber im Zweifel anwaltlicher Rat eingeholt werden.^{1,3} Dies gilt auch für Arbeitnehmer in der Probezeit.³

Lohnrückstände und Pensionszusagen: Sie haften für ausstehende Lohnzahlungen vor dem Übergang und müssen künftige Lohnansprüche bedienen.⁴ Ebenso gehen Verpflichtungen aus Lohnschulden der letzten 12 Monate und Pensionszusagen auf Sie über.³

Betriebliche Altersvorsorge: Die Verpflichtung zur Betriebsrente wird mit dem Betriebsübergang auf den neuen Inhaber übertragen.⁶

Umgang mit dem Betriebsrat

Der Betriebsrat muss zwingend über den Betriebsübergang informiert und beteiligt werden.⁴

Bei Betriebsspaltungen, Zusammenlegungen oder Stilllegungen sind die Regelungen zum Übergangs- und Restmandat des Betriebsrats zu beachten.^{7,8} Diese Regelungen sollen sicherstellen, dass die Interessen der Arbeitnehmervertretung auch in kritischen Umstrukturierungsphasen gewahrt bleiben und Mitbestimmung

gewährleistet ist.^{7,8}

Rechtliche Beratung suchen

Aufgrund der Komplexität arbeitsrechtlicher Fragestellungen bei Betriebsübergängen empfiehlt sich dringend eine anwaltliche Beratung, sowohl für Veräußerer als auch für Erwerber.^{1,6}

Prüfen Sie im Vorfeld eines Betriebsübergangs sorgfältig die bestehenden Arbeitsverhältnisse und die arbeitsrechtlichen Konsequenzen.⁶

Holen Sie im Zweifel anwaltlichen Rat ein, insbesondere bei geplanten Kündigungen, um deren Wirksamkeit sicherzustellen und rechtliche Risiken zu vermeiden.^{1,3}

Die Begriffe "Betriebsübergang", "Betriebsübernahme" und "Unternehmensnachfolge" sind als synonym zu betrachten.³

Quellen:

FN 1: <https://www.frankfurt-main.ihk.de/recht/uebersicht-alle-rechtsthemen/arbeitsrecht/betriebsuebergang-5191018>

FN 2: <https://www.kanzlei-hasselbach.de/blog/betriebsuebergang/>

FN 3: <https://mcp-rechtsanwalt.de/betriebsuebergang-arbeitsvertrag/>

FN 4: https://www.haufe.de/personal/arbeitsrecht/betriebsuebergang-rechte-und-pflichten-fuer-arbeitgeber_76_402738.htm

FN 5: <https://kluge-seminare.de/br-portal/wissen/wirtschaftliche-angelegenheiten/betriebsuebergang/>

FN 6: <https://www.rosepartner.de/arbeitsrecht/uebergang-von-arbeitsverhaeltnissen-bei-betriebsuebergang.html>

FN 7: <https://ibp-kanzlei.de/vom-uebergang-zum-restmandat-die-rechtlichen-grundlagen-des-betriebsrats-im-kontext-betrieblicher-transformation/>

FN 8: <https://www.kanzlei-hecht.de/Aktuelles/detail.299.uebergangs-und-restmandat-des-betriebsrates.html>

Überlastungsanzeige

Eine Überlastungsanzeige ist ein rechtliches Instrument, das Arbeitnehmern zur Verfügung steht, um auf eine unzumutbare Arbeitsbelastung aufmerksam zu machen. Ziel ist es, den Arbeitgeber über die Gefährdung von Gesundheit und Sicherheit sowie über mögliche Pflichtverletzungen zu informieren und ihn zum Handeln zu bewegen^{1,2,3}. Obwohl der Begriff "Überlastungsanzeige" nicht explizit in Gesetzen verankert ist, basiert sie auf allgemeinen arbeitsrechtlichen und arbeitsschutzrechtlichen Regelungen^{3,4,5}. Sie wird auch als Gefährdungsanzeige, Entlastungsanzeige oder Qualitätsanzeige bezeichnet^{2,3,4}.

Inhalt und Form der Überlastungsanzeige

Eine Überlastungsanzeige sollte schriftlich erfolgen, auch wenn eine mündliche Form theoretisch möglich ist, um eine klare Dokumentation zu gewährleisten^{2,6,7,8}. Wichtige inhaltliche Punkte sind:

- Ort und Datum
- Name des Arbeitnehmers und seiner Abteilung
- Genaue und detaillierte Beschreibung der Überlastungssituation, idealerweise mit Beispielen und Angaben zur tatsächlichen und erforderlichen Personalbesetzung^{2,3,6,9}.
- Mögliche Folgen der Überlastung für den Arbeitnehmer (gesundheitliche Beeinträchtigungen wie Burnout, Depressionen, physische Erkrankungen) und für Dritte (Kunden, Kollegen), sowie Beeinträchtigungen im Betriebsablauf^{1,2,4,9,10}.
- Ggf. Hinweis auf frühere mündliche oder schriftliche Meldungen^{4,9}.
- Aufforderung an den Arbeitgeber, für Abhilfe zu sorgen, gegebenenfalls mit Vorschlägen und einer Fristsetzung^{2,7,9}.
- Unterschrift des Arbeitnehmers².

Die Formulierung sollte sachlich und objektiv sein, ohne emotionale Details oder unsachliche Äußerungen^{6,8}. Es ist ratsam, konkrete Zahlen zu Personalbesetzung, Überstunden und Pausen sowie Darstellungen von Aufgaben, die nicht erledigt werden können, anzuführen³. Falls bereits frühere Überlastungsanzeigen gemacht wurden oder Gespräche stattfanden, sollte darauf hingewiesen werden⁹. Es ist wichtig, die Verantwortung für etwaig entstehende Schäden klar zurückzuweisen⁹.

Rechtliche Grundlagen und Pflichten

Die rechtlichen Grundlagen für die Überlastungsanzeige ergeben sich primär aus dem Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) und dem Bürgerlichen Gesetzbuch (BGB)^{1,3,10}:

Arbeitgeberpflichten: Nach § 3 ArbSchG ist der Arbeitgeber verpflichtet, die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Beschäftigten umfassend zu gewährleisten^{1,11}. Dies beinhaltet die Pflicht zur Fürsorge, wonach die Arbeitsbedingungen so zu gestalten sind, dass die Gesundheit der Arbeitnehmer nicht gefährdet wird^{1,3}. Gemäß §§ 611a, 241 Abs. 2 und § 618 BGB hat der Arbeitgeber eine Fürsorgepflicht¹. Er ist verpflichtet, auf eine Überlastungsanzeige unverzüglich zu reagieren¹.

Arbeitnehmerpflichten: Arbeitnehmer haben nach §§ 15 und 16 ArbSchG die Pflicht, den Arbeitgeber oder den zuständigen Vorgesetzten über unmittelbare erhebliche Gefahren für die Sicherheit und Gesundheit unverzüglich zu informieren^{1,3,12}. Dies schließt die Mitteilung einer Überlastung ein, wenn dadurch die eigene Gesundheit oder die von Dritten gefährdet wird^{1,4,12}.

Zweck und Bedeutung der Überlastungsanzeige

Die Überlastungsanzeige verfolgt mehrere Ziele:

Gesundheitsschutz: Sie dient dem Erhalt der Gesundheit der Beschäftigten, indem auf gefährdende Arbeitsbedingungen hingewiesen wird^{1,8,9}.

Haftungsbegrenzung: Sie kann dazu dienen, den Arbeitnehmer von späterer Haftung für Schäden freizustellen,

die aus der Überlastung resultieren. Der Arbeitgeber ist über die Situation informiert, sodass dem Arbeitnehmer kein Verschulden mehr vorgeworfen werden kann, wenn er trotz Anzeige Fehler macht^{2,5,6,13}.

Abhilfepflicht des Arbeitgebers: Sie soll den Arbeitgeber zum Handeln veranlassen, die Arbeitsbedingungen zu überprüfen und Maßnahmen zur Entlastung zu ergreifen^{1,8}. Bei Nichtbeachtung kann ihm ein Organisationsverschulden angelastet werden¹.

Verbesserung der Arbeitsbedingungen: Langfristig soll die Anzeige zur Verbesserung der Arbeitsorganisation und der Arbeitsbedingungen beitragen⁸.

Folgen der Überlastungsanzeige

Für den Arbeitgeber

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, nach Eingang einer Überlastungsanzeige unverzüglich zu handeln¹. Er muss die Arbeitsbedingungen überprüfen und Maßnahmen zur Entlastung ergreifen^{1,7}. Die Missachtung einer Überlastungsanzeige kann dazu führen, dass dem Arbeitgeber bei Schäden ein Organisationsverschulden angelastet wird und er haftbar gemacht werden kann^{1,10}. Bei Verstößen gegen arbeitszeitrechtliche Vorgaben, die in der Anzeige thematisiert wurden, kann dies zudem bei Prüfungen zu Bußgeldern führen¹⁰. Arbeitgeber sollten Überlastungsanzeigen nicht ignorieren, da ihre rechtliche Brisanz mit zunehmender Detailgenauigkeit und Nachprüfbarkeit steigt³.

Für den Arbeitnehmer

Eine Überlastungsanzeige entbindet den Arbeitnehmer nicht von seiner grundsätzlichen Arbeitspflicht zur sorgfältigen Leistungserbringung^{2,6}. Sie schützt ihn jedoch davor, für Fehler, die durch die dokumentierte Überlastung entstehen, nachträglich zur Verantwortung gezogen zu werden^{5,6,13,14}. Eine Kündigung oder Abmahnung wegen der Tatsache, dass eine Überlastungsanzeige gestellt wurde, ist rechtswidrig (Maßregelungsverbot nach § 612a BGB)⁷. Dennoch können manche Arbeitnehmer zögern, eine Anzeige zu stellen, aus Angst, als nicht belastbar zu gelten oder negative Auswirkungen auf ihre Karriere zu riskieren^{6,14}.

Wann ist eine Überlastungsanzeige notwendig?

Eine Überlastungsanzeige ist angezeigt, wenn die Arbeitsbelastung die normale zumutbare Belastung überschreitet und dadurch die Gesundheit des Arbeitnehmers oder die Arbeitsqualität gefährdet ist^{2,11}. Dies kann durch Personalmangel, mangelhafte Arbeitsbedingungen, Arbeitsverdichtung, erhöhte Arbeitsintensität oder Organisationsmängel verursacht werden². Insbesondere besteht eine Pflicht zur Anzeige, wenn die eigene Überlastung eine Gefahr für andere Personen (Kollegen, Kunden) darstellen könnte¹³.

Alternativen und Ergänzungen

Neben der Überlastungsanzeige können Arbeitnehmer sich auch über das Betriebsratsgesetz beschweren, falls ein Betriebsrat vorhanden ist (§§ 84, 85 BetrVG)^{2,8}.

Die Überlastungsanzeige sollte nach Möglichkeit mindestens drei Jahre aufbewahrt werden, da sie als Beweismittel dienen kann⁹.

Quellen:

- FN 1: <https://www.arbeitsrechtsiegen.de/artikel/ueberlastungsanzeige-wegen-personalmangel-was-tun/>
- FN 2: <https://de.wikipedia.org/wiki/%C3%9Cberlastungsanzeige>
- FN 3: <https://www.meides.de/ueberlastungsanzeige-des-arbeitnehmers-wie-reagieren-arbeitgeber-optimal/>
- FN 4: <https://rechtsanwalt-arbeitsrecht-in-berlin.de/news/ueberlastungsanzeige/>
- FN 5: <https://www.bsbd-rlp.de/aktuelles/news/ueberlastet-am-arbeitsplatz-was-bringt-eine-ueberlastungsanzeige/>
- FN 6: <https://dr-hildebrandt.de/arbeitsrecht/ueberlastungsanzeige.htm>
- FN 7: <https://www.arbeitsrechte.de/ueberlastungsanzeige/>
- FN 8: <https://www.hopkins.law/expertise/ueberlastungsanzeige>
- FN 9: https://www.uni-leipzig.de/fileadmin/ul/beschaeftigtenvertretungen/Themen/%C3%9Cberlastung/HPR_Info_Ueberlastungsanzeige_2020.pdf
- FN 10: <https://www.osborneclarke-arbeitsrecht.de/artikel/die-ueberlastungsanzeige-ein-ueberblick/>
- FN 11: <https://www.anwalt.de/rechtstipps/ueberlastet-am-arbeitsplatz-so-setzen-sie-mit-einer-ueberlastungsanzeige-ihre-rechte-durch-234901.html>
- FN 12: <https://www.jura.cc/kuendigungsschutz/mit-ueberlastungsanzeige-zur-abfindung/>
- FN 13: <https://www.anwalt.de/rechtstipps/ueberlastungsanzeige-richtig-einsetzen-so-schuetze-ich-mich-vor-kuendigung-und-gesundheitsrisiken-255755.html>

FN 14: <https://www.lto.de/karriere/im-job/stories/detail/arbeitsrecht-ueberlastungsanzeige-arbeitsschutz-karriere>

Fazit/Praxistipps für Arbeitgeber

Klare Informationspflichten: Stellen Sie sicher, dass Arbeitnehmer wissen, an wen sie sich bei Überlastung wenden können und wie der Prozess zur Meldung von Überlastung abläuft. Informieren Sie proaktiv über die Ansprechpartner und die internen Meldekanäle.^{1,2}

Dokumentation: Führen Sie sorgfältige Aufzeichnungen über alle Meldungen von Überlastung, die getroffenen Maßnahmen und die Ergebnisse dieser Maßnahmen. Diese Dokumentation ist entscheidend, um die Einhaltung von Arbeitsschutzpflichten nachweisen zu können.^{1,2}

Frühzeitige Intervention: Reagieren Sie umgehend auf Anzeichen von Überlastung. Warten Sie nicht, bis sich die Situation verschlimmert. Nehmen Sie die Sorgen der Mitarbeiter ernst und suchen Sie aktiv nach Lösungen.^{1,2}

Regelmäßige Gefährdungsbeurteilungen: Führen Sie regelmäßig Gefährdungsbeurteilungen durch, um potenzielle Belastungsfaktoren zu identifizieren und präventive Maßnahmen zu ergreifen, bevor es zu einer tatsächlichen Überlastung kommt. Berücksichtigen Sie dabei sowohl Arbeitsaufgabe als auch Arbeitsorganisation.^{2,3,4}

Erörterung und Maßnahmenplanung: Sprechen Sie mit den betroffenen Mitarbeitern über die Ursachen ihrer Überlastung. Gemeinsam sollten dann konkrete Maßnahmen zur Entlastung geplant und umgesetzt werden.^{1,2}

Anpassung der Arbeitsbelastung: Überprüfen Sie die Arbeitsbelastung einzelner Mitarbeiter und passen Sie diese gegebenenfalls an. Das kann bedeuten, Aufgaben umzuverteilen, zusätzliche Ressourcen bereitzustellen oder unrealistische Fristen anzupassen.^{1,2}

Schaffung einer offenen Kommunikationskultur: Fördern Sie eine Umgebung, in der Mitarbeiter sich sicher fühlen, ihre Überlastung ohne Angst vor negativen Konsequenzen anzusprechen. Offene Kommunikation ist der Schlüssel zur frühzeitigen Erkennung von Problemen.²

Schulung von Führungskräften: Trainieren Sie Führungskräfte darin, Anzeichen von Überlastung bei ihren Mitarbeitern zu erkennen und angemessen darauf zu reagieren. Sie sind oft die erste Anlaufstelle und spielen eine entscheidende Rolle bei der Prävention und Intervention.²

Einhaltung gesetzlicher Vorgaben: Informieren Sie sich über die spezifischen gesetzlichen Anforderungen zum Arbeitsschutz und zur psychischen Belastung am Arbeitsplatz und stellen Sie sicher, dass diese eingehalten werden. Dies beinhaltet auch die Berücksichtigung der Ergebnisse aus der Gefährdungsbeurteilung.^{3,4}

Nachbereitung und Überprüfung: Überprüfen Sie nach der Umsetzung von Entlastungsmaßnahmen, ob diese wirksam waren und die Situation verbessert haben. Gegebenenfalls müssen Anpassungen vorgenommen werden.^{1,2} Arbeitgeber sind rechtlich verpflichtet, die Gesundheit ihrer Mitarbeiter zu schützen. Eine Überlastungsanzeige ist ein wichtiges arbeitsrechtliches Instrument, das Arbeitnehmer nutzen können, um auf unzumutbare Arbeitsbelastungen hinzuweisen. Dies kann auf vielfältige Gründe zurückzuführen sein, wie z. B. Personalmangel, Zeitdruck oder eine hohe Arbeitsverdichtung^{1,2}. Für Arbeitgeber bedeutet dies, dass sie nach Eingang einer solchen Anzeige umgehend handeln müssen. Die Nichteinhaltung dieser Fürsorgepflicht kann rechtliche Konsequenzen nach sich ziehen, einschließlich Schadensersatzforderungen und potenzieller Bußgelder bei Verstößen gegen Arbeitszeitgesetze^{1,2}.

Quellen:

FN 1: <https://www.arbeitsrechtsiegen.de/artikel/ueberlastungsanzeige-wegen-personalmangel-was-tun/>

FN 2: <https://www.osborneclarke-arbeitsrecht.de/artikel/die-ueberlastungsanzeige-ein-ueberblick/>

FN 3: <https://www.arbeitsrechte.de/psychische-belastung-am-arbeitsplatz/>

FN 4: <https://www.hoorayhr.io/de/hr-lexikon/ueberlastungsanzeige-nachteile/>

FN 5: <https://www.hopkins.law/expertise/ueberlastungsanzeige>

FN 6: <https://www.medi-karriere.de/magazin/vorgehen-nach-einer-ueberlastungsanzeige/>

FN 7: https://www.haufe.de/recht/arbeits-sozialrecht/pflicht-des-arbeitgebers-zur-psychische-gefaehrungsbeurteilung_218_379044.html

FN 8: <https://www.caemmerer-lenz.de/aktuelles/publikationen/karlsruhe/was-kann-ich-als-arbeitgeber-gegen-psychische-belastungen-meiner-mitarbeiter-tun/>

FN 9: https://www.lgl.bayern.de/arbeitsschutz/arbeitsmedizin/arbeitspsychologie/psychische_belastung/index.htm

FN 10: <https://rechtsanwalt-arbeitsrecht-in-berlin.de/news/ueberlastungsanzeige/>

FN 11: <https://www.arbeitsrechte.de/ueberlastungsanzeige/>

FN 12: <https://kliemt.blog/2018/10/09/betrieblicher-gesundheitsschutz-teil-2-ueberlastungsanzeigen-freibrief-fuer-arbeitsreduzierung/>

FN 13: <https://www.meides.de/ueberlastungsanzeige-des-arbeitnehmers-wie-reagieren-arbeitgeber-optimal/>

FN 14: <https://www.betriebsrat.de/news/gesundheit/die-ueberlastungsanzeige-was-tun-als-betriebsrat-2322458>

Überstunden und Mehrarbeit

Der Begriff "Überstunden" bezeichnet die Arbeitszeit, die über die im Arbeitsvertrag oder Tarifvertrag festgelegte regelmäßige Arbeitszeit hinausgeht. Die Leistung von Überstunden muss in der Regel vom Arbeitgeber angeordnet oder zumindest geduldet werden. Bei Überstunden steht oft die Vergütung oder ein Freizeitausgleich im Vordergrund. Der Arbeitnehmer hat grundsätzlich keinen Anspruch darauf, Überstunden zu leisten.^{1,2} Es gibt jedoch Ausnahmen in Notsituationen, die sich aus der Treuepflicht ergeben können.^{1,3} Leitende Angestellte, insbesondere wenn sie eine herausgehobene Vergütung erhalten, können verpflichtet sein, Überstunden zu leisten, da oft davon ausgegangen wird, dass ihre gesamte Arbeitskraft dem Arbeitgeber zur Verfügung steht.^{1,4}

"Mehrarbeit" hingegen bezieht sich im arbeitsrechtlichen Sinne primär auf die Überschreitung der gesetzlichen Höchstarbeitszeiten gemäß Arbeitszeitgesetz (ArbZG). Dies bedeutet, dass die Arbeit über die im ArbZG definierten Grenzen hinausgeht.^{5,6,7} Bei Beamten wird der Begriff "Mehrarbeit" verwendet, wenn die beamtenrechtlich festgelegte Regelarbeitszeit überschritten wird.^{1,8,9} Für Mehrarbeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes ist eine Ausgleichspflicht innerhalb eines bestimmten Zeitraums vorgesehen.^{10,11}

Gesetzliche Grundlagen und Höchstarbeitszeiten

Das deutsche Arbeitsrecht, insbesondere das Arbeitszeitgesetz (ArbZG), regelt die maximal zulässigen Arbeitszeiten. Grundsätzlich darf die werktägliche Arbeitszeit acht Stunden nicht überschreiten.^{12,13,14} Eine Verlängerung auf bis zu zehn Stunden pro Werktag ist zulässig, sofern innerhalb eines Ausgleichszeitraums von sechs Monaten (oder 24 Wochen) im Durchschnitt wieder acht Stunden pro Werktag erreicht werden.^{11,12,14,15} Dies ergibt eine wöchentliche Höchstarbeitszeit von 48 Stunden, basierend auf einer Sechs-Tage-Woche.^{13,14,16,17}

Abweichende Regelungen zu den Höchstarbeitszeiten sind in der Regel nur durch Tarifverträge oder Betriebsvereinbarungen möglich.^{14,16} In bestimmten Branchen oder bei Arbeitsbereitschaft und Bereitschaftsdienst können Ausnahmen bestehen, die jedoch strengen Voraussetzungen unterliegen.^{14,16}

Es gibt spezifische Regelungen für bestimmte Personengruppen:

Jugendliche (unter 18 Jahren): Für sie gelten strengere Grenzen, in der Regel maximal 8 Stunden pro Tag und 40 Stunden pro Woche.^{7,12,18,19}

Schwangere und stillende Frauen: Sie dürfen grundsätzlich keine Überstunden leisten. Im Mutterschutzgesetz sind für sie maximale tägliche Arbeitszeiten von achteinhalb Stunden und 90 Stunden pro Doppelwoche festgelegt.^{6,7,12,18}

Schwerbehinderte Menschen: Sie haben das Recht, auf eigenen Wunsch von Mehrarbeit befreit zu werden.⁷

Pflicht zur Leistung von Überstunden

Eine generelle Verpflichtung zur Leistung von Überstunden besteht nicht, es sei denn, dies ist im Arbeits- oder Tarifvertrag ausdrücklich vereinbart.^{2,10} Das Weisungsrecht des Arbeitgebers ermächtigt ihn nicht dazu, einseitig Überstunden anzuordnen, da dies eine Änderung wesentlicher Vertragsinhalte darstellen würde.² Ausnahmen können in dringenden Notfällen bestehen, die aus der Treuepflicht des Arbeitnehmers resultieren.^{1,3} Bei leitenden Angestellten mit einem besonders hohen Gehalt kann jedoch angenommen werden, dass die Leistung von Überstunden erwartet wird.^{1,4}

Wenn ein Betriebsrat im Unternehmen existiert, hat dieser ein Mitbestimmungsrecht bei der Anordnung und Verteilung von Überstunden. Ohne die Zustimmung des Betriebsrats dürfen Überstunden grundsätzlich nicht angeordnet werden.^{18,20}

Vergütung und Ausgleich von Überstunden

Grundsätzlich müssen geleistete Überstunden vergütet werden, da der Arbeitsvertrag auf einem Austauschverhältnis von Arbeit gegen Lohn basiert.^{2,18} Der Arbeitgeber muss also solche Überstunden bezahlen, die in seinem Interesse liegen und von ihm angeordnet oder geduldet wurden.⁴ Wenn keine spezielle Vereinbarung getroffen wurde, kann sich der Vergütungsanspruch aus § 612 Abs. 1 BGB ergeben, der besagt, dass eine Vergütung als stillschweigend vereinbart gilt, wenn die Dienstleistung nur gegen eine Vergütung zu erwarten ist.^{18,21}

Die Art des Ausgleichs – Auszahlung oder Freizeitausgleich – ist in der Regel im Arbeitsvertrag, Tarifvertrag oder einer Betriebsvereinbarung geregelt.^{4,19,22,23} Ein Freizeitausgleich ist nur möglich, wenn dies vertraglich vereinbart wurde oder der Arbeitnehmer zustimmt.^{2,22,23} Der Arbeitgeber kann zwar den Zeitpunkt des Freizeitausgleichs vorgeben, muss den Arbeitnehmer aber rechtzeitig informieren.¹⁹ Ist ein Freizeitausgleich aus zwingenden betrieblichen Gründen nicht möglich, müssen die angeordneten Überstunden ausbezahlt werden.²³

Überstundenzuschläge

Ein Anspruch auf einen Überstundenzuschlag besteht nur, wenn dies im Arbeitsvertrag, einer Betriebsvereinbarung oder einem Tarifvertrag ausdrücklich vereinbart ist.^{2,7} Gesetzliche Regelungen zu Zuschlägen existieren nur für Nachtarbeit im Arbeitszeitgesetz.^{3,7} Die Höhe des Zuschlags kann gestaffelt sein oder sich nach der Anzahl der geleisteten Überstunden richten.^{17,24}

Abgeltung von Überstunden im Arbeitsvertrag

Arbeitsvertragliche Klauseln, die pauschal alle Überstunden mit dem Gehalt abgelten, sind oft unwirksam, insbesondere wenn die Anzahl der abgedeckten Überstunden nicht klar spezifiziert ist.^{1,20} Solche Regelungen sind nur zulässig, wenn eine bestimmte Anzahl von Überstunden (z.B. zehn pro Woche) oder ein bestimmter Prozentsatz der Arbeitszeit explizit genannt wird.^{19,20}

Pauschalierungsabreden umfassen keine Mehrarbeit, wenn diese die gesetzliche oder tarifliche Höchstarbeitszeit überschreitet.¹ Für solche Arbeitsstunden kann gesondert Vergütung verlangt werden.¹ Bei über die Beitragsbemessungsgrenze hinaus gut verdienenden leitenden Angestellten kann die Erwartung einer gesonderten Vergütung für Überstunden geringer sein.^{6,23}

Dokumentation von Überstunden

Arbeitgeber sind verpflichtet, die Arbeitszeit ihrer Mitarbeiter zu erfassen, einschließlich geleisteter Überstunden.^{4,19} Dies kann durch verschiedene Systeme erfolgen, wie z.B. Stundenzettel, Excel-Tabellen oder elektronische Zeiterfassungssysteme.¹⁸ Die genaue Ausgestaltung der Arbeitszeiterfassungspflicht ist derzeit noch Gegenstand von Diskussionen und Gesetzesentwürfen.¹³

Ausschlussfristen

Arbeitsvertragliche Ausschlussfristen, die die Geltendmachung von Überstundenansprüchen regeln, dürfen in der Regel nicht kürzer als drei Monate sein.^{22,23} Kürzere Fristen sind unter Umständen in Tarifverträgen zulässig.²³

Mehrarbeit im öffentlichen Dienst (Beamte)

Für Bundesbeamte regelt § 88 des Bundesbeamtengesetzes (BBG) die Mehrarbeit. Grundsätzlich sind Beamte verpflichtet, Mehrarbeit ohne Vergütung zu leisten, wenn zwingende dienstliche Verhältnisse dies erfordern und die Mehrarbeit auf Ausnahmefälle beschränkt ist.^{8,9,25} Bei angeordneter Mehrarbeit von mehr als fünf Stunden pro Monat muss innerhalb eines Jahres ein entsprechender Freizeitausgleich gewährt werden.^{8,9} Ist ein Freizeitausgleich aus zwingenden Gründen nicht möglich, kann eine Vergütung gezahlt werden.^{8,9,26} Bei Teilzeitbeschäftigung werden diese Stunden anteilig gekürzt.^{8,25} In spezifischen Regelungen, wie z.B. der Eisenbahnarbeitszeitverordnung, können abweichende Regelungen zur Mehrarbeit für Beamte existieren.⁹

Quellen:

FN 1: <https://de.wikipedia.org/wiki/Mehrarbeit>

FN 2: https://www.hensche.de/Ueberstunden_Arbeitsrecht_Ueberstunden.html

FN 3: https://www.haufe.de/personal/arbeitsrecht/weisungsrecht-wann-arbeitnehmer-ueberstunden-leisten-muessen_76_317826.html

FN 4: <https://www.kanzleiwehner.de/blog/abgeltung-von-ueberstunden-auszahlen-oder-abfeiern/>

FN 5: <https://www.mws-arbeitsrecht.de/arbeitsrecht-ueberstunden/>

FN 6: <https://www.ito.de/karriere/im-job/stories/detail/arbeitsrecht-mehrarbeit-ueberstunden-unterschied>

FN 7: <https://www.ihk.de/darmstadt/produktmarken/recht-und-fair-play/arbeitsrecht/bestehendarbeitsverhaeltnisse/vergue-tung/vergue-tung-mehrarbeit-ueberstunden-2552874>

FN 8: <https://www.dbb.de/lexikon/themenartikel/m/mehrarbeit.html>

FN 9: https://www.evg-online.org/fileadmin/Beamte/Wissenswertes/Mehrarbeitsvergue-tung/Ausgleich_von_Mehrarbeit_bei_zugewiesenen_Beamten_der_DB_AG__2_.pdf

FN 10: <https://www.arbeitszeit-klug-gestalten.de/alles-zu-arbeitszeitgestaltung/arbeitszeitrecht/ueberstunden-und-mehrarb>

eit

FN 11: <https://www.roland-rechtsschutz.de/ueberstunden/>FN 12: <https://www.personio.de/hr-lexikon/wie-viele-ueberstunden-sind-erlaubt/>FN 13: <https://www.finanztip.de/arbeitszeitgesetz/>FN 14: <https://www.arbeitszeit-klug-gestalten.de/alles-zu-arbeitszeitgestaltung/arbeitszeitrecht/taegliche-arbeitszeiten>FN 15: <https://www.clockodo.com/de/lexikon/ueberstunden/>FN 16: <https://www.rechtsanwalt-arbeitsrechtmuenchen.de/gesetzliche-hoechststarbeitszeit/>FN 17: <https://www.clockin.de/blog/ueberstunden-arbeitszeitgesetz>FN 18: <https://www.timo24.de/lexikon/ueberstunden/>FN 19: <https://www.allianz.de/recht-und-eigentum/rechtsschutzversicherung/arbeitsrecht/ueberstunden/>FN 20: <https://www.igmetall.de/service/ratgeber/ueberstunden--wissen-was-recht-ist>FN 21: <https://www.wbs.legal/arbeitsrecht/arbeitszeitgesetz/ueberstundenausgleich/>FN 22: <https://www.rechtsanwalt-bach.de/arbeitsrecht-leipzig/arbeitszeit/ueberstunden/>FN 23: <https://www.trialog-magazin.de/personal-und-fuehrung/mitarbeiter-ausbildung/ueberstunden-auszahlen-was-das-arbeitsrecht-sagt/>FN 24: <https://www.ihk.de/konstanz/recht-und-steuern/arbeitsrecht/bestehende-arbeitsverhaeltnisse/verguetung-mehrarbeit-ueberstunden-1671786>FN 25: https://www.buzer.de/88_BBG.htmFN 26: <https://www.gesetze-bayern.de/Content/Document/BayBG-87>

Fazit/Praxistipps für Arbeitgeber

Klare Regelungen im Arbeitsvertrag: Vereinbaren Sie explizit die Anordnung, Vergütung und den Ausgleich von Überstunden in Arbeitsverträgen oder Betriebsvereinbarungen. Eine pauschale Abgeltung aller Überstunden mit dem Festgehalt ist in der Regel unwirksam.^{1,2,3}

Unterscheidung von Überstunden und Mehrarbeit: Verstehen und dokumentieren Sie den Unterschied: Überstunden sind Arbeitszeiten, die über die vertraglich vereinbarte Regelarbeitszeit hinausgehen, während Mehrarbeit die Überschreitung der gesetzlichen oder tariflichen Höchstarbeitszeit darstellt.^{4,5,6,7,8,9}

Einholung der Zustimmung: Überstunden müssen vom Arbeitgeber angeordnet oder zumindest stillschweigend geduldet werden. Eine einseitige Anordnung ohne vertragliche Grundlage ist nicht zulässig.^{2,9,10}

Dokumentation der Arbeitszeit: Erfassen Sie alle Arbeitszeiten lückenlos, um Überstunden nachvollziehbar zu machen und Rechtsstreitigkeiten zu vermeiden. Die Pflicht zur Zeiterfassung wird zunehmend wichtiger.^{2,11,12,13}

Bezahlung oder Freizeitausgleich: Bieten Sie entweder eine finanzielle Vergütung oder einen Freizeitausgleich für geleistete Überstunden an. Ist nichts anderes vereinbart, besteht in der Regel ein Anspruch auf Bezahlung, wenn die Tätigkeit branchenüblich vergütet wird.^{1,3,14,15,16,17}

Auszahlung bei Kündigung: Falls Überstunden bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr durch Freizeit ausgeglichen werden können, müssen sie ausbezahlt werden.^{1,3,17,18}

Einhaltung von Höchstarbeitszeiten und Pausen: Beachten Sie die gesetzlichen Vorgaben des Arbeitszeitgesetzes hinsichtlich täglicher und wöchentlicher Höchstarbeitszeiten sowie vorgeschriebener Pausen und Ruhezeiten.^{2,14,19,20,21,22}

Besondere Personengruppen berücksichtigen: Schwangere, stillende Mütter und Minderjährige dürfen nur unter besonderen Bedingungen oder gar nicht zu Überstunden herangezogen werden. Auch Schwerbehinderte haben unter Umständen das Recht, Überstunden abzulehnen.^{2,4,20}

Fristen für die Geltendmachung beachten: Stellen Sie sicher, dass Sie über Ausschlussfristen in Arbeits- oder Tarifverträgen informiert sind, innerhalb derer Ansprüche auf Überstunden geltend gemacht werden müssen. Diese betragen in der Regel mindestens drei Monate.^{1,17}

Klare Kommunikation: Offene Gespräche über die Notwendigkeit von Überstunden und deren Handhabung können Konflikte vermeiden und die Mitarbeitermoral stärken.^{13,16,18}

Betriebsrat einbeziehen: Wenn ein Betriebsrat vorhanden ist, müssen dessen Mitbestimmungsrechte bei Regelungen zu Überstunden beachtet werden.^{5,10,14}

Urlaubs- und Krankheitszeiten: Überstunden dürfen in der Regel nicht während des Urlaubs oder einer Krankschreibung verlangt werden. Angehäufte Überstunden sind vor Urlaubsantritt oder nach Wiederaufnahme der Arbeit zu regeln.¹³

Quellen:

- FN 1: <https://www.trialog-magazin.de/personal-und-fuehrung/mitarbeiter-ausbildung/ueberstunden-auszahlen-was-das-arbeitsrecht-sagt/>
- FN 2: <https://www.clockodo.com/de/lexikon/ueberstunden/>
- FN 3: <https://www.firma.de/unternehmensfuehrung/ueberstunden-im-arbeitsrecht-mehrarbeit/>
- FN 4: <https://www.ihk.de/bodensee-oberschwaben/recht/arbeitsrecht/rechtsfragen-im-arbeitsverhaeltnis/verguetung-mehrarbeit-1942794>
- FN 5: <https://www.arbeitszeit-klug-gestalten.de/alles-zu-arbeitszeitgestaltung/arbeitszeitrecht/ueberstunden-und-mehrarbeit>
- FN 6: <https://www.lto.de/karriere/im-job/stories/detail/arbeitsrecht-mehrarbeit-ueberstunden-unterschied>
- FN 7: <https://www.ihk.de/konstanz/recht-und-steuern/arbeitsrecht/bestehende-arbeitsverhaeltnisse/verguetung-mehrarbeit-ueberstunden-1671786>
- FN 8: <https://www.clockodo.com/de/lexikon/mehrarbeit/>
- FN 9: <https://www.zm-online.de/news/detail/worauf-arbeitgeber-bei-ueberstunden-achten-sollten>
- FN 10: <https://www.timo24.de/lexikon/ueberstunden/>
- FN 11: <https://www.gastromatic.com/de/blog/ueberstunden-erfassen/>
- FN 12: <https://www.arbeitsrechtsiegen.de/artikel/vorliegen-verguetungspflichtiger-ueberstunden-beweislast/>
- FN 13: <https://www.shiftbase.com/de/lexikon/ueberstunden>
- FN 14: https://www.hensche.de/Ueberstunden_Arbeitsrecht_Ueberstunden.html
- FN 15: <https://www.rechtsanwalt-bach.de/arbeitsrecht-leipzig/arbeitszeit/ueberstunden/>
- FN 16: <https://www.finanztip.de/arbeitsvertrag/arbeitszeitgesetz-ueberstunden/>
- FN 17: <https://www.kanzlei-hasselbach.de/blog/auszahlung-abfeiern-von-ueberstunden/>
- FN 18: <https://www.wbs.legal/arbeitsrecht/arbeitszeitgesetz/ueberstundenabbau/>
- FN 19: <https://www.emplovia-hr.com/de/hr-lexikon/arbeitszeitgesetz>
- FN 20: <https://www.personio.de/hr-lexikon/arbeitszeitgesetz/>
- FN 21: <https://www.lexware.de/wissen/mitarbeiter-gehalt/arbeitszeit/>
- FN 22: <https://www.clockodo.com/de/ratgeber/maximale-arbeitszeit/>

Umlageverfahren (U1 und U2)

Das Umlageverfahren U1 und U2 bezieht sich auf Regelungen, die dazu dienen, Arbeitgebern finanzielle Belastungen abzufedern, die durch Lohnfortzahlung im Krankheitsfall (Umlage U1) und durch Aufwendungen während des Mutterschutzes (Umlage U2) entstehen^{1,2}. Diese Verfahren sind als pflichtige, überbetriebliche Ausgleichsmechanismen innerhalb der gesetzlichen Krankenversicherung konzipiert¹. Sie sollen insbesondere kleinere und mittlere Unternehmen vor übermäßigen finanziellen Belastungen schützen¹.

Umlage U1 (Krankheit)

Die Umlage U1 dient dem Ausgleich von Arbeitgeberaufwendungen für die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall^{3,4}. Arbeitnehmer haben in der Regel Anspruch auf Entgeltfortzahlung für bis zu sechs Wochen bei Krankheit, wie im Entgeltfortzahlungsgesetz (EntgFG) geregelt⁴. Um Arbeitgeber davor zu schützen, dass diese Kosten sie finanziell überlasten, ermöglicht die Umlage U1 eine Erstattung eines Teils der geleisteten Entgeltfortzahlung sowie der darauf entfallenden Sozialversicherungsbeiträge^{3,4}.

Teilnahmeberechtigung für die Umlage U1

Grundsätzlich nehmen alle Unternehmen am Umlageverfahren U1 teil, die **regelmäßig nicht mehr als 30 Arbeitnehmer** beschäftigen^{1,5,6}. Die Ermittlung der Mitarbeiterzahl bezieht sich auf das Vorjahr⁶. Bei der Zählung der Mitarbeiter werden bestimmte Personengruppen nicht berücksichtigt, wie zum Beispiel Auszubildende, Praktikanten, schwerbehinderte Menschen, Bezieher von Vorruhestandsgeld, wehr- und Zivildienstleistende sowie Beschäftigte in der Freistellungsphase der Altersteilzeit¹. Teilzeitbeschäftigte werden anteilig nach ihrer wöchentlichen Arbeitszeit berechnet⁴.

Nicht umlagepflichtig im Sinne des Entgeltfortzahlungsgesetzes sind in der Regel GmbH-Geschäftsführer (auch Gesellschafter-Geschäftsführer und Fremdgeschäftsführer), da sie nicht als Arbeitnehmer im arbeitsrechtlichen Sinne gelten und somit keinen Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall haben⁵. Sie zählen auch nicht bei der Ermittlung der Beschäftigtenzahl für die Umlagepflicht mit⁵.

Erstattungshöhe bei Umlage U1

Im Krankheitsfall werden Arbeitgeberaufwendungen in der Regel zu **80 Prozent** aus der Umlagekasse erstattet⁴. Es können jedoch auch erhöhte oder ermäßigte Sätze gewählt werden, was die monatliche Umlage entsprechend beeinflusst³. Die Erstattung basiert auf dem Bruttoarbeitsentgelt, das dem Arbeitnehmer bei der für ihn maßgebenden regelmäßigen Arbeitszeit zusteht¹.

Gesetzliche Grundlagen

Die Regelungen zur Lohnfortzahlung und deren Ausgleich sind unter anderem im Aufwendungsausgleichsgesetz (AAG) und im Entgeltfortzahlungsgesetz (EntgFG) zu finden^{3,4}. Das Gesetz zur Einführung eines Ausgleichsverfahrens für Arbeitgeberaufwendungen bei Arbeitsunfähigkeit und für die Zeit des staatlich bedingten Ausfalls von Arbeit, das sogenannte Aufwendungsausgleichsgesetz (AAG), regelt die Erstattung der Aufwendungen³. § 1 Abs. 1 AAG legt fest, dass die Krankenkassen den Arbeitgebern, die in der Regel nicht mehr als 30 Arbeitnehmer beschäftigen, 80 Prozent des fortgezahlten Arbeitsentgelts erstatten⁴.

Umlage U2 (Mutterschaft)

Die Umlage U2 dient dem Ausgleich von Arbeitgeberaufwendungen im Zusammenhang mit dem Mutterschutzgesetz^{3,5}. Hierzu gehören beispielsweise der vom Arbeitgeber gezahlte Zuschuss zum Mutterschaftsgeld und das fortgezahlte Arbeitsentgelt während eines Beschäftigungsverbots (Mutterschaftslohn)¹. Zudem werden die auf das fortgezahlte Arbeitsentgelt entfallenden Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung erstattet¹.

Teilnahmeberechtigung für die Umlage U2

Am Umlageverfahren U2 nehmen **grundsätzlich alle Unternehmen teil**, unabhängig von der Anzahl ihrer Beschäftigten^{5,6}. Dies unterscheidet die U2 von der U1, bei der die Unternehmensgröße eine Rolle spielt⁶. Dies gilt auch für GmbH-Geschäftsführerinnen, die einen Anspruch auf Erstattungen für die Zeit vor und nach der Geburt haben, da hier der Beschäftigungsbegriff des Sozialversicherungsrechts maßgeblich ist⁵.

Erstattungshöhe bei Umlage U2

Die Erstattung der Aufwendungen im Rahmen der Umlage U2 beträgt **stets 100 Prozent**^{3,4}. Es können keine abweichenden Erstattungssätze gewählt werden³.

Gesetzliche Grundlagen

Die Erstattungspflichten im Mutterschaftsfall sind ebenfalls im Aufwendungsausgleichsgesetz (AAG) geregelt. § 1 Abs. 2 AAG sieht vor, dass Arbeitgebern ihre Aufwendungen für die Entgeltfortzahlung während des Mutterschutzes zu 100 Prozent erstattet werden⁴. Das Bundesverfassungsgericht hatte entschieden, dass eine Begrenzung der Erstattung nur für Kleinbetriebe verfassungswidrig sei, da dies Frauen in größeren Unternehmen benachteiligen könne³.

Zuständige Krankenkassen

Die Durchführung des Umlageverfahrens U1 und U2 obliegt den Krankenkassen. Arbeitgeber zahlen ihre Umlagebeiträge an die Krankenkasse, bei der der jeweilige Mitarbeiter krankenversichert ist oder an die Renten- und Arbeitslosenversicherungsbeiträge abgeführt werden¹. Seit dem 1. Januar 2006 dürfen alle Krankenkassen (mit Ausnahme der landwirtschaftlichen Krankenkasse) diese Verfahren durchführen³. Die Beiträge sind in der Regel monatlich vom rentenversicherungspflichtigen Bruttogehalt der Arbeitnehmer zu entrichten¹.

Gesetzliche Vorschriften

Die rechtlichen Grundlagen für die Umlageverfahren U1 und U2 finden sich hauptsächlich im **Aufwendungsausgleichsgesetz (AAG)**. Dieses Gesetz wurde 2006 in Kraft gesetzt, um eine verfassungsrechtliche Lücke im bisherigen System zu schließen³.

§ 1 AAG: Regelt die Erstattung von Arbeitgeberaufwendungen für Entgeltfortzahlung bei Krankheit (U1) und Mutterschaft (U2).

- Weitere relevante Gesetze sind das **Entgeltfortzahlungsgesetz (EntgFG)** und das **Mutterschutzgesetz (MuSchG)**.
- Im **Sozialgesetzbuch (SGB) III** finden sich Regelungen, die indirekt relevant sein können, wie beispielsweise zum Anspruchsübergang bei Insolvenzgeld (§ 169 SGB III^{7,8,9}), zur Datenübermittlung (§ 172 SGB III^{10,11,12,13,14}) und zur Übernahme von Beiträgen bei Befreiung von der Versicherungspflicht (§ 173 und § 174 SGB III^{10,15,16,17,18,19,20,21,22}). Diese betreffen jedoch eher spezifische Fälle im Zusammenhang mit Arbeitslosengeld und Insolvenzgeld und stehen nicht in direktem Zusammenhang mit den alltäglichen Umlageverfahren U1 und U2 für krankheits- und mutterschaftsbedingte Entgeltfortzahlung.

Quellen:

- FN 1: <https://www.lohnexperte.de/lohn-info/erklaerung-umlage-u1-u2.html>
 FN 2: https://www.haufe.de/personal/entgelt/umlageverfahren-bei-lohnfortzahlung/teilnahme-am-umlageverfahren-erstattung-der-entgeltfortzahlung_78_446832.html
 FN 3: <https://www.iww.de/pp/archiv/arbeitsrecht-umlageverfahren-u1-und-u2-neu-geregelt-f31867>
 FN 4: <https://datenbank.nwb.de/Dokument/1051864/>
 FN 5: <https://dhp-steuern.de/umlageverfahren-u1-und-u2/>
 FN 6: <https://www.tk.de/firmenkunden/versicherung/versicherung-faq/entgeltfortzahlungsversicherung/wer-kann-sich-in-entgeltfortzahlungsversicherung-versichern-2031638>
 FN 7: https://www.gesetze-im-internet.de/sgb_3/_169.html
 FN 8: https://www.buzer.de/169_SGB_3.htm
 FN 9: <https://www.buzer.de/gesetz/6003/b16126.htm>
 FN 10: https://www.gesetze-im-internet.de/sgb_3/_174.html
 FN 11: https://www.gesetze-im-internet.de/sgb_3/_172.html
 FN 12: https://www.buzer.de/172_SGB_3.htm
 FN 13: https://www.anwalt.de/gesetze/sgb_3/172
 FN 14: <https://www.buzer.de/gesetz/6003/al32933-0.htm>
 FN 15: https://www.gesetze-im-internet.de/sgb_3/_173.html
 FN 16: <https://freirecht.de/g/SGB3:174>
 FN 17: <https://lxgesetze.de/sgb-iii/173>
 FN 18: https://www.buzer.de/174_SGB_3.htm
 FN 19: https://www.arbeitsagentur.de/datei/dok_ba037300.pdf
 FN 20: <https://lxgesetze.de/sgb-iii/174>

FN 21: https://www.arbeitsagentur.de/datei/fw-rv-private_ba035250.pdf
 FN 22: https://www.arbeitsagentur.de/datei/sv26_ba029425.pdf

Fazit/Praxistipps für Arbeitgeber

Grundsätzliches zum Umlageverfahren U1 und U2

Verstehen Sie den Zweck der Umlagen: Das Umlageverfahren U1 und U2 ist ein überbetriebliches Ausgleichsverfahren innerhalb der gesetzlichen Krankenversicherung. Es dient dazu, Arbeitgeber finanziell zu entlasten, wenn Mitarbeitende wegen Krankheit oder Mutterschaft ausfallen und Entgeltfortzahlungen leisten müssen.^{1,2,3} Die gesetzliche Grundlage dafür ist das Aufwendungsausgleichsgesetz (AAG).^{4,5,6}

Wissen Sie, wer teilnehmen muss:

Umlage U1 (Krankheit): Alle Arbeitgeber, die regelmäßig nicht mehr als 30 Mitarbeitende beschäftigen, sind zur Teilnahme am U1-Verfahren verpflichtet.^{1,5,7,8,9} Die Feststellung der Teilnahmeberechtigung erfolgt jeweils zu Beginn eines Kalenderjahres und gilt dann für das gesamte Jahr, basierend auf der Mitarbeiterzahl des Vorjahres.^{7,10} Dabei zählen Auszubildende, Praktikanten und schwerbehinderte Menschen in der Regel nicht zur Ermittlung der Mitarbeiterzahl.^{1,9,10} Teilzeitbeschäftigte werden anteilig berücksichtigt.^{9,11,12}

Umlage U2 (Mutterschaft): Alle Arbeitgeber sind zur Teilnahme am U2-Verfahren verpflichtet, unabhängig von der Unternehmensgröße oder der Anzahl der beschäftigten Frauen.^{3,5,13,14,15,16} Auch für männliche Arbeitnehmer werden Beiträge zur U2 gezahlt.^{5,14}

Abführung der Umlagen: Die Umlagebeiträge für U1 und U2 werden monatlich zusammen mit den Sozialversicherungsbeiträgen an die jeweilige Krankenkasse oder die Minijob-Zentrale (für geringfügig Beschäftigte) abgeführt, bei der die Mitarbeitenden versichert sind.^{1,4,9,17} Die Beiträge basieren auf dem rentenversicherungspflichtigen Bruttoarbeitsentgelt bis zur Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung; einmalige Zahlungen werden dabei nicht berücksichtigt.^{1,10,13,17}

Praxistipps für das Umlageverfahren U1 (Krankheit)

Mitarbeiterzahl korrekt ermitteln: Überprüfen Sie jährlich zu Jahresbeginn sorgfältig, ob Ihr Unternehmen die 30-Mitarbeiter-Grenze für die U1-Teilnahme einhält, um korrekt umlagepflichtig zu sein.^{7,10,18} Bei der Berechnung der Mitarbeiterzahl für U1 werden bestimmte Personengruppen (z. B. Auszubildende, Schwerbehinderte, Praktikanten) nicht berücksichtigt. Teilzeitkräfte zählen anteilig.^{9,11,12}

Umlagesatz bedarfsgerecht wählen: Die Krankenkassen bieten oft unterschiedliche Umlagesätze mit variierenden Erstattungshöhen (typischerweise zwischen 40 % und 80 % der fortgezählten Entgelte) an.^{2,8,9,10,19,20} Passen Sie den gewählten Erstattungssatz an die voraussichtliche Häufigkeit von Krankheitsfällen in Ihrem Betrieb an. Ein höherer Umlagesatz kann sich lohnen, wenn in Ihrem Unternehmen über das Jahr verteilt häufiger Krankheitsfälle auftreten.^{15,20} Sie können den Umlage- und Erstattungssatz in der Regel zum Jahresende für das Folgejahr festlegen.⁹

Erstattungsanträge fristgerecht stellen: Der Anspruch auf Erstattung aus der U1-Umlage verjährt erst nach vier Jahren zum Jahresende, in dem die Krankheit des Mitarbeitenden lag.^{4,20} Dennoch empfiehlt es sich, die Erstattungsanträge zeitnah nach der Lohnfortzahlung maschinell über Ihr Entgeltabrechnungsprogramm einzureichen, um den Prozess zu beschleunigen.^{18,21,22,23,24} Für jeden Krankheitsfall ist ein separater Antrag erforderlich.²³

Aufwendungen für Lohnfortzahlung beachten: Erstattet werden Ihnen die Arbeitgeberaufwendungen für die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (Bruttoarbeitsentgelt) für bis zu sechs Wochen, jedoch nicht für Einmalzahlungen.^{1,10,13,22} Die Erstattung deckt einen Teil der fortgezählten Bruttobeträge sowie darauf entfallende Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung ab.^{1,8}

Dokumentation: Führen Sie sorgfältige Aufzeichnungen über Lohnfortzahlungen bei Krankheit und die entsprechenden Anträge, um bei Prüfungen Nachweise erbringen zu können.²⁰

Praxistipps für das Umlageverfahren U2 (Mutterschaft)

Volle Erstattung beachten: Im Gegensatz zur U1 werden Arbeitgebern im U2-Verfahren die Aufwendungen bei Mutterschaft zu 100 % erstattet. Dies umfasst den Zuschuss zum Mutterschaftsgeld während der Schutzfristen sowie das fortgezahlte Arbeitsentgelt bei Beschäftigungsverboten (Mutterschutzlohn).^{2,5,13,15,16,25}

Auch die darauf entfallenden Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung werden vollständig erstattet.^{1,13,25,26}

Antragstellung und Fristen: Reichen Sie die Erstattungsanträge für U2 maschinell über Ihr Entgeltabrechnungsprogramm oder das SV-Meldeportal ein, nachdem Sie den Mutterschutzlohn oder den Zuschuss zum Mutterschaftsgeld an Ihre Mitarbeiterin gezahlt haben.^{26,27,28,29}

Nachweise bereithalten: Bei Beschäftigungsverboten ist ein ärztliches Zeugnis oder die Meldung an die Aufsichtsbehörde als Nachweis beizufügen.²⁸ Für den Zuschuss zum Mutterschaftsgeld dienen die Bescheinigung über den voraussichtlichen Entbindungstag oder die Geburtsurkunde des Kindes als Nachweis.²⁸

Mutterschutzlohn und Zuschuss zum Mutterschaftsgeld: Der Mutterschutzlohn bei Beschäftigungsverboten entspricht dem durchschnittlichen Arbeitsentgelt der letzten drei Kalendermonate vor Eintritt der Schwangerschaft und ist brutto zu zahlen.²⁵ Der Zuschuss zum Mutterschaftsgeld wird für die Mutterschutzfristen gezahlt, wenn das monatliche Nettoeinkommen der Mitarbeiterin über 390 Euro liegt.^{13,27} Die Krankenkasse zahlt hierbei einen Festbetrag von 13 Euro pro Kalendertag, den Rest übernimmt der Arbeitgeber als Zuschuss.^{1,13}

Umlagepflicht für alle, auch männliche Mitarbeiter: Die U2-Umlage ist für alle Arbeitnehmer abzuführen, da sie eine allgemeine Absicherung der Mutterschaftsleistungen darstellt und eine Benachteiligung von Frauen bei der Einstellung verhindern soll.^{5,14}

Verrechnungsmöglichkeiten: Erstattungsansprüche aus U1 und U2 können gegebenenfalls mit ausstehenden Beitragsrückständen verrechnet werden.^{2,4,23,24}

Allgemeine Praxistipps

Krankenkasse als Ansprechpartner: Die Krankenkasse des jeweiligen Mitarbeitenden ist die zuständige Einzugsstelle für die Umlagebeiträge und der Ansprechpartner für Erstattungsanträge.^{1,17} Für geringfügig Beschäftigte ist die Knappschaft-Bahn-See zuständig.^{4,14,17}

Abrechnungsprogramme nutzen: Verwenden Sie zertifizierte Entgeltabrechnungsprogramme, um die monatlichen Umlagen zu melden und abzuführen sowie die Erstattungsanträge elektronisch zu übermitteln.^{9,21,26} Halten Sie Ihre Software stets aktuell.²⁶

SV-Meldeportal: Falls keine Entgeltabrechnungssoftware genutzt wird, können Anträge auch über das SV-Meldeportal eingereicht werden.^{26,29}

Informationen aktuell halten: Achten Sie darauf, dass alle relevanten Angaben zu Ihren Mitarbeitenden für die Sozialversicherung immer korrekt und aktuell sind, um einen reibungslosen Ablauf der Erstattungsverfahren zu gewährleisten.^{22,27}

Rückmeldung prüfen: Für jeden Erstattungsantrag erhalten Sie eine maschinelle Rückmeldung von der Krankenkasse. Überprüfen Sie diese, um stets über den Status Ihrer Anträge informiert zu sein.^{4,22,26,27}

Quellen:

FN 1: <https://www.lohnexperte.de/lohn-info/erklaerung-umlage-u1-u2.html>

FN 2: <https://www.tk.de/firmenkunden/versicherung/versicherung-faq/entgeltfortzahlungsversicherung/wer-kann-sich-in-entgeltfortzahlungsversicherung-versichern-2031638>

FN 3: <https://www.krankenkassen.de/gesetzliche-krankenkassen/system-gesetzliche-krankenversicherung/sozialversicherung-rechengroessen-beitragsbemessungsgrenze-versicherungspflichtgrenze/Ausgleich-Arbeitgeberaufwendungen-gesetzliche-krankenversicherung-u1-u2/>

FN 4: <https://www.arbeitgeberversicherung.de/DE/Ausgleichsverfahren/node>

FN 5: <https://www.lexware.de/wissen/unternehmerlexikon/ausgleichsverfahren/>

FN 6: <https://www.krankenkasseninfo.de/zahlen-fakten/umlage/>

FN 7: <https://www.barmer.de/firmenkunden/sozialversicherung/umlage/umlageverfahren-u1-1056928>

FN 8: <https://www.back-officer.de/post/umlage-u1-und-u2-wie-arbeitgeber-lohnfortzahlungskosten-effizient-managen-konnen>

FN 9: <https://www.informationsportal.de/wp-content/uploads/Steckbrief-U1-Verfahren.pdf>

FN 10: https://www.dak.de/arbeitgeber-portal/sozialversicherung/aag-umlage-und-erstattung/u1-umlagepflicht-fuer-den-krankheitsfall_55922

FN 11: <https://dhp-steuern.de/umlageverfahren-u1-und-u2/>

FN 12: <https://datenbank.nwb.de/Dokument/1051864/>

FN 13: <https://www.barmer.de/firmenkunden/sozialversicherung/umlage/umlageverfahren-u2-1056926>

FN 14: https://www.arbeitgeberversicherung.de/DE/UmlageverfahrenU2/U2_Umlagepflicht/node

FN 15: <https://www.firma.de/unternehmensfuehrung/umlagen-1-und-2-das-muessen-sie-als-arbeitgeber-wissen/>

- FN 16: https://www.deutsche-rentenversicherung.de/DRV/DE/Experten/Arbeitgeber-und-Steuerberater/summa-summarum/Lexikon/A/ausgleichsverfahren_u2.html
- FN 17: https://www.haufe.de/personal/entgelt/umlageverfahren-bei-lohnfortzahlung/umlageverfahren-u1u2-finanzierung-de-r-erstattung_78_446834.html
- FN 18: <https://www.aok.de/fk/sozialversicherung/entgeltfortzahlung-und-ausgleichsverfahren/entgeltfortzahlungsversicherung/>
- FN 19: <https://www.gesetzlichekrankenkassen.de/arbeitgeberservice/umlagesaetze>
- FN 20: <https://www.gesierich.de/u1-tipps-und-tricks-zur-versicherung-gegen-lohnfortzahlung/>
- FN 21: https://www.arbeitgeberversicherung.de/DE/UmlageVerfahrenU1/U1_Erstattungsverfahren_maschinell/node
- FN 22: https://www.arbeitgeberversicherung.de/DE/UmlageVerfahrenU1/U1_Bedingungen_Voraussetzungen/node
- FN 23: <https://www.kkh.de/content/dam/kkh/dokumente/antraege-formulare/antrag-erstattung-u1-arbeitsunaehigkeit.pdf>
- FN 24: <https://bkk-sbh.de/wp-content/uploads/2023/11/u1-formular.pdf>
- FN 25: https://www.haufe.de/personal/entgelt/umlageverfahren-bei-lohnfortzahlung/umlage-u2-was-arbeitgebern-erstattet-wird_78_446840.html
- FN 26: https://www.arbeitgeberversicherung.de/DE/UmlageverfahrenU2/U2_Erstattungsverfahren_maschinell/node
- FN 27: https://www.arbeitgeberversicherung.de/DE/UmlageverfahrenU2/U2_Bedingungen_Voraussetzungen/node
- FN 28: <https://www.kkh.de/content/dam/kkh/dokumente/antraege-formulare/antrag-erstattung-u2-mutterschaft.pdf>
- FN 29: <https://www.tk.de/firmenkunden/versicherung/versicherung-faq/mutterschaftsgeld/zuschuss-zum-mutterschaftsgeld-ueber-umlage-u2-zurueckerhalten-2037496>

Unfallversicherung

Die gesetzliche Unfallversicherung ist ein essenzieller Bestandteil des deutschen Sozialversicherungssystems und verfolgt primär präventive und rehabilitative Ziele^{1,2}. Sie dient dem Schutz von Arbeitnehmern und anderen versicherten Personengruppen vor den gesundheitlichen und finanziellen Folgen von Arbeitsunfällen, Berufskrankheiten und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren^{1,2,3}. Die rechtliche Grundlage hierfür bildet das Siebte Buch Sozialgesetzbuch (SGB VII)^{1,2,4}.

Versicherungspflicht und versicherte Personen

Grundsätzlich sind alle Arbeitnehmer und Auszubildenden kraft Gesetzes versichert^{1,3,5}. Dies schließt auch geringfügig Beschäftigte ein^{5,6}. Darüber hinaus erstreckt sich der Versicherungsschutz auf eine Vielzahl weiterer Personengruppen, darunter Schüler und Studierende, ehrenamtlich Tätige (z. B. bei der Freiwilligen Feuerwehr), Personen in der beruflichen Aus- und Fortbildung, Blutspender, Lebensretter, Zeugen und Schöffen^{1,2,5}. Auch häusliche Pflegepersonen und Arbeitslose, die auf Aufforderung der Agentur für Arbeit erscheinen, sind in der Regel versichert^{1,5}.

Für Selbstständige besteht keine automatische Versicherungspflicht; sie können sich jedoch freiwillig versichern^{7,8,9}.

Was gilt als Arbeitsunfall?

Ein Arbeitsunfall ist gesetzlich definiert als ein zeitlich begrenztes, von außen auf den Körper einwirkendes Ereignis, das zu einem Gesundheitsschaden oder zum Tod führt und in kausalem Zusammenhang mit einer versicherten Tätigkeit steht^{10,11}.

Versicherte Tätigkeiten umfassen insbesondere:

Direkte berufliche Tätigkeit: Unfälle, die sich während der Erfüllung der arbeitsvertraglichen Pflichten ereignen^{10,12}. Dies schließt auch Tätigkeiten wie die Instandhaltung von Arbeitsgeräten ein³.

Wegeunfälle: Unfälle, die sich auf dem unmittelbaren Weg von oder zur Arbeit ereignen^{3,10,12}. Dies gilt auch für Umwege, die notwendig sind, um Kinder unterzubringen, oder im Rahmen von Fahrgemeinschaften^{3,13}. Der Versicherungsschutz beginnt mit dem Erreichen des Arbeitsortes und endet mit dem Verlassen¹². Pausen auf dem Betriebsgelände sind in der Regel ebenfalls versichert, auch wenn währenddessen privaten Tätigkeiten nachgegangen wird¹¹. Verlässt man das Betriebsgelände während der Pause, erlischt der Schutz¹¹.

Betriebssport und Betriebsfeiern: Unfälle, die im Rahmen von vom Arbeitgeber veranstalteten Sportveranstaltungen oder Feiern passieren, können ebenfalls als Arbeitsunfälle gelten^{3,10}. Es müssen hierfür jedoch bestimmte Bedingungen erfüllt sein¹¹.

Arbeit im Homeoffice: Auch im Homeoffice sind Arbeitnehmer während arbeitsbezogener Tätigkeiten versichert. Dies umfasst sogar den Weg zum häuslichen Arbeitszimmer, wie der Bundesgerichtshof entschieden hat¹⁴.

Nicht als Arbeitsunfälle gelten in der Regel:

- Unfälle, die ausschließlich privaten oder persönlichen Zwecken dienen, wie beispielsweise private Wege auf dem Heimweg, die nicht im direkten Zusammenhang mit der versicherten Tätigkeit stehen^{11,15}.
- Gesundheitsstörungen, die nicht auf ein äußeres Ereignis zurückzuführen sind, wie z. B. Herzinfarkte oder Kreislaufversagen, es sei denn, diese sind durch anhaltenden Stress infolge der Arbeit bedingt.
- Das bloße An- und Ausziehen von normaler Kleidung¹¹.

Die Abgrenzung, ob ein Unfall als Arbeitsunfall anerkannt wird, obliegt dem jeweiligen gesetzlichen Unfallversicherungsträger, abhängig von der Branche des Unternehmens^{10,16,17}. Ein Unfallprotokoll und die umgehende Meldung sind essenziell^{18,19,20}.

Aufgaben der gesetzlichen Unfallversicherung und ihrer Träger

Die gesetzliche Unfallversicherung hat drei Hauptaufgaben^{1,2,21}:

1. **Prävention:** Verhütung von Arbeitsunfällen, Berufskrankheiten und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren^{1,2,9,22}. Dies geschieht durch Aufklärung, Schulung und Beratung von Arbeitgebern und Beschäftigten sowie durch die Erstellung von Vorschriften und Regeln für Arbeitsschutz und Sicherheit^{2,7,23,24,25}.
2. **Rehabilitation:** Wiederherstellung der Gesundheit und der beruflichen Leistungsfähigkeit der Versicherten nach einem Versicherungsfall^{1,2,22}. Dies umfasst medizinische Behandlung, Heil- und Hilfsmittel, aber auch berufsfördernde Maßnahmen wie Umschulungen oder die behindertengerechte Umgestaltung des Arbeitsplatzes^{12,17,26}.
3. **Entschädigung:** Entschädigung von Versicherten oder deren Hinterbliebenen durch Geldleistungen^{1,2,21}.

Träger der gesetzlichen Unfallversicherung sind die Berufsgenossenschaften (BG) und die Unfallversicherungsträger der öffentlichen Hand (z. B. Unfallkassen). Die Berufsgenossenschaften sind nach Wirtschaftszweigen organisiert und für die jeweiligen Mitgliedsunternehmen zuständig^{7,9,24}. Sie überwachen die Einhaltung von Arbeitsschutzvorschriften, führen Sicherheitsprüfungen durch und bieten Beratungen und Schulungen an²⁴.

Die Finanzierung der gesetzlichen Unfallversicherung erfolgt durch Beiträge der Arbeitgeber^{5,6,26}. Die Arbeitnehmer zahlen keine Beiträge²⁶.

Leistungen der Unfallversicherung

Im Falle eines Arbeitsunfalls erbringt die gesetzliche Unfallversicherung verschiedene Leistungen^{1,12,17,26}:

Medizinische Behandlung und Heilkosten: Übernahme der Kosten für ärztliche Behandlung, Medikamente, Verbandmittel und Hilfsmittel^{1,12,26}. Zuzahlungen sind in der Regel nicht erforderlich²⁶.

Verletztengeld: Bei Arbeitsunfähigkeit wird Verletztengeld gezahlt, das etwa 80 % des Regelentgelts beträgt^{7,19,26}. Dieses Geld dient als Lohnersatzleistung und wird bis zum Beginn von Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben erbracht²⁶.

Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben: Umschulungen, Weiterbildungen oder die behindertengerechte Umgestaltung des Arbeitsplatzes zur Wiedereingliederung in das Berufsleben^{1,12,17}.

Verletztenrente: Bei dauerhaften Gesundheitsschäden und einer Minderung der Erwerbsfähigkeit von mindestens 20 % kann eine Verletztenrente gewährt werden^{17,18,27}.

Hinterbliebenenleistungen: Im Todesfall eines Versicherten erhalten die Hinterbliebenen eine Rente, Sterbegeld und ggf. Überführungskosten^{7,10}.

Pflegeleistungen: Bei Pflegebedürftigkeit werden Leistungen erbracht, die denen der Pflegeversicherung entsprechen⁷.

Hilfsmittel und Sachschäden: Ersatz von beschädigten Hilfsmitteln wie Brillen oder Krücken^{7,17}. Direkte Sachschäden werden jedoch in der Regel nicht erstattet, außer wenn sie durch die Leistungserbringung erster Hilfe entstanden sind¹⁷.

Haftung des Arbeitgebers und Schmerzensgeldansprüche

Grundsätzlich sind Arbeitgeber und Arbeitskollegen nach § 104 Abs. 1 SGB VII von der persönlichen Haftung für Personenschäden, die durch einen Arbeitsunfall entstehen, freigestellt^{28,29}. Dies ist ein zentraler Grundsatz der gesetzlichen Unfallversicherung, der als Ausgleich für die garantierte Leistung der Berufsgenossenschaft dient²⁸. Der Arbeitnehmer verzichtet im Gegenzug auf zivilrechtliche Ansprüche wie Schmerzensgeld oder Schadensersatz gegen den Arbeitgeber und Kollegen^{28,30}.

Ausnahmen von diesem Haftungsausschluss sind sehr selten und nur unter engen Voraussetzungen möglich:

Vorsätzliche Herbeiführung des Unfalls: Nur wenn der Arbeitgeber den Arbeitsunfall vorsätzlich verursacht hat, kann er persönlich haften³¹. Dies erfordert einen doppelten Vorsatz: zum einen auf die Verletzungshandlung und zum anderen auf den daraus resultierenden Verletzungserfolg²⁸. Grobe Fahrlässigkeit allein reicht nicht aus²⁸. Auch in diesen Fällen bleiben die Leistungen der gesetzlichen Unfallversicherung bestehen, können aber auf zivilrechtliche Schadenersatzansprüche angerechnet werden^{28,32}.

Verletzung von Schutzpflichten: In Österreich kann der Arbeitgeber ersatzpflichtig werden, wenn er seine Schutzpflichten nicht ausreichend erfüllt hat und die erforderlichen und zumutbaren Maßnahmen zur

Unfallverhütung unterlassen wurden³³. Auch kann bei erheblicher Vernachlässigung von Sorgfaltspflichten eine strafrechtliche Verfolgung oder die Verhängung von Bußgeldern drohen²⁵.

Es ist wichtig zu betonen, dass die gesetzliche Unfallversicherung in erster Linie dem Ausgleich der Unfallfolgen dient und nicht der Schuldfrage¹⁴.

Betriebliche Unfallversicherung

Zusätzlich zur gesetzlichen Unfallversicherung können Arbeitgeber eine freiwillige betriebliche Unfallversicherung (Gruppenunfallversicherung) für ihre Mitarbeiter abschließen^{34,35,36}. Diese kann den Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung ergänzen, insbesondere für Unfälle, die in der Freizeit passieren und somit nicht von der gesetzlichen Versicherung abgedeckt sind^{34,35}. Die Beiträge für diese Versicherung können als Betriebsausgaben steuerlich abgesetzt werden^{36,37}. Der Leistungsumfang variiert je nach Police, kann aber z. B. Verletztengeld, Krankenhaus- und Rehabilitationskosten, Lohnfortzahlung, Invaliditäts- oder Todesfallleistungen umfassen. Anders als bei der gesetzlichen Unfallversicherung kann bei grober Fahrlässigkeit eine Leistungskürzung erfolgen³⁴.

Es ist wichtig, die genauen Vertragsbedingungen und den Leistungsumfang sowohl der gesetzlichen als auch einer eventuell abgeschlossenen betrieblichen Unfallversicherung zu kennen.

Quellen:

- FN 1: <https://www.bmas.de/DE/Soziales/Gesetzliche-Unfallversicherung/Unfallversicherung-im-Ueberblick/unfallversicherung-im-ueberblick.html>
- FN 2: https://de.wikipedia.org/wiki/Gesetzliche_Unfallversicherung_in_Deutschland
- FN 3: <https://www.dguv.de/webcode.jsp?q=d2378>
- FN 4: https://www.dguv.de/de/versicherung/gesetz_grundlage/index.jsp
- FN 5: <https://www.finanztip.de/unfallversicherung/gesetzliche-unfallversicherung/>
- FN 6: <https://www.arbeiterkammer.at/beratung/arbeitsrecht/krankheitundpflege/unfall/Unfallversicherung.html>
- FN 7: <https://www.arbeitsvertrag.org/berufsgenossenschaft/>
- FN 8: https://www.brak.de/fileadmin/01_ueber_die_brak/aus-der-arbeit-der-ausschuesse/as-sozialrecht/sgb-vii-gesetzliche-unfallversicherung.pdf
- FN 9: <https://www.betriebsarzt-service.de/berufsgenossenschaften-und-ihr-bezug-zum-arbeitsschutz/>
- FN 10: <https://www.hopkins.law/expertise/arbeitsunfall-definition-abgrenzung-und-leistungen>
- FN 11: <https://mittelstandsschutz.de/magazin/arbeitsunfall-wer-zahlt>
- FN 12: <https://www.arbeitsrecht-hessen.de/glossar-begriffserlaeuterung-rechtlicher-begriffe/arbeitsunfall.html>
- FN 13: https://www.gesetze-im-internet.de/sgb_7/_8.html
- FN 14: <https://www.allianz.de/vorsorge/unfallversicherung/arbeitsunfaelle/>
- FN 15: <https://www.juraforum.de/lexikon/arbeitsunfall>
- FN 16: <https://www.personio.de/hr-lexikon/arbeitsunfall/>
- FN 17: <https://www.bmas.de/DE/Soziales/Gesetzliche-Unfallversicherung/Was-sind-Arbeitsunfaelle/was-sind-arbeitsunfaelle.html>
- FN 18: <https://www.protec-solutions.de/leistungen/ansprueche-bei-arbeitsunfall>
- FN 19: <https://www.arbeitsrechte.de/arbeitsunfall/>
- FN 20: <https://www.orlandomeyer.ch/blog/arbeitsunfaelle-umfassender-leitfaden-zu-ihren-rechten-und-pflichten/>
- FN 21: <https://www.sozialgesetzbuch-sgb.de/sgbvii/1.html>
- FN 22: <https://arbeitschutz.jetzt/wiki/berufsgenossenschaften/>
- FN 23: <https://www.arbeitsrechte.de/berufsgenossenschaft/>
- FN 24: <https://www.anwalt.de/rechtstipps/berufsgenossenschaft-175057.html>
- FN 25: <https://werkstoffzeitschrift.de/welche-konkreten-konsequenzen-haben-arbeitsunfaelle/>
- FN 26: <https://www.bmas.de/DE/Soziales/Gesetzliche-Unfallversicherung/Fragen-und-Antworten/faq-was-leistet-die-unfallversicherung-art.html>
- FN 27: <https://www.deutsche-familienversicherung.de/versicherungen/unfallversicherung/ratgeber/artikel/arbeitsunfall-was-berufstaetige-wissen-sollten/>
- FN 28: <https://www.arbeitsrechtsiegen.de/artikel/haftung-des-arbeitgebers-bei-einem-arbeitsunfall-wann-schmerzensgeld-ausbleibt/>
- FN 29: https://www.hensche.de/Rechtsanwalt_Arbeitsrecht_Gesetze_SGBVII.html
- FN 30: <https://www.balduin-partner.de/news/rechte-nach-arbeitsunfall-fachanwalt-fur-arbeitsrecht-klart-auf/>
- FN 31: <https://www.arbeitsrecht-hessen.de/glossar-begriffserlaeuterung-rechtlicher-begriffe/arbeitgeberhaftung.html>
- FN 32: <https://www.wko.at/sozialversicherung/arbeitsunfall-haftung-dienstgeber>
- FN 33: <https://www.obt.ch/de/infoboard/haftung-des-arbeitgebers-bei-arbeitsunfall-arbeit-und-recht-aktuell>
- FN 34: <https://kees-finanzenberater.de/betriebliche-unfallversicherung/>
- FN 35: <https://www.wuerttembergische.de/gesundheit/unfallversicherung/arbeitgeber/>
- FN 36: <https://www.transparent-beraten.de/betriebliche-unfallversicherung/>
- FN 37: https://www.haufe.de/personal/entgelt/freiwillige-unfallversicherung-und-gruppenunfallversicherung_78_524764.html

Fazit/Praxistipps für Arbeitgeber

Anmeldung und Beiträge: Stellen Sie sicher, dass Ihr Unternehmen bei der zuständigen Berufsgenossenschaft (BG) angemeldet ist. Die Beiträge zur gesetzlichen Unfallversicherung zahlen Sie als Arbeitgeber allein.^{1,2} Die Höhe der Beiträge wird basierend auf der Gefahrenklasse Ihres Unternehmens und der Lohnsumme Ihrer Beschäftigten festgelegt und wird Ihnen jährlich zugesandt.^{1,2,3} Es gibt keine Beitragsbemessungsgrenze in der Unfallversicherung.²

Arbeitsschutzmaßnahmen: Sorgen Sie für einen sicheren Arbeitsplatz und halten Sie die gesetzlichen Arbeitsschutzvorschriften ein. Die Berufsgenossenschaften bieten hierzu Beratung und Informationsmaterial an und führen auch Sicherheitsüberprüfungen durch.¹ Übertragen Sie wichtige Arbeitsschutzpflichten schriftlich an Führungskräfte, wenn nötig.⁴

Meldung von Unfällen: Melden Sie jeden Arbeits- oder Wegeunfall, der zu einer Arbeitsunfähigkeit von mehr als drei Tagen führt, umgehend der zuständigen Berufsgenossenschaft.^{1,5} Der verunglückte Mitarbeiter hat das Recht auf eine Kopie der Unfallanzeige.⁶

Information des Mitarbeiters: Weisen Sie Ihre verunfallten Mitarbeiter auf deren Recht auf eine Kopie der Unfallanzeige hin.⁶

Unterstützung bei Heilbehandlung und Rehabilitation: Die Berufsgenossenschaft übernimmt die Kosten für die Heilbehandlung.⁷ Arbeitgeber sollten die Mitwirkung bei der Rehabilitation unterstützen, solange diese zumutbar ist.⁸

Betriebliche Unfallversicherung als Zusatz: Erwägen Sie den Abschluss einer betrieblichen Unfallversicherung als Ergänzung zur gesetzlichen Absicherung. Diese kann Lücken im gesetzlichen Schutz schließen und bietet oft weltweiten Versicherungsschutz rund um die Uhr.⁹ Als Betriebsausgabe ist sie steuerlich absetzbar.⁹

Prüfung der Versicherungspflicht: Stellen Sie sicher, dass alle Ihre Mitarbeiter, einschließlich Minijobber und Praktikanten, ordnungsgemäß bei der zuständigen Berufsgenossenschaft angemeldet sind.^{5,7}

Datenschutz und Meldung: Beachten Sie die Meldeerfordernisse bezüglich der Unfallversicherung. Seit 2017 ist eine elektronische Meldung über den sogenannten "elektronischen Lohnnachweis" direkt an die Unfallversicherung zu senden.²

Vermeidung von Mehrfachansprüchen: Informieren Sie sich darüber, dass zivilrechtliche Ansprüche gegen den Arbeitgeber oder Arbeitskollegen bei vorsätzlicher Herbeiführung des Versicherungsfalls durch diese ausgeschlossen sind, da die Unfallversicherung verschuldensunabhängig leistet.¹⁰

Quellen:

FN 1: <https://www.cleverlohn.de/post/berufsgenossenschaft-was-arbeitgeber-und-arbeitnehmer-wissen-müssen>

FN 2: https://www.deutsche-rentenversicherung.de/SharedDocs/Downloads/DE/Broschueren/national/arbeitgeber_arbeitnehmer_richtig_versichern.pdf?__blob=publicationFile&v=6

FN 3: <https://www.ihk.de/konstanz/recht-und-steuern/arbeitsrecht/besondere-vorschriften/berufsgenossenschaft-1671738>

FN 4: https://www.bghw-medienshop.de/fileadmin/user_upload/BGHW_Medienshop/Website/Medien-Dateien/B/B_2.pdf

FN 5: <https://www.finanztip.de/unfallversicherung/gesetzliche-unfallversicherung/>

FN 6: <https://www.ideal-versicherung.de/magazin/arbeitsunfall-rechte-und-pflichten-des-arbeitnehmers/>

FN 7: <https://www.arbeitsvertrag.org/berufsgenossenschaft/>

FN 8: <https://www.bgbau.de/service/haeufig-nachgefragt/unfallversicherung-a-z/mitwirkungspflichten>

FN 9: <https://www.transparent-beraten.de/betriebliche-unfallversicherung/>

FN 10: <https://www.bmas.de/DE/Soziales/Gesetzliche-Unfallversicherung/Fragen-und-Antworten/faq-was-leistet-die-unfallversicherung-art.html>

Unterlassungsanspruch

Ein Unterlassungsanspruch ist das Recht einer Partei (in der Regel des Arbeitnehmers, aber auch des Arbeitgebers oder des Betriebsrats), von einer anderen Partei zu verlangen, dass diese ein bestimmtes Verhalten in Zukunft unterlässt^{1,2,3,4}. Dieser Anspruch dient dem Schutz vor andauernden oder sich wiederholenden Beeinträchtigungen oder Rechtsverletzungen^{1,3,4}. Er ist ein präventives Mittel, um zukünftige Störungen zu verhindern^{1,4}.

Grundlagen und Rechtsnatur

Der Unterlassungsanspruch basiert primär auf den allgemeinen zivilrechtlichen Vorschriften, insbesondere auf § 1004 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB)^{1,3,4}. Dieser Paragraph regelt den Beseitigungs- und Unterlassungsanspruch bei Eigentumsbeeinträchtigungen, kann aber analog auf andere geschützte Rechtsgüter, wie das allgemeine Persönlichkeitsrecht oder das Recht am eingerichteten und ausgeübten Gewerbebetrieb, angewendet werden⁴.

Im Arbeitsrecht spielt der Unterlassungsanspruch insbesondere im Zusammenhang mit dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) eine wichtige Rolle^{5,6,7}. Das AGG verbietet Diskriminierungen aus Gründen der Rasse, ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität^{5,6}. Wenn solche Diskriminierungen erfolgen oder zu befürchten sind, kann ein Unterlassungsanspruch geltend gemacht werden^{5,6,7}.

Neben dem AGG können Unterlassungsansprüche auch aus anderen arbeitsrechtlichen Pflichten entstehen, beispielsweise aus dem allgemeinen Persönlichkeitsrecht des Arbeitnehmers oder den Fürsorgepflichten des Arbeitgebers.

Voraussetzungen für einen Unterlassungsanspruch

Damit ein Unterlassungsanspruch begründet werden kann, müssen in der Regel folgende Voraussetzungen erfüllt sein:

1. **Rechtsverletzung oder deren Gefahr:** Es muss eine tatsächliche Rechtsverletzung vorliegen oder eine ernsthafte und plausible Gefahr, dass eine solche in Zukunft eintreten wird^{1,4}. Dies kann eine Verletzung von Persönlichkeitsrechten, Diskriminierung, oder auch die Verletzung von vertraglichen Nebenpflichten sein.
2. **Handeln oder Unterlassen eines Störers:** Eine Person (der "Störer") muss durch ihr Handeln oder Unterlassen die Beeinträchtigung verursacht haben oder verursachen können^{2,3,4}. Im Arbeitsrecht können sowohl Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer Störer sein.
3. **Fehlen einer Duldungspflicht:** Der Anspruchsinhaber darf keine rechtliche Verpflichtung haben, die Beeinträchtigung zu dulden^{1,3,4}.

Spezifische Konstellationen

Diskriminierung (AGG)

Bei Diskriminierungen nach dem AGG können Beschäftigte und Bewerber einen Unterlassungsanspruch geltend machen, wenn weitere Benachteiligungen zu besorgen sind⁷. Besonders relevant ist dies, wenn eine Diskriminierung bereits stattgefunden hat und die Gefahr besteht, dass sie sich wiederholt^{5,6,7}.

In Betrieben, die dem Betriebsverfassungsgesetz unterliegen, kann auch der Betriebsrat oder eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft bei groben Verstößen gegen das AGG auf Unterlassung klagen^{5,6}. Hierbei geht es primär um die Beseitigung der Diskriminierung im Betrieb, nicht um individuelle Schadensersatzansprüche der betroffenen Person⁶.

Diffamierung oder Beleidigung

Wenn Arbeitnehmer den Arbeitgeber oder umgekehrt diffamieren oder beleidigen, kann dies zu einem Unterlassungsanspruch führen⁸. Der Anspruch muss dabei so konkret formuliert sein, dass für den Betroffenen klar erkennbar ist, welche Äußerungen unterlassen werden sollen⁸. Allgemeine, vage Formulierungen reichen für einen Unterlassungsantrag oft nicht aus⁸.

Persönlichkeitsrechtsverletzungen

Verletzungen des allgemeinen Persönlichkeitsrechts, z. B. durch unerlaubte Veröffentlichung von privaten Informationen, Überwachung oder Belästigung am Arbeitsplatz, können ebenfalls einen Unterlassungsanspruch begründen.

Rechtsfolgen und Durchsetzung

Die primäre Rechtsfolge eines Unterlassungsanspruchs ist die Verpflichtung zur Abgabe einer strafbewehrten Unterlassungserklärung oder, im Falle einer gerichtlichen Durchsetzung, das Verbot bestimmter Handlungen⁸.

Die Durchsetzung eines Unterlassungsanspruchs erfolgt in der Regel gerichtlich durch eine Klage auf Unterlassung. Wird einem solchen Antrag stattgegeben, erwirkt das Gericht ein Unterlassungsurteil. Verstöße gegen dieses Urteil können erhebliche Konsequenzen haben, z.B. die Verhängung von Ordnungsgeld oder Ordnungshaft.

Fristen

Bei Ansprüchen nach dem AGG müssen Fristen für die Geltendmachung beachtet werden. So müssen Ansprüche wegen Diskriminierung in der Regel innerhalb von zwei Monaten nach Kenntnis der Benachteiligung schriftlich geltend gemacht werden⁷. Wenn die Frist verstrichen ist, kann ein Unterlassungsanspruch aber möglicherweise noch analog auf Basis von § 1004 BGB geltend gemacht werden, wenn die Wiederholungsgefahr besteht⁹.

Abgrenzung zu anderen Ansprüchen

Der Unterlassungsanspruch ist zu unterscheiden vom:

Beseitigungsanspruch: Während der Unterlassungsanspruch zukünftige Beeinträchtigungen verhindern soll, zielt der Beseitigungsanspruch (gemäß § 1004 Abs. 1 Satz 1 BGB) auf die Entfernung bereits bestehender Beeinträchtigungen ab^{1,4}.

Schadensersatzanspruch: Ein Schadensersatzanspruch dient der Kompensation eines bereits entstandenen materiellen oder immateriellen Schadens^{7,9}. Ein Unterlassungsanspruch hingegen will künftige Schäden verhindern.

Entschädigungsanspruch: Im Rahmen des AGG können Betroffene eine Entschädigung in Geld verlangen, wenn ein Schaden entstanden ist. Diese steht neben oder unter bestimmten Voraussetzungen auch anstelle von Schadensersatzansprüchen^{9,10}.

Gesetzliche Grundlagen

Die wichtigsten gesetzlichen Grundlagen für Unterlassungsansprüche sind:

§ 1004 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB): Regelt den allgemeinen Beseitigungs- und Unterlassungsanspruch bei Eigentumsbeeinträchtigungen, der analog auf andere Rechtsgüter angewendet werden kann^{1,3,4}.

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG): Verboten Diskriminierung und eröffnet bei drohenden oder erfolgten Benachteiligungen Klagewege, die auch auf Unterlassung gerichtet sein können^{5,6,7}. Insbesondere § 15 AGG regelt Entschädigungsansprüche, aber auch Unterlassungsansprüche sind hier verankert.

§ 12 Abs. 3 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG): Gibt Betriebsräten und Gewerkschaften Klagerechte auf Unterlassung bei groben Verstößen gegen das AGG^{5,6}.

Es ist zu beachten, dass die bloße Erwähnung eines Begriffs-Lexikon nicht bedeutet, dass dieser auch im AGG selbst oder in jedem Unterfall des Unterlassungsanspruchs eine Rolle spielt. Die Anwendbarkeit und Ausgestaltung hängen stets vom Einzelfall ab.

Quellen:

FN 1: https://www.buzer.de/1004_BGB.htm

FN 2: <https://jura-online.de/lernen/1004-bgb/3123/excursus/>

FN 3: https://www.gesetze-im-internet.de/bgb/_1004.html

FN 4: <https://www.lecturio.de/mkt/jura-magazin/beseitigungsanspruch-unterlassungsanspruch/>

FN 5: <https://www.ihk.de/pfalz/recht/arbeitsrecht/allgemeines-gleichbehandlungsgesetz-arbeitsrecht-1273962>

FN 6: <https://www.ihk.de/osnabrueck/recht-und-fair-play/recht/arbeitsrechtliche-informationen/gleichbehandlungsgesetz-1085334>

FN 7: <https://www.rosepartner.de/arbeitsrecht/agg.html>

FN 8: https://www.ra-kotz.de/diffamierung_arbeitgeber_underlassungsanspruch.htm

FN 9: https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Handbuch_Diskriminierungsschutz/Kapitel_4.pdf?__blob=publicationFile&v=3

FN 10: <https://www.cmshs-bloggt.de/arbeitsrecht/diskriminierung-am-arbeitsplatz-die-folgen-fuer-den-arbeitgeber/>

Fazit/Praxistipps für Arbeitgeber

Präventive Maßnahmen zur Vermeidung von Unterlassungsansprüchen

Klare und rechtssichere Arbeitsverträge gestalten: Vermeiden Sie offene Formulierungen, die zu Fehlinterpretationen führen könnten. Achten Sie insbesondere bei nachvertraglichen Verpflichtungen auf Präzision, damit diese wirksam sind und keine unangemessene Benachteiligung darstellen.¹

Betriebsvereinbarungen transparent und verständlich kommunizieren: Stellen Sie sicher, dass alle Arbeitnehmer die Inhalte von Betriebsvereinbarungen kennen und verstehen. Dies minimiert das Risiko von Verstößen gegen diese Vereinbarungen.²

Schulung der Führungskräfte: Sensibilisieren Sie Vorgesetzte für die Bedeutung von rechtssicherm Verhalten und die Einhaltung arbeitsrechtlicher Bestimmungen. Sie sind oft die erste Anlaufstelle für Mitarbeiteranliegen und tragen Verantwortung für das Arbeitsklima.³

Gute Informationspolitik und Kommunikation: Ein offener Dialog mit den Mitarbeitern kann viele Konflikte vermeiden. Klären Sie Sachverhalte proaktiv und stellen Sie sicher, dass Mitarbeiter über relevante Unternehmensentscheidungen informiert sind.⁴

Regelmäßige Überprüfung von Richtlinien und Prozessen: Passen Sie interne Richtlinien und Abläufe regelmäßig an aktuelle rechtliche Gegebenheiten an, um potenzielle Verstöße zu vermeiden.²

Handeln bei Pflichtverletzungen

Schnelles und entschlossenes Einschreiten: Wenn ein potenzieller Unterlassungsanspruch im Raum steht, zögern Sie nicht, zu handeln. Eine frühzeitige Reaktion kann weitere Eskalationen verhindern.^{5,6}

Abmahnungen korrekt formulieren: Wenn ein Arbeitnehmer vertragswidrig handelt, ist eine Abmahnung das Mittel der Wahl. Formulieren Sie diese klar, präzise und unmissverständlich, mit klarer Aufforderung zur Unterlassung und Androhung von Konsequenzen bei Wiederholung.^{3,7}

Beachtung der Fürsorgepflicht: Der Arbeitgeber hat eine Fürsorgepflicht gegenüber seinen Arbeitnehmern. Achten Sie darauf, dass Ihre Handlungen die Rechtsgüter der Mitarbeiter nicht verletzen.⁸

Dokumentation ist entscheidend: Halten Sie alle Gespräche, Abmahnungen und ergriffenen Maßnahmen sorgfältig schriftlich fest. Dies dient als Beleg und kann im Streitfall juristisch relevant sein.⁷

Untersagung von unerlaubter Nebentätigkeit oder Konkurrenztaetigkeit: Achten Sie darauf, dass Arbeitnehmer keine Nebentätigkeiten ausüben, die im Widerspruch zu ihren vertraglichen Pflichten stehen.^{5,9}

Schutz von Geschäftsgeheimnissen: Treffen Sie angemessene Geheimhaltungsmaßnahmen, um sensible Unternehmensinformationen zu schützen.¹

Vermeidung von Diskriminierung und Mobbing: Ein respektvolles Arbeitsklima ist essenziell. Diskriminierendes oder mobbendes Verhalten hat rechtliche Konsequenzen und kann zu Unterlassungsansprüchen führen.^{5,8}

Klärung von Mitbestimmungsrechten: Beachten Sie die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats, insbesondere bei Dienstplangestaltung.^{2,4}

Was tun, wenn ein Unterlassungsanspruch geltend gemacht wird?

Reaktion auf Abmahnungen oder Abmahnverlangen: Fordern Sie gegebenenfalls eine Abmahnung oder ein Unterlassungsbegehren zu überdenken oder präzisieren zu lassen.⁵

Prüfung der Rechtmäßigkeit: Lassen Sie die Berechtigung des Unterlassungsanspruchs rechtlich prüfen. Nicht jeder Vorwurf ist automatisch gerechtfertigt.¹⁰

Gerichtliche Klärung als Ultima Ratio: Wenn keine Einigung erzielt werden kann, kann eine gerichtliche Klärung notwendig werden.^{2,5}

Vermeidung von Ordnungsstrafen: Zuwiderhandlungen gegen gerichtliche Anordnungen können zu empfindlichen Ordnungsgeldern führen.²

Quellen:

FN 1: <https://www.rnsp.de/blog/2025/03/24/arbeitsrecht-unterlassungsanspruch-aufgrund-des-schutzes-von-geschaeftsgeheimnissen/>

FN 2: <https://www.betriebsrat.de/betriebsratslexikon/br/unterlassungsanspruch-betriebsverfassung>

FN 3: <https://www.jura.cc/rechtstipps/leistungs-und-verhaltensprobleme-von-mitarbeitern-handlungsmoeglichkeiten-fuer-arbeitgeber/>

FN 4: <https://www.kluge-recht.de/arbeitsrecht-ratgeber/unterlassungsanspruch-des-betriebsrats-bei-verstoessen-des-arbeitgebers-gegen-mitbestimmte-dienstplaene/>

FN 5: <https://www.afa-anwalt.de/news/unterlassungsklagen-im-job/>

FN 6: <https://www.wila-arbeitsmarkt.de/arbeitsmarkt-blog/2023/11/21/unterlassungsklagen-im-job/>

FN 7: <https://www.anwalt.de/rechtstipps/mangelnde-leistung-oder-fehilverhalten-von-mitarbeitern-rechte-und-handlungsmoeglichkeiten-des-arbeitgebers-248442.html>

FN 8: <https://www.youtube.com/watch?v=6uzyXruHXu4>

FN 9: <https://www.ra-kotz.de/unterlassungsanspruch-von-wettbewerbstaetigkeiten-durch-einen-arbeitnehmer.htm>

FN 10: <https://www.heuking.de/de/news-events/newsletter-fachbeitraege/artikel/unterlassungsanspruch-wegen-abwerbung.html>

Unternehmensmitbestimmung

Die Unternehmensmitbestimmung ist ein zentraler Bestandteil des deutschen Arbeitsrechts, der darauf abzielt, Arbeitnehmer an wichtigen unternehmerischen Entscheidungen zu beteiligen^{1,2,3}. Sie unterscheidet sich von der betrieblichen Mitbestimmung, die sich auf Angelegenheiten innerhalb des Betriebs konzentriert, wie beispielsweise soziale oder personelle Themen^{2,3}. Die Unternehmensmitbestimmung findet primär in Kapitalgesellschaften statt und ermöglicht Arbeitnehmern Einfluss auf strategische Entscheidungen des Unternehmens².

Gesetzliche Grundlagen

Die Unternehmensmitbestimmung ist in mehreren Gesetzen geregelt, wobei die wichtigsten das Mitbestimmungsgesetz (MitbestG) und das Drittelbeteiligungsgesetz (DrittelbG) sind^{1,4,5,6,7}. Ergänzend können das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) und das Montan-Mitbestimmungsgesetz relevant sein^{1,5,7,8,9,10}.

Mitbestimmungsgesetz (MitbestG)

Das Mitbestimmungsgesetz von 1976 (BGBl. I S. 1153) regelt die Beteiligung von Arbeitnehmern in Aufsichtsräten großer Kapitalgesellschaften^{1,11,12,13,14}. Es gilt für Unternehmen in der Rechtsform einer Aktiengesellschaft (AG), Kommanditgesellschaft auf Aktien (KGaA), Gesellschaft mit beschränkter Haftung (GmbH) oder einer Erwerbs- und Wirtschaftsgenossenschaft, die in der Regel mehr als 2.000 Arbeitnehmer beschäftigen^{1,11,12,14}.

Nach dem MitbestG ist die Bildung eines paritätisch besetzten Aufsichtsrats Pflicht. Das bedeutet, dass Arbeitnehmer und Kapitaleigner jeweils die Hälfte der Aufsichtsratsmitglieder entsenden^{1,11,13}. Ziel ist es, die Perspektive der Belegschaft in strategische Entscheidungen wie Investitionen oder die Bestellung des Vorstands einzubeziehen¹. Der Vorsitzende des Aufsichtsrats, in der Regel von der Kapitaleite gestellt, hat ein Doppelstimmrecht, um Patt-Situationen zu lösen^{1,11}.

Drittelbeteiligungsgesetz (DrittelbG)

Das Drittelbeteiligungsgesetz (BGBl. I S. 974) regelt die Beteiligung von Arbeitnehmern in Aufsichtsräten von mittelgroßen Kapitalgesellschaften^{4,5,6,7,15}. Es findet Anwendung auf Unternehmen mit in der Regel mehr als 500 bis 2.000 Arbeitnehmern^{4,6}. Dazu zählen Unternehmen in den Rechtsformen AG, KGaA, GmbH, Genossenschaften und Versicherungsvereine auf Gegenseitigkeit^{4,6}.

Gemäß dem DrittelbG werden ein Drittel der Aufsichtsratssitze von Arbeitnehmervertretern besetzt, während die restlichen zwei Drittel den Vertretern der Anteilseigner zustehen^{4,6,9}. Die Arbeitnehmervertreter werden von den Beschäftigten gewählt^{5,16,17}. Dieses Gesetz stärkt die Sozialpartnerschaft und fördert die Zusammenarbeit zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern auf oberster Unternehmensebene^{4,5,16}.

Abgrenzung und Unterschiede

Der wesentliche Unterschied zwischen dem Mitbestimmungsgesetz und dem Drittelbeteiligungsgesetz liegt im Geltungsbereich und im Ausmaß der Arbeitnehmerbeteiligung⁴. Das DrittelbG gilt für Unternehmen mit 501 bis 2.000 Beschäftigten und gewährt ein Drittel der Aufsichtsratssitze, während das MitbestG für Unternehmen mit über 2.000 Beschäftigten gilt und eine paritätische Besetzung des Aufsichtsrats vorsieht.

Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG)

Das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) regelt die betriebliche Mitbestimmung und ist grundlegend für die Arbeitnehmerbeteiligung auf Ebene des Betriebs, beispielsweise durch die Wahl eines Betriebsrats^{8,10,18}. Der Betriebsrat kümmert sich um Arbeits-, Sozial- und Personalangelegenheiten^{2,3}. Es ergänzt die unternehmerische Mitbestimmung, die sich mit strategischeren Entscheidungen befasst^{1,3}.

Anwendungsbereich und Voraussetzungen

Die Anwendung der Gesetze zur Unternehmensmitbestimmung hängt maßgeblich von der **Größe des Unternehmens** (Anzahl der Arbeitnehmer) und der **Rechtsform** ab^{2,4,5,6,14}.

Rechtsformen: Unternehmensmitbestimmung ist gesetzlich primär für juristische Personen wie die AG, KGaA, GmbH, Genossenschaft und Versicherungsvereine auf Gegenseitigkeit vorgesehen². Personengesellschaften wie GbR, OHG oder KG, die keinen eigenen Aufsichtsrat haben, sind in der Regel ausgenommen¹⁵.

Mitarbeiterzahl:

DrittelbG: Gilt für Unternehmen mit in der Regel mehr als 500 Arbeitnehmern. Ausnahmen können für bestimmte AGs mit weniger als 500 Mitarbeitern bestehen, wenn diese vor dem 10. August 1994 gegründet wurden und keine Familiengesellschaften sind⁶.

MitbestG: Gilt für Unternehmen mit in der Regel mehr als 2.000 Arbeitnehmern.

Konzernstrukturen: Bei Konzernen kann die Zurechnung von Arbeitnehmern zur Bestimmung des Anwendungsbereichs komplex sein und hängt von Beherrschungsverträgen oder Eingliederungen ab^{6,12,17}. Bei der Zurechnung der Arbeitnehmer für das Drittelbeteiligungsgesetz werden Holdinggesellschaften allein anhand ihrer eigenen Beschäftigtenzahl beurteilt⁵.

Rechte und Pflichten der Arbeitnehmervertreter

Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat haben ein **Informationsrecht** über Angelegenheiten des Unternehmens und nehmen an Sitzungen mit vollem Stimmrecht teil¹⁶. Sie haben zudem **Mitwirkungsrechte** und das Recht auf Anhörung bei bestimmten Unternehmensentscheidungen¹⁶. Die gewählten Vertreter genießen besonderen **Schutz vor Benachteiligungen**^{16,17}.

Der Aufsichtsrat hat die Hauptaufgabe, den Vorstand zu überwachen und zu kontrollieren¹⁶. Die Entscheidungen des Aufsichtsrats werden durch Beschluss gefasst, wobei Details in der Unternehmenssatzung oder Geschäftsordnung geregelt sein können⁹. Im Fall des MitbestG wird zusätzlich ein **Arbeitsdirektor** als gleichberechtigtes Vorstandsmitglied bestellt, der insbesondere für personelle und soziale Angelegenheiten zuständig ist⁹.

Historische Entwicklung

Die Ursprünge der Unternehmensmitbestimmung reichen bis in die Zeit nach dem Zweiten Weltkrieg zurück, als Gewerkschaften die Forderung nach Arbeitnehmervertretung in Aufsichtsräten und Vorständen erhoben¹¹. Diese Forderungen wurden im Laufe der Zeit in Gesetzen wie dem Montan-Mitbestimmungsgesetz (1951), dem Betriebsverfassungsgesetz (1952, später grundlegend überarbeitet) und schließlich dem Drittelbeteiligungsgesetz (ursprünglich 1952 im BetrVG, später als eigenes Gesetz 2004) sowie dem Mitbestimmungsgesetz (1976) konkretisiert^{1,6,11,18}. Die deutsche Unternehmensmitbestimmung gilt international als weitgehend und nimmt eine Sonderstellung ein¹⁹.

Quellen:

- FN 1: <https://www.ra-poeppel.de/arbeitsrecht-lexikon/mitbestimmungsgesetz/>
- FN 2: <https://www.winheller.com/wirtschaftsrecht/arbeitsrecht/unternehmerische-mitbestimmung.html>
- FN 3: <https://www.mtrlegal.com/wiki/unternehmensmitbestimmung/>
- FN 4: <https://www.ra-poeppel.de/arbeitsrecht-lexikon/drittelbeteiligungsgesetz-drittelbg/>
- FN 5: <https://www.anwalt.de/rechtstipps/drittelbeteiligungsgesetz-mitbestimmung-im-aufsichtsrat-des-konzerns-261325.html>
- FN 6: <https://de.wikipedia.org/wiki/Drittelbeteiligungsgesetz>
- FN 7: <https://www.wirtschaftslexikon24.com/e/unternehmensmitbestimmungsrecht/unternehmensmitbestimmungsrecht.htm>
- FN 8: <https://www.bmas.de/DE/Arbeit/Arbeitsrecht/Arbeitnehmerrechte/Betriebliche-Mitbestimmung/betriebliche-mitbestimmung-art.html>
- FN 9: <https://www.verdi.de/themen/mitbestimmung/aufsichtsrat/++co++7ef4c5fe-a3d5-11ed-81ca-001a4a16012a>
- FN 10: <https://www.gesetze-im-internet.de/betrvg/BJNR000130972.html>
- FN 11: <https://de.wikipedia.org/wiki/Mitbestimmungsgesetz>
- FN 12: <https://www.gesetze-im-internet.de/mitbestg/BJNR011530976.html>
- FN 13: <https://www.hensche.de/Rechtsanwalt-Arbeitsrecht-Gesetze-Mitbestimmungsgesetz-MitbestG.html>
- FN 14: <https://kliemt.blog/2023/10/25/das-mitbestimmungsgesetz-ein-ueberblick/>
- FN 15: <https://kanzlei-herfurtner.de/drittelbeteiligungsgesetz/>
- FN 16: <https://ecovis-kso.com/blog/drittelbeteiligungsgesetz/>
- FN 17: <https://www.gesetze-im-internet.de/drittelbg/BJNR097410004.html>
- FN 18: <https://www.bundestag.de/resource/blob/408424/WD-6-206-14-pdf.pdf>
- FN 19: <https://arbeitgeber.de/themen/arbeitsrecht-und-tarifpolitik/mitbestimmung/>

Fazit/Praxistipps für Arbeitgeber

1. Frühzeitige und proaktive Einbeziehung des Betriebsrats: Vermeiden Sie rechtliche

Auseinandersetzungen, indem Sie den Betriebsrat von Beginn an in geplante Maßnahmen einbeziehen. Dies gilt insbesondere bei Regelungen zu Arbeitszeit, Pausen, Urlaubsgestaltung oder Änderungen von Arbeitsabläufen^{1,2}. Eine offene Kommunikation schafft Vertrauen und beugt Missverständnissen vor².

2. Information über gesetzliche Grundlagen: Machen Sie sich mit den relevanten Gesetzen zur Unternehmensmitbestimmung vertraut. Dazu zählen insbesondere das Mitbestimmungsgesetz (MitbestG) und das Drittelbeteiligungsgesetz (DrittelbG)³. Diese Gesetze regeln die Zusammensetzung von Aufsichtsräten und die Rechte von Arbeitnehmervertretern, abhängig von der Unternehmensgröße und Rechtsform^{4,5}.

3. Klare Kommunikation über Aufsichtsratspflichten: Wenn Ihr Unternehmen über einen Aufsichtsrat mit Arbeitnehmervertretern verfügt, stellen Sie sicher, dass alle Beteiligten die Aufgaben und Pflichten dieses Gremiums kennen⁶. Dazu gehören die Überwachung der Geschäftsführung, die Prüfung des Jahresabschlusses und die Beratung des Vorstands^{6,7}. Bedenken Sie, dass die Zusammenarbeit im Aufsichtsrat zusätzlichen Aufwand bedeuten kann⁵.

4. Kooperation statt Konfrontation: Ein partnerschaftliches Verhältnis zum Betriebsrat fördert ein positives Arbeitsklima und die Leistungsfähigkeit des Unternehmens^{2,8}. Nutzen Sie die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats als Chance zur gemeinsamen Gestaltung von Arbeitsbedingungen². Dies kann auch die Arbeitgeberattraktivität steigern².

5. Sachliche und rechtliche Vorbereitung: Seien Sie auf Betriebsratssitzungen gut vorbereitet. Sammeln Sie alle relevanten Informationen und Unterlagen, um die Diskussionsgrundlage für alle Beteiligten zu schaffen⁹. Wenn Sie Maßnahmen planen, die dem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats unterliegen, muss der Betriebsrat zustimmen¹⁰.

6. Beachtung der Informationsrechte des Betriebsrats: Der Betriebsrat hat ein umfassendes Informationsrecht über geplante Maßnahmen, die die Arbeitnehmer betreffen^{9,11}. Stellen Sie sicher, dass er rechtzeitig und vollständig informiert wird, um seine Aufgaben wahrnehmen zu können.

7. Zusammenarbeit mit externen Experten: Bei komplexen rechtlichen Fragestellungen zur Unternehmensmitbestimmung kann die Hinzuziehung von externen Beratern oder Anwälten sinnvoll sein¹². Dies gilt insbesondere für die Wahlverfahren von Arbeitnehmervertretern in den Aufsichtsrat, die rechtlich anspruchsvoll sein können^{5,13}.

8. Anerkennung der Arbeitnehmervertretung: Respektieren Sie die Rolle des Betriebsrats als gewählte Vertretung der Belegschaft. behindern Sie nicht die Gründung oder Tätigkeit eines Betriebsrats, da dies rechtliche Konsequenzen haben kann¹⁴.

9. Flexible Gestaltung von Vereinbarungen: Wo gesetzlich möglich, ziehen Sie die Möglichkeit in Betracht, individuelle Vereinbarungen mit den Arbeitnehmern und ihren Vertretern zu treffen. Dies kann bei der Mitbestimmung auf europäischer Ebene von Vorteil sein und zeigt Flexibilität im Umgang mit Mitbestimmungsregelungen^{15,16}.

10. Weiterbildung des Managements: Sorgen Sie dafür, dass Führungskräfte und Personalverantwortliche über aktuelles Wissen im Bereich Arbeitsrecht und Betriebsverfassung verfügen¹⁷. Seminare und Fachliteratur zur Unternehmensmitbestimmung können hierbei unterstützen.

Quellen:

FN 1: <https://kluge-seminare.de/br-portal/wissen/allgemeines/betriebsrat-mitbestimmungsrechte/>

FN 2: <https://www.fff-online.com/effektive-zusammenarbeit-mit-dem-betriebsrat-rechte-pflichten-und-chancen-fuer-arbeitgeber/>

FN 3: <https://www.betriebsrat.de/betriebsratslexikon/br/mitbestimmung-unternehmen>

FN 4: <https://danielweigert.de/leistung/nebengebiete-des-arbeitsrechts/unternehmensmitbestimmung/>

FN 5: <https://kliemt.blog/2024/09/25/mitbestimmter-aufsichtsrat-implikationen-fuer-die-unternehmenspraxis/>

FN 6: <https://www.arbeitnehmerkammer.de/betriebs-personalraete/wirtschaftliche-mitbestimmung-umstrukturierungen/arbeitsnehmervertretung-im-aufsichtsrat.html>

FN 7: <https://www.betriebsrat.de/betriebsratslexikon/br/aufsichtsrat>

FN 8: https://arbeitgeber.de/wp-content/uploads/2021/01/bda-arbeitgeber-kompakt-betriebliche_mitbestimmung-2020_02.pdf

FN 9: <https://www.betriebsrat.de/news/betriebsrat/die-aufgaben-rechte-und-pflichten-des-betriebsrats-19983>

FN 10: <https://www.buchalik-broemmekamp.de/rechtsberatung/arbeitsrecht/arbeitsrecht-betriebsrat/betriebsrat-aufgaben/>

FN 11: <https://www.lexware.de/wissen/mitarbeiter-gehalt/betriebsrat/>

FN 12: <https://www.winheller.com/wirtschaftsrecht/arbeitsrecht/unternehmerische-mitbestimmung.html>

FN 13: <https://www.betriebsrat.de/fachartikel/arbeitnehmervertreter-im-aufsichtsrat/die-wahl-der-arbeitnehmervertreter-in-den-aufsichtsrat-3124197>
FN 14: <https://www.emplovia-hr.com/de/hr-lexikon/betriebsrat>
FN 15: https://arbeitsgeber.de/wp-content/uploads/2021/01/bda-arbeitgeber-kompakt-mitbestimmung_auf_unternehmensebene-2020_02.pdf
FN 16: <https://arbeitsgeber.de/themen/arbeitsrecht-und-tarifpolitik/mitbestimmung/>
FN 17: https://www.researchgate.net/publication/321576748_Praxishandbuch_Human_Resources_Management_-_Arbeitsrecht_-_Betriebsverfassung

Unternehmensumwandlung

Die Unternehmensumwandlung bezeichnet rechtliche und strukturelle Änderungen innerhalb eines Unternehmens, die verschiedene Formen annehmen können, wie z.B. Verschmelzung, Spaltung, Vermögensübertragung oder Formwechsel^{1,2}. Aus arbeitsrechtlicher Sicht sind diese Umwandlungen besonders relevant, da sie signifikante Auswirkungen auf die Arbeitsverhältnisse der betroffenen Mitarbeiter haben können^{1,3}.

Betriebsübergang als zentrale Folge

Ein häufiges arbeitsrechtliches Phänomen bei Unternehmensumwandlungen ist der Betriebsübergang im Sinne des § 613a des Bürgerlichen Gesetzbuchs (BGB)^{4,5}. Dieser tritt ein, wenn ein Betrieb oder Betriebsteil durch eine Vereinbarung auf einen neuen Inhaber übergeht und dabei die Identität des Betriebs unter Wahrung seiner wirtschaftlichen Einheit erhalten bleibt^{5,6}. Die Übernahme von Räumlichkeiten, der Geschäftstätigkeit, von Betriebsmitteln und Personal sind hierbei oft maßgebliche Kriterien⁵.

Beim Betriebsübergang gehen die Arbeitsverhältnisse der betroffenen Arbeitnehmer kraft Gesetzes auf den neuen Inhaber über^{7,8}. Dies bedeutet, dass der neue Arbeitgeber automatisch in die Rechte und Pflichten aus den bestehenden Arbeitsverhältnissen eintritt^{7,8}. Das Arbeitsverhältnis mit dem alten Arbeitgeber endet und der neue wird automatisch neuer Arbeitgeber⁶. Eine Zustimmung des Arbeitnehmers ist hierfür nicht erforderlich⁴.

Rechte und Pflichten der Arbeitnehmer

Arbeitnehmer haben nach § 613a Abs. 6 BGB das Recht, dem Übergang ihres Arbeitsverhältnisses zu widersprechen⁷. Dieser Widerspruch muss schriftlich gegenüber dem alten oder neuen Inhaber erklärt werden und führt dazu, dass das Arbeitsverhältnis mit dem ursprünglichen Arbeitgeber fortbesteht⁷. Die Ausübung dieses Widerspruchsrechts kann jedoch riskant sein, da der bisherige Arbeitgeber oft nicht mehr in der Lage ist, die Mitarbeiter weiter zu beschäftigen⁷.

Die Arbeitsverträge bleiben im Wesentlichen unverändert^{7,8}. Das bedeutet, dass der neue Arbeitgeber das Weisungsrecht in gleichem Umfang wie der bisherige Arbeitgeber hat und weiterhin Löhne und Gehälter zahlen muss^{7,8}. Bestehende Kollektivvereinbarungen wie Betriebsvereinbarungen gelten grundsätzlich weiter, sofern keine neuen Regelungen getroffen werden⁷. Die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses aus Anlass des Betriebsübergangs ist unwirksam^{5,8}.

Informationspflichten und Beteiligung des Betriebsrats

Der Arbeitgeber hat eine Unterrichtungspflicht gegenüber den betroffenen Mitarbeitern über die bevorstehende Umwandlung und deren arbeitsrechtliche Folgen¹. Diese Information muss schriftlich erfolgen, und die Mitarbeiter haben einen Monat nach Zugang des Schreibens die Möglichkeit, dem Übergang zu widersprechen¹.

Das Umwandlungsgesetz (UmwG) sieht zudem die Beteiligung des Betriebsrats vor^{3,9}. Der Umwandlungsplan oder -vertrag muss den zuständigen Betriebsräten in den beteiligten Unternehmen mindestens einen Monat vor der endgültigen Beschlussfassung durch die Anteilseigner zugeleitet werden^{3,9,10}. Die Eintragung der Umwandlung ins Handelsregister ist nur möglich, wenn die fristgerechte Zuleitung nachgewiesen wird^{3,10}. Wenn die Umwandlung Auswirkungen auf den Betrieb hat und die bestehende Einheit des Betriebsrats nicht fortbesteht, kann ein Übergangsmandat für den Betriebsrat greifen, das auf sechs Monate befristet ist und verlängert werden kann³.

Besonderheiten bei verschiedenen Umwandlungsarten

Verschmelzung, Spaltung, Vermögensübertragung: Bei diesen Arten der Umwandlung gelten die Regelungen zum Betriebsübergang nach § 613a BGB weitgehend unberührt, insbesondere der Bestandsschutz für die Arbeitnehmer^{1,3}.

Formwechsel: Bei einem Formwechsel sind die Auswirkungen auf die Arbeitnehmer und ihre Vertretungen mitzuteilen¹⁰. Im Gegensatz zu den anderen Umwandlungsarten schützt das Umwandlungsgesetz bei einem reinen Formwechsel nicht automatisch die Kündigungsschutzwirkung, die ein Arbeitnehmer vor der Umwandlung genoss; diese Schutzwirkung kann jedoch für zwei Jahre fortgelten¹.

Gesetzliche Grundlagen

Bürgerliches Gesetzbuch (BGB): Insbesondere § 613a BGB regelt die arbeitsrechtlichen Folgen eines Betriebsübergangs^{4,5,7,8}.

Umwandlungsgesetz (UmwG): Dieses Gesetz regelt die verschiedenen Formen der Unternehmensumwandlung und beinhaltet spezifische Bestimmungen zum Arbeitnehmerschutz, zur Unterrichtungspflicht und zur Beteiligung des Betriebsrats^{2,9,11}.

- * § 17 UmwG: Anforderungen an Anlagen der Anmeldung.
- * § 111 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG): Betriebsänderungen.
- * § 194 UmwG: Inhalt des Umwandlungsbeschlusses.
- * § 321-325 UmwG: Regelungen im Zusammenhang mit Spaltungen und Betriebsübergängen⁹
- * § 324 UmwG: Verweis auf die Regelungen des § 613a BGB bei Betriebsübergang im Rahmen d
- * § 106 Abs. 2 BetrVG: Informationspflichten bei Unternehmensübernahme¹⁰
- * § 21a BetrVG: Übergangsmandat des Betriebsrats³

Quellen:

FN 1: <https://www.dittmann-kahlau.de/die-umwandlung-von-betrieben-und-ihre-folgen-fuer-arbeitnehmer-und-betriebsrat/>
 FN 2: <https://de.wikipedia.org/wiki/Umwandlungsgesetz>
 FN 3: <https://www.cmshs-bloggt.de/arbeitsrecht/umstrukturierung-arbeitsrecht-besonderheiten-bei-umwandlungen/>
 FN 4: <https://naegele-arbeitsrecht.eu/leistungen/betriebsuebergang/>
 FN 5: <https://www.frankfurt-main.ihk.de/recht/uebersicht-alle-rechtsthemen/arbeitsrecht/betriebsuebergang-5191018>
 FN 6: <https://kluge-seminare.de/br-portal/wissen/wirtschaftliche-angelegenheiten/betriebsuebergang/>
 FN 7: <https://www.kanzlei-hasselbach.de/blog/betriebsuebergang/>
 FN 8: https://www.haufe.de/personal/arbeitsrecht/betriebsuebergang-rechte-und-pflichten-fuer-arbeitgeber_76_402738.htm
 FN 9: <https://www.schiering.org/arhilfen/betrieb/umwandl.htm>
 FN 10: <https://www.betriebsrat.de/betriebsratslexikon/br/unternehmensumwandlung>
 FN 11: <https://efarbeitsrecht.net/umsetzung-der-umwandlungsrichtlinie/>

Fazit/Praxistipps für Arbeitgeber bei Unternehmensumwandlungen

Frühzeitige Planung und Abstimmung: Eine Unternehmensumwandlung erfordert eine sorgfältige Abstimmung zwischen gesellschaftsrechtlichen und arbeitsrechtlichen Belangen. Eine vorausschauende Planung ist entscheidend für den Erfolg.¹

Beurteilung des Vorliegens eines Betriebsübergangs: Prüfen Sie genau, ob die Umwandlung als Betriebsübergang im Sinne des § 613a BGB einzustufen ist. Dies ist der Fall, wenn eine wirtschaftliche Einheit ihre Identität bewahrt und auf einen neuen Inhaber übergeht. Kriterien hierfür sind u.a. die Art des Betriebs, die Übernahme von Betriebsmitteln, das Beibehalten von Know-how, die Übernahme von Personal und Kundschaft sowie die Ähnlichkeit der Tätigkeiten vor und nach der Übertragung.^{2,3,4,5} Ein reiner Eigentümerwechsel durch Übertragung von Geschäftsanteilen stellt in der Regel keinen Betriebsübergang dar.⁶

Umfassende Informationspflichten: Informieren Sie die betroffenen Arbeitnehmer rechtzeitig und umfassend über den geplanten Übergang, dessen Grund, die rechtlichen, wirtschaftlichen und sozialen Folgen sowie die geplanten Maßnahmen. Diese Information ist zwingend erforderlich.^{2,4,7}

Beachtung des Kündigungsverbots: Eine Kündigung allein wegen des Betriebsübergangs ist unwirksam. Der Betriebsübergang darf nicht der tragende Grund für eine Kündigung sein. Besteht ein anderer, unabhängiger Kündigungsgrund, kann eine Kündigung unter Umständen dennoch wirksam sein. Lassen Sie hierzu im Zweifel anwaltlichen Rat einholen.^{4,7,8,9,10}

Gestaltung von Arbeitsverhältnissen: Bestehende Arbeitsverhältnisse gehen automatisch auf den neuen Inhaber über. Neue Arbeitsverträge sind grundsätzlich nicht erforderlich und eine pauschale Verzichtserklärung auf die Rechte aus § 613a BGB ist nicht zulässig.^{6,9,11,12}

Berücksichtigung von Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen: Übernommene Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen gelten grundsätzlich weiter und können nur unter bestimmten Voraussetzungen geändert werden.^{6,7,11}

Haftung für Verbindlichkeiten: Der neue Inhaber haftet für alle bestehenden Verpflichtungen aus dem Arbeitsverhältnis. Der bisherige Inhaber haftet unter Umständen mit. Prüfen Sie insbesondere die Haftung für ausstehende Lohnzahlungen und andere Verbindlichkeiten.⁷

Berücksichtigung von Betriebsräten: Wenn ein Betriebsrat existiert, sind die Vorschriften zur

Betriebsänderung (§ 111 BetrVG) zu beachten. Dies beinhaltet in der Regel eine frühzeitige und umfassende Unterrichtung des Betriebsrats über geplante Betriebsänderungen und die Beratung über einen Interessenausgleich.^{12,13}

Vermeidung von Kündigungen vor dem Übergang: Kündigungen durch den bisherigen Arbeitgeber im Hinblick auf den Betriebsübergang sind unwirksam, wenn der Betriebsübergang der tragende Grund ist. Auch Aufhebungsverträge, die Arbeitnehmer zum Abschluss neuer Verträge mit dem Erwerber bewegen sollen, können unwirksam sein.^{2,10}

Analyse der Betriebsmittel und der Organisation: Ob ein Betriebsübergang vorliegt, hängt stark davon ab, ob wesentliche Betriebsmittel und die organisatorische Struktur des Betriebs weitergeführt werden. Auch die Übernahme eines wesentlichen Teils der Belegschaft, insbesondere von qualifizierten Mitarbeitern, kann ein Indikator sein.^{2,8,12}

Quellen:

FN 1: <https://www.cms-shs-bloggt.de/arbeitsrecht/umstrukturierung-arbeitsrecht-besonderheiten-bei-umwandlungen/>

FN 2: <https://www.kupka-stillfried.de/aktuell/betriebsuebergang-folgen-fuer-arbeitnehmer-arbeitgeber-und-betriebsrat>

FN 3: <https://www.arbeitsrechtsiegen.de/artikel/kein-betriebsuebergang-ohne-wechsel-der-rechtspersoenlichkeit-des-betriebsinhabers/>

FN 4: <https://www.rechtsanwalt-arbeitsrecht-muenchen.de/basiswissen-zum-betriebsuebergang/>

FN 5: <https://kanzlei-moegelin.de/arbeitsrecht/betriebsuebergang>

FN 6: <https://www.kgk-kanzlei.de/rechtsgebiete/arbeitsrecht/betriebsuebergang/>

FN 7: <https://www.ihk.de/kassel-marburg/beratung-service/recht/arbeitsrecht/betriebsuebergang-4010432>

FN 8: <https://www.frankfurt-main.ihk.de/recht/uebersicht-alle-rechtsthemen/arbeitsrecht/betriebsuebergang-5191018>

FN 9: <https://www.anwalt.de/rechtstipps/die-rechtsfolgen-eines-betriebsuebergangs-das-muessen-arbeitgeber-wissen-teil-1-215923.html>

FN 10: https://www.hensche.de/Rechtsanwalt_Arbeitsrecht_Handbuch_Betriebsuebergang.html

FN 11: <https://www.kanzlei-hasselbach.de/blog/betriebsuebergang/>

FN 12: https://www.haufe.de/personal/arbeitsrecht/betriebsuebergang-rechte-und-pflichten-fuer-arbeitgeber_76_402738.html

FN 13: <https://www.betriebsrat.de/betriebsratslexikon/br/unternehmensumwandlung>

Urheberrecht

Das Urheberrecht regelt die Rechte an geistigen Schöpfungen und ist auch im Arbeitsverhältnis von Bedeutung. Es schützt Werke der Literatur, Wissenschaft und Kunst, sofern es sich um persönliche geistige Schöpfungen mit individuellen Zügen handelt. Dazu zählen literarische Texte, wissenschaftliche Abhandlungen, Werbetexte, Fotografien, Filme, Musik sowie technische Werke wie Zeichnungen und Pläne¹. Computerprogramme sind ebenfalls urheberrechtlich geschützt^{2,3}. Damit ein Werk Schutz nach dem Urheberrechtsgesetz genießt, muss es eine gewisse "Schöpfungshöhe" oder einen individuellen Charakter aufweisen⁴. Routinemäßige Planungen oder Standardlösungen sind in der Regel nicht schutzfähig⁴.

Urheber im Arbeitsverhältnis

Der Urheber eines Werkes ist immer die natürliche Person, die es geschaffen hat^{4,5}. Das bedeutet, dass im Arbeitsverhältnis grundsätzlich der Arbeitnehmer als Schöpfer Urheberrechte innehat, selbst wenn das Werk während der Arbeitszeit und mit Mitteln des Arbeitgebers entstanden ist^{1,2,4,6}. Die Urheberschaft ist höchstpersönlich und nicht übertragbar².

Nutzungsrechte des Arbeitgebers

Obwohl das Urheberrecht beim Arbeitnehmer verbleibt, kann der Arbeitgeber vertraglich Nutzungsrechte an den Werken erwerben^{2,4}. Diese Nutzungsrechte sind übertragbar, im Gegensatz zu den Urheberpersönlichkeitsrechten⁷.

Gesetzliche Regelungen für Nutzungsrechte

Die Regelungen des Urheberrechtsgesetzes (§§ 31 ff. UrhG) sind auf Arbeits- und Dienstverhältnisse anwendbar, soweit sich aus Inhalt oder Wesen des Verhältnisses nichts anderes ergibt (§ 43 UrhG)^{8,9}. Dies bedeutet, dass der Arbeitgeber im Rahmen des Arbeitsverhältnisses die für den Vertragszweck erforderlichen Nutzungsrechte an den Werken des Arbeitnehmers erhält^{2,6}. Bei Computerprogrammen gibt es eine besondere gesetzliche Regelung: Im Falle von angestellten Programmierern gehen die notwendigen Nutzungsrechte in der Regel auf den Arbeitgeber über (§ 69b UrhG), um die Nutzung im Rahmen des Unternehmenszwecks zu ermöglichen^{2,9,10}.

Vertragliche Vereinbarungen

Für Arbeitgeber ist es wichtig, klare und eindeutige vertragliche Regelungen zur Übertragung von Nutzungsrechten in den Arbeitsvertrag aufzunehmen, insbesondere bei Mitarbeitern, die regelmäßig schöpferisch tätig sind (z. B. Journalisten, Grafiker, Architekten)^{1,4,7}. Allgemeine Formulierungen reichen hierfür nicht aus⁴. Der Umfang der Nutzungsrechte, die der Arbeitgeber erwerben kann, richtet sich nach dem Zweck des Arbeitsvertrags (Zweckübertragungs-grundsatz gemäß § 31 Abs. 5 UrhG)^{5,11}. Das bedeutet, der Arbeitnehmer muss Nutzungsrechte nur in dem Umfang einräumen, der zur Erfüllung der arbeitsvertraglichen Pflichten notwendig ist^{2,5}.

Urheberpersönlichkeitsrechte

Unabhängig von den eingeräumten Nutzungsrechten behält der Arbeitnehmer seine Urheberpersönlichkeitsrechte^{2,6}. Dazu gehören insbesondere:

Namensnennungsrecht: Das Recht, als Urheber genannt zu werden (§ 13 UrhG)⁴. Dieses Recht ist unverzichtbar und kann nicht übertragen werden⁶.

Recht auf Werkintegrität: Das Recht, Änderungen oder Eingriffe in sein Werk nur mit seiner Zustimmung zuzulassen^{3,6}. Kleinere, zumutbare Änderungen, die der Arbeitgeber verlangt, muss der Arbeitnehmer jedoch möglicherweise akzeptieren¹⁰.

Vergütung

In der Regel ist bei Werken, die im Rahmen des Arbeitsverhältnisses (§ 43 UrhG) geschaffen werden, die Vergütung für die Nutzungsrechte bereits im Arbeitslohn berücksichtigt⁹. Ein gesonderter Vergütungsanspruch besteht dann in der Regel nicht^{5,9}. Wenn das Werk jedoch deutlich mehr Gewinn abwirft als ursprünglich prognostiziert, kann der Urheber nach § 32a UrhG (Bestseller-Paragraph) eine nachträgliche Anpassung der

Vergütung verlangen⁵. Bei Computerprogrammen oder Datenbanken kann es abweichend von der allgemeinen Regelung notwendig sein, eine zusätzliche Vergütung vertraglich auszuhandeln⁶.

Zuständige Gerichte

Bei Streitigkeiten über die Art und den Umfang der Nutzungsrechte sind in der Regel die Zivilgerichte zuständig¹¹. Wenn es jedoch um Vergütungsansprüche im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses geht, sind die Arbeitsgerichte zuständig (§ 104 UrhG)¹¹.

Quellen:

FN 1: https://www.lelex.law/site/assets/files/1161/12-13_arbeitsrecht_ledergerber_lersch.pdf

FN 2: <https://www.ratgeberrecht.eu/aktuell/urheberrechte-im-arbeitsverhaeltnis/>

FN 3: <https://tps-recht.de/urheberrecht-im-arbeitsverhaeltnis/>

FN 4: <https://www.rechtsanwalts-kanzlei-wolfratshausen.de/urheberrecht-im-arbeitsverhaeltnis-wem-gehoren-kreative-arbeitsergebnisse/>

FN 5: <https://www.kanzlei.law/urheberrecht/urheberschutz-im-arbeitsverhaeltnis/>

FN 6: <https://www.taylorwessing.com/de/insights-and-events/insights/2021/11/employee-copyright>

FN 7: <https://www.weka.ch/themen/personal/arbeitsvertraege-und-reglemente/arbeitsvertrag/article/urheberrechte-im-arbeitsverhaeltnis-wem-gehoren-die-bei-der-arbeit-geschaffenen-werke/>

FN 8: https://www.brennecke-rechtsanwaelte.de/Einfuehrung-ins-Urheberrecht-23-Der-Urheber-als-Arbeitnehmer_199504

FN 9: <https://www.lieb-online.com/files/luxe/publikationen/Urheberrecht/Urheberrecht%20in%20Arbeitnehmerverhaeltnisse.n.pdf>

FN 10: <https://www.ccdigitallaw.ch/page-3441/?lang=de>

FN 11: <https://www.it-recht-kanzlei.de/umfang-nutzungsrecht-arbeitnehmer.html>

Fazit/Praxistipps für Arbeitgeber

Klare vertragliche Regelungen treffen: Da das Urheberrecht besagt, dass der Schöpfer eines Werkes – also der Arbeitnehmer – die Rechte daran innehat, ist es für Arbeitgeber essenziell, dies im Arbeitsvertrag klar zu regeln. Dies ist besonders wichtig für Mitarbeiter in kreativen Berufen wie Journalisten, Grafikern oder Architekten, um spätere Unklarheiten und Konflikte zu vermeiden.^{1,2,3}

Nutzungsrechte definieren: Arbeitgeber sollten im Arbeitsvertrag genau festlegen, welche Nutzungsrechte an den vom Arbeitnehmer geschaffenen Werken auf das Unternehmen übergehen sollen. Dies beinhaltet, dass der Arbeitgeber die Werke im Rahmen des Unternehmenszwecks nutzen darf.^{2,4}

Schutz von Urheberpersönlichkeitsrechten berücksichtigen: Obwohl Nutzungsrechte übertragen werden können, bleiben die Urheberpersönlichkeitsrechte, wie das Recht auf Anerkennung der Urheberschaft, beim Arbeitnehmer. Dies sollte bei der Vertragsgestaltung beachtet werden, da ein Verzicht auf diese Rechte nicht möglich ist.^{2,4}

Zweckübertragungstheorie beachten: Die Rechte an einem Werk gehen im Arbeitsverhältnis nur so weit auf den Arbeitgeber über, wie es der Zweck des Arbeitsverhältnisses erfordert. Schafft ein Arbeitnehmer ein Werk in Erfüllung seiner vertraglichen Pflichten, werden die notwendigen Nutzungsrechte in der Regel auf den Arbeitgeber übertragen.^{1,4}

Fremde Werke vermeiden lassen: Arbeitgeber sollten sicherstellen, dass Mitarbeiter keine fremden Werke (wie Texte oder Bilder) übernehmen, ohne die erforderlichen Rechte eingeholt zu haben, da dies zu rechtlichen Problemen führen kann.⁵

Softwareentwicklung: Bei Software, die von angestellten Programmierern erstellt wird, gehen die notwendigen Nutzungsrechte in der Regel auf den Arbeitgeber über, sodass dieser die Programme im Unternehmensrahmen nutzen kann. Das Urheberrecht verbleibt jedoch beim Programmierer.^{4,6}

Vergütungsansprüche prüfen: In bestimmten Fällen, insbesondere bei sehr lukrativen Werken, kann ein Arbeitnehmer Anspruch auf eine zusätzliche Vergütung haben, selbst wenn die Nutzung im Rahmen des Arbeitsverhältnisses erfolgt. Dies gilt vor allem, wenn das Werk über die ursprünglichen vertraglichen Pflichten hinausgeht oder unerwartet hohe Gewinne erzielt werden.^{7,8,9}

Meldepflicht bei Erfindungen: Wenn Arbeitnehmer Erfindungen machen, die patent- oder gebrauchsmusterfähig sind (Diensterfindungen), müssen sie diese unverzüglich dem Arbeitgeber melden. Der Arbeitgeber hat dann eine Frist, um die Erfindung in Anspruch zu nehmen oder freizugeben.¹⁰

Berücksichtigung von branchenspezifischen Regelungen: Die genaue Ausgestaltung der Urheberrechtsfragen kann je nach Branche und Tätigkeit variieren. Es ist ratsam, sich über branchenübliche Regelungen und typische Fallkonstellationen zu informieren.⁴

Klarheit bei Auftragswerken: Bei Beauftragung externer Dienstleister (z. B. Freelancer, Architekten, Programmierer) sind klare vertragliche Regelungen zur Übertragung von Rechten essenziell, da hierfür keine gesetzlichen Regelungen greifen.³

Keine automatische Übertragung: Es ist wichtig zu verstehen, dass Urheberrechte nicht automatisch auf den Arbeitgeber übergehen, nur weil dieser den Arbeitsplatz oder die Mittel zur Verfügung stellt. Eine explizite Regelung ist meist unerlässlich.^{2,3}

Quellen:

FN 1: <https://www.weka.ch/themen/personal/arbeitsvertraege-und-reglemente/arbeitsvertrag/article/urheberrechte-im-arbeitsverhaeltnis-wem-gehoren-die-bei-der-arbeit-geschaffenen-werke/>

FN 2: <https://tws.law/de/news/urheberrecht-und-arbeitsverhaeltnisse.htm>

FN 3: <https://unternehmerrecht.blog/2022/12/12/rechte-an-geistigem-eigentum-bei-arbeitsverhaeltnissen/>

FN 4: <https://www.ratgeberrecht.eu/aktuell/urheberrechte-im-arbeitsverhaeltnis/>

FN 5: <https://www.muensteraner-rechtsanwaelte.de/arbeitnehmer-und-urheber-risiko-fuer-arbeitgeber/>

FN 6: <https://www.ccdigitalaw.ch/page-3441/?lang=de>

FN 7: <https://www.kanzlei.law/urheberrecht/urheberschutz-im-arbeitsverhaeltnis/>

FN 8: <https://www.lieb-online.com/files/luxe/publikationen/Urheberrecht/Urheberrecht%20in%20Arbeitnehmerverhaeltnissen.pdf>

FN 9: <https://rechtsanwaelte-gsp.de/urteil/urheberrechtsschutz-anspruch-auf-zusaetzliche-verguetung-eines-arbeitnehmers-fuer-i-lg-braunschweig-9-zivilkammer-ur/>

FN 10: <https://www.vogel-partner.eu/arbeitnehmererfindungen-wem-gehört-die-idee-im-job/>

Urlaubsabgeltung

Die Urlaubsabgeltung ist die finanzielle Entschädigung für nicht genommenen Urlaub, die in der Regel nach Beendigung eines Arbeitsverhältnisses gezahlt wird, wenn der Urlaub nicht mehr in natura, also durch Freizeit, gewährt werden kann. Sie ist eine Ausnahme von der grundsätzlichen Regelung, dass Urlaub zur Erholung dient und als Freizeit zu gewähren ist.

Gesetzliche Grundlage und Zweck

Die rechtliche Grundlage für die Urlaubsabgeltung findet sich im **§ 7 Absatz 4 des Bundesurlaubsgesetzes (BUrlG)**. Dieses Gesetz regelt den gesetzlichen Mindesturlaubsanspruch, der für Arbeitnehmer mindestens 24 Werktage pro Jahr bei einer Sechs-Tage-Woche (entspricht 20 Arbeitstagen bei einer Fünf-Tage-Woche) beträgt^{1,2,3}. Über diesen Mindestanspruch hinaus können Tarifverträge oder Arbeitsverträge höhere Urlaubsansprüche vorsehen¹. Der primäre Zweck des Urlaubs ist die Erholung des Arbeitnehmers; die Urlaubsabgeltung tritt nur in Ausnahmefällen ein, wenn diese Erholung aufgrund des Endes des Arbeitsverhältnisses nicht mehr möglich ist^{1,4}.

Voraussetzungen für einen Anspruch auf Urlaubsabgeltung

Ein Anspruch auf Urlaubsabgeltung entsteht grundsätzlich nur, wenn das Arbeitsverhältnis endet^{5,6}. Dies kann durch Kündigung, Aufhebungsvertrag oder auf andere Weise geschehen⁷. Die Urlaubsabgeltung kommt dann in Betracht, wenn der dem Arbeitnehmer zustehende Resturlaub wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr tatsächlich genommen werden kann^{1,8}. Ist eine Freistellung zur Urlaubsnahme vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses noch möglich, hat diese Vorrang vor der Abgeltung⁶.

Auch im Falle des Todes eines Arbeitnehmers entsteht ein Anspruch auf Urlaubsabgeltung, der dann an die Erben ausgezahlt wird^{1,6}. Der Anspruch auf Urlaubsabgeltung ist ein abtretbarer und vererbbarer Anspruch¹.

Berechnung der Urlaubsabgeltung

Die Berechnung der Urlaubsabgeltung orientiert sich an den Regelungen für das Urlaubsentgelt gemäß **§ 11 BUrlG**⁹. Maßgeblich ist in der Regel der durchschnittliche Arbeitsverdienst des Arbeitnehmers in den letzten dreizehn Wochen vor Beginn des Urlaubs^{9,10}. Dabei werden Zusatzzahlungen wie Weihnachtsgeld oder Urlaubsgeld anteilig berücksichtigt, wenn sie im Berechnungszeitraum fällig geworden sind¹. Zusätzliche Vergütungen für Überstunden werden bei der Berechnung der Urlaubsabgeltung nicht berücksichtigt^{6,10}. Ebenso bleiben Verdienstkürzungen aufgrund von Kurzarbeit, Arbeitsausfällen oder unverschuldeter Arbeitsversäumnis (wie Krankheit) bei der Berechnung des durchschnittlichen Verdienstes außer Betracht^{1,9,10}. Bei Verdienststeigerungen, die nicht nur vorübergehender Natur sind, ist von dem erhöhten Verdienst auszugehen¹⁰. Bruchteile von Urlaubstagen, die mindestens einen halben Tag ergeben, werden in der Regel auf volle Urlaubstage aufgerundet².

Verjährung und Ausschlussfristen

Der Anspruch auf Urlaubsabgeltung entsteht erst mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Die Verjährungsfrist beträgt drei Jahre und beginnt in der Regel mit dem Ende des Jahres, in dem das Arbeitsverhältnis geendet hat⁵. Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat klargestellt, dass die Verjährung des Urlaubsabgeltungsanspruchs auch dann läuft, wenn der Arbeitgeber seinen Informations- und Gewährungspflichten bezüglich des Urlaubs nicht nachgekommen ist¹. Dennoch kann der Urlaubsanspruch nicht ohne Weiteres verfallen, wenn der Arbeitgeber seine Mitwirkungspflichten nicht erfüllt hat, beispielsweise durch fehlende Information über den drohenden Verfall von Urlaubsansprüchen⁴.

Ausschluss von Urlaubsabgeltung

Grundsätzlich kann ein Anspruch auf Urlaubsabgeltung nicht vertraglich ausgeschlossen oder beschränkt werden, da es sich um einen zwingenden Anspruch handelt¹.

Abgrenzung zu anderen Begriffen

Urlaubsentgelt: Dies ist die Lohnfortzahlung während des Urlaubs im laufenden Arbeitsverhältnis^{6,7}.

Urlaubsgeld: Eine freiwillige Sonderzahlung des Arbeitgebers, die über das Urlaubsentgelt hinausgeht^{6,7}. Urlaubsabgeltung ist keine Sonderzahlung, sondern ein Ausgleich für nicht genommenen Urlaub.

Quellen:

FN 1: <https://www.thorn-arbeitsrecht-muenchen.de/anwalt-urlaubsabgeltung-arbeitsrecht>

FN 2: <https://www.hrworks.de/lexikon/bundesurlaubsgesetz-burlg/>

FN 3: <https://www.personio.de/hr-lexikon/bundesurlaubsgesetz/>

FN 4: <https://www.lexware.de/wissen/mitarbeiter-gehalt/urlaub-auszahlen-lassen-diese-regeln-gelten-fuer-uebertragung-und-auszahlung/>

FN 5: <https://www.kanzlei-flaemig.de/lexikon/arbeitsrecht-u/urlaubsabgeltung/>

FN 6: <https://www.hrworks.de/lexikon/urlaubsabgeltung/>

FN 7: <https://www.ihk.de/darmstadt/produktmarken/recht-und-fair-play/arbeitsrecht/bestehendearbeitsverhaeltnisse/urlaub-urlaubsabgeltung-2552866>

FN 8: <https://turgerlegal.de/rechtsbeitraege/urlaubsabgeltung-was-arbeitgeber-und-arbeitnehmer-wissen-muessen/>

FN 9: <https://www.personio.de/hr-lexikon/urlaubsabgeltung-berechnen/>

FN 10: https://www.gesetze-im-internet.de/burlg/___11.html

Fazit/Praxistipps für Arbeitgeber zur Urlaubsabgeltung

Korrekte Berechnung sicherstellen: Die Urlaubsabgeltung wird auf Basis des durchschnittlichen Verdienstes der letzten 13 Wochen vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses berechnet. Berücksichtigen Sie dabei auch Sonderzahlungen wie Urlaubs- oder Weihnachtsgeld, die in diesem Zeitraum fällig waren^{1,2}. Bei vorübergehenden Verdienstminderungen, wie Kurzarbeit, ist der ungekürzte Verdienst heranzuziehen, den der Arbeitnehmer ohne diese Einschränkungen erzielt hätte¹.

Fristen beachten und Ausschlussklauseln prüfen: Obwohl der Anspruch auf Urlaubsabgeltung grundsätzlich automatisch mit dem Ende des Arbeitsverhältnisses entsteht, können tarifliche oder arbeitsvertragliche Ausschlussfristen gelten. Diese Fristen müssen klar und wirksam formuliert sein und dürfen Arbeitnehmer nicht benachteiligen^{3,4,5}.

Nur im Ausnahmefall Auszahlung gestatten: Die Urlaubsabgeltung ist nur in Ausnahmefällen, primär bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses, zulässig^{1,6,7}. Eine Auszahlung von Urlaubstagen während des laufenden Arbeitsverhältnisses ist für den gesetzlichen Mindesturlaub grundsätzlich unzulässig und birgt für den Arbeitgeber das Risiko, die Urlaubstage doppelt bezahlen zu müssen⁸. Dies gilt nur für vertraglichen Mehrurlaub, nicht für den gesetzlichen Mindesturlaub⁸.

Mitwirkungspflicht bei Urlaubsanrechnung: Arbeitgeber müssen ihre Mitarbeiter aktiv darauf hinweisen, dass noch offener Resturlaub genommen werden muss und sonst verfällt. Kommt der Arbeitgeber dieser Hinweispflicht nicht nach, kann der Urlaubsanspruch nicht verfallen und bleibt bestehen^{2,9}.

Dokumentation ist entscheidend: Führen Sie genaue Aufzeichnungen über die gewährten Urlaubsansprüche und deren Inanspruchnahme. Dies ist insbesondere in Kündigungsschutzverfahren wichtig, um Nachforderungen zu vermeiden¹⁰. Stellen Sie sicher, dass alle Urlaubsansprüche, auch solche aus Vorjahren, korrekt behandelt werden⁹.

Erbenansprüche berücksichtigen: Im Todesfall des Arbeitnehmers geht der Anspruch auf Urlaubsabgeltung auf die Erben über^{3,5,7}. Achten Sie darauf, die Berechnungsgrundsätze und Fristen für die Erben entsprechend anzuwenden¹.

Arbeitsverträge und Vergleiche prüfen: Überprüfen Sie Arbeitsverträge und bestehende Vergleiche auf ihre Wirksamkeit bezüglich Urlaubsabgeltungsansprüchen. Insbesondere bei Vergleichen, die Urlaubsansprüche regeln, sollten klare Formulierungen gewählt werden, um Missverständnisse und spätere Forderungen zu vermeiden¹⁰. Ein "Tatsachenvergleich", bei dem Urlaub als gewährt gilt, obwohl er nicht genommen wurde (z. B. wegen Krankheit), ist unwirksam.

Freistellung klar regeln: Bei einer Freistellung sollten Sie diese ausdrücklich mit der Anrechnung von Urlaubsansprüchen und Überstunden abbauen verbinden. Andernfalls können Mitarbeiter nach Vertragsende noch Urlaubsabgeltung und Vergütung für Überstunden verlangen⁵.

Kein Ausschluss im Arbeitsvertrag: Der Anspruch auf Urlaubsabgeltung kann nicht im Arbeitsvertrag ausgeschlossen oder beschränkt werden^{1,3}. Auch Vereinbarungen über die Auszahlung von Urlaub im laufenden Arbeitsverhältnis, die nicht dem gesetzlichen Mindesturlaub entsprechen, bergen Risiken für den

Arbeitgeber⁸.

Quellen:

FN 1: <https://www.thorn-arbeitsrecht-muenchen.de/anwalt-urlaubsabgeltung-arbeitsrecht>

FN 2: <https://www.lexware.de/wissen/mitarbeiter-gehalt/urlaub-auszahlen-lassen-diese-regeln-gelten-fuer-uebertragung-und-auszahlung/>

FN 3: <https://www.vlh.de/arbeiten-pendeln/beruf/urlaubsabgeltung-ein-gesetzliches-recht.html>

FN 4: <https://www.ihk.de/darmstadt/produktmarken/recht-und-fair-play/arbeitsrecht/bestehendarbeitsverhaeltnisse/urlaub-urlaubsabgeltung-2552866>

FN 5: <https://www.weka.de/unternehmensfuehrung/wann-erfolgt-eine-urlaubsabgeltung/>

FN 6: <https://turgerlegal.de/rechtsbeitraege/urlaubsabgeltung-was-arbeitgeber-und-arbeitnehmer-wissen-muessen/>

FN 7: <https://www.kanzlei-flaemig.de/lexikon/arbeitsrecht-u/urlaubsabgeltung/>

FN 8: <https://www.bakertilly.de/beitrag/lag-koeln-zur-urlaubsabgeltung-im-laufenden-arbeitsverhaeltnis>

FN 9: <https://www.bundesarbeitsgericht.de/presse/urlaubsabgeltung-verjaehrung/>

FN 10: <https://www.youtube.com/watch?v=41Hg8hBWcY4>

Urlaubsanspruch

Der Urlaubsanspruch ist primär durch das Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) geregelt^{1,2,3,4,5}. Dieses Gesetz hat zum Ziel, den Erholungsschutz der Arbeitnehmer zu gewährleisten und somit einen sozialen Arbeitsschutz zu bieten¹.

Gesetzlicher Mindesturlaub

Grundsätzlich hat jeder Arbeitnehmer Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub^{2,3,4,5,6}. Das Bundesurlaubsgesetz legt eine Mindestdauer von 24 Werktagen pro Kalenderjahr fest, wobei Samstage als Werktage mitgezählt werden^{1,3,5,7,8}. Für Arbeitnehmer mit einer 5-Tage-Woche entspricht dies einem Urlaubsanspruch von 20 Tagen, was vier Wochen entspricht^{5,7,9,10,11,12,13,14,15,16}. Diese gesetzliche Mindestdauer darf weder durch Arbeits- noch durch Tarifverträge unterschritten werden^{1,11}. Höhere Urlaubsansprüche sind jedoch durch solche Verträge oder betriebliche Vereinbarungen möglich und in der Praxis üblich^{1,5,9,10}.

Zum Kreis der Arbeitnehmer, auf die das BUrlG Anwendung findet, zählen Arbeiter, Angestellte und arbeitnehmerähnliche Personen, die aufgrund wirtschaftlicher Abhängigkeit wie Arbeitnehmer zu betrachten sind^{1,2,3,4,5}. Dies gilt auch für Auszubildende^{3,4,14}.

Entstehung des Urlaubsanspruchs und Wartezeit

Der volle Urlaubsanspruch entsteht in der Regel erst nach sechs Monaten Beschäftigungsdauer im Unternehmen, der sogenannten Wartezeit^{1,4,8,12,13,16}. Tritt ein Arbeitnehmer in das Unternehmen ein, erwirbt er für jeden vollen Beschäftigungsmonat während der Wartezeit ein Zwölftel des Jahresurlaubs^{4,7,9,12}. Bei einem Arbeitsverhältnis, das nach der Wartezeit in der ersten Jahreshälfte endet, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Teilurlaub². Nach Ablauf der Wartezeit entsteht der volle Urlaubsanspruch¹. Die Wartezeit muss nur einmal zu Beginn des Arbeitsverhältnisses erfüllt werden¹.

Berechnung des Urlaubsanspruchs

Die Berechnung des Urlaubsanspruchs erfolgt auf Basis der Werktage. Für Arbeitnehmer, die eine Sechs-Tage-Woche haben, beträgt der Mindesturlaub 24 Werktage. Bei einer Fünf-Tage-Woche sind es 20 Tage. Bei anderen Arbeitszeitmodellen (z. B. 3-Tage-Woche) wird der Anspruch anteilig berechnet^{1,14,15}. Bruchteile von Urlaubstagen, die mindestens einen halben Tag ergeben, sind auf volle Urlaubstage aufzurunden^{1,9,14}. Dies gilt auch für übergesetzliche Urlaubsansprüche, wobei hierzu unterschiedliche Auffassungen bestehen¹.

Urlaub in Sonderfällen

Teilzeitbeschäftigung

Für Teilzeitbeschäftigte gelten grundsätzlich die gleichen arbeitsrechtlichen Regelungen wie für Vollzeitbeschäftigte^{15,17}. Sie dürfen gegenüber Vollzeitkräften nicht benachteiligt werden¹⁵. Die Berechnung des Urlaubsanspruchs orientiert sich an der Anzahl der tatsächlichen Arbeitstage pro Woche und nicht primär an der reduzierten Stundenzahl^{17,18,19}. Die Formel lautet in der Regel: $(\text{Jahresurlaub Vollzeit} / \text{Wochenarbeitstage Vollzeit}) \times \text{Wochenarbeitstage Teilzeit} = \text{Urlaubsanspruch Teilzeit}$ ^{15,17}. Selbst wenn Teilzeitkräfte weniger Stunden leisten, behalten sie bei gleicher Anzahl an Arbeitstagen pro Woche den vollen Urlaubsanspruch^{17,19}. Bei einer Reduzierung der Arbeitstage pro Woche verringert sich der Urlaubsanspruch anteilig¹⁴.

Schwerbehinderung

Schwerbehinderte Menschen mit einem Grad der Behinderung von mindestens 50 % haben nach § 208 SGB IX Anspruch auf einen zusätzlichen Urlaub von fünf Arbeitstagen pro Kalenderjahr^{7,8}. Dieser Zusatzurlaub wird bei Teilzeitbeschäftigung anteilig berechnet⁷.

Krankheit

Erkrankt ein Arbeitnehmer während seines Urlaubs, werden die durch ärztliches Attest nachgewiesenen Krankheitstage nicht auf den Jahresurlaub angerechnet^{7,16,20,21}. Diese Tage gelten nicht als genommen und der Urlaubsanspruch bleibt erhalten. Die Krankheitszeiten müssen jedoch unverzüglich mit einem ärztlichen Attest nachgewiesen und dem Arbeitgeber mitgeteilt werden^{16,20,21}. Bei einer Langzeiterkrankung verfällt der Urlaubsanspruch grundsätzlich nicht automatisch, er kann jedoch unter bestimmten Umständen verfallen, wenn

der Arbeitgeber seinen Hinweispflichten zur Verfallfrist nicht nachkommt^{16,20,22,23,24,25}. Nach aktueller Rechtsprechung können Urlaubstage bei längerer Krankheit bis zu 15 Monate nach Ablauf des Urlaubsjahres geltend gemacht werden^{16,22,23,24}. Der Arbeitgeber hat die Pflicht, Arbeitnehmer rechtzeitig über den offenen Urlaubsanspruch und dessen Verfall zu informieren^{22,25}. Wenn ein Arbeitnehmer während der Arbeitsunfähigkeit erkrankt, verfallen die Urlaubsansprüche nicht automatisch; sie müssen jedoch neu beantragt werden²⁰. Eine Ausnahme bildet die Erkrankung während des Ausgleichs von Überstunden, hier können die Urlaubsansprüche verfallen²³.

Kündigung

Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses, sei es durch Eigen- oder Fremdkündigung, behält der Arbeitnehmer seinen Urlaubsanspruch^{12,13,26,27,28,29}. Kann der Urlaub bis zum Vertragsende nicht mehr gewährt werden, ist der Arbeitgeber verpflichtet, den Resturlaub finanziell abzugelten (Urlaubsabgeltung)^{6,11,12,13,28,30,31}. Scheidet ein Arbeitnehmer in der ersten Jahreshälfte aus dem Arbeitsverhältnis aus, hat er Anspruch auf ein Zwölftel des Jahresurlaubs für jeden vollen Beschäftigungsmonat^{2,9,12,13,29}. Kündigt ein Arbeitnehmer in der zweiten Jahreshälfte (nach dem 30. Juni), hat er in der Regel Anspruch auf den vollen Jahresurlaub, sofern der Arbeitsvertrag keine einschränkenden Klauseln enthält^{12,27,29}. Bei einem Jobwechsel während des Jahres muss der bisherige Arbeitgeber eine Bescheinigung über den bereits genommenen oder abgegoltenen Urlaub ausstellen, um eine doppelte Inanspruchnahme beim neuen Arbeitgeber zu vermeiden^{12,26}. Der Anspruch auf Urlaubsabgeltung verjährt in der Regel mit dem Ende des Jahres, in dem das Arbeitsverhältnis endet^{6,11}.

Urlaubsübertragung

Grundsätzlich muss der Urlaub im laufenden Kalenderjahr genommen werden^{16,26,32}. Eine Übertragung des Urlaubs auf das Folgejahr ist nur unter bestimmten Voraussetzungen zulässig: Entweder aufgrund dringender betrieblicher Gründe oder aus persönlichen Gründen des Arbeitnehmers, wie beispielsweise Arbeitsunfähigkeit oder die Pflege eines Angehörigen^{7,16,25,26,33,34}. Ist eine Übertragung erfolgt, muss der Urlaub in den ersten drei Monaten des Folgejahres, also bis zum 31. März, genommen werden^{7,16,25,26,33,34}. Liegen solche Gründe nicht vor und der Urlaub wird nicht bis zum Ende des Kalenderjahres oder des Übertragungszeitraums genommen, verfällt er in der Regel^{1,7,25,26,32}. Allerdings ist zu beachten, dass der Urlaub nicht automatisch verfällt. Der Arbeitgeber muss den Arbeitnehmer rechtzeitig und deutlich über den drohenden Verfall informieren; andernfalls kann der Urlaubsanspruch bestehen bleiben^{7,22,23,25,26,32}.

Sonderurlaub

Zusätzlich zum gesetzlichen Urlaubsanspruch kann unter bestimmten Umständen Sonderurlaub gewährt werden^{9,10}. Dies ist eine Freistellung von der Arbeit bei Fortzahlung der Vergütung für eine vorübergehende, persönliche und unverschuldete Arbeitsverhinderung⁹. Die rechtliche Grundlage hierfür findet sich in § 616 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB)^{9,10}.

Urlaubsabgeltung

Die Urlaubsabgeltung bezeichnet die finanzielle Entschädigung für nicht genommene Urlaubstage. Dies ist nur unter bestimmten Bedingungen möglich^{6,11,30,31}. Der wichtigste Fall ist die Beendigung des Arbeitsverhältnisses, wenn der Resturlaub nicht mehr gewährt werden kann^{6,11,30,31}. In diesem Fall wandelt sich der Urlaubsanspruch in einen finanziellen Anspruch auf Abgeltung um^{28,30}. Die Berechnung der Urlaubsabgeltung erfolgt in der Regel auf Basis des durchschnittlichen Verdienstes der letzten dreizehn Wochen^{12,31}. Stirbt ein Arbeitnehmer, haben seine Erben Anspruch auf die Abgeltung des nicht genommenen Urlaubs³².

Es ist zu beachten, dass die Auszahlung von Urlaubstagen während eines bestehenden Arbeitsverhältnisses rechtlich nicht zulässig ist und der Urlaubsanspruch dadurch nicht als erfüllt gilt. Arbeitnehmer könnten die ausgezahlten Tage nochmals einfordern³².

Quellen:

FN 1: <https://de.wikipedia.org/wiki/Bundesurlaubsgesetz>

FN 2: <https://www.klinikum.uni-heidelberg.de/fileadmin/personalrat/gesetze/Bundesurlaubsgesetz.pdf>

FN 3: <https://www.delst.de/de/lexikon/bundesurlaubsgesetz-burlg/>

FN 4: <https://www.rechtswörterbuch.de/recht/u/urlaubsanspruch/>

FN 5: <https://www.db-anwaelte.de/glossar-verbraucherrecht/urlaubsanspruch/>

FN 6: <https://www.kanzlei-flaemig.de/lexikon/arbeitsrecht-u/urlaubsabgeltung/>

FN 7: <https://www.haendlerbund.de/de/ratgeber/recht/gesetzlicher-urlaubsanspruch>

FN 8: <https://www.ihk-muenchen.de/ratgeber/recht/arbeitsrecht/bestehende-arbeitsverhaeltnisse-kuendigung-sozialversich>

erung/gesetzlicher-urlsanspruch/
 FN 9: <https://www.hrworks.de/lexikon/bundesurlaubsgesetz-burlg/>
 FN 10: <https://www.timo24.de/lexikon/bundesurlaubsgesetz/>
 FN 11: <https://www.thorn-arbeitsrecht-muenchen.de/anwalt-urlsabgeltung-arbeitsrecht>
 FN 12: <https://www.hopkins.law/expertise/urlsanspruch-bei-kuendigung>
 FN 13: <https://www.advocado.de/ratgeber/arbeitsrecht/urlaub/resturlaub-bei-kuendigung.html>
 FN 14: <https://www.infonika.com/wissen/lexikon/bundesurlaubsgesetz>
 FN 15: <https://www.clevis.de/ratgeber/urlsanspruch-bei-teilzeit/>
 FN 16: <https://www.clevis.de/ratgeber/gesetzlicher-urlsanspruch/>
 FN 17: <https://www.personio.de/hr-lexikon/urlsanspruch-bei-teilzeit/>
 FN 18: <https://www.hopkins.law/expertise/urlsanspruch-teilzeit>
 FN 19: <https://alster-rechtsanwaelte.de/urlsanspruch-bei-teilzeit/>
 FN 20: https://www.haufe.de/personal/arbeitsrecht/urlsanspruch-was-gilt-bei-elternzeit-kuendigung-krankheit/urlsanspruch-bei-krankheit_76_549506.html
 FN 21: <https://www.arag.de/rechtsschutzversicherung/arbeitsrechtsschutz/urlsanspruch-bei-krankheit/>
 FN 22: <https://www.hopkins.law/expertise/urlsanspruch-bei-krankheit>
 FN 23: <https://factorialhr.de/blog/urlsanspruch-bei-krankheit/>
 FN 24: <https://www.allrecht.de/alles-was-recht-ist/urlsanspruch-fuer-langzeitkranke/>
 FN 25: https://www.haufe.de/personal/arbeitsrecht/wann-urlaub-zu-uebertragen-ist-und-wann-freie-tage-verfallen_76_391108.html
 FN 26: <https://www.informationsportal.de/urlsanspruch-auf-das-folgejahr-uebertragen-das-sollten-sie-wissen/>
 FN 27: <https://www.wbs.legal/arbeitsrecht/kuendigung/urlsanspruch-bei-kuendigung/>
 FN 28: <https://www.roland-rechtsschutz.de/urlsanspruch-bei-kuendigung/>
 FN 29: <https://www.stepstone.de/magazin/artikel/urlsanspruch-bei-kuendigung>
 FN 30: <https://turgerlegal.de/rechtsbeitraege/urlsabgeltung-was-arbeitgeber-und-arbeitnehmer-wissen-muessen/>
 FN 31: <https://www.ihk.de/darmstadt/produktmarken/recht-und-fair-play/arbeitsrecht/bestehendarbeitsverhaeltnisse/urlaub/urlsabgeltung-2552866>
 FN 32: <https://www.lexware.de/wissen/mitarbeiter-gehalt/urlaub-auszahlen-lassen-diese-regeln-gelten-fuer-uebertragung-und-auszahlung/>
 FN 33: <https://mein-arbeitsrechtanwalt.de/arbeitsverhaeltnis/urlaub/urlsuebertragung/>
 FN 34: https://www.gesetze-im-internet.de/burlg/_7.html

Fazit/Praxistipps für Arbeitgeber

1. Gesetzlichen Urlaubsanspruch kennen und korrekt berechnen

Mindesturlaub beachten: Jeder Arbeitnehmer hat in einen gesetzlichen Mindestanspruch auf bezahlten Erholungsurlaub. Bei einer 5-Tage-Woche beträgt dieser mindestens 20 Arbeitstage pro Jahr, basierend auf 24 Werktagen bei einer 6-Tage-Woche^{1,2,3,4,5}. Dieser Mindestanspruch darf weder vertraglich noch tariflich unterschritten werden^{6,7,8}.

Anspruch bei Teilzeit: Auch Teilzeitkräfte und Minijobber haben Anspruch auf vier Wochen bezahlten Mindesturlaub, dessen Tage sich jedoch nach der Anzahl der tatsächlichen Arbeitstage pro Woche berechnen^{1,5,6}. Die Formel hierfür lautet: $(24 \text{ Werkstage} \div 6) \times \text{tatsächliche Arbeitstage pro Woche}$. Beispiel: Bei 3 Arbeitstagen pro Woche ergeben sich $(24 \div 6) \times 3 = 12$ Urlaubstage^{1,2,6}.

Wartezeit berücksichtigen: Der volle Urlaubsanspruch entsteht erst, nachdem das Arbeitsverhältnis sechs Monate lang ununterbrochen bestanden hat (Wartezeit)^{3,4,7,9}. Vor Ablauf dieser Wartezeit besteht ein anteiliger Anspruch von einem Zwölftel des Jahresurlaubs für jeden vollen Monat des Bestehens des Arbeitsverhältnisses^{3,7,9,10,11}.

Sonderfälle beachten:

Schwerbehinderte Arbeitnehmer: Haben einen zusätzlichen Anspruch auf fünf bezahlte Urlaubstage bei einer 5-Tage-Woche. Dieser Zusatzurlaub passt sich anteilig an die Anzahl der Arbeitstage pro Woche an^{1,5,6,10,12,13}.

Jugendliche Arbeitnehmer: Für Jugendliche gelten höhere Mindesturlaubsansprüche, gestaffelt nach Alter¹³.

Elternzeit: Auch während der Elternzeit entstehen Urlaubsansprüche, die jedoch um ein Zwölftel pro vollen Kalendermonat der Elternzeit gekürzt werden können, es sei denn, der Arbeitnehmer arbeitet währenddessen in Teilzeit^{4,14}.

Kurzarbeit: Bei Kurzarbeit, insbesondere Kurzarbeit Null, kann der Urlaubsanspruch anteilig gekürzt werden^{2,8}.

2. Urlaubsplanung vorausschauend gestalten und dokumentieren

Urlaubswünsche berücksichtigen: Arbeitgeber sind grundsätzlich verpflichtet, die Urlaubswünsche der Mitarbeiter zu berücksichtigen. Ablehnungen sind nur bei dringenden betrieblichen Gründen (z.B. Personalengpässe in Saisonzeiten, unerwartet große Aufträge) oder vorrangigen sozialen Gesichtspunkten anderer Arbeitnehmer (z.B. Urlaub mit schulpflichtigen Kindern) zulässig^{6,14,15,16,17}. Das Prinzip "Wer zuerst kommt, mahlt zuerst" ist hierbei rechtlich nicht maßgeblich¹⁶.

Betriebsrat einbeziehen: Sofern ein Betriebsrat existiert, hat dieser ein Mitbestimmungsrecht bei den Urlaubsgrundsätzen und der Urlaubsplanung^{15,16}.

Fristen für Urlaubsanträge festlegen: Eine Festlegung von Fristen für Urlaubsanträge oder Betriebsferien ist unter bestimmten Voraussetzungen möglich^{14,15}.

Klar kommunizieren: Richtlinien und Abläufe zur Urlaubsplanung sollten transparent und aktiv kommuniziert werden, um Konflikte zu vermeiden und zur Mitarbeiterzufriedenheit beizutragen^{14,15}.

Genehmigten Urlaub nur in Ausnahmefällen streichen: Ein bereits genehmigter Urlaub darf nur in äußersten Notfällen und aus dringenden betrieblichen Gründen gestrichen oder verschoben werden^{11,14}. Im Falle einer solchen Absage sind eventuell anfallende Stornokosten zu erstatten. Vereinbarungen, die ein Rückrufen aus dem Urlaub ermöglichen, sind unwirksam¹⁶.

Keine Selbstbeurlaubung dulden: Arbeitnehmer dürfen Urlaub nicht eigenmächtig antreten. Dies kann zu arbeitsrechtlichen Konsequenzen bis hin zur Kündigung führen¹⁶.

3. Hinweispflichten zum Urlaubsverfall erfüllen

Proaktive Information zwingend: Urlaubsansprüche verfallen nicht mehr automatisch am Jahresende oder zum 31. März des Folgejahres. Arbeitgeber müssen ihre Mitarbeiter proaktiv, konkret und transparent über ihren individuellen Urlaubsanspruch und die drohende Verfallsfrist informieren und sie auffordern, den Urlaub zu nehmen^{6,12,15,18,19,20,21,22,23,24,25,26,27,28}.

Form und Inhalt des Hinweises:

Der Hinweis muss individuell auf den einzelnen Arbeitnehmer zugeschnitten sein, nicht pauschal (z. B. Aushang oder allgemeiner Hinweis in der Gehaltsabrechnung).

Er muss die genaue Anzahl der noch offenen Urlaubstage (sowohl des aktuellen als auch übertragener Resturlaubstage aus Vorjahren) nennen^{18,20,21,22}.

Es muss klar darauf hingewiesen werden, dass der Urlaub verfällt, wenn er nicht rechtzeitig beantragt und genommen wird^{18,19,20,22,23}.

Der Hinweis sollte rechtzeitig im Kalenderjahr erfolgen, sodass der Arbeitnehmer genügend Zeit hat, den Urlaub tatsächlich zu nehmen (spätestens im Herbst empfohlen)^{18,20,25}.

Eine schriftliche Form ist dringend zu empfehlen, und die Dokumentation des Hinweises liegt in der Beweispflicht des Arbeitgebers^{20,21,23,25,27}.

Folgen bei unterlassenem Hinweis: Werden die Hinweispflichten nicht erfüllt, verfallen die Urlaubsansprüche nicht und können sich über Jahre ansammeln, was zu hohen Urlaubsabgeltungsansprüchen bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses führen kann^{19,21,23,25,27}.

4. Umgang mit Resturlaub und Übertragung

Grundsätzlicher Verfall: Der Jahresurlaub sollte grundsätzlich im laufenden Kalenderjahr genommen werden^{4,6,20,27,28,29}.

Übertragung nur in Ausnahmen: Eine Übertragung von Resturlaub ins Folgejahr ist nur bei dringenden betrieblichen Gründen oder in der Person des Arbeitnehmers liegenden Gründen (z. B. Krankheit) möglich.

Frist bei Übertragung: Wird Urlaub übertragen, muss er bis zum 31. März des Folgejahres genommen werden, andernfalls verfällt er regulär (sofern die Hinweispflicht erfüllt wurde)^{2,4,6,17,20,24}.

Langzeiterkrankung: Bei langandauernder Arbeitsunfähigkeit verfällt der Urlaub erst 15 Monate nach dem Ende des Urlaubsjahres, auch wenn die Krankheit fortbesteht^{20,24,25,29,30,31}. Dies gilt auch für übertragene Urlaubsansprüche²⁴.

5. Krankheit im Urlaub

Attestpflicht: Erkrankt ein Arbeitnehmer im Urlaub und legt ein ärztliches Attest vor, werden die bescheinigten Tage der Arbeitsunfähigkeit nicht auf den Jahresurlaub angerechnet^{6,13,14,30,31,32,33,34}. Diese Tage bleiben als Resturlaub erhalten und müssen zu einem späteren Zeitpunkt neu gewährt werden^{30,32}.

Unverzügliche Meldepflicht: Der Arbeitnehmer muss den Arbeitgeber schnellstmöglich über die Erkrankung und deren voraussichtliche Dauer informieren, auch bei Krankheit im Ausland^{31,32,33,34}. Bei Erkrankung im Ausland muss zudem ein den deutschen Vorschriften genügendes Attest vorgelegt werden³².

Keine "Selbstanhängung": Genesene Arbeitnehmer dürfen die durch Krankheit verlorenen Urlaubstage nicht einfach an den bestehenden Urlaub anhängen, sondern müssen sie neu beantragen und genehmigen lassen³².

Freizeitausgleich vs. Urlaub: Krankentage während eines Freizeitausgleichs für Überstunden werden nicht ersetzt und bleiben keine "gutgeschriebenen" Tage^{31,32}.

6. Urlaubsabgeltung bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Abgeltung ist die Ausnahme: Grundsätzlich dient Urlaub der Erholung und ist "in natura" zu nehmen. Eine finanzielle Abgeltung (Auszahlung) von Urlaubstagen ist nur zulässig, wenn das Arbeitsverhältnis endet und der Resturlaub ganz oder teilweise nicht mehr genommen werden kann^{2,10,12,35,36,37,38}.

Anspruch bei Kündigung: Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses, unabhängig davon, ob durch Kündigung (fristlos oder fristgerecht, arbeitgeber- oder arbeitnehmerseitig), Aufhebungsvertrag, oder Ablauf einer Befristung, muss der offene Urlaub abgegolten werden^{2,10,12,35,36,37,38}. Dies gilt auch für Resturlaub aus der Probezeit³⁵.

Berechnung: Die Urlaubsabgeltung berechnet sich auf Grundlage des durchschnittlichen Arbeitsverdienstes der letzten 13 Wochen vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses^{10,36,38}. Dabei ist der Wert eines in Vollzeit erworbenen Urlaubstages auch bei zwischenzeitlichem Wechsel in Teilzeit mit dem Vollzeitentgelt abzugelten und umgekehrt³⁶.

Anspruch bei langer Krankheit: Kann ein Arbeitnehmer aufgrund langer Krankheit seinen Resturlaub nicht mehr nehmen, auch nicht bis zum verlängerten Verfallsdatum (15 Monate nach Ablauf des Urlaubsjahres), besteht ebenfalls Anspruch auf Urlaubsabgeltung^{25,35,38}.

Bescheinigung über gewährten Urlaub: Bei Arbeitgeberwechsel ist der frühere Arbeitgeber gesetzlich verpflichtet, dem Arbeitnehmer eine Bescheinigung über den im laufenden Kalenderjahr gewährten oder abgegoltenen Urlaub auszuhändigen, um eine Doppelbeanspruchung zu vermeiden^{9,24,39}.

Erbenanspruch: Bei Tod des Arbeitnehmers gehen offene Urlaubsansprüche auf die Erben über und sind ebenfalls abzugelten^{35,36}.

7. Allgemeines Management

Einsatz von Tools: Digitale Lösungen oder Apps können die Urlaubsplanung und -verwaltung erleichtern und transparent gestalten^{14,15,17}.

Unterscheidung gesetzlicher und vertraglicher Urlaub: Gewährt der Arbeitgeber über den gesetzlichen Mindesturlaub hinausgehenden vertraglichen Zusatzurlaub, kann er diesen in Arbeitsverträgen anders regeln, solange er klar zwischen beiden unterscheidet^{8,10,13,16}.

Rechtskonforme Zeiterfassung: Eine rechtskonforme Zeiterfassung ist hilfreich, um Arbeitszeiten und Abwesenheiten übersichtlich zu verwalten¹.

Quellen:

FN 1: <https://factorialhr.de/blog/urlaubsanspruch-berechnen/>

FN 2: <https://www.stepstone.de/magazin/artikel/urlaubsanspruch>

FN 3: <https://www.kanzlei-chevalier.de/rechtsthemen/arbeitsrecht/arbeitsvertrag/gesetzlicher-urlaubsanspruch>

FN 4: <https://www.personio.de/hr-lexikon/urlaubsanspruch-berechnen/>

FN 5: https://www.haufe.de/personal/arbeitsrecht/urlaubsanspruch-was-gilt-bei-elternzeit-kuendigung-krankheit/gesetzliche-r-urlaubsanspruch-voraussetzungen_76_549490.html

FN 6: <https://www.ihk-muenchen.de/ratgeber/recht/arbeitsrecht/bestehende-arbeitsverhaeltnisse-kuendigung-sozialversicherung/gesetzlicher-urlaubsanspruch/>

FN 7: <https://mgp-rechtsanwalt.de/ab-wann-steht-mir-der-volle-jahresurlaub-zu/>
 FN 8: <https://www.lexware.de/wissen/mitarbeiter-gehalt/urlaubsanspruch/>
 FN 9: <https://www.kluge-arbeitsrecht.de/wissen/urlaub/>
 FN 10: <https://kuendigungsanwalt.de/urlaub-resturlaub-abgeltung.html>
 FN 11: <https://www.ahs-kanzlei.de/de/2015-01-urlaubsplanung-arbeit>
 FN 12: <https://www.afa-anwalt.de/arbeitsrecht-ratgeber/urlaub/>
 FN 13: https://www.haubner-stb.de/content/inhalte/informationen/infothek/arbeitsrecht/e175434/downloads29/der_urlaub_h%C3%B6he_und_wartezeit/index_ger.html
 FN 14: <https://www.hrworks.de/news/urlaubsplanung-diese-regelungen-und-tipps-sind-wichtig/>
 FN 15: <https://www.hrlab.de/hr-lexikon/umgang-mit-resturlaub>
 FN 16: <https://www.kanzlei-hasselbach.de/blog/gesetzliche-regeln-fuer-arbeitnehmer-bei-der-urlaubsplanung/>
 FN 17: <https://www.personio.de/hr-lexikon/urlaubsplanung/>
 FN 18: <https://www.hwk-luebeck.de/betriebsfuehrung/recht/urlaub-hinweispflicht-des-arbeitgebers>
 FN 19: <https://www.kupka-stillfried.de/aktuell/hinweis-verfall-von-urlaubsanspruechen-gestaltungshinweise-fuer-arbeitgeber>
 FN 20: <https://www.hwk-ulm.de/verfall-von-urlaub-hinweispflicht-des-arbeitgebers/>
 FN 21: <https://www.osborneclarke-arbeitsrecht.de/artikel/verfall-von-urlaubsanspruechen-details-zur-hinweispflicht-des-arbeitgebers/>
 FN 22: <https://vogel-sprinke.de/2020/09/verfall-von-urlaubsanspruechen-hinweispflicht-des-arbeitgebers/>
 FN 23: <https://www.unsere-kanzlei.de/ohne-hinweis-des-arbeitgebers-kein-verfall-von-urlaubsanspruechen/>
 FN 24: <https://www.tk.de/firmenkunden/service/fachthemen/newsletter-bestellen/resturlaub-im-folgejahr-hinweise-arbeitgeber-2119050>
 FN 25: <https://www.sk-steuer.de/verfall-von-urlaubsanspruechen/>
 FN 26: <https://www.frankfurt-main.ihk.de/recht/uebersicht-alle-rechtsthemen/vertragsrecht-und-e-commerce-recht/rechtliche-anforderungen-fuer-online-shops/arbeitnehmer-resturlaub-5316100>
 FN 27: <https://www.alpmann-froehlich.de/de/aktuelles/uebertragung-und-verfall-von-urlaub-was-arbeitgeber-beachten-sollten/>
 FN 28: <https://www.igmetall.de/service/ratgeber/damit-der-resturlaub-nicht-verfaellt>
 FN 29: <https://www.informationsportal.de/urlaubsanspruch-auf-das-folgejahr-uebertragen-das-sollten-sie-wissen/>
 FN 30: <https://www.personio.de/hr-lexikon/urlaubsanspruch-bei-krankheit/>
 FN 31: <https://www.lexware.de/wissen/mitarbeiter-gehalt/krank-im-urlaub-rechte-und-pflichten-ihres-mitarbeiters/>
 FN 32: <https://www.stepstone.de/magazin/artikel/krank-im-urlaub>
 FN 33: <https://aixlaw.de/krank-im-urlaub-was-ist-zu-tun/>
 FN 34: <https://www.tk.de/firmenkunden/service/gesund-arbeiten/betriebliche-gesundheitsfoerderung/krank-im-urlaub-was-rechtlich-gilt-2068296>
 FN 35: <https://www.forum-verlag.com/fachwissen/personalmanagement/urlaubsabgeltung-bei-kuendigung/>
 FN 36: <https://www.thorn-arbeitsrecht-muenchen.de/anwalt-urlaubsabgeltung-arbeitsrecht>
 FN 37: <https://arbeitsrecht-kanzlei-frankfurt.de/urlaubsabgeltung-bei-kuendigung/>
 FN 38: <https://tp-rechtsanwaelte.de/urlaubsabgeltung-bei-kuendigung-und-krankheit-im-ueberblick/>
 FN 39: <https://www.arag.de/rechtsschutzversicherung/arbeitsrechtsschutz/bundesurlaubsgesetz-urlaubsanspruch/>

Urlaubsentgelt

Das Urlaubsentgelt ist die Fortzahlung der Vergütung durch den Arbeitgeber, während ein Arbeitnehmer seinen gesetzlichen Urlaubsanspruch wahrnimmt. Ziel ist es, sicherzustellen, dass der Arbeitnehmer während seiner Erholungszeit keine finanziellen Einbußen erleidet. Es ist zu unterscheiden vom Urlaubsgeld, welches eine zusätzliche, oft freiwillige Leistung des Arbeitgebers ist und nicht gesetzlich vorgeschrieben ist^{1,2,3}.

Berechnung des Urlaubsentgelts

Die Berechnung des Urlaubsentgelts basiert auf dem durchschnittlichen Arbeitsverdienst, den der Arbeitnehmer in den 13 Wochen vor Beginn des Urlaubs erzielt hat^{2,3,4,5,6,7,8,9}. Dabei werden Bezüge, die für Überstunden geleistet wurden, explizit ausgenommen^{5,7,8,9}. Sollte es zu Verdiensterhöhungen gekommen sein, die nicht nur vorübergehender Natur sind, wird von dem erhöhten Verdienst ausgegangen. Verdienstkürzungen aufgrund von Kurzarbeit, Arbeitsausfällen oder unverschuldeter Arbeitsversäumnis im Berechnungszeitraum werden bei der Berechnung nicht berücksichtigt^{5,10}. Sachbezüge, die während des Urlaubs nicht weitergewährt werden, müssen angemessen in bar abgegolten werden^{5,10}.

Wenn ein Arbeitnehmer noch keine 13 Wochen beschäftigt war, wird der Durchschnittsverdienst der tatsächlich gearbeiteten Wochen zur Berechnung herangezogen⁴. Bei schwankendem Verdienst oder Teilzeitbeschäftigung kann die Berechnung komplexer sein². Die Höhe des Urlaubsentgelts ist verpflichtend vor Antritt des Urlaubs auszuzahlen^{4,5,10}.

Gesetzliche Grundlagen

Die Regelungen zum Urlaubsentgelt sind im Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) verankert, insbesondere in § 11 BUrlG^{5,7,8,9,10}. Gemäß § 11 Abs. 1 Satz 1 BUrlG bemisst sich das Urlaubsentgelt nach dem durchschnittlichen Arbeitsverdienst der letzten 13 Wochen vor Urlaubsbeginn, ausgenommen der Vergütung für Überstunden^{5,7,8,9,10}. Nach § 11 Abs. 2 BUrlG ist das Urlaubsentgelt vor Antritt des Urlaubs auszuzahlen^{5,10}.

Urlaubsentgelt bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Wenn das Arbeitsverhältnis endet und noch Urlaubsansprüche bestehen, die nicht mehr gewährt werden können, werden diese abgegolten^{1,2}. Dies bedeutet, dass statt der Freizeit eine Auszahlung des Urlaubsentgelts erfolgt¹. Die Berechnung erfolgt auch hier auf Basis des durchschnittlichen Verdienstes der letzten 13 Wochen vor dem Ausscheiden². Verbleibt ein Urlaubsanspruch in der ersten Jahreshälfte nach erfüllter Wartezeit, kann dieser auch abgegolten werden, wenn das Arbeitsverhältnis in dieser Zeit endet⁸.

Abgrenzung zu anderen Entgeltformen

Das Urlaubsentgelt ist zu unterscheiden von:

Regulärem Arbeitsentgelt: Dieses wird für tatsächlich erbrachte Arbeitsleistung gezahlt².

Urlaubsgeld: Dies ist in der Regel eine freiwillige Zusatzleistung des Arbeitgebers, die nicht gesetzlich vorgeschrieben ist. Es kann jedoch vertraglich vereinbart sein^{1,3}.

Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall: Diese greift bei unfreiwilliger Arbeitsunfähigkeit².

Besteuerung des Urlaubsentgelts

Das Urlaubsentgelt wird steuerrechtlich wie das reguläre Arbeitsentgelt behandelt. Es unterliegen somit die gleichen Regelungen für Abzüge wie Lohnsteuer und Sozialversicherungsbeiträge³.

Quellen:

FN 1: <https://www.ihk.de/koeln/hauptnavigation/recht-steuern/urlaubsrecht-und-urlaubsabgeltung-5108608>

FN 2: <https://www.arbeitsrechtsiegen.de/artikel/urlaubsentgelt-wie-wird-es-berechnet/>

FN 3: <https://factorialhr.de/blog/urlaubsentgelt/>

FN 4: <https://www.kanzlei-flaemig.de/lexikon/arbeitsrecht-u/urlaubsentgelt/>

FN 5: https://www.gesetze-im-internet.de/burlg/_11.html

FN 6: <https://www.etl-rechtsanwaelte.de/stichworte/arbeitsrecht/urlaubsentgelt>

FN 7: https://www.buzer.de/11_BUrlG.htm
 FN 8: <https://www.gesetze-im-internet.de/burlg/BUrlG.pdf>
 FN 9: <https://www.juraforum.de/gesetze/burlg/11-urlaubsentgelt>
 FN 10: <https://lsgesetze.de/burlg/11>

Fazit/Praxistipps für Arbeitgeber im Zusammenhang mit Urlaubsentgelt

Korrekte Berechnung sicherstellen: Das Urlaubsentgelt richtet sich nach dem durchschnittlichen Verdienst der letzten 13 Wochen vor Urlaubsbeginn. Überstundenvergütungen werden dabei in der Regel nicht berücksichtigt^{1,2,3}. Bei Verdienststeigerungen, die nicht nur vorübergehend sind, muss der erhöhte Verdienst für die Berechnung herangezogen werden^{2,4}. Verdienstkürzungen aufgrund von Kurzarbeit, Arbeitsausfällen oder unverschuldeter Abwesenheit bleiben für die Berechnung des Urlaubsentgelts außer Acht^{2,4}. Sachbezüge, die während des Urlaubs nicht mehr gewährt werden, müssen angemessen in bar ausgeglichen werden^{2,4}. Bei schwankendem Einkommen oder Teilzeitbeschäftigung kann die Berechnung komplexer sein und die tatsächliche Vergütung, die der Arbeitnehmer als Gegenleistung für seine Arbeitsleistung erhält, muss einbezogen werden^{3,5}.

Auszahlung vor Urlaubsantritt: Das Urlaubsentgelt muss zwingend vor Beginn des Urlaubs ausgezahlt werden^{2,6}. Dies dient dazu, dass Arbeitnehmer während ihres Urlaubs keinen finanziellen Nachteil haben und sich erholen können^{1,7,8}.

Unterscheidung zu Urlaubsgeld: Machen Sie sich klar, dass Urlaubsentgelt gesetzlich vorgeschrieben ist und dem regulären Gehalt entspricht. Urlaubsgeld hingegen ist eine zusätzliche, freiwillige Leistung des Arbeitgebers, auf die kein gesetzlicher Anspruch besteht, es sei denn, es ist im Arbeitsvertrag oder Tarifvertrag geregelt^{1,8,9}.

Urlaubsabgeltung bei Vertragsende: Wenn Urlaub aufgrund der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses nicht mehr gewährt werden kann, ist eine Urlaubsabgeltung zu zahlen. Diese wird nach derselben Methode wie das Urlaubsentgelt berechnet^{1,10}. Ein Arbeitsverhältnis, das in der zweiten Jahreshälfte endet (ab 1. Juli), gewährt in der Regel vollen Urlaubsanspruch, sofern die Wartezeit erfüllt ist⁹.

Berücksichtigung von Sonderzahlungen: Das Urlaubsentgelt umfasst nicht nur das Grundgehalt, sondern kann auch weitere Bezüge einschließen, wie z. B. Feiertags- und Nachtzuschläge, Bereitschaftsdienstvergütungen oder Gefahrenzulagen³. Bei Provisionsempfängern kann das Urlaubsentgelt den durchschnittlichen Provisionsumsatz der letzten 13 Wochen umfassen³.

Berücksichtigung von Urlaubswünschen: Arbeitgeber müssen die Urlaubswünsche der Beschäftigten grundsätzlich berücksichtigen. Eine Ablehnung ist nur aus dringenden betrieblichen Gründen oder aufgrund entgegenstehender, sozial vorrangiger Wünsche anderer Mitarbeiter möglich¹⁰.

Umgang mit Teilzeitkräften: Auch Teilzeitkräfte haben Anspruch auf Urlaubsentgelt. Die Berechnung folgt grundsätzlich denselben Prinzipien wie bei Vollzeitkräften, wobei bei wechselnden oder ungleichmäßig verteilten Arbeitszeiten Besonderheiten zu beachten sind⁵.

Beratung und Information: Stellen Sie sicher, dass Ihre Personalabteilung oder zuständigen Mitarbeiter über die korrekten Regelungen zum Urlaubsentgelt informiert sind, um Fehler bei der Berechnung oder Auszahlung zu vermeiden⁶. Im Zweifel sollten rechtliche Auskünfte eingeholt werden.

Quellen:

FN 1: <https://www.arbeitsrechte.de/urlaubsentgelt/>
 FN 2: https://www.gesetze-im-internet.de/burlg/___11.html
 FN 3: <https://www.kupka-stillfried.de/aktuell/tuecken-des-urlaubsanspruchs-urlaubsentgelt-und-urlaubsabgeltung-im-lichte-aktueller-rechtsprechung>
 FN 4: <https://www.gesetze-im-internet.de/burlg/BUrlG.pdf>
 FN 5: <https://www.arbeitsrechtsiegen.de/artikel/urlaubsentgelt-wie-wird-es-berechnet/>
 FN 6: <https://prodidakt.de/recht-auf-urlaub-urlaubsentgelt-und-urlaubsgeld/>
 FN 7: <https://www.hrworks.de/lexikon/bundesurlaubsgesetz-burlg/>
 FN 8: <https://www.kanzlei-flaemig.de/lexikon/arbeitsrecht-u/urlaubsentgelt/>
 FN 9: <https://www.arbeitsvertrag.org/urlaubsentgelt/>
 FN 10: <https://www.hwk-mittelfranken.de/artikel/bundesurlaubsgesetz-das-gilt-fuer-betrieb-und-mitarbeiter-75,0,6412.html>

Urlaubsgewährung

Die Urlaubsgewährung bezeichnet die Festlegung des Zeitpunkts, zu dem ein Arbeitnehmer seinen gesetzlichen oder vertraglich vereinbarten Erholungsurlaub nehmen kann¹. Gemäß dem Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) haben Arbeitnehmer Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub. Dieser dient der Erholung und dem Schutz der Gesundheit^{1,2}.

Gesetzlicher Urlaubsanspruch

Der gesetzliche Mindesturlaubsanspruch beträgt nach § 3 Abs. 1 BUrlG 24 Werktage bei einer Sechs-Tage-Woche. Bei einer Fünftagewoche ergibt sich daraus ein Anspruch von 20 Arbeitstagen^{2,3,4}. In beiden Fällen entspricht dies vier Wochen Urlaub^{3,5}. Der tatsächliche Urlaubsanspruch kann durch Tarifverträge oder Arbeitsverträge zugunsten des Arbeitnehmers höher festgelegt werden^{6,7}. Es gibt keine gesetzliche Obergrenze für den Urlaubsanspruch⁷.

Anspruch bei Beginn und Ende des Arbeitsverhältnisses

Bei einem Eintritt in das Arbeitsverhältnis im Laufe des Kalenderjahres erwirbt der Arbeitnehmer für jeden vollen Monat des Bestehens des Arbeitsverhältnisses einen Anspruch auf ein Zwölftel des Jahresurlaubs (§ 5 Abs. 1 a) BUrlG)^{6,8}. Der volle Urlaubsanspruch entsteht erstmals nach sechs Monaten Betriebszugehörigkeit (§ 4 BUrlG)^{3,8}. Scheidet ein Arbeitnehmer in der ersten Hälfte eines Kalenderjahres aus, hat er ebenfalls Anspruch auf ein Zwölftel des Jahresurlaubs für jeden vollen Monat des Bestehens des Arbeitsverhältnisses (§ 5 Abs. 1 c) BUrlG)⁸.

Urlaubsanspruch bei Teilzeitbeschäftigung

Arbeitnehmer in Teilzeit haben grundsätzlich den gleichen Urlaubsanspruch wie Vollzeitbeschäftigte. Die Berechnung des Urlaubsanspruchs erfolgt anhand der Anzahl der wöchentlichen Arbeitstage, nicht der Arbeitsstunden^{3,7}. Bei der Berechnung von Urlaubstagen, die Bruchteile von einem halben Tag ergeben, sind diese nach § 5 Abs. 2 BUrlG auf volle Urlaubstage aufzurunden^{7,8}.

Zusatzurlaub für Schwerbehinderte

Schwerbehinderte Menschen mit einem Grad der Behinderung (GdB) von mindestens 50 % haben nach § 208 SGB IX einen Anspruch auf fünf zusätzliche Urlaubstage pro Kalenderjahr^{3,6}. Dieser Zusatzurlaub wird bei Teilzeitbeschäftigung anteilig berechnet⁶.

Festlegung des Urlaubszeitpunkts

Grundsätzlich legt der Arbeitgeber den Zeitpunkt der Urlaubsgewährung fest, muss dabei jedoch die Urlaubswünsche des Arbeitnehmers berücksichtigen^{1,9,10,11}. Ein Urlaubswunsch kann abgelehnt werden, wenn dringende betriebliche Belange oder die Urlaubswünsche anderer Arbeitnehmer mit sozialer Priorität entgegenstehen^{9,10,11}.

Urlaubswünsche des Arbeitnehmers

Der Arbeitnehmer muss seine Urlaubswünsche dem Arbeitgeber mitteilen. Diese sollten rechtzeitig geäußert werden, um dem Arbeitgeber eine Planung zu ermöglichen¹.

Einseitige Festlegung des Urlaubs durch den Arbeitgeber

Äußert der Arbeitnehmer keine Urlaubswünsche, kann der Arbeitgeber den Urlaubszeitraum einseitig festlegen^{1,10,11}. Die Urlaubsgewährung muss für den Arbeitnehmer klar erkennbar sein¹. Ein eigenmächtiger Urlaubsantritt durch den Arbeitnehmer, ohne Genehmigung des Arbeitgebers, kann arbeitsrechtliche Konsequenzen haben, bis hin zur Kündigung¹¹.

Übertragung und Verfall von Urlaub

Der Urlaub soll grundsätzlich im laufenden Kalenderjahr gewährt und genommen werden (§ 7 Abs. 3 BUrlG)^{7,9}. Eine Übertragung in das Folgejahr ist nur unter bestimmten Voraussetzungen zulässig:

Dringende betriebliche Gründe: Wenn die Urlaubsnahme im laufenden Jahr aus dringenden betrieblichen Gründen nicht möglich ist.

Gründe in der Person des Arbeitnehmers: Wenn der Arbeitnehmer aus persönlichen Gründen, wie z.B. krankheitsbedingt, den Urlaub nicht nehmen kann.

In diesen Fällen muss der übertragene Urlaub in den ersten drei Monaten des Folgejahres genommen werden^{7,9}. Gemäß der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) und des Bundesarbeitsgerichts (BAG) verfällt der Urlaubsanspruch nicht automatisch am Jahresende, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer nicht explizit und in geeigneter Weise auf seinen Resturlaub und die damit verbundenen Verfallsfristen hingewiesen hat^{6,10,12}.

Urlaubsentgelt und Urlaubsabgeltung

Urlaubsentgelt

Während des Urlaubs hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Urlaubsentgelt. Dieses entspricht dem durchschnittlichen Arbeitsverdienst der letzten 13 Wochen, wobei Überstunden, einmalige Zuwendungen oder Reisekostenerstattungen in der Regel nicht berücksichtigt werden².

Urlaubsabgeltung

Kann der Urlaub aufgrund der Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr gewährt werden, ist er abzugelten, d.h. finanziell auszugleichen (§ 7 Abs. 4 BUrlG)^{9,13}. Dies gilt sowohl bei einer ordentlichen als auch bei einer außerordentlichen Kündigung oder anderen Beendigungsgründen¹³. Die Urlaubsabgeltung unterscheidet sich vom Urlaubsentgelt, welches die Fortzahlung des Lohns während des Urlaubs darstellt, und vom Urlaubsgeld, das eine zusätzliche Sonderzuwendung sein kann¹³.

Sonderfälle

Urlaub bei Kurzarbeit

Auch bei Kurzarbeit ist grundsätzlich eine Kürzung des Urlaubsanspruchs möglich, da sich die Höhe des Urlaubsanspruchs nach der Anzahl der Tage richtet, an denen eine Arbeitspflicht besteht¹⁴.

Urlaub während der Probezeit

In der Probezeit erwirbt der Arbeitnehmer für jeden vollen Monat ein Zwölftel seines Jahresurlaubsanspruchs⁶.

Urlaub in Homeoffice

Für Arbeitnehmer im Homeoffice gelten dieselben Urlaubsregelungen wie für andere Arbeitnehmer. Der Urlaubsanspruch wird auf Grundlage der vertraglich vereinbarten Arbeitstage berechnet⁶.

Quellen:

FN 1: <https://www.llo-recht.de/aktuelles/archiv/die-urlaubsgewaehrung.html>

FN 2: <https://www.personio.de/hr-lexikon/bundesurlaubsgesetz/>

FN 3: <https://www.ihk-muenchen.de/ratgeber/recht/arbeitsrecht/bestehende-arbeitsverhaeltnisse-kuendigung-sozialversicherung/gesetzlicher-urlaubsanspruch/>

FN 4: <https://www.arag.de/rechtsschutzversicherung/arbeitsrechtsschutz/bundesurlaubsgesetz-urlaubsanspruch/>

FN 5: <https://de.wikipedia.org/wiki/Bundesurlaubsgesetz>

FN 6: <https://www.haendlerbund.de/de/ratgeber/recht/gesetzlicher-urlaubsanspruch>

FN 7: <https://www.hrworks.de/lexikon/bundesurlaubsgesetz-burlg/>

FN 8: <https://www.gesetze-im-internet.de/burlg/BUrlG.pdf>

FN 9: https://www.gesetze-im-internet.de/burlg/___7.html

FN 10: <https://head-gate.de/urlaub-richtig-gewaehren-ein-ueberblick/>

FN 11: https://www.haufe.de/personal/arbeitsrecht/betriebsablauf-wie-arbeitgeber-den-urlaub-rechtmaessig-festlegen_76_347862.html

FN 12: <https://kuettner-rechtsanwaelte.de/blog/urlaubsgewaehrung-arbeitgeber-in-der-pflicht-bag-verlangt-individuelles-hinweisschreiben?tmpl=component&print=1&format=print>

FN 13: <https://www.ihk.de/darmstadt/produktmarken/recht-und-fair-play/arbeitsrecht/bestehende-arbeitsverhaeltnisse/urlaub-burlaubsabgeltung-2552866>

FN 14: https://www.arbeit-und-arbeitsrecht.de/sites/default/files/public/data-fachartikel/AuA_2021_09_Urlaubskuerzung-ja-_-aber-wie__22-25.pdf

Fazit/Praxistipps für Arbeitgeber

Urlaubsplanung muss mitbestimmt werden: Bei der Urlaubsplanung müssen Arbeitgeber die Wünsche der Arbeitnehmer berücksichtigen. Nur aus dringenden betrieblichen Gründen oder wegen konkurrierender Urlaubswünsche anderer Mitarbeiter dürfen Urlaubsanträge abgelehnt werden. Bei der Anordnung von Betriebsferien muss der Betriebsrat einbezogen werden, und maximal 60 % des Jahresurlaubs dürfen dafür verwendet werden.^{1,2}

Mitwirkungspflicht bei Urlaubsverfall: Arbeitgeber sind verpflichtet, ihre Mitarbeiter aktiv darauf hinzuweisen, dass ihr Urlaub verfällt, wenn er nicht genommen wird. Eine allgemeine Information in einem Merkblatt oder im Arbeitsvertrag reicht nicht aus. Der Hinweis muss konkret auf den individuellen Urlaubsanspruch und das Datum des Verfalls bezogen sein. Bei Nichteinhaltung dieser Pflicht kann der Urlaubsanspruch bestehen bleiben und sich sogar ansammeln.^{3,4}

Klare Urlaubsbescheinigung bei Arbeitgeberwechsel: Bei Ausscheiden eines Arbeitnehmers muss der bisherige Arbeitgeber eine Urlaubsbescheinigung ausstellen. Dieses Dokument ist wichtig, um Doppelansprüche zu vermeiden und dem neuen Arbeitgeber Auskunft über den bereits genommenen Urlaub im laufenden Kalenderjahr zu geben. Die Bescheinigung sollte Angaben zum Arbeitnehmer, zum Beschäftigungszeitraum, zum vertraglichen Urlaubsanspruch sowie zur Anzahl der genommenen und gegebenenfalls abgegoltenen Urlaubstage enthalten. Digitale Ausfertigungen sind zulässig.^{5,6,7,8,9}

Urlaubsabgeltung bei Vertragsende: Wenn der Resturlaub aufgrund der Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr "in Natur" genommen werden kann, muss der Arbeitgeber diesen finanziell abgelden. Die Höhe der Urlaubsabgeltung richtet sich nach dem durchschnittlichen Arbeitsverdienst der letzten 13 Wochen vor Vertragsende, wobei regelmäßige Zulagen zählen, Überstundenzuschläge jedoch nicht.^{10,11}

Umgang mit Urlaubsanträgen: Arbeitnehmer können nicht eigenmächtig Urlaub nehmen. Sie müssen Urlaubsanträge rechtzeitig einreichen, und der Arbeitgeber legt die genauen Zeiträume fest, wobei er die Wünsche des Arbeitnehmers so weit wie möglich berücksichtigen muss. Eine klare Freistellungserklärung, die den Urlaubszweck und den Zeitraum eindeutig benennt, ist für den Arbeitgeber notwendig.^{12,13,14}

Besondere Urlaubsansprüche beachten: Neben dem gesetzlichen Mindesturlaub können je nach Arbeitsvertrag, Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung zusätzliche Urlaubsansprüche bestehen. Auch für bestimmte Personengruppen wie Schwerbehinderte gibt es Zusatzurlaube.^{15,16,17,18}

Quellen:

FN 1: <https://www.empty.de/ressourcen/blog/urlaubsplanung-gesetz/>

FN 2: <https://www.hrlab.de/hr-lexikon/umgang-mit-resturlaub>

FN 3: <https://live.handelsblatt.com/mitwirkungspflichten-des-arbeitgebers-bei-der-urlaubsgewaehrung/>

FN 4: <https://kuettner-rechtsanwaelte.de/blog/urlaubsgewaehrung-arbeitgeber-in-der-pflicht-bag-verlangt-individuelles-hinweis-schreiben?tmpl=component&print=1&format=print>

FN 5: <https://www.personio.de/hr-lexikon/urlaubsbescheinigung/>

FN 6: <https://factorialhr.de/blog/urlaubsbescheinigung/>

FN 7: <https://www.timetape.de/de/vorlagen/urlaubsbescheinigung-muster/>

FN 8: <https://karrierebibel.de/urlaubsbescheinigung/>

FN 9: <https://www.hopkins.law/expertise/urlaubsbescheinigung-bei-arbeitgeber-wechsel>

FN 10: <https://www.hrworks.de/lexikon/urlaubsabgeltung/>

FN 11: <https://www.youtube.com/shorts/B37I3BlyGDY>

FN 12: <https://www.arbeitsrechtsiegen.de/artikel/urlaubsgewaehrung-anforderungen-an-die-freistellungserklaerung/>

FN 13: <https://www.kanzlei-hasselbach.de/blog/gesetzliche-regeln-fuer-arbeitnehmer-bei-der-urlaubsplanung/>

FN 14: https://www.haufe.de/personal/arbeitsrecht/betriebsablauf-wie-arbeitgeber-den-urlaub-rechtmassig-festlegen_76_347862.html

FN 15: <https://www.haendlerbund.de/de/ratgeber/recht/gesetzlicher-urlaubsanspruch>

FN 16: https://www.haufe.de/personal/arbeitsrecht/urlaubsanspruch-was-gilt-bei-elternzeit-kuendigung-krankheit/gesetzlicher-urlaubsanspruch-voraussetzungen_76_549490.html

FN 17: <https://www.ihk-muenchen.de/ratgeber/recht/arbeitsrecht/bestehende-arbeitsverhaeltnisse-kuendigung-sozialversicherung/gesetzlicher-urlaubsanspruch/>

FN 18: <https://www.agrajo.com/blog/im-berufsleben/urlaubstage-auszahlen>

Variable Vergütung

Definition und Zweck

Variable Vergütung bezeichnet Gehaltsbestandteile, die über das Grundgehalt hinausgehen und an das Erreichen bestimmter Kriterien oder Ziele geknüpft sind. Sie dient primär dazu, die Motivation und Leistungsbereitschaft von Arbeitnehmern zu steigern, indem ihnen die Aussicht auf zusätzliche finanzielle Vorteile bei erfolgreicher Erbringung ihrer Arbeitsleistung oder Erreichung betrieblicher Ziele geboten wird. Dieses Modell ist heutzutage weit verbreitet und findet sich nicht nur bei Führungskräften, sondern zunehmend auch in allen anderen Mitarbeiterbereichen von Unternehmen.^{1,2,3}

Formen der variablen Vergütung

Die variable Vergütung kann verschiedene Formen annehmen:

Provisionen: Diese sind oft im Vertrieb üblich und werden als Prozentsatz von Verkäufen oder Umsätzen gezahlt. Es können Rückforderungsmöglichkeiten, beispielsweise bei Stornierungen, vertraglich vereinbart werden.¹ Bestimmte Provisionsarten wie die Vermittlungs- oder Bezirksprovision sind typisch für Handelsvertreter, finden aber auch bei Angestellten wie Bankberatern Anwendung.⁴

Zielvereinbarungen: Hierbei einigen sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer auf konkrete, messbare Ziele, deren Erreichung eine variable Vergütung auslöst. Diese Vereinbarungen sollten idealerweise jährlich neu getroffen werden, was jedoch zu Problemen führen kann, wenn keine Einigung erzielt wird.¹ Grundsätzlich hat der Arbeitgeber die Pflicht, solche Ziele zu definieren und dem Arbeitnehmer mitzuteilen.⁵

Zielvorgaben: Im Gegensatz zur Zielvereinbarung legt der Arbeitgeber hier die Ziele einseitig fest. Diese Zielvorgaben müssen hinreichend bestimmt sein und dem Arbeitnehmer frühzeitig, idealerweise zu Beginn des Kalenderjahres, mitgeteilt werden, damit sie ihre anreiz- und motivationsfördernde Wirkung entfalten können.^{6,7} Eine verspätete Zielvorgabe kann rechtliche Konsequenzen haben.⁸

Boni: Dies ist eine häufige Form der variablen Vergütung, die an individuelle oder kollektive Erfolge gekoppelt ist.² Ein Bonus ist nicht als Geschenk zu betrachten, sondern als vereinbarter Entgeltbestandteil, der bei Zielerreichung zusteht.⁵

Gratifikationen: Diese können ebenfalls variable Vergütungsbestandteile sein, deren Anspruch an bestimmte Bedingungen geknüpft werden kann.⁹

Tantiemen: Insbesondere bei höherrangigen Führungskräften wie Geschäftsführern oder Vorständen sind Tantiemen verbreitet.¹⁰

Nicht-monetäre variable Vergütungen: Dies können auch Sachleistungen wie zusätzliche Urlaubstage oder Fahrkostenzuschüsse sein.²

Gesetzliche Grundlagen und arbeitsrechtliche Vorgaben

Obwohl es keine umfassende gesetzliche Regelung speziell für variable Vergütungssysteme gibt, sind dennoch verschiedene arbeitsrechtliche Bestimmungen und Grundsätze relevant:

Mindestlohngesetz: Bei der variablen Vergütung ist sicherzustellen, dass das tarifliche oder gesetzliche Mindestentgelt nicht unterschritten wird.^{1,11}

Bürgerliches Gesetzbuch (BGB):

§ 315 BGB (Bestimmung von Leistung und Gegenleistung): Wenn der Arbeitgeber über die variable Vergütung ein Ermessen ausübt, muss dies nach billigem Ermessen geschehen.¹²

§ 280 Abs. 1, Abs. 3 BGB i.V.m. § 283 Satz 1 BGB: Bei schuldhafter Verletzung der vertraglichen Pflicht zur rechtzeitigen Zielvorgabe kann ein Schadensersatzanspruch statt der Leistung entstehen.^{3,13,14}

Gewerbeordnung (GewO):

§ 106 GewO: Dieser Paragraph regelt das Weisungsrecht des Arbeitgebers bezüglich Inhalt, Ort und Zeit der Arbeitsleistung, solange dies nicht durch vertragliche oder gesetzliche Regelungen eingeschränkt ist.^{3,10,15} Zielvorgaben im Rahmen der variablen Vergütung können als Konkretisierung dieses Weisungsrechts gesehen werden.¹⁰

Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG):

§ 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG: Dieser Paragraph gibt dem Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht bei Fragen der betrieblichen Lohngestaltung, insbesondere bei der Aufstellung von Entlohnungsgrundsätzen und der Einführung neuer Entlohnungsmethoden. Dies umfasst auch die Ausgestaltung von variablen Vergütungssystemen, wie Provisionsregelungen.^{16,17,18,19} Der Betriebsrat hat hierbei ein Initiativrecht.¹⁶

§ 87 Abs. 1 Nr. 11 BetrVG: Dies betrifft die Mitbestimmung bei der Festsetzung von Akkord- und Prämiensätzen sowie vergleichbarer leistungsorientierter Entgelte.¹⁹

Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG)

Die Rechtsprechung des BAG ist entscheidend für die Auslegung und Anwendung von Regelungen zur variablen Vergütung. Wesentliche Aspekte sind:

Pflicht zur rechtzeitigen Zielvorgabe: Der Arbeitgeber ist verpflichtet, Ziele für variable Vergütungsbestandteile rechtzeitig festzulegen. Versäumt er dies schuldhaft, kann dies zu Schadensersatzansprüchen des Arbeitnehmers führen, da die Motivations- und Anreizfunktion der Ziele nicht mehr erfüllt werden kann.^{6,8,13,14,20}

Inhalt von Zielvorgaben: Ziele müssen hinreichend bestimmt und objektiv messbar sein, damit der Arbeitnehmer sie nachvollziehen und darauf hinarbeiten kann. Pauschale Angaben oder Verweise auf Durchschnittswerte reichen nicht aus.^{6,8}

Verhandlungspflicht bei Zielvereinbarungen: Bei vertraglich vereinbarten Zielvereinbarungen besteht eine Pflicht des Arbeitgebers, diese auf Augenhöhe mit dem individuellen Mitarbeiter auszuhandeln. Einseitige Festlegungen durch den Arbeitgeber sind hier nicht zulässig.²¹

Schadensersatz statt Leistung: Wenn der Arbeitgeber seine Pflicht zur rechtzeitigen Zielvorgabe verletzt, kann dem Arbeitnehmer ein Schadensersatzanspruch zustehen, der in der Regel in Höhe der vollen angestrebten variablen Vergütung angesetzt wird.^{6,13,14,20}

Freiwilligkeitsvorbehalte und Stichtagsklauseln: Ein vertraglicher Freiwilligkeitsvorbehalt, der dem Arbeitgeber das Recht einräumt, von einer Bonuszahlung abzusehen, ist unwirksam, wenn der Bonus als Gegenleistung für die erbrachte Arbeitsleistung vereinbart wurde. Ähnliches gilt für Stichtagsklauseln, die den ununterbrochenen Bestand des Arbeitsverhältnisses als Bedingung für die Bonuszahlung festlegen.^{4,5}

Fehlende Zielvereinbarung: Hat der Arbeitnehmer die vertraglich vereinbarten Ziele erreicht, besteht sein Anspruch auf Bonuszahlung auch dann, wenn der Arbeitgeber es versäumt hat, eine Zielvorgabe zu treffen.²²

Einfluss von Fehlzeiten

Bei krankheitsbedingten Fehlzeiten kann die variable Vergütung zeitanteilig gekürzt werden, sobald die Entgeltfortzahlung endet. Dies begründet sich mit dem Grundsatz "Kein Lohn ohne Arbeit". Bei Teamzielen ist eine solche Kürzung weniger eindeutig, da der individuelle Beitrag schwer messbar ist.²³

Vertragsgestaltung

Variable Vergütungssysteme müssen sorgfältig und detailliert vertraglich geregelt werden. Unklare Formulierungen können dazu führen, dass aus einer unverbindlichen Gewährung ein rechtlicher Anspruch entsteht, den der Arbeitgeber nicht mehr einseitig beenden kann.¹¹

Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats

Der Betriebsrat hat ein Mitbestimmungsrecht bei der Einführung und Gestaltung von variablen Vergütungssystemen (§ 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG). Dies betrifft insbesondere die Aufstellung von Entlohnungsgrundsätzen und die Anwendung von Entlohnungsmethoden. Ziel ist es, Lohngerechtigkeit, Transparenz und Fairness zu gewährleisten.^{16,17,18} Bei tarifgebundenen Arbeitgebern ist dieses Mitbestimmungsrecht eingeschränkt.¹⁶

Quellen:

FN 1: <https://kanzlei-michaelis.de/variable-verguetung-im-arbeitsrecht/>

FN 2: <https://www.ra-poepfel.de/arbeitsrecht-lexikon/variable-verguetung/>

FN 3: <https://pfo-anwaelte.de/variable-verguetung-fuer-arbeitnehmer/>

FN 4: <https://danielweigert.de/leistung/vertragsgestaltung-pruefung/variable-verguetung/>

FN 5: <https://www.bronhofer.de/blog/arbeitsrecht/variable-verguetung-bonusregelungen-rechte-fuer-arbeitnehmer-einfach-erklart>

FN 6: <https://www.gleisslutz.com/de/aktuelles/know-how/schadensersatzanspruch-bei-verspaeteter-zielvorgabe-fuer-variab>

le-verguetung

FN 7: <https://www.lutzel.com/artikel/20241127-ermessensbonus-koenigsweg-bei-der-variablen-verguetung/>

FN 8: <https://www.anwalt.de/rechtstipps/zielvorgaben-fuer-variable-verguetung-rechtzeitige-festlegung-schuetzt-vor-schadenersatz-260923.html>

FN 9: <https://www.arbeitsrechtinfo.ch/arbeitsvertrag/verguetungsvereinbarungen/>

FN 10: <https://www.youtube.com/watch?v=j67OzK4b9mw>

FN 11: <https://cms.law.de/aut/publication/variable-verguetungssysteme-fallstricke-bei-der-vertraglichen-gestaltung>

FN 12: https://www.streifer.de/artikel/arbeitsrecht-3a-variable-verguetung-_8357

FN 13: <https://rk-rechtsanwaelte.de/variable-verguetung-fuer-arbeitnehmer/>

FN 14: <https://www.ra-pavel.de/variable-verguetung-bei-verspaeteter-zielvorgabe-winkt-erhebliche-nachzahlung/>

FN 15: https://www.gesetze-im-internet.de/gewo/_106.html

FN 16: <https://kluge-seminare.de/br-portal/wissen/soziale-angelegenheiten/mitbestimmungsrecht-betriebsrat-betriebliche-ohngestaltung/>

FN 17: <https://www.arbeitsrechtsblog.com/mitbestimmung-des-betriebsrats-bei-betrieblichen-verguetungsordnungen/>

FN 18: <https://verguetungsmodell.de/personalrat-betriebsrat/>

FN 19: https://www.gesetze-im-internet.de/betrvg/_87.html

FN 20: <https://www.dlapiper.com/de-de/insights/blogs/employment-blog-germany/2025/variable-vergutung-notwendigkeit-rechtzeitiger-zielvorgabe-zur-vermeidung>

FN 21: <https://www.kupka-stillfried.de/aktuell/aktuelles-urteil-des-bag-pflicht-zur-verhandlung-uber-eine-zielvereinbarung>

FN 22: <https://verguetungsmodell.de/urteil-variable-verguetung/>

FN 23: <https://www.arbeitsrechtsiegen.de/artikel/variable-arbeitsverguetung-auswirkung-krankheitsbedingter-fehlzeiten/>

Fazit/Praxistipps für Arbeitgeber

Klare und detaillierte Vereinbarungen treffen: Die Ausgestaltung variabler Vergütungsmodelle sollte stets schriftlich und präzise im Arbeitsvertrag erfolgen. Dies betrifft Regelungen zu Provisionen, Stornobedingungen und Zielvereinbarungen. Transparente Formulierungen helfen, spätere Missverständnisse und rechtliche Auseinandersetzungen zu vermeiden^{1,2}.

Realistische und erreichbare Ziele setzen: Ziele für variable Vergütungen müssen klar, messbar und realistisch formuliert sein. Eine unrealistische Zielsetzung kann von Arbeitsgerichten als unwirksam eingestuft werden^{3,4}. Beide Parteien, Arbeitgeber und Arbeitnehmer, sollten in den Prozess der Zielsetzung einbezogen werden, um Akzeptanz und Motivation zu fördern⁴.

Rechtzeitige Zielvorgaben: Arbeitgeber sind verpflichtet, Ziele für variable Vergütungen rechtzeitig festzulegen, idealerweise zu Beginn des jeweiligen Vergütungszeitraums^{5,6}. Eine verspätete oder unterlassene Zielvorgabe kann zu Schadensersatzansprüchen des Arbeitnehmers führen, da die ursprüngliche Motivationsfunktion der variablen Vergütung dann nicht mehr erfüllt werden kann^{5,7}.

Berücksichtigung von Krankheit und Ausscheiden: Im Falle von Krankheit haben Arbeitnehmer in der Regel für die ersten sechs Wochen Anspruch auf die variable Vergütung, basierend auf einem Durchschnitt der vorherigen Verdienste⁸. Bei Kündigung oder unterjährigem Ausscheiden besteht oft ein anteiliger Anspruch auf die variable Vergütung^{8,9}. Solche Regelungen sollten vertraglich klar gestaltet sein.

Mindestlohn und Tarifverträge beachten: Variable Vergütungsbestandteile dürfen nicht dazu führen, dass das gesetzliche Mindestgehalt unterschritten wird^{1,2}. Auch tarifvertragliche Regelungen, die Mindeststandards für die Vergütung festlegen können, sind zu berücksichtigen⁴.

Schriftliche Vereinbarungen sind essenziell: Da die gesetzlichen Vorgaben für variable Vergütungssysteme spärlich sind, ist eine sorgfältige schriftliche Vereinbarung unerlässlich². Dies schützt Arbeitgeber vor nachträglichen, nicht beabsichtigten rechtlichen Ansprüchen der Arbeitnehmer².

Provisionsrückforderungen und Stornobedingungen prüfen: Modelle, die eine Rückforderung von Provisionen bei Stornierungen vorsehen, sind arbeitsrechtlich zulässig, bedürfen aber einer präzisen vertraglichen Ausgestaltung¹.

Einbeziehung von Fachjuristen: Bei der Gestaltung oder Überprüfung von variablen Vergütungssystemen ist die Hinzuziehung von auf Arbeitsrecht spezialisierten Juristen ratsam, um rechtliche Fallstricke zu vermeiden und kostspielige Fehler zu verhindern^{1,6,10}.

Transparenz und klare Kommunikation: Alle Details der variablen Vergütung, einschließlich der Zusammensetzung und der Kriterien für die Auszahlung, müssen für die Arbeitnehmer klar kommuniziert werden, um Fairness und Transparenz zu gewährleisten⁴.

Alternative: Ermessensbonus in Erwägung ziehen: Bei geringerem Fokus auf die reine Anreizfunktion kann

ein Ermessensbonus dem Arbeitgeber Flexibilität bewahren, da er im Gegensatz zu festen Zielvereinbarungen oder -vorgaben nicht zwingend zu Schadensersatzansprüchen bei Nichterfüllung führen muss⁷.

Quellen:

FN 1: <https://kanzlei-michaelis.de/variable-verguetung-im-arbeitsrecht/>

FN 2: <https://cms.law/de/aut/publication/variable-verguetungssysteme-fallstricke-bei-der-vertraglichen-gestaltung>

FN 3: <https://www.ra-poeppel.de/arbeitsrecht-lexikon/variable-verguetung/>

FN 4: <https://www.krauss-gmbh.com/blog/variable-verg%C3%BCtung-strategien-zur-belohnung-hervorragender-leistungen>

FN 5: <https://rk-rechtsanwaelte.de/variable-verguetung-fuer-arbeitnehmer/>

FN 6: <https://www.anwalt.de/rechtstipps/zielvorgaben-fuer-variable-verguetung-rechtzeitige-festlegung-schuetzt-vor-schadensersatz-260923.html>

FN 7: <https://www.lutzabel.com/artikel/20241127-ermessensbonus-koenigsweg-bei-der-variablen-verguetung/>

FN 8: <https://rightmart.de/ratgeber/variable-verguetung>

FN 9: <https://www.bronhofer.de/blog/arbeitsrecht/variable-verguetung-bonusregelungen-rechte-fuer-arbeitnehmer-einfach-erklart>

FN 10: <https://www.kupka-stillfried.de/aktuell/bonus-provision-tantieme-fallstricke-fuer-arbeitgeber-bei-variabler-verguetung-teil-1>

Väterzeit und Vaterschaftsurlaub

Obwohl die Begriffe "Väterzeit" und "Vaterschaftsurlaub" im allgemeinen Sprachgebrauch existieren, sind sie nicht als eigenständige Konzepte verankert^{1,2}. Stattdessen fallen die Ansprüche von Vätern, um nach der Geburt eines Kindes Zeit mit der Familie zu verbringen, unter die Regelungen zur Elternzeit^{1,3}. Aktuell gibt es keinen gesetzlichen Anspruch auf einen bezahlten Vaterschaftsurlaub von zehn Tagen, wie er durch eine EU-Richtlinie angestrebt wird. Die Umsetzung dieser Richtlinie in deutsches Recht verzögert sich, was unter anderem zu einem Vertragsverletzungsverfahren der EU-Kommission gegen geführt hat^{1,3}.

Elternzeit als rechtliche Grundlage

Elternzeit ist eine gesetzlich verankerte, unbezahlte Freistellung von der Arbeit, die sowohl Müttern als auch Vätern zusteht^{4,5}. Sie dient der Betreuung und Erziehung des Kindes⁵.

Anspruchsvoraussetzungen für Elternzeit

Einen Anspruch auf Elternzeit haben grundsätzlich alle Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis dem deutschen Arbeitsrecht unterliegt^{4,6}. Dies schließt auch Personen in Teilzeit, mit befristeten Verträgen, Minijobs oder solche, die von zu Hause arbeiten, ein⁵. Auch Auszubildende, Studenten mit Nebenjob sowie beruflich Fortgebildete können Elternzeit beanspruchen^{5,6}. Das zu betreuende Kind muss nicht zwingend das leibliche Kind sein; auch Adoptiv-, Pflege- oder Kinder des Ehe- bzw. Lebenspartners können hierunter fallen⁶.

Für Beamte, Richter und Soldaten gelten spezielle Regelungen, die jedoch teilweise auf das Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) verweisen^{4,5}.

Dauer und Aufteilung der Elternzeit

Die Elternzeit kann bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres des Kindes in Anspruch genommen werden und beträgt maximal 36 Monate^{2,6,7}. Bei Vätern, die Elternzeit in zwei getrennten Abschnitten nehmen, kann der Kündigungsschutz für den Zeitraum zwischen den Abschnitten entfallen⁷. Für den Zeitraum zwischen dem dritten und achten Geburtstag des Kindes können weitere 24 Monate Elternzeit genommen werden, wobei der Arbeitgeber in diesem Fall bis zu ein Drittel des Antrags aus dringenden betrieblichen Gründen ablehnen kann^{6,8}.

Beantragung der Elternzeit

Die Elternzeit muss dem Arbeitgeber schriftlich mitgeteilt werden. Für eine Elternzeit, die innerhalb der ersten drei Lebensjahre des Kindes genommen werden soll, beträgt die Frist mindestens sieben Wochen vor Beginn^{6,9}. Für die Elternzeit zwischen dem dritten und achten Geburtstag des Kindes verlängert sich diese Frist auf 13 Wochen⁷. Der Antrag muss eigenhändig unterschrieben sein; eine Einreichung per E-Mail oder Fax reicht nicht aus^{6,9}. Der Arbeitgeber kann einen Antrag auf Elternzeit für die ersten drei Lebensjahre des Kindes nur in sehr seltenen Ausnahmefällen und aus dringenden betrieblichen Gründen ablehnen^{6,9}.

Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit

Während der Elternzeit ist eine Teilzeittätigkeit von bis zu 30 Wochenstunden zulässig^{4,5}. Für Eltern, deren Kinder ab dem 1. September 2021 geboren werden, erhöht sich diese Grenze auf bis zu 32 Stunden pro Woche⁵. In Unternehmen mit mehr als 15 Beschäftigten haben Arbeitnehmer nach mindestens sechs Monaten Beschäftigungsdauer in der Regel einen Anspruch auf Teilzeitarbeit während der Elternzeit^{4,7}.

Finanzieller Ausgleich: Elterngeld

Während der Elternzeit wird kein Arbeitsentgelt vom Arbeitgeber gezahlt^{10,11}. Stattdessen besteht Anspruch auf staatliche Leistungen wie das Elterngeld, das als Lohnersatzleistung dient^{10,11,12}. Die Höhe des Elterngeldes orientiert sich am durchschnittlichen Nettoeinkommen der letzten zwölf Monate vor der Geburt des Kindes und liegt zwischen 65 und 100 Prozent dieses Einkommens, mit einem Mindestbetrag von 300 Euro und einem Höchstbetrag von 1800 Euro pro Monat^{6,11}. Bei der Inanspruchnahme von Elterngeld durch beide Elternteile kann sich der Bezugszeitraum verlängern^{6,10}.

Kündigungsschutz während der Elternzeit

Ab dem Zeitpunkt, ab dem die Elternzeit verlangt wird (frühestens acht Wochen vor Beginn der Elternzeit für die

ersten drei Lebensjahre bzw. 14 Wochen für den Zeitraum zwischen dem dritten und achten Geburtstag), und während der gesamten Elternzeit besteht grundsätzlich ein Kündigungsverbot für den Arbeitgeber^{4,9}. Dieses Verbot gilt auch im Falle einer Insolvenz des Arbeitgebers⁴.

Wiedereinstieg nach der Elternzeit

Nach dem Ende der Elternzeit besteht kein Anspruch auf exakt denselben Arbeitsplatz, jedoch ist der Arbeitgeber verpflichtet, eine gleichwertige Tätigkeit zu den bisherigen Arbeitsbedingungen anzubieten¹⁰.

Geplanter Vaterschaftsurlaub (Familienstartzeitgesetz)

Obwohl es derzeit keinen gesetzlichen Anspruch auf bezahlten Vaterschaftsurlaub gibt, ist die Einführung eines solchen geplant^{1,2,13}. Dieses "Familienstartzeitgesetz" sah ursprünglich eine bezahlte Freistellung von zehn Arbeitstagen (zwei Wochen) für Väter oder gleichgestellte zweite Elternteile unmittelbar nach der Geburt vor^{1,9,13}. Diese Zeit sollte dazu dienen, die erste intensive Phase der Familienbildung zu unterstützen². Die Umsetzung dieses Gesetzes verzögert sich jedoch, unter anderem aufgrund wirtschaftlicher Bedenken und politischer Uneinigkeiten über die Finanzierung^{9,14}. Falls das Gesetz in Kraft tritt, soll es unabhängig von der Beschäftigungsdauer oder dem Familienstand gelten. Alleinerziehende Elternteile sollen zudem die Möglichkeit haben, eine alternative Person für die Inanspruchnahme dieses Urlaubs zu benennen^{1,13}. Sollte es nicht zu einer gesetzlichen Regelung kommen, bleibt Vätern die Elternzeit als die primäre Option, um nach der Geburt zu Hause zu bleiben.

Einige Unternehmen gewähren bereits freiwillig bezahlten Sonderurlaub anlässlich der Geburt eines Kindes, dessen Dauer gesetzlich nicht festgelegt ist, aber üblicherweise ein bis drei Tage beträgt¹. Diese Regelungen können in Betriebsvereinbarungen, Tarifverträgen oder individuellen Arbeitsverträgen festgehalten sein¹.

Quellen:

- FN 1: <https://www.personio.de/hr-lexikon/vaterschaftsurlaub/>
- FN 2: <https://www.hopkins.law/expertise/vaterschaftsurlaub>
- FN 3: <https://www.arbeitsrechte.de/vaterschaftsurlaub/>
- FN 4: <https://de.wikipedia.org/wiki/Elternzeit>
- FN 5: <https://familienportal.de/familienportal/familienleistungen/elternzeit/faq/was-ist-elternzeit--124702>
- FN 6: <https://www.arbeitsvertrag.org/elternzeit/>
- FN 7: <https://www.arbeitsrechte.de/elternzeit-vater/>
- FN 8: <https://arbeitsgeber.de/themen/arbeitsrecht-und-tarifpolitik/elternzeit/>
- FN 9: <https://www.hrlab.de/hr-lexikon/vaterschaftsurlaub>
- FN 10: <https://www.anwalt.de/rechtstipps/rechtliche-grundlagen-der-elternzeit-261272.html>
- FN 11: <https://www.stepstone.de/magazin/artikel/gehalt-elternzeit>
- FN 12: <https://www.steuertipps.de/lexikon/l/lohnersatzleistungen>
- FN 13: <https://news.kununu.com/vaterschaftsurlaub-aktuelle-regelungen/>
- FN 14: <https://factorialhr.de/blog/vaterschaftsurlaub/>

Fazit/Praxistipps für Arbeitgeber

Gesetzliche Grundlagen und kommende Änderungen verstehen: Machen Sie sich mit den aktuellen und zukünftigen Regelungen zum Vaterschaftsurlaub und zur Elternzeit vertraut. Ab 2024/2025 ist ein gesetzlicher Anspruch auf zwei Wochen bezahlten Vaterschaftsurlaub für Väter und gleichgestellte Elternteile geplant, der zusätzlich zur Elternzeit gewährt wird. Dieser soll im Mutterschutzgesetz verankert werden.^{1,2,3}

Prozess für Anträge etablieren: Bereiten Sie interne Prozesse vor, um Anträge auf Vaterschaftsurlaub und Elternzeit zügig und korrekt bearbeiten zu können. Stellen Sie sicher, dass Sie klare Fristen und Verfahren für die Einreichung und Genehmigung haben. Aktuell muss Elternzeit in der Regel sieben Wochen vor Antritt schriftlich beantragt werden.^{4,5}

Kommunikation und Flexibilität fördern: Führen Sie offene Gespräche mit Ihren Mitarbeitern über deren Bedürfnisse bezüglich Vaterschaftsurlaub und Elternzeit. Zeigen Sie Flexibilität bei der Gestaltung der Auszeiten, um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu unterstützen. Bieten Sie, wo möglich, auch die Möglichkeit zur Teilzeitarbeit während der Elternzeit an (bis zu 32 Stunden pro Woche).^{5,6}

Informationen zur Finanzierung bereitstellen: Klären Sie Ihre Mitarbeiter über die Finanzierungsmöglichkeiten auf, wie beispielsweise das Elterngeld, das einen Teil des Einkommensausfalls während der Elternzeit abfedert. Informieren Sie sich selbst über die Finanzierung des Vaterschaftsurlaubs, da

diese noch nicht in allen Details geklärt ist.^{1,4}

Kündigungsschutz beachten: Beachten Sie den besonderen Kündigungsschutz, der für Arbeitnehmer während der Elternzeit gilt. Dieser beginnt in der Regel acht Wochen vor Beginn der Elternzeit und endet mit deren Ende. Kündigungen sind nur in Ausnahmefällen möglich.^{5,7,8}

Interne Richtlinien prüfen und anpassen: Überprüfen Sie Ihre bestehenden Betriebsvereinbarungen und Arbeitsverträge hinsichtlich Regelungen zur Väterzeit und Elternzeit. Passen Sie diese gegebenenfalls an die neuen gesetzlichen Bestimmungen an, um rechtliche Unsicherheiten zu vermeiden.

Positives Betriebsklima schaffen: Eine wohlwollende Haltung gegenüber Vaterschaftsurlaub und Elternzeit kann die Mitarbeiterzufriedenheit und -bindung stärken. Unternehmen, die hier proaktiv agieren, können sich als attraktiver Arbeitgeber positionieren.⁷

Kontakthaltung während der Abwesenheit: Halten Sie den Kontakt zu Mitarbeitern, die Elternzeit nehmen, aufrecht. Dies kann den Wiedereinstieg erleichtern und die Bindung an das Unternehmen wahren.⁹

Gleichstellung berücksichtigen: Beachten Sie, dass der geplante Vaterschaftsurlaub geschlechtsunabhängig für den zweiten gleichgestellten Elternteil gilt und somit auch für gleichgeschlechtliche Partnerschaften relevant ist.^{1,2}

Freiwillige Zusatzleistungen prüfen: Erwägen Sie, freiwillig zusätzliche Urlaubstage oder finanzielle Unterstützungen anzubieten, die über die gesetzlichen Mindestanforderungen hinausgehen, um sich im Wettbewerb um Fachkräfte zu differenzieren.²

Quellen:

FN 1: <https://www.stepstone.de/e-recruiting/hr-wissen/arbeitsmarkt/vaterschaftsurlaub/>

FN 2: <https://news.kununu.com/vaterschaftsurlaub-aktuelle-regelungen/>

FN 3: <https://www.personio.de/hr-lexikon/vaterschaftsurlaub/>

FN 4: <https://www.hrlab.de/hr-lexikon/vaterschaftsurlaub>

FN 5: https://www.haufe.de/personal/arbeitsrecht/antrag-auf-elternzeit-was-arbeitgeber-beachten-muessen_76_491334.html

FN 6: <https://www.bmbfsfj.bund.de/bmbfsfj/themen/familie/familienleistungen/elternzeit>

FN 7: <https://www.ordio.com/insights/lexikon/vaterschaftsurlaub/>

FN 8: <https://finanzsache.frankfurter-volksbank.de/beruf-karriere/elternzeit-vater.html>

FN 9: <https://arbeitgeber.de/themen/arbeitsrecht-und-tarifpolitik/elternzeit/>

Verbesserungsvorschlag

Ein Verbesserungsvorschlag im arbeitsrechtlichen Kontext bezieht sich auf Ideen oder Anregungen von Arbeitnehmern, die darauf abzielen, betriebliche Abläufe, Produkte, Dienstleistungen oder Arbeitsbedingungen zu optimieren und zu verbessern. Das betriebliche Vorschlagswesen umfasst verschiedene Systeme und Methoden, die Arbeitgeber nutzen, um solche Vorschläge von ihren Angestellten zu sammeln und umzusetzen¹. Es dient nicht nur der Effizienzsteigerung, sondern auch der Mitarbeitermotivation und -bindung¹.

Gesetzliche Grundlagen und Regelungen

Das betriebliche Vorschlagswesen ist nicht umfassend gesetzlich geregelt¹. Jedoch gibt es einzelne Bestimmungen, die relevant sind:

Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG): Hier ist das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bezüglich des betrieblichen Vorschlagswesens verankert (§ 87 Abs. 1 Nr. 12 BetrVG). Das bedeutet, dass der Betriebsrat bei der Einführung und Ausgestaltung von Systemen zur Annahme von Verbesserungsvorschlägen mitwirken kann¹. Kommt keine Einigung zustande, kann die Einigungsstelle entscheiden¹.

Gesetz über Arbeitnehmererfindungen (ArbnErfG): Dieses Gesetz regelt insbesondere technische Verbesserungsvorschläge, die patent- oder gebrauchsmusterfähig sind und dem Arbeitgeber eine monopolartige Stellung verschaffen könnten (§ 2, § 3 ArbNErfG)¹. Für diese Art von Vorschlägen gelten gesonderte Bestimmungen, die über das reine Vorschlagswesen hinausgehen. Die Abgrenzung zwischen einem einfachen Verbesserungsvorschlag und einer schutzrechtsfähigen Arbeitnehmererfindung ist hierbei entscheidend².

Bürgerliches Gesetzbuch (BGB): Im Rahmen der allgemeinen arbeitsrechtlichen Pflichten spielt das BGB eine Rolle, insbesondere im Hinblick auf die Treuepflicht des Arbeitnehmers und die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers³.

Rechte und Pflichten von Arbeitnehmern und Arbeitgebern

Arbeitnehmerpflichten:

- Grundsätzlich hat der Arbeitnehmer die Hauptpflicht, die vertraglich vereinbarte Arbeitsleistung zu erbringen^{3,4}.
- Die Einreichung eines Verbesserungsvorschlags ist in der Regel freiwillig und geht über die eigentliche Arbeitsleistung hinaus¹. Es gibt keine allgemeine gesetzliche Pflicht, Verbesserungsvorschläge einzureichen.

Arbeitgeberpflichten:

- Der Arbeitgeber hat die Pflicht, Verbesserungsvorschläge, die eingereicht werden, angemessen zu prüfen und zu bewerten^{1,2}.
- Entsteht durch die Umsetzung eines Verbesserungsvorschlags ein wirtschaftlicher Nutzen für das Unternehmen, kann ein Vergütungsanspruch des Arbeitnehmers entstehen^{1,5}. Dies ist jedoch stark von betrieblichen Regelungen abhängig.
- Der Arbeitgeber muss im Rahmen seiner Fürsorgepflicht dafür Sorge tragen, dass die Arbeitsumgebung sicher ist und die Gesundheit der Arbeitnehmer nicht gefährdet wird³. Verbesserungsvorschläge können hierzu einen Beitrag leisten.

Vergütung für Verbesserungsvorschläge

Es gibt keine allgemeine gesetzliche Verpflichtung für Arbeitgeber, Verbesserungsvorschläge finanziell zu vergüten¹. Oftmals regeln jedoch Betriebsvereinbarungen oder einzelvertragliche Vereinbarungen die Vergütung von Verbesserungsvorschlägen^{5,6,7}.

Betriebsvereinbarungen: Diese sind ein wichtiges Instrument, um Regelungen zur Vergütung von Verbesserungsvorschlägen festzulegen^{5,7}. Sie können Kriterien für die Prämierung, die Höhe der Vergütung und auch Verjährungsfristen definieren^{6,7}. Wird in einer solchen Vereinbarung eine Verjährungsfrist festgelegt, kann eine Vergütung nach deren Ablauf nicht mehr geltend gemacht werden⁶.

Entstehung des Vergütungsanspruchs: Ein Vergütungsanspruch entsteht typischerweise, wenn der Vorschlag vom Arbeitgeber angenommen und umgesetzt wird und daraus ein messbarer Nutzen resultiert⁷.

Abgrenzung zur Arbeitnehmererfindung: Bei technischen Verbesserungsvorschlägen, die patent- oder gebrauchsmusterfähig sind, greift das Gesetz über Arbeitnehmererfindungen, das eigene Vergütungsregelungen vorsieht^{1,2,8}.

Haftung im Zusammenhang mit Verbesserungsvorschlägen

Grundsätzlich haften Arbeitnehmer für Schäden, die sie fahrlässig oder vorsätzlich verursachen^{9,10}. Bei der Bewertung der Haftung werden jedoch oft die Grundsätze des innerbetrieblichen Schadensausgleichs berücksichtigt¹¹. Das bedeutet, dass die Haftung des Arbeitnehmers im Vergleich zur zivilrechtlichen Haftung häufig eingeschränkt ist^{9,11}.

- Die Haftung hängt vom Grad des Verschuldens ab: Vorsatz wird strenger bewertet als Fahrlässigkeit¹⁰. Bei einfacher Fahrlässigkeit ist die Haftung oft ausgeschlossen, es sei denn, es wurde etwas anderes vereinbart oder es handelt sich um grobe Fahrlässigkeit oder Vorsatz^{10,11}.
- Der Arbeitgeber hat eine Fürsorge- und Schutzpflicht gegenüber seinen Arbeitnehmern, was sich auch auf die Gestaltung des Arbeitsplatzes und die Vermeidung von Gefährdungen bezieht^{3,11}.

Ein Verbesserungsvorschlag selbst birgt in der Regel keine unmittelbaren Haftungsrisiken für den Einreicher, solange er nach bestem Wissen und Gewissen erfolgt. Probleme können entstehen, wenn die Umsetzung eines fehlerhaften Vorschlags zu Schäden führt, wobei die Haftungsfrage dann stark vom Einzelfall und den Umständen abhängt.

Quellen:

- FN 1: https://www.tk-lex.tk.de/web/guest/externalcontent?_leongshared_serviceId=2006&_leongshared_externalcontentId=HI522792
 FN 2: <https://potsdam.verdi.de/++file++52962f896f6844152d000135/download/vorschlagwesen.pdf>
 FN 3: <https://www.arbeitsvertrag.org/rechte-und-pflichten/>
 FN 4: <https://www.firma.de/unternehmensfuehrung/arbeitsrecht-rechte-pflichten-arbeitnehmer/>
 FN 5: <https://at.schindhelm.com/news-jusful/news/polen-gewerbliche-schutzrechte-im-arbeitsverhaeltnis>
 FN 6: <https://www.fachanwalt-arbeitsrecht-in-berlin.de/tag/verbesserungsvorschlag/>
 FN 7: <https://www.fachanwalt-arbeitsrecht-in-berlin.de/ratgeber/blog/295-verguetungsanspruch-fuer-betrieblichen-verbesserungsvorschlag/>
 FN 8: https://www.dpma.de/service/schutzrechte_kurz_erklaert/index.html
 FN 9: https://www.hensche.de/Rechtsanwalt_Arbeitsrecht_Handbuch_Haftung_Arbeitnehmer.html
 FN 10: <https://prodidakt.de/fahrlaessigkeit-oder-vorsatz-auf-das-vertreten-muessen-kommt-es-an/>
 FN 11: <https://www.youtube.com/watch?v=Phl0Jkpzg9I>

Fazit/Praxistipps für Arbeitgeber

Struktur und Transparenz schaffen: Ein klares System für Verbesserungsvorschläge (betriebliches Vorschlagswesen) mit definierten Prozessen für Einreichung, Prüfung und Bewertung ist essenziell. Dies schafft Transparenz und macht deutlich, wie Vorschläge behandelt werden^{1,2,3}.

Betriebsrat einbeziehen: Wenn ein Betriebsrat vorhanden ist, hat dieser bei der Einführung und Ausgestaltung der Grundsätze des betrieblichen Vorschlagswesens ein Mitbestimmungsrecht^{1,2,4}. Dies betrifft die Richtlinien für das Einreichen, die Bearbeitung, Bewertung von Vorschlägen und die Prämienbemessung¹. Der Arbeitgeber ist jedoch zunächst frei in der Entscheidung, ob und in welcher Höhe Mittel für ein solches System bereitgestellt werden^{2,4}.

Anreize schaffen und Wertschätzung zeigen: Motivieren Sie Mitarbeiter, indem Sie die besten Vorschläge belohnen. Dies kann in Form von Prämien geschehen, aber auch durch Anerkennung im Betrieb^{2,5}. Transparente Kriterien für Karriereentwicklung, Weiterbildung und Aufstiegsmöglichkeiten können ebenfalls als Anreiz dienen⁶.

Breites Spektrum an Verbesserungsvorschlägen zulassen: Vorschläge können sich auf technische, kaufmännische, organisatorische oder soziale Bereiche beziehen. Dazu gehören beispielsweise die Verbesserung der Arbeitssicherheit, die Optimierung von Arbeitsverfahren, die Steigerung der Qualität, die Reduzierung von Kosten oder die Verbesserung von sozialen Einrichtungen und des Umweltschutzes³.

Einfache Einreichung ermöglichen: Stellen Sie sicher, dass Mitarbeiter ihre Vorschläge unkompliziert einreichen können, sei es schriftlich oder mündlich³. Bei mündlicher Einreichung sollte Unterstützung bei der schriftlichen Formulierung angeboten werden³. Eine zeitnahe Bestätigung des Eingangs ist wichtig³.

Regelmäßiges Feedback geben: Die Sammlung von Verbesserungsvorschlägen sollte nicht im luftleeren Raum geschehen. Regelmäßige Feedbackgespräche und offene Diskussionsrunden fördern den Dialog und stärken den Zusammenhalt⁶.

Klare Abgrenzung zu KVP-Prozessen: Wenn ein kontinuierlicher Verbesserungsprozess (KVP) im Unternehmen etabliert ist, sollten klare Regeln geschaffen werden, um Überschneidungen mit dem betrieblichen Vorschlagswesen zu vermeiden und die Zuordnung von Vorschlägen eindeutig zu regeln⁷.

Den Nutzen für die Mitarbeiter hervorheben: Mitarbeiter sind motivierter, wenn sie sehen, dass ihre Ideen geschätzt werden und zur Verbesserung des Arbeitsumfeldes beitragen⁶. Dies stärkt das Gefühl, wahrgenommen zu werden und die eigene Meinung einzubringen⁶.

Quellen:

FN 1: <https://www.betriebsrat.de/betriebsratslexikon/br/betriebliches-vorschlagswesen>

FN 2: <https://www.die-betriebsratskanzlei.com/2022/03/mitbestimmungsrecht-betriebsrat-betriebliches-vorschlagswesen/>

FN 3: <https://www.betriebsrat.com/arbeitshilfen/arbeitsumfeld/musterbetriebsvereinbarung-vorschlagswesen-2-70083>

FN 4: <https://kluge-seminare.de/br-portal/wissen/soziale-angelegenheiten/mitbestimmungsrecht-betriebsrat-betriebliches-vorschlagswesen/>

FN 5: <https://www.fachanwalt-arbeitsrecht-in-berlin.de/ratgeber/blog/295-verguetungsanspruch-fuer-betrieblichen-verbesserungsvorschlag/>

FN 6: <https://www.qualtrics.com/de/erlebnismanagement/mitarbeiter/verbesserungsvorschlaege-arbeitsplatz/>

FN 7: https://www.boeckler.de/fpdf/HBS-003070/p_bvd_betriebl_verbess_vorschlags.pdf

Verfallklauseln

Verfallklauseln, auch als Ausschlussfristen bezeichnet, sind vertragliche Regelungen, die festlegen, dass bestimmte Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis nur innerhalb eines festgelegten Zeitraums geltend gemacht werden können. Werden diese Fristen versäumt, erlöschen die Ansprüche in der Regel endgültig. Diese Klauseln dienen dazu, Rechtssicherheit zu schaffen und Streitigkeiten über lange zurückliegende Forderungen zu vermeiden^{1,2}.

Funktionsweise und Zweck

Eine Verfallklausel bestimmt eine Frist, innerhalb derer Ansprüche aus dem Arbeitsvertrag schriftlich oder in Textform geltend gemacht werden müssen. Nach Ablauf dieser Frist können die betreffenden Ansprüche nicht mehr durchgesetzt werden. Typischerweise liegen diese Fristen bei wenigen Monaten, oft drei Monate ab Fälligkeit des Anspruchs. Eine weitere Frist kann für die Klageerhebung nach Ablehnung des Anspruchs durch die Gegenseite vorgesehen sein^{3,4}.

Der Hauptzweck dieser Klauseln ist es, für beide Parteien – Arbeitnehmer und Arbeitgeber – schnell Klarheit darüber zu schaffen, welche Ansprüche noch bestehen². Im Gegensatz zur gesetzlichen Verjährungsfrist, die einen Anspruch lediglich unverfügbar, aber nicht erlöschen lässt, führt die Versäumung einer Verfallklausel zum endgültigen Verlust des Anspruchs¹.

Gesetzliche Vorschriften und Wirksamkeit

Die Wirksamkeit von Verfallklauseln unterliegt arbeitsrechtlichen Bestimmungen und der Rechtsprechung, insbesondere des Bundesarbeitsgerichts (BAG). Klauseln, die in Arbeitsverträgen vorformuliert sind, gelten oft als Allgemeine Geschäftsbedingungen (AGB) und unterliegen daher einer Inhaltskontrolle nach §§ 307 ff. Bürgerliches Gesetzbuch (BGB)^{5,6}.

Unwirksamkeit von pauschalen Klauseln

Pauschale Verfallklauseln, die "alle Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis" umfassen, sind häufig unwirksam. Dies liegt daran, dass sie oft auch Ansprüche einschließen, die gesetzlich nicht ausgeschlossen werden dürfen. Dazu gehören insbesondere:

Ansprüche aus vorsätzlichem Handeln: § 202 Abs. 1 BGB schützt Ansprüche aus vorsätzlicher Haftung vor einem vorzeitigen vertraglichen Ausschluss. Pauschale Verfallklauseln, die solche Ansprüche mit erfassen, sind daher nach § 134 BGB nichtig^{7,8,9}. Das BAG hat entschieden, dass Ansprüche wegen vorsätzlicher Vertragsverletzung oder vorsätzlicher unerlaubter Handlung ausdrücklich von der Ausschlussfrist ausgenommen werden müssen, um die Klausel wirksam zu halten^{5,10}.

Gesetzliche Mindestansprüche: Ansprüche auf den gesetzlichen Mindestlohn sind in der Regel von arbeitsvertraglichen Ausschlussfristen ausgenommen. Klauseln, die dies nicht ausdrücklich regeln, können für den Mindestlohnanspruch unwirksam sein^{2,6,11}.

Sonstige zwingende Ansprüche: Bestimmte gesetzlich geschützte oder nicht verfügbare Ansprüche dürfen durch Verfallklauseln nicht ausgeschlossen werden¹.

Fristenlänge und Form

Mindestfrist: Wenn die vereinbarten Fristen zu kurz sind – beispielsweise weniger als drei Monate –, kann dies zur Unwirksamkeit der Klausel führen. Das BAG hat entschieden, dass eine Frist von weniger als drei Monaten für Arbeitnehmer eine unangemessene Benachteiligung darstellt und die Klausel unwirksam ist^{3,6,11}.

Form der Geltendmachung: In Arbeitsverträgen, die nach dem 1. Oktober 2016 geschlossen wurden, dürfen im Rahmen von AGB keine starren Schriftformerfordernisse für Arbeitnehmer mehr vereinbart werden. Die ****Textform**** ist hier ausreichend¹¹.

Geltungserhaltende Reduktion

Das Bundesarbeitsgericht wendet die sogenannte geltungserhaltende Reduktion bei Verfallklauseln nicht mehr an. Das bedeutet, dass eine Klausel, die insgesamt unwirksam ist, auch nicht teilweise auf den zulässigen Teil reduziert wird. Vielmehr tritt an die Stelle der unwirksamen Klausel die gesetzliche Verjährungsfrist^{8,10}.

Nicht erfasste Ansprüche

Bestimmte Ansprüche können nicht durch Verfallklauseln ausgeschlossen werden, selbst wenn die Klausel pauschal formuliert ist. Dazu zählen:

- Ansprüche aus vorsätzlicher Vertragsverletzung und vorsätzlicher unerlaubter Handlung^{5,7,8,9}.
- Ansprüche auf den gesetzlichen Mindestlohn, es sei denn, diese sind ausdrücklich von der Klausel ausgenommen^{6,11}.
- Ansprüche, die aufgrund gesetzlicher Verbote oder Gebote nicht ausgeschlossen werden dürfen².

Falls diese Ansprüche nicht ausdrücklich von der Verfallklausel ausgenommen sind, kann die gesamte Klausel als unwirksam angesehen werden^{8,10}.

Gesetzliche Ausschlussfristen

Neben den vertraglichen Ausschlussfristen gibt es auch gesetzliche Ausschlussfristen. Beispiele hierfür sind:

Kündigungsschutzklage: Gemäß § 4 Kündigungsschutzgesetz (KSchG) muss eine Kündigungsschutzklage innerhalb von drei Wochen nach Zugang der schriftlichen Kündigung erhoben werden, ansonsten wird die Kündigung wirksam¹¹.

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG): Ansprüche nach dem AGG, z. B. auf Schadensersatz wegen Diskriminierung, müssen in der Regel innerhalb von zwei Monaten nach der Benachteiligung schriftlich geltend gemacht werden¹¹.

Diese gesetzlichen Fristen sind zwingend und können nicht durch vertragliche Regelungen verändert werden.

Quellen:

FN 1: <https://www.mtrlegal.com/wiki/verfallklausel/>

FN 2: <https://www.etl-rechtsanwaelte.de/stichworte/arbeitsrecht/verfallklausel>

FN 3: <https://www.dhk-law.com/standpunkte/ausschlussklauseln-und-verfallsfristen-im-arbeitsrecht-bzw-arbeitsvertrag/>

FN 4: <https://www.mayer-kuegler.de/single-post/bag-26-11-2020-8-azr-58-20-verfallklausel-in-arbeitsvertrag-erfasst-vorsatz-nichtigkeit>

FN 5: <https://www.rosepartner.de/blog/pauschale-verfallklauseln-in-arbeitsvertraegen.html>

FN 6: <https://www.ihk.de/karlsruhe/fachthemen/recht/arbeitsrecht/aktuelle-rechtsprechung/unwirksamkeit-von-ausschlussfristen-bzw-verfallsklauseln-5254374>

FN 7: <https://www.bakertilly.de/beitrag/bundesarbeitsgericht-unwirksamkeit-haftungsbegrenzender-ausschlussklauseln>

FN 8: <https://www.rae-schreiner.de/zur-un-wirksamkeit-von-pauschalen-verfallklauseln-im-arbeitsvertrag/>

FN 9: <https://www.ihk.de/chemnitz/recht-und-steuern/rechtsinformationen/arbeits-und-sozialrecht/pauschale-verfallsklausel-im-arbeitsvertrag-5107366>

FN 10: <https://www.recht-leer.de/ausschlussfristen-und-verjahung-im-arbeitsrecht/>

FN 11: <https://sos-arbeitsrecht.de/2022/06/19/ausschlussklauseln-im-arbeitsvertrag/>

Fazit/Praxistipps für Arbeitgeber zur Gestaltung von Verfallklauseln

Verfallklauseln, auch Ausschluss- oder Verwirkungsfristen genannt, sollen Klarheit über bestehende Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis schaffen und Rechtsstreitigkeiten vermeiden^{1,2}. Sie legen fest, dass Ansprüche innerhalb einer bestimmten Frist geltend gemacht werden müssen, ansonsten verfallen sie². Bei der Gestaltung von Verfallklauseln gibt es für Arbeitgeber jedoch einige wichtige Punkte zu beachten, um deren Wirksamkeit zu gewährleisten.

Klare und transparente Formulierungen: Die Klausel muss klar und verständlich formuliert sein, um den Arbeitnehmer nicht unangemessen zu benachteiligen^{2,3}. Unklare oder missverständliche Formulierungen können zur Unwirksamkeit der gesamten Klausel führen^{2,4}. Vermeiden Sie Formulierungen wie "nicht dagegen erklärt", da diese oft zur Unwirksamkeit führen³. Stattdessen sollten Formulierungen gewählt werden, die klarstellen, dass Ansprüche nach Ablehnung durch den Arbeitgeber oder bei Schweigen des Arbeitnehmers verfallen³.

Mindestfristen beachten: Die Fristen dürfen nicht zu kurz sein. Gerichte sind streng bei der Prüfung von Verfallklauseln und können diese für unwirksam erklären, wenn sie zu kurz sind^{5,6}. Eine Frist von weniger als drei Monaten ist in der Regel unzulässig^{3,5}.

Ausnahmen definieren und festhalten: Bestimmte Ansprüche müssen ausdrücklich von der Verfallklausel ausgenommen werden, um deren Wirksamkeit zu gewährleisten⁷. Dazu gehören insbesondere:

Ansprüche aus vorsätzlichem Handeln: Ansprüche, die auf vorsätzlichem Fehlverhalten (z. B. Betrug oder vorsätzliche Vertragsverletzungen) basieren, dürfen nicht von Verfallklauseln erfasst werden^{7,8}. Solche Ansprüche sind gesetzlich nicht ausschließbar⁷.

Mindestlohnansprüche: Ansprüche auf Mindestlohn dürfen durch Ausschlussfristen nicht eingeschränkt oder ausgeschlossen werden und müssen daher ausdrücklich ausgenommen sein^{6,7,9,10}. Andernfalls ist die gesamte Klausel unwirksam^{7,10}. Dies gilt auch für Annahmeverzugslohn in Höhe des gesetzlichen Mindestlohns⁶.

Ansprüche bei Verletzung von Leben, Körper oder Gesundheit: Obwohl die Rechtsprechung hierzu noch nicht abschließend entschieden hat, ist es ratsam, Ansprüche im Zusammenhang mit Verletzungen von Leben, Körper oder Gesundheit explizit auszunehmen, um auf der sicheren Seite zu sein^{7,11}. Grobe Fahrlässigkeit sollte ebenfalls ausdrücklich ausgenommen werden⁷.

Stufenmodelle und deren Geltendmachung: Bei zweistufigen Verfallklauseln muss der Anspruch zunächst schriftlich geltend gemacht werden. Lehnt der Arbeitgeber den Anspruch ab oder reagiert nicht fristgerecht, muss der Anspruch innerhalb einer weiteren Frist gerichtlich eingeklagt werden^{5,12}. Beachten Sie, dass die Einreichung einer Klage beim Gericht allein nicht ausreicht, um eine außergerichtliche Frist zu wahren. Entscheidend ist der Zugang des Geltendmachungsschreibens beim Anspruchsgegner⁶.

Fristbeginn präzise definieren: Der Beginn der Verfallfrist kann unterschiedlich geregelt sein⁵. Achten Sie darauf, dass dieser klar und nachvollziehbar festgelegt ist. Bei Vergütungsansprüchen liegt die Kenntnis von einem Abrechnungsfehler beispielsweise spätestens mit Erhalt der Abrechnung vor¹³.

AGB-Kontrolle berücksichtigen: Arbeitsvertragliche Verfallklauseln gelten in der Regel als Allgemeine Geschäftsbedingungen (AGB), wenn sie vom Arbeitgeber gestellt werden. Daher unterliegen sie einer strengen Inhaltskontrolle durch die Gerichte^{7,14}. Klauseln, die den Arbeitnehmer unangemessen benachteiligen, sind unwirksam^{8,14}.

Prüfung und Anpassung bestehender Klauseln: Viele ältere Arbeitsverträge enthalten möglicherweise Klauseln, die nach aktueller Rechtslage unwirksam sind⁷. Es empfiehlt sich, bestehende Arbeitsverträge regelmäßig zu überprüfen und Klauseln bei Bedarf durch einen einvernehmlichen Nachtrag anzupassen⁷. Falls eine Einigung nicht möglich ist, kann unter engen Voraussetzungen eine Änderungskündigung in Betracht gezogen werden⁷.

Ganzheitliche Betrachtung: Bei der Gestaltung von Arbeitsverträgen und Verfallklauseln ist höchste Sorgfalt geboten. Die aktuelle Rechtsprechung sollte stets im Blick behalten werden^{3,8}. Vermeiden Sie pauschale Klauseln, die möglicherweise nicht alle Ausnahmesachverhalte abdecken, die bei Vertragsschluss nicht bedacht wurden⁸.

Quellen:

FN 1: <https://www.etl-rechtsanwaelte.de/stichworte/arbeitsrecht/verfallklausel>

FN 2: <https://www.mtrlegal.com/wiki/verfallklausel/>

FN 3: <https://www.taylorwessing.com/de/insights-and-events/insights/2020/06/die-tuecken-arbeitsvertraglicher-verfallklauseln>

FN 4: <https://kanzlei-kerner.de/blog/essentiell-wichtig-korrekte-formulierung-von-ausschlussklauseln/>

FN 5: <https://www.arbeitsrecht-hagen.de/faq-arbeitsrecht/Arbeitsrecht/Verfallklausel/index.html>

FN 6: <https://www.anwaltonline.com/arbeitsrecht/tipps/47/verfallsklauseln-im-arbeitsvertrag-wenn-ansprueche-ploetzlich-wertlos-sind>

FN 7: <https://www.ihk.de/karlsruhe/fachthemen/recht/arbeitsrecht/aktuelle-rechtsprechung/unwirksamkeit-von-ausschlussfristen-bzw-verfallsklauseln-5254374>

FN 8: <https://www.rosepartner.de/blog/pauschale-verfallklauseln-in-arbeitsvertraegen.html>

FN 9: <https://www.kunzrechtsanwaelte.de/aktuelles/news/sichere-gestaltung-von-arbeitsvertraegen-die-ausschlussfrist>

FN 10: <https://kuettner-rechtsanwaelte.de/blog/verfallklausel-ohne-ausdruecklichen-ausschluss-von-mindestlohnanspruch-unwirksam>

FN 11: <https://www.formblitz.de/ratgeber/arbeitsrecht/ausschlussfrist-im-arbeitsvertrag-oft-unwirksam/>

FN 12: https://loschelder.de/fileadmin/redaktion/newsletter/pdf/arbeitsrecht/20200701_5_ausschlussklauseln.pdf

FN 13: <https://rechtsanwaelte-szh.de/zur-bedeutung-arbeitsvertraglicher-verfallklauseln/>

FN 14: <https://medizinrecht-blog.de/arbeitsrecht/ausschluss-und-verfallsklauseln-im-arbeitsvertrag-oft-unwirksam/>

Versetzung

Was ist eine Versetzung?

Eine Versetzung im arbeitsrechtlichen Sinne bedeutet, dass der Arbeitgeber einseitig die Arbeitsbedingungen eines Arbeitnehmers verändert. Dies kann sich auf den Arbeitsort, die Arbeitszeit, den Umfang der Tätigkeit oder den Inhalt der Arbeit beziehen. Relevant ist eine Versetzung in der Regel, wenn die Änderungen voraussichtlich länger als einen Monat andauern oder mit einer erheblichen Veränderung der Arbeitsumstände verbunden sind. Eine kurzfristige Änderung von unter einem Monat gilt nicht als Versetzung, es sei denn, sie bringt gravierende Veränderungen der Arbeitsbedingungen mit sich, wie beispielsweise deutlich andere Arbeitszeiten oder ein verändertes Arbeitsumfeld (z.B. Lärm, Klima)^{1,2}.

Der Begriff Versetzung ist gesetzlich in § 95 Abs. 3 des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG) definiert. Dort heißt es: „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.“³. Arbeitnehmer, die laut Arbeitsvertrag nicht ständig an einem festen Arbeitsplatz eingesetzt werden, wie beispielsweise im Baugewerbe, fallen unter eine Ausnahmeregelung, bei der die Bestimmung des jeweiligen Arbeitsplatzes nicht als Versetzung gilt³.

Voraussetzungen für eine Versetzung

Damit eine Versetzung rechtlich zulässig und wirksam ist, müssen zwei Hauptvoraussetzungen erfüllt sein^{2,4}:

1. **Wahrung des Weisungsrechts des Arbeitgebers:** Der Arbeitgeber muss bei der Anordnung einer Versetzung im Rahmen seines Weisungsrechts handeln. Dieses Recht, auch als Direktionsrecht bekannt, erlaubt es dem Arbeitgeber, Inhalt, Ort und Zeit der Arbeitsleistung nach billigem Ermessen näher zu bestimmen, solange diese nicht durch Arbeitsvertrag, Betriebsvereinbarung, Tarifvertrag oder gesetzliche Vorschriften anderweitig geregelt sind (§ 106 Gewerbeordnung - GewO)^{5,6,7,8}. Das Ermessen des Arbeitgebers muss dabei „billigem Ermessen“ entsprechen, d.h., es darf nicht willkürlich ausgeübt werden und muss die Interessen des Arbeitnehmers angemessen berücksichtigen^{2,8}.
2. **Beteiligung des Betriebsrats (falls vorhanden):** Wenn im Unternehmen ein Betriebsrat existiert, muss dieser vor jeder Versetzung ordnungsgemäß informiert und eingeschaltet werden^{2,4,5}. Das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) schreibt die Beteiligung des Betriebsrats bei personellen Einzelmaßnahmen wie Versetzungen vor (§ 99 BetrVG)^{1,9,10,11}.

Arbeitnehmer müssen einer Versetzung grundsätzlich nicht zustimmen; sie sind an die Weisung des Arbeitgebers gebunden, sofern diese rechtmäßig ist⁴. Ein einseitiges Nichtbefolgen einer rechtmäßigen Versetzungsanordnung kann arbeitsrechtliche Konsequenzen wie eine Abmahnung oder eine Kündigung zur Folge haben⁴.

Rechtliche Grenzen des Weisungsrechts

Das Weisungsrecht des Arbeitgebers ist nicht grenzenlos. Es findet seine Grenzen dort, wo:

Individueller Arbeitsvertrag: Der Arbeitsvertrag kann spezifische Regelungen zum Arbeitsort oder zur Art der Tätigkeit enthalten, die das Weisungsrecht des Arbeitgebers einschränken^{6,7}. Beispielsweise kann ein im Arbeitsvertrag genannter Arbeitsort das Weisungsrecht bei der Wahl des Einsatzortes begrenzen⁶.

Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen: Diese kollektivrechtlichen Regelungen können ebenfalls Vorgaben machen, die das Weisungsrecht einschränken⁶.

Gesetzliche Vorschriften: Diverse Gesetze, wie die Gewerbeordnung, setzen dem Weisungsrecht Grenzen⁶.

Unzumutbarkeit für den Arbeitnehmer: Eine Versetzung darf für den Arbeitnehmer nicht unzumutbar sein. Dies kann der Fall sein, wenn sie gravierend in die Lebensführung eingreift, beispielsweise aufgrund langer Fahrtzeiten (oft über zwei Stunden), gesundheitlicher Einschränkungen oder familiärer Verpflichtungen^{2,12}. Hohe Anforderungen sind jedoch an die Unzumutbarkeit zu stellen¹².

Wenn das Weisungsrecht des Arbeitgebers nicht ausreicht, um die gewünschte Änderung durchzusetzen (z. B. Versetzung an einen weit entfernten Ort, der nicht im Arbeitsvertrag vereinbart wurde), muss der Arbeitgeber eine Änderungskündigung aussprechen.

Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats

Existiert ein Betriebsrat, hat dieser ein erhebliches Mitspracherecht bei Versetzungen^{1,4,9,10,11}. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, den Betriebsrat vor einer geplanten Versetzung umfassend zu informieren und dessen Zustimmung einzuholen^{10,11}. Diese Information muss die Person des Betroffenen, die Auswirkungen der Maßnahme, den neuen Arbeitsplatz und die vorgesehene Eingruppierung umfassen¹⁰.

Der Betriebsrat kann seine Zustimmung zur Versetzung verweigern, jedoch nur aus den im Betriebsverfassungsgesetz abschließend genannten Gründen (§ 99 Abs. 2 BetrVG)^{4,10}. Solche Gründe sind beispielsweise:

- Die Versetzung verstößt gegen ein Gesetz, eine Verordnung, eine Unfallverhütungsvorschrift oder gegen Bestimmungen in einem Tarifvertrag oder einer Betriebsvereinbarung^{5,10}.
- Die Versetzung verstößt gegen eine Richtlinie nach § 95 BetrVG⁵.
- Die Versetzung würde zu einer Benachteiligung anderer Arbeitnehmer führen oder den Betriebsfrieden stören^{1,4}.
- Die Versetzung würde zu Nachteilen für den betroffenen Arbeitnehmer führen, die nicht durch Vorteile ausgeglichen werden^{1,9}.
- Es liegen Gründe vor, die eine Zustimmungsverweigerung nach § 99 Abs. 2 Nr. 4 BetrVG rechtfertigen, was dem Arbeitnehmer einen verbesserten Schutz verschafft, wenn der Betriebsrat engagiert ist⁵.

Wenn der Betriebsrat seine Zustimmung verweigert, muss er dies schriftlich und unter Angabe von Gründen innerhalb einer Woche tun⁹. Stimmt der Betriebsrat nicht innerhalb dieser Frist zu oder gibt er keine Stellungnahme ab, gilt die Zustimmung als erteilt⁹.

Was tun bei einer unwirksamen Versetzung?

Ist eine Versetzung unwirksam oder bezweifelt der Arbeitnehmer deren Wirksamkeit, sollte er sich nicht einfach weigern zu arbeiten. Eine Weigerung kann als Arbeitsverweigerung gewertet werden und zu Abmahnung oder Kündigung führen, selbst wenn die Versetzung tatsächlich unwirksam war^{2,4}. Stattdessen wird empfohlen, die Arbeit zunächst unter Vorbehalt der Klärung der Rechtmäßigkeit fortzusetzen oder eine gerichtliche Klärung anzustreben^{4,6}. Im Zweifel kann auch eine Änderungskündigung ausgesprochen werden, gegen die sich der Arbeitnehmer zur Wehr setzen kann⁶.

Wenn der Arbeitgeber eine mitbestimmungspflichtige Versetzung ohne die erforderliche Zustimmung des Betriebsrats oder eine gerichtliche Ersetzung der Zustimmung durchführt, kann der Betriebsrat beim Arbeitsgericht beantragen, die Maßnahme rückgängig zu machen (§ 101 BetrVG)¹¹. Dies setzt voraus, dass der Betriebsrat die Zustimmung nicht erteilt hat, diese nicht als erteilt gilt und auch kein gerichtliches Zustimmungsersetzungsverfahren eingeleitet wurde¹¹.

Versetzung vs. Umsetzung

Es ist wichtig, zwischen einer Versetzung und einer Umsetzung zu unterscheiden. Eine Umsetzung liegt vor, wenn lediglich geringfügige Änderungen am Arbeitsplatz vorgenommen werden, die den Aufgabenbereich oder den Einsatzort nicht wesentlich beeinflussen, beispielsweise innerhalb desselben Teams⁷. Erst wenn die Änderungen als erheblich eingestuft werden und die Kriterien einer Versetzung erfüllen, greift das Arbeitsrecht in vollem Umfang^{1,7}.

Quellen:

FN 1: <https://www.poko.de/personal-fuehrung/know-how/news/mitbestimmung-des-betriebsrats-bei-der-versetzung-von-mitararbeitenden>

FN 2: <https://www.ingenieur.de/karriere/arbeitsrecht/versetzung-im-job-das-sind-ihre-rechte/>

FN 3: [https://de.wikipedia.org/wiki/Versetzung_\(deutsches_Arbeitsrecht\)](https://de.wikipedia.org/wiki/Versetzung_(deutsches_Arbeitsrecht))

FN 4: <https://karrierebibel.de/versetzung/>

FN 5: https://www.hensche.de/Rechtsanwalt_Arbeitsrecht_Versetzung.html

FN 6: <https://www.die-kuendigungsschutzkanzlei.de/blog/versetzung/>

FN 7: <https://www.mtrlegal.com/wiki/versetzung/>

FN 8: https://www.haufe.de/personal/arbeitsrecht/direktionsrecht-bei-versetzungen-auf-grenzen-der-weisung-achten_76_416852.html

FN 9: <https://www.kanzleiwehner.de/blog/versetzung-und-mitbestimmung-betriebsrat/>

FN 10: <https://www.betriebsrat-berlin.de/fachwissen-betriebsrat/versetzung/>

FN 11: <https://www.kluge-recht.de/leistungen/betriebsrat/missachtung-mitbestimmungsrechte-bei-einstellung-eingruppierung-versetzung/>

FN 12: <https://sos-arbeitsrecht.de/2025/08/24/versetzung-im-arbeitsverhaeltnis/>

Fazit/Praxistipps für Arbeitgeber bei Versetzungen

Prüfen Sie den Arbeitsvertrag: Stellen Sie sicher, dass der Arbeitsvertrag des Mitarbeiters eine Versetzungsklausel enthält oder dass die geplante Maßnahme im Rahmen des bestehenden Tätigkeitsfeldes liegt. Fehlt eine solche Grundlage, muss die Versetzung unter Umständen als Änderungskündigung erfolgen.^{1,2}

Berücksichtigen Sie das Weisungsrecht: Das Weisungsrecht des Arbeitgebers (§ 106 GewO) erlaubt grundsätzlich, Inhalt, Ort und Zeit der Arbeitsleistung zu bestimmen, muss aber im Rahmen des "billigen Ermessens" ausgeübt werden und darf vertragliche, tarifliche oder gesetzliche Regelungen nicht verletzen.^{3,4,5}

Beachten Sie die Zumutbarkeit für den Arbeitnehmer: Eine Versetzung ist nur wirksam, wenn sie zumutbar ist und nicht willkürlich erfolgt. Berücksichtigen Sie persönliche Umstände wie familiäre Verpflichtungen oder gesundheitliche Einschränkungen.^{4,5}

Informieren Sie den Betriebsrat frühzeitig und umfassend: Bei Vorhandensein eines Betriebsrats ist dessen Zustimmung vor jeder Versetzung erforderlich, die voraussichtlich länger als einen Monat andauert oder erhebliche Änderungen der Arbeitsbedingungen mit sich bringt. Geben Sie alle relevanten Informationen weiter, einschließlich der Auswirkungen der Maßnahme und des neuen Arbeitsplatzes.^{5,6,7,8}

Holen Sie die Zustimmung des Betriebsrats ein: Der Betriebsrat hat das Recht, einer Versetzung zuzustimmen oder diese aus bestimmten Gründen abzulehnen (§ 99 BetrVG). Verweigert der Betriebsrat die Zustimmung, darf die Versetzung ohne eine gerichtliche Ersetzung der Zustimmung nicht durchgeführt werden.^{6,7,8,9}

Ziehen Sie bei Verweigerung eine gerichtliche Klärung in Betracht: Wenn der Betriebsrat die Zustimmung verweigert und Sie als Arbeitgeber die Versetzung dennoch durchführen möchten, können Sie beim Arbeitsgericht ein Zustimmungsersetzungsverfahren einleiten.⁶

Dokumentieren Sie alle Schritte: Halten Sie alle Informationen und Absprachen bezüglich der Versetzung schriftlich fest, um im Streitfall Beweismittel zu haben.⁷

Erwägen Sie eine Änderungskündigung als letztes Mittel: Wenn eine einseitige Versetzung vertraglich oder durch andere Regelungen nicht möglich ist, kann eine Änderungskündigung eine Option sein, um die Arbeitsbedingungen zu ändern. Dies bedeutet jedoch eine Kündigung des alten Arbeitsverhältnisses und ein Angebot eines neuen mit geänderten Konditionen.^{8,9}

Seien Sie sich der Grenzen bewusst: Eine Versetzung, die gegen vertragliche Vereinbarungen verstößt, nicht gleichwertige Aufgaben beinhaltet, den Arbeitnehmer unzumutbar belastet oder bei der der Betriebsrat nicht ordnungsgemäß beteiligt wurde, ist rechtswidrig.⁴

Beachten Sie die Definition einer Versetzung: Eine Versetzung liegt rechtlich vor, wenn dem Arbeitnehmer ein anderer Arbeitsbereich zugewiesen wird, was voraussichtlich mehr als einen Monat dauert oder mit erheblichen Änderungen der Arbeitsumstände verbunden ist. Dies kann die Änderung des Arbeitsortes, der Tätigkeit, der Arbeitszeit oder der Umstände, unter denen die Arbeit erbracht wird, umfassen.^{4,6,7,10,11}

Quellen:

FN 1: https://www.hensche.de/Versetzung_was_tun_bei_Versetzung.html

FN 2: <https://www.arbeitsrechtsiegen.de/artikel/wirksamkeit-einer-versetzung-direktionsrecht-vertragsauslegung/>

FN 3: <https://www.die-kuendigungsschutzkanzlei.de/blog/versetzung/>

FN 4: <https://sos-arbeitsrecht.de/2025/08/24/versetzung-im-arbeitsverhaeltnis/>

FN 5: <https://www.allright.de/arbeitsrecht/versetzung-im-job-was-erlaubt-ist-und-was-nicht/>

FN 6: <https://www.poko.de/personal-fuehrung/know-how/news/mitbestimmung-des-betriebsrats-bei-der-versetzung-von-mitarbeitenden>

FN 7: <https://www.betriebsrat-berlin.de/fachwissen-betriebsrat/versetzung/>

FN 8: <https://www.kanzleiwehner.de/blog/versetzung-und-mitbestimmung-betriebsrat/>

FN 9: <https://rightmart.de/ratgeber/versetzung-innerhalb-eines-betriebes>

FN 10: <https://recht-smart.de/wissenbeitraege/die-rechte-des-betriebsrats-bei-der-versetzung-von-mitarbeitern/>

FN 11: https://www.haufe.de/personal/arbeitsrecht/direktionsrecht-bei-versetzungen-auf-grenzen-der-weisung-achten_76_416852.html



Vertragsstrafe

Eine Vertragsstrafe ist eine im Arbeitsvertrag vereinbarte Geldsumme, die der Arbeitnehmer zahlen muss, wenn er vertragliche Pflichten verletzt^{1,2,3}. Sie dient als Absicherung für den Arbeitgeber, um die Einhaltung von Vereinbarungen zu gewährleisten und einen finanziellen Ausgleich zu schaffen, ohne dass der genaue Schaden nachgewiesen werden muss^{3,4}.

Rechtliche Grundlagen

Die rechtlichen Grundlagen für Vertragsstrafen finden sich im Bürgerlichen Gesetzbuch (BGB), insbesondere in den Paragrafen §§ 339 bis 345^{1,4}. Bei vorformulierten Arbeitsverträgen gelten zudem die Regelungen zur Inhaltskontrolle von allgemeinen Geschäftsbedingungen (§§ 305 ff. BGB), wobei die Besonderheiten des Arbeitsrechts gemäß § 310 Abs. 4 BGB zu berücksichtigen sind^{5,6}.

Zulässigkeit und Voraussetzungen

Grundsätzlich ist die Vereinbarung einer Vertragsstrafe im Arbeitsvertrag zulässig^{2,4,7,8,9}. Es müssen jedoch bestimmte Voraussetzungen erfüllt sein, damit sie wirksam ist^{3,4}:

Vertragliche Vereinbarung: Eine Vertragsstrafe muss explizit im Arbeitsvertrag oder einer anderen schriftlichen Vereinbarung festgehalten sein^{2,8}.

Eindeutige Formulierungen: Die Klausel muss klar und unmissverständlich beschreiben, welche konkrete Pflichtverletzung zu welcher Vertragsstrafe führt^{2,4,10}. Globale Strafversprechen für alle arbeitsvertraglichen Pflichten sind unwirksam¹⁰.

Berechtigtes wirtschaftliches Interesse: Der Arbeitgeber muss ein berechtigtes wirtschaftliches Interesse an der Absicherung der Arbeitsleistung haben, insbesondere wenn ein Schaden nur schwer nachweisbar ist^{3,4,10}.

Angemessenheit: Die Höhe der Vertragsstrafe muss angemessen sein und im Verhältnis zum Vertragsverstoß sowie zum Einkommen des Arbeitnehmers stehen^{1,2,4,10}. Sie darf den Arbeitnehmer nicht unverhältnismäßig benachteiligen oder existenzielle Schwierigkeiten verursachen^{1,2,4,8,10}.

Kein Verstoß gegen höherrangiges Recht: Die Vertragsstrafe darf nicht gegen Gesetze, Tarifverträge oder Betriebsvereinbarungen verstoßen⁴.

Wann muss man eine Vertragsstrafe zahlen?

Eine Vertragsstrafe wird fällig, wenn der Arbeitnehmer gegen im Arbeitsvertrag festgelegte Pflichten verstößt^{1,2,8}. Typische Beispiele für solche Verstöße sind:

Nichterfüllung der Hauptpflichten: Nichterscheinen zur Arbeit, verspätete Arbeitsaufnahme oder Nichterfüllung der vertraglich vereinbarten Aufgaben^{1,2,11}.

Verstoß gegen Nebenpflichten: Verletzung der Verschwiegenheitspflicht, Weitergabe von Betriebs- oder Geschäftsgeheimnissen^{2,11}.

Nichteinhaltung von Kündigungsfristen: Vorzeitige Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Beachtung der vertraglichen oder gesetzlichen Kündigungsfristen^{1,2,8}.

Verstoß gegen ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot: Wenn dies explizit im Arbeitsvertrag vereinbart wurde^{2,8}.

Nichtrückgabe von Firmeneigentum: Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses².

Höhe der Vertragsstrafe

Es gibt keine gesetzlich festgelegte Obergrenze für die Vertragsstrafe¹. Jedoch muss die Höhe angemessen sein^{1,2,4,8}. Als Faustregel gilt, dass die Vertragsstrafe in der Regel ein Bruttomonatsgehalt nicht überschreiten sollte^{1,5,7,8,11}. In bestimmten Fällen, wie bei der Nichteinhaltung von Kündigungsfristen während der Probezeit, kann die zulässige Höhe geringer sein, oft auf die Höhe von zwei Wochengehältern begrenzt⁸. Eine übermäßig hohe Vertragsstrafe kann gerichtlich als unwirksam erklärt oder reduziert werden^{1,2}. Die genaue Höhe kann von der Schwere des Verstoßes und dem dadurch entstandenen Schaden abhängen^{1,2,4}. Bei Verstößen gegen das Wettbewerbsverbot kann die Strafe höher ausfallen^{4,12}.

Unwirksame Vertragsstrafen

Eine Vertragsstrafe kann unter bestimmten Umständen unwirksam sein^{2,8,10}:

Unangemessene Benachteiligung: Wenn die Strafe zu hoch ist oder den Arbeitnehmer in existenzielle Schwierigkeiten bringt^{2,8}.

Unklare Formulierung: Wenn die Klausel missverständlich oder intransparent ist und der Arbeitnehmer nicht genau weiß, wann und wofür die Strafe fällig wird^{2,5,8,10}.

Fehlende Transparenz: Insbesondere wenn eine Klausel nicht klar regelt, ob sie auch bei wichtigen Gründen für eine fristlose Kündigung gilt⁵.

Kein angemessener Rahmen: Eine Vertragsstrafe von einem bis drei Bruttomonatsgehältern pro Einzelfall eines Wettbewerbsverstößes kann als unangemessene Übersicherung gelten¹³.

Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG)

Das Bundesarbeitsgericht hat in mehreren Urteilen Grundsätze zur Zulässigkeit und Höhe von Vertragsstrafen aufgestellt^{5,6,13,14,15}. So sind Vertragsstrafen grundsätzlich zulässig, jedoch unterliegen sie strengen Anforderungen an die Billigkeit und Transparenz⁵. Eine Vertragsstrafe, die beispielsweise bei Nichteinhaltung der Kündigungsfrist während der Probezeit ein volles Bruttomonatsgehalt beträgt, wurde als unwirksam erachtet⁵. Ebenso können übermäßige Strafen für Wettbewerbsverstöße als unangemessen gelten¹³. Im Streitfall kann das Arbeitsgericht die Höhe einer Vertragsstrafe reduzieren oder sie für unwirksam erklären^{1,2}.

Quellen:

- FN 1: <https://www.haendlerbund.de/de/ratgeber/recht/vertragsstrafe-im-arbeitsvertrag>
- FN 2: <https://www.kanzlei-chevalier.de/rechtsthemen/arbeitsrecht/arbeitsvertrag/vertragsstrafe>
- FN 3: <https://www.kanzlei-ahlborn.de/vertragsstrafe/>
- FN 4: <https://www.firma.de/unternehmensfuehrung/vertragsstrafe-arbeitsvertrag-was-arbeitgeber-beachten-muessen/>
- FN 5: <https://www.rechtsanwalt-karthein-und-kollegen.de/willkommen/aktuelles/details/artikel/bag-urteil-zur-unwirksamkeit-einer-vertragsstrafe.html>
- FN 6: https://lorenz.userweb.mwn.de/urteile/8azr196_03.htm
- FN 7: <https://rechtsanwalt-tillmann.de/vertragsstrafe-arbeitsvertrag/>
- FN 8: <https://www.advocard.de/streitlotse/arbeit-und-karriere/vertragsstrafe-im-arbeitsvertrag-was-ist-moeglich/>
- FN 9: <https://zametzer-law.de/vertragsstrafe-im-arbeitsvertrag/>
- FN 10: <https://www.arbeitsrecht-hessen.de/glossar-begriffserlaeuterung-rechtlicher-begriffe/vertragsstrafe.html>
- FN 11: <https://karrierebibel.de/vertragsstrafe/>
- FN 12: <https://www.arbeitsvertrag.org/vertragsstrafe/>
- FN 13: <https://www.damm-legal.de/bag-zur-zulaessigkeit-einer-vertragsstrafe-im-arbeitsvertrag-%C2%A7-307-bgb>
- FN 14: https://www.hensche.de/Arbeitsvertrag_Allgemeine_Geschaeftsbedingungen_AGB_Verlaengerung_von_Arbeitnehmerkueundigungsfristen_und_Vertragsstrafenklausel_BAG_8AZR896-07-u.html
- FN 15: <https://www.tk-lex.tk.de/web/guest/externalcontent/-/haufeindex/HI15602885/2006/false>

Fazit/Praxistipps für Arbeitgeber

Um Vertragsstrafen im Arbeitsverhältnis rechtssicher zu gestalten und anzuwenden, sollten Arbeitgeber folgende Praxistipps berücksichtigen:

Klare und eindeutige Formulierungen: Die Vertragsstrafenklausel im Arbeitsvertrag muss präzise und verständlich formuliert sein. Der Arbeitnehmer muss klar erkennen können, welche Handlungen einen Verstoß darstellen und welche Konsequenzen dies nach sich zieht^{1,2}. Vage oder pauschale Formulierungen, wie z. B. für "gravierende Vertragsverstöße", sind oft unwirksam^{3,4}.

Berechtigtes Interesse des Arbeitgebers: Es muss ein nachvollziehbares wirtschaftliches Interesse des Arbeitgebers bestehen, das durch die Vertragsstrafe abgesichert wird. Dies ist insbesondere dann der Fall, wenn der durch einen Verstoß entstehende Schaden schwer nachweisbar ist^{2,4}.

Angemessenheit der Höhe: Die Höhe der Vertragsstrafe muss verhältnismäßig zum potenziellen Schaden und zum Einkommen des Arbeitnehmers sein. Überhöhte Strafen, die den Arbeitnehmer unangemessen benachteiligen, können von Gerichten für unwirksam erklärt oder reduziert werden^{5,6}. Als grobe Orientierung gilt, dass die Strafe in der Regel nicht das Bruttomonatsgehalt eines Arbeitnehmers übersteigen sollte^{1,7}.

Spezifische Verstöße definieren: Vereinbaren Sie Vertragsstrafen für klar definierte Pflichtverletzungen,

anstatt pauschale Regelungen zu verwenden. Dies kann beispielsweise die Nichteinhaltung von Wettbewerbsverboten, die Verletzung von Geheimhaltungspflichten, das unerlaubte Mitnehmen von Firmeneigentum oder die Nichterfüllung der Arbeitspflicht beinhalten^{1,5}.

Transparenzgebot und AGB-Kontrolle: Wenn Vertragsstrafen als allgemeine Geschäftsbedingungen (AGB) in Formularverträgen verwendet werden, unterliegen sie einer strengen Inhaltskontrolle. Die Klauseln müssen transparent sein und dürfen den Arbeitnehmer nicht unangemessen benachteiligen^{3,5,8}.

Nachvertragliche Geltung klar regeln: Vertragsstrafen, die sich auf Handlungen nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses beziehen (z. B. Wettbewerbsverbote), müssen klar im Arbeitsvertrag formuliert sein^{1,9}. Beachten Sie hierbei auch die besonderen Regelungen für nachvertragliche Wettbewerbsverbote.

Nachweisbarkeit des Verstoßes: Im Falle eines Verstoßes sollte der Arbeitgeber diesen sorgfältig dokumentieren. Zwar muss nicht immer ein konkreter Schaden nachgewiesen werden, um die Vertragsstrafe zu fordern, aber die Umstände des Verstoßes sind für die Beurteilung der Angemessenheit wichtig⁷.

Vermeidung von Verwirkung: Arbeitgeber sollten ihre Ansprüche auf Vertragsstrafen zügig geltend machen, um eine Verwirkung zu vermeiden. Eine zu späte Geltendmachung kann dazu führen, dass der Anspruch verfällt^{10,11}.

Rechtsberatung einholen: Angesichts der Komplexität und der strengen rechtlichen Anforderungen ist es ratsam, sich bei der Formulierung und Anwendung von Vertragsstrafenklauseln an einen Fachanwalt für Arbeitsrecht zu wenden^{1,3,5}. Dies hilft, unwirksame Klauseln zu vermeiden und potenzielle rechtliche Auseinandersetzungen zu minimieren.

Quellen:

FN 1: <https://www.haendlerbund.de/de/ratgeber/recht/vertragsstrafe-im-arbeitsvertrag>

FN 2: <https://www.kanzlei-ahlborn.de/vertragsstrafe/>

FN 3: <https://www.thorn-arbeitsrecht-muenchen.de/lexikon/vertragsstrafe->

FN 4: <https://tp-rechtsanwaelte.de/vertragsstrafen/>

FN 5: <https://www.firma.de/unternehmensfuehrung/vertragsstrafe-arbeitsvertrag-was-arbeitgeber-beachten-muessen/>

FN 6: <https://www.anwalt.de/rechtstipps/vertragsstrafe-im-arbeitsrecht-wie-hoch-darf-sie-sein-und-was-ist-zulaessig-235109.html>

FN 7: <https://www.arbeitsrechtsiegen.de/artikel/vertragsstrafenklausel-in-arbeitsvertrag-unangemessene-benachteiligung-arbeitnehmer/>

FN 8: <https://www.arbeitsrecht-hessen.de/glossar-begriffserlaeuterung-rechtlicher-begriffe/vertragsstrafe.html>

FN 9: <https://www.kanzlei-chevalier.de/rechtsthemen/arbeitsrecht/arbeitsvertrag/vertragsstrafe>

FN 10: <https://www.damm-legal.de/vertragsstrafe-zusammenfassung-mit-fragen-und-antworten>

FN 11: <https://www.ferner-alsdorf.de/die-verwirkung-des-anspruchs-auf-zahlung-einer-vertragsstrafe/>

Vertrauensarbeitszeit

Vertrauensarbeitszeit ist ein flexibles Arbeitszeitmodell, das auf dem Vertrauen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer basiert. Der Arbeitgeber legt dabei nicht die genauen Anwesenheitszeiten fest, sondern vertraut darauf, dass der Arbeitnehmer seine vertraglich vereinbarte Arbeitszeit erfüllt und seine Aufgaben erledigt^{1,2,3}. Die Mitarbeiter können ihre Arbeitszeit eigenverantwortlich gestalten, also entscheiden, wann sie ihre Arbeit beginnen und beenden^{2,4,5}. Der Fokus liegt hierbei auf der Erledigung der Aufgaben und der Zielerreichung, nicht auf der reinen Anwesenheitszeit^{1,6,7}. Dieses Modell ist keine gesetzlich definierte Form der Arbeitszeitgestaltung, sondern kann durch Arbeitsvertrag, Betriebsvereinbarung oder sogar mündliche Absprachen etabliert werden^{2,4,8}.

Arbeitsrechtliche Grundlagen und die Pflicht zur Arbeitszeiterfassung

Obwohl die Vertrauensarbeitszeit auf Vertrauen basiert und auf eine minutengenaue Kontrolle verzichtet, gelten weiterhin die grundlegenden Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes (ArbZG)^{4,5}. Dazu gehören insbesondere Regelungen zur maximalen täglichen Arbeitszeit, Pausenzeiten und Ruhezeiten nach Arbeitsende^{2,4,5,9}. Beispielsweise darf die werktägliche Arbeitszeit von 8 Stunden nicht überschritten werden und muss nach spätestens 6 Arbeitsstunden eine Pause von mindestens 30 Minuten eingelegt werden^{2,4,9}.

Seit dem Urteil des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) vom Mai 2019 und dem darauf folgenden Urteil des Bundesarbeitsgerichts (BAG) im September 2022 besteht eine generelle Pflicht zur systematischen Erfassung der Arbeitszeit^{6,7,10,11,12}. Dies gilt auch für Modelle mit Vertrauensarbeitszeit^{3,6,7,10}. Das BAG hat festgestellt, dass Arbeitgeber gemäß § 3 Abs. 2 Nr. 1 des Arbeitsschutzgesetzes (ArbSchG) verpflichtet sind, ein System zur Verfügung zu stellen, das die objektive, verlässliche und zugängliche Erfassung der gesamten geleisteten Arbeitszeit ermöglicht^{3,6,7,13}. Bisher reichte es, nur Arbeitszeiten über 8 Stunden täglich zu erfassen (§ 16 Abs. 2 ArbZG), doch diese Regelung ist nun durch die Rechtsprechung erweitert worden^{2,5}.

Das bedeutet konkret: Vertrauensarbeitszeit ohne jegliche Arbeitszeiterfassung ist nach aktueller Rechtslage nicht mehr zulässig⁶. Arbeitgeber müssen also sicherstellen, dass die Arbeitszeiten erfasst und die Einhaltung der gesetzlichen Schutzvorschriften für Arbeitnehmer gewährleistet ist^{7,10}.

Mögliche Gestaltung und rechtliche Konsequenzen

Die Vertrauensarbeitszeit bleibt trotz der Pflicht zur Zeiterfassung weiterhin möglich^{6,7,13,14}. Die Kernidee des Modells – die eigenverantwortliche Gestaltung der Arbeitszeit durch den Arbeitnehmer – bleibt bestehen. Neu ist die Verpflichtung zur Dokumentation dieser Arbeitszeiten^{6,7,10}. Dies kann beispielsweise durch digitale Zeiterfassungssysteme erfolgen, die den Mitarbeitern zur Verfügung gestellt werden^{6,7,10}.

Arbeitgeber tragen die Verantwortung dafür, dass das System den gesetzlichen Anforderungen entspricht und die Aufzeichnungen kontrolliert werden^{7,10}. Die erfassten Daten müssen in der Regel für mindestens zwei Jahre aufbewahrt werden^{2,8}.

Verstöße gegen die Arbeitszeitgesetze, auch im Rahmen der Vertrauensarbeitszeit, können für Arbeitgeber und Arbeitnehmer ernsthafte Konsequenzen haben⁵. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die Einhaltung von Ruhezeiten und Höchstarbeitszeiten zu überwachen, um die Gesundheit und Sicherheit der Beschäftigten zu gewährleisten^{6,10}.

Abgrenzung zu anderen Arbeitszeitmodellen

Vertrauensarbeitszeit unterscheidet sich von der Gleitzeit dadurch, dass bei letzterer oft feste Kernarbeitszeiten mit Anwesenheitspflicht bestehen und die Zeiterfassung minutengenau erfolgt. Vertrauensarbeitszeit verzichtet vollständig auf solche Kernzeiten und bietet somit eine noch größere zeitliche Gestaltungsfreiheit, erfordert aber auch ein höheres Maß an Eigenverantwortung^{3,7}.

Überstunden bei Vertrauensarbeitszeit

Auch im Modell der Vertrauensarbeitszeit können Überstunden anfallen. Werden die vertraglich vereinbarten Arbeitsstunden überschritten, gelten diese gemäß den Regelungen im Arbeits- oder Tarifvertrag als Überstunden⁷. Diese müssen, wie alle anderen Arbeitszeiten, dokumentiert werden. Früher war es teilweise so, dass Überstunden bei Vertrauensarbeitszeit nicht extra vergütet oder ausgeglichen wurden, sondern sich die Stunden durch nachfolgend kürzere Arbeitstage wieder auf das normale Maß einpendelten⁹. Dies ist jedoch im Lichte der generellen Pflicht zur Arbeitszeiterfassung und der Beachtung der Arbeitszeitgesetze kritisch zu sehen und hängt

von der konkreten betrieblichen Vereinbarung ab.

Quellen:

FN 1: <https://www.jura.cc/vertrauensarbeitszeit/>
 FN 2: <https://www.personio.de/hr-lexikon/vertrauensarbeitszeit/>
 FN 3: <https://www.personizer.com/de/hr/zeiterfassung-vertrauensarbeitszeit/>
 FN 4: <https://www.papershift.com/lexikon/vertrauensarbeitszeit>
 FN 5: <https://www.arbeitsrechtsiegen.de/artikel/vertrauensarbeitszeit-vorteile-und-nachteile/>
 FN 6: <https://www.zep.de/blog/vertrauensarbeitszeit-regeln-pflichten-zeiterfassung>
 FN 7: <https://factorialhr.de/blog/vertrauensarbeitszeit/>
 FN 8: <https://www.hrworks.de/lexikon/vertrauensarbeitszeit/>
 FN 9: <https://www.digital-zeit.de/wissen/arbeitszeiterfassung-vertrauensarbeitszeit/>
 FN 10: <https://www.selectline-group.com/blog/vertrauensarbeitszeit-vs-zeiterfassung-pflicht-gesetz-2025/>
 FN 11: <https://www.deutsche-handwerks-zeitung.de/vertrauensarbeitszeit-zeiterfassung-334417/>
 FN 12: <https://www.hrpuls.de/blog/arbeitszeiterfassungspflicht-das-ende-der-vertrauensarbeitszeit>
 FN 13: [https://www.haufe.de/personal/arbeitsrecht/bag-urteil-sorgt-fuer-handlungsbedarf-bei-zeiterfassung_76_575932.ht
ml](https://www.haufe.de/personal/arbeitsrecht/bag-urteil-sorgt-fuer-handlungsbedarf-bei-zeiterfassung_76_575932.html)
 FN 14: <https://www.hrworks.de/news/das-bag-urteil-zur-zeiterfassung-was-jetzt-auf-unternehmen-zukommt/>

Fazit/Praxistipps für Arbeitgeber bei Vertrauensarbeitszeit

Schaffen Sie eine klare vertrauensbasierte Unternehmenskultur: Vertrauensarbeitszeit funktioniert am besten, wenn sie auf einem Fundament von gegenseitigem Vertrauen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern basiert. Fördern Sie eine Kultur, in der Mitarbeiter sich wertgeschätzt fühlen und ihre Eigenverantwortung geschätzt wird.^{1,2}

Definieren Sie die Rahmenbedingungen schriftlich: Auch wenn das Modell auf Vertrauen beruht, ist eine schriftliche Vereinbarung unerlässlich. Halten Sie die Grundsätze der Vertrauensarbeitszeit in Betriebsvereinbarungen oder individuellen Arbeitsverträgen fest.^{1,3}

Einhaltung des Arbeitszeitgesetzes sicherstellen: Trotz flexibler Zeiteinteilung müssen die gesetzlichen Vorgaben des Arbeitszeitgesetzes eingehalten werden. Dazu gehören maximale Arbeitszeiten, vorgeschriebene Ruhepausen und Ruhezeiten zwischen den Arbeitstagen.^{1,4,5,6,7}

Implementieren Sie ein Arbeitszeiterfassungssystem: Aktuelle Rechtsprechung (EuGH und BAG) verlangt, dass Arbeitgeber die grundsätzliche Arbeitszeit ihrer Beschäftigten in einem verlässlichen System erfassen. Auch bei Vertrauensarbeitszeit ist die Erfassung nun verpflichtend.^{1,3}

Überprüfen Sie die erfassten Arbeitszeiten regelmäßig: Auch wenn die Mitarbeiter ihre Zeiten selbst erfassen, sollten Sie als Arbeitgeber regelmäßige Stichprobenkontrollen durchführen. Dies dient nicht nur der Einhaltung gesetzlicher Vorgaben, sondern auch der Sicherstellung, dass Mitarbeiter nicht überlastet werden.^{1,3,4}

Nutzen Sie Kernarbeitszeiten sinnvoll: Um die Koordination und Zusammenarbeit zu erleichtern, können Kernarbeitszeiten eingeführt werden, in denen Anwesenheitspflicht besteht. Dies ist besonders nützlich für Meetings und den direkten Austausch mit Kollegen und Kunden.^{4,7,8}

Differenzieren Sie von Gleitzeitmodellen: Machen Sie deutlich, dass Vertrauensarbeitszeit kein Gleitzeitmodell ist. Bei Gleitzeit gibt es oft Kernzeiten und eine detaillierte Zeiterfassung, während Vertrauensarbeitszeit auf mehr Freiheit bei der Zeiteinteilung und weniger Kontrolle setzt.⁹

Beziehen Sie den Betriebsrat ein: Wenn ein Betriebsrat vorhanden ist, müssen dessen Mitbestimmungsrechte bei der Einführung von Vertrauensarbeitszeit beachtet werden, insbesondere bezüglich Arbeitszeitverteilung, Pausenregelungen und Arbeitsbeginn/-ende.¹

Informieren Sie Ihre Mitarbeiter umfassend: Erklären Sie die Regelungen, die Pflichten und die Vorteile der Vertrauensarbeitszeit klar und verständlich. Stellen Sie sicher, dass alle Mitarbeiter die Bedeutung der Einhaltung der gesetzlichen Rahmenbedingungen verstehen.^{1,6}

Quellen:

FN 1: <https://www.personio.de/hr-lexikon/vertrauensarbeitszeit/>
 FN 2: <https://www.youtube.com/watch?v=gKB4jqfBQrg>
 FN 3: <https://www.digital-zeit.de/wissen/arbeitszeiterfassung-vertrauensarbeitszeit/>
 FN 4: <https://www.hrworks.de/lexikon/vertrauensarbeitszeit/>

FN 5: <https://www.arbeitsrechtsiegen.de/artikel/vertrauensarbeitszeit-vorteile-und-nachteile/>

FN 6: <https://www.aktiv-online.de/ratgeber/was-ist-vertrauensarbeitszeit-rechte-und-pflichten-von-beschaeftigten-16699>

FN 7: <https://www.clockin.de/blog/vertrauensarbeitszeit-zeiterfassung>

FN 8: <https://www.arbeitszeit-klug-gestalten.de/alles-zu-arbeitszeitgestaltung/arbeitszeitmodelle-im-ueberblick/vertrauensarbeitszeit>

FN 9: <https://factorialhr.de/blog/vertrauensarbeitszeit/>

Vertrauensarzt

Der Begriff "Vertrauensarzt" ist nicht legal definiert und hat keine besondere Bedeutung im allgemeinen Sinn¹. Vielmehr bezeichnet er einen Arzt, der vom Arbeitgeber auf dessen Kosten beigezogen wird, um die Arbeitsfähigkeit oder Eignung eines Arbeitnehmenden zu beurteilen^{2,3}. Dies geschieht insbesondere dann, wenn der Arbeitgeber Zweifel an der Richtigkeit eines ärztlichen Zeugnisses hat, das die Arbeitsunfähigkeit des Mitarbeitenden bescheinigt^{4,5,6,7}.

Zweck und Einsatzmöglichkeiten

Der Hauptzweck des Vertrauensarztes ist die objektive Beurteilung des Gesundheitszustandes einer Person zur Klärung von arbeitsrechtlichen Fragen⁸. Arbeitgeber können einen Vertrauensarzt konsultieren, wenn begründete Zweifel an der Arbeitsunfähigkeit ihres Mitarbeitenden bestehen^{3,4,6}. Solche Zweifel können sich aus verschiedenen Umständen ergeben, beispielsweise wenn eine Arbeitsunfähigkeit kurz nach einer Kündigung oder während nicht bewilligter Ferien eintritt^{7,9}. Auch bei langandauernden oder häufigen Krankmeldungen kann die Einbeziehung eines Vertrauensarztes sinnvoll sein^{2,10}.

Im Bereich des öffentlichen Dienstes kann ein Vertrauensarzt auch zur Beurteilung der Dienstfähigkeit von Beamten oder zur Prüfung von Frühpensionierungsanträgen herangezogen werden⁸. Im Sozialversicherungsrecht gibt es ebenfalls Regelungen zum Vertrauensarzt, diese sind jedoch nicht direkt auf das privatrechtliche Arbeitsverhältnis übertragbar².

Rechte und Pflichten des Arbeitnehmers

Grundsätzlich ist der Arbeitnehmende verpflichtet, der Aufforderung des Arbeitgebers zur Konsultation eines Vertrauensarztes nachzukommen, da dies aus seiner arbeitsrechtlichen Treuepflicht resultiert^{3,5}. Diese Pflicht ist jedoch durch das Persönlichkeitsrecht des Arbeitnehmenden eingeschränkt³. Verweigert sich ein Arbeitnehmender einer berechtigten Anordnung zur vertrauensärztlichen Untersuchung, kann der Arbeitgeber dies als Indiz für die Ungültigkeit des eigenen Arztzeugnisses werten und beispielsweise die Lohnfortzahlung einstellen oder den Arbeitnehmenden auffordern, wieder zur Arbeit zu erscheinen^{9,11}. Es ist ratsam, dass der Arbeitgeber dem Arbeitnehmenden idealerweise zwei Vertrauensärzte vorschlägt, wobei die Wahl des Arbeitnehmenden im Vordergrund stehen sollte^{3,6,7}.

Rechte und Pflichten des Arbeitgebers

Der Arbeitgeber trägt die Kosten für die Untersuchung beim Vertrauensarzt^{3,4,7}. Er muss zudem sicherstellen, dass die Weisung zur vertrauensärztlichen Untersuchung schriftlich erfolgt und alle relevanten Informationen wie der Hintergrund, der Zweck und die Kostentragung enthält³. Die Anordnung einer vertrauensärztlichen Untersuchung ohne berechtigte Zweifel oder besondere Vorkommnisse ist unzulässig^{3,7}.

Der Arbeitgeber darf vom Vertrauensarzt keine Informationen über den genauen Befund, die Diagnose oder den weiteren Gesundheitszustand des Arbeitnehmenden erhalten^{3,11,12}. Der Vertrauensarzt darf dem Arbeitgeber lediglich Auskunft über das Bestehen, den Grad und die vermutete Dauer der Arbeitsunfähigkeit geben^{3,8,11,12}. Er kann auch Auskunft darüber geben, ob die Arbeitsunfähigkeit auf Krankheit oder Unfall beruht^{11,12}. Seit der Datenschutzreform im September 2023 sind die Anforderungen an die Datenverarbeitung, auch durch Vertrauensärzte, verschärft worden².

Beweiswert von Arztzeugnissen

Ein ärztliches Zeugnis stellt grundsätzlich keinen absoluten Beweis für die Arbeitsunfähigkeit dar, sondern eher eine Parteibehauptung⁵. Ein Gericht muss nicht zwingend auf ein solches Zeugnis abstellen, wenn aus den Umständen begründete Zweifel an der ausgewiesenen Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmenden hervorgehen^{4,5}. Bei widersprüchlichen Zeugnissen (z. B. vom behandelnden Arzt und vom Vertrauensarzt) liegt die Beurteilung des Beweiswerts beim Gericht⁵. Dabei wird geprüft, welches Zeugnis als qualifizierter oder glaubwürdiger erachtet wird⁵. Der Zeitpunkt der Krankschreibung und weitere Faktoren können bei der Beweiswürdigung eine Rolle spielen⁹.

Gesetzliche Grundlagen

Die Rolle und die Modalitäten des Vertrauensarztes sind nicht in allen Ländern oder Rechtsordnungen explizit geregelt. Im schweizerischen Privatrecht finden sich beispielsweise keine spezifischen Regelungen zum Vertrauensarzt des Arbeitgebers². Hingegen sind im Sozialversicherungsrecht Bestimmungen vorhanden². gibt es keine generelle gesetzliche Definition des Vertrauensarztes; oft wird auf den Betriebsarzt oder den Medizinischen Dienst der Krankenversicherung (MDK) verwiesen. Die Handhabung hängt stark von den jeweiligen kantonalen Verordnungen oder spezifischen Kollektivverträgen ab^{13,14}. Die Verpflichtung zur Mitwirkung des Arbeitnehmenden ergibt sich aus der Treuepflicht und dem Weisungsrecht des Arbeitgebers³. Das Persönlichkeitsrecht des Arbeitnehmenden setzt hier jedoch Grenzen^{3,7}.

Unterschiede zu anderen Ärzten

Es ist wichtig, den Vertrauensarzt von anderen Ärzten abzugrenzen:

Betriebsarzt: Unterstützt den Arbeitgeber primär bei Arbeitsschutz, Unfallverhütung und Gesundheitsförderung am Arbeitsplatz. Er prüft keine Krankmeldungen¹.

Durchgangsarzt: Ist auf Unfallmedizin spezialisiert und entscheidet über die Notwendigkeit einer fachärztlichen Behandlung nach einem Unfall¹.

Amtsarzt: Tätig im öffentlichen Dienst, beurteilt insbesondere die Dienstfähigkeit von Beamten¹.

Medizinischer Dienst der Krankenversicherung (MDK): Unterstützt Krankenkassen bei der Beratung und Begutachtung im Hinblick auf Leistungen^{1,8}. Der MDK konzentriert sich auf sozialmedizinische Bewertungen.

Vertrauensarzt im Sinne des KVG (Krankenversicherungsgesetz): Hat primär gesetzliche Regelungen im KVG und ist von Versicherer und Leistungserbringer unabhängig¹⁵. Er ist nicht mit dem privatrechtlichen Vertrauensarzt des Arbeitgebers gleichzusetzen².

Konsequenzen bei Widerspruch oder Verweigerung

Sollte es zu einem Widerspruch zwischen dem Arztzeugnis des Arbeitnehmenden und dem Gutachten des Vertrauensarztes kommen, obliegt die Beweiswürdigung dem Gericht⁵. Wenn der Arbeitnehmende die Untersuchung beim Vertrauensarzt verweigert, kann dies dazu führen, dass der Arbeitgeber Zweifel an der Richtigkeit des Arztzeugnisses hat und darauf basierende Entscheidungen trifft, wie z. B. die Einstellung der Lohnfortzahlung.

Quellen:

FN 1: <https://www.dahag.de/c/ratgeber/arbeitsrecht/arbeitsunfaehigkeit/betriebsarzt>

FN 2: <https://www.weka.ch/themen/personal/arbeitszeit-und-absenzen/absenzen-und-ferien/article/vertrauensarzt-richter-in-weiss/>

FN 3: <https://www.weka.ch/themen/personal/arbeitszeit-und-absenzen/absenzen-und-ferien/article/vertrauensarztliche-untersuchung-moeglichkeiten-und-grenzen-beim-zweifel-an-der-arbeitsunfaehigkeit/>

FN 4: <https://www.arbeitsrecht-aktuell.ch/de/2023/04/21/arztzeugnisse-und-vertrauensarzt/>

FN 5: <https://www.arbeitsrecht-aktuell.ch/de/2021/05/24/der-vertrauensarzt/>

FN 6: <https://www.domenig.law/blog/die-vertrauensarztliche-untersuchung>

FN 7: https://www.wengerviel.ch/getattachment/a401ca31-c330-4bb6-be81-d7cbdf4b433e/Die-vertrauensarztliche-Untersuchung_Naf_Rodelli.pdf.aspx

FN 8: https://www.1a-aerztevermittlung.de/aerztemagazin/news-vertrauensarzt_aufgaben_funktionen_und_einsatzbereiche.html

FN 9: <https://koller-treuhand.ch/wann-einen-vertrauensarzt-einsetzen/>

FN 10: <https://www.ifa-online.ch/de/fuer-organisationen/leistungen/vertrauensarztliche-untersuchungen/>

FN 11: <https://www.arbeitgeber-banken.ch/themen/mitarbeitende-zum-vertrauensarzt-schicken---hatten-sie-es-gewusst>

FN 12: <https://balex.law/vertrauensarztliche-untersuchungen-was-darf-das-unternehmen-wissen/>

FN 13: <https://www.zh.ch/de/arbeiten-beim-kanton/fuer-hr-profis/handbuch-personalrecht/definition/krankheit-und-unfall/vertrauensarztliche-untersuchung.html>

FN 14: <https://www.gesetze.li/chrono/pdf/2016104000>

FN 15: <https://www.vertrauensaezte.ch/manual/4/va/>

Fazit/Praxistipps für Arbeitgeber im Zusammenhang mit Vertrauensärzten und Arbeitsrecht

Festlegung im Arbeitsvertrag: Es ist ratsam, die Möglichkeit einer vertrauensärztlichen Untersuchung im Arbeitsvertrag oder in einem Personalreglement zu verankern^{1,2,3,4}. Dies schafft Klarheit für beide Seiten und kann spätere Streitigkeiten vermeiden^{1,3}.

Begründete Zweifel als Voraussetzung: Eine vertrauensärztliche Untersuchung darf nur angeordnet werden, wenn objektive Anhaltspunkte vorliegen, die berechtigte Zweifel an der Richtigkeit des vom Arbeitnehmer vorgelegten Arztzeugnisses wecken^{1,4,5,6,7}. Solche Zweifel können sich ergeben aus Auffälligkeiten bezüglich der Häufigkeit, Dauer oder des Zeitpunkts von Arbeitsunfähigkeiten, bei Tätigkeiten während angeblicher Krankheitstage, oder wenn Arztzeugnisse widersprüchlich sind oder eine übermässige Rückdatierung aufweisen^{1,7}.

Schnelle Reaktion ist entscheidend: Fordern Sie den Arbeitnehmer umgehend zur vertrauensärztlichen Untersuchung auf, idealerweise am selben Tag, an dem die Arbeitsunfähigkeit gemeldet wurde⁶. Eine zeitnahe Untersuchung ist für eine fundierte Diagnose wichtig⁸.

Kostenübernahme: Die Kosten für die vertrauensärztliche Untersuchung trägt grundsätzlich der Arbeitgeber^{1,3}.

Klare Kommunikation über den Zweck: Informieren Sie den Arbeitnehmer klar über den Zweck der vertrauensärztlichen Untersuchung¹.

Informationen an den Vertrauensarzt: Leiten Sie dem Vertrauensarzt bereits vorab die konkreten Fragen weiter, die Sie zur Abklärung des Gesundheitszustands des Mitarbeiters haben³.

Informationspflicht des Vertrauensarztes: Der Vertrauensarzt unterliegt dem Arztgeheimnis^{1,9}. Er darf den Arbeitgeber nur über die für die Arbeitsvertragsdurchführung notwendigen Informationen informieren und benötigt dafür in der Regel eine Entbindung von der Schweigepflicht durch den Arbeitnehmer^{1,9,10}. Pauschale Klauseln zur Entbindung vom Berufsgeheimnis sind unzulässig¹.

Keine Auskunft über Diagnose und Gesundheitszustand: Der Vertrauensarzt darf dem Arbeitgeber keine Auskunft über die spezifische Diagnose oder den weiteren Gesundheitszustand des Arbeitnehmers geben^{1,10}.

Ergebnisse mitteilen: Der Arbeitgeber muss den Arbeitnehmer über das Ergebnis der vertrauensärztlichen Untersuchung informieren⁷.

Folgen bei Verweigerung: Weigert sich ein Arbeitnehmer, an einer sachlich gerechtfertigten vertrauensärztlichen Untersuchung teilzunehmen, kann dies dazu führen, dass seine Arbeitsunfähigkeit angezweifelt wird. Dies kann zur Folge haben, dass Lohnzahlungen ausgesetzt werden oder eine Kündigung gültig ist^{8,11,12}.

Widersprüchliche Gutachten: Sollten sich die Arztzeugnisse des behandelnden Arztes und des Vertrauensarztes widersprechen, hat der Arbeitgeber das Recht, zu entscheiden, welchem Gutachten er den Vorzug gibt^{5,8}. Dies kann dazu führen, dass der Arbeitgeber den Arbeitnehmer auffordert, die Arbeit wieder aufzunehmen⁸.

Grenzen des Weisungsrechts: Der Arbeitnehmer kann Einwände gegen die Untersuchung erheben, wenn diese die Persönlichkeit verletzt, z. B. bei persönlicher Feindschaft mit dem Vertrauensarzt oder bei Schikane^{2,4}. Solche Einwände führen jedoch nicht automatisch zum Entfall des Anspruchs auf eine Untersuchung².

Erstrangige Klärung durch Arztzeugnisse: Es wird empfohlen, zuerst detaillierte Arztzeugnisse vom behandelnden Arzt einzuholen und erst in einem zweiten Schritt einen Vertrauensarzt beizuziehen, wenn weiterhin Zweifel bestehen².

Quellen:

FN 1: <https://www.weka.ch/themen/personal/arbeitszeit-und-absenzen/absenzen-und-ferien/article/vertrauensaeztliche-untersuchung-moeglichkeiten-und-grenzen-beim-zweifel-an-der-arbeitsunfaehigkeit/>

FN 2: https://www.advocat.ch/wp-content/uploads/2023/10/40-42_Vertrauensarzt.pdf

FN 3: <https://www.weka.ch/themen/personal/arbeitszeit-und-absenzen/absenzen-und-ferien/article/anordnung-einer-vertrauensaeztlichen-untersuchung-fallstricke-fuer-arbeitgeberinnen/>

FN 4: <https://www.myright.ch/de/business/rechtstipps/mitarbeiter/du-bezweifelst-die-richtigkeit-eines-arztzeugnisses>

FN 5: <https://www.arbeitsrecht-aktuell.ch/de/2021/05/24/der-vertrauensarzt/>

FN 6: <https://www.domenig.law/blog/die-vertrauensaeztliche-untersuchung>

FN 7: <https://oeffentlichespersonal.ch/arbeit/2023/06/der-beweis-der-arbeitsunfaehigkeit-und-die-vertrauensaeztliche-untersuchung>

FN 8: <https://www.swissmem.ch/de/arbeitsunfaehigkeit-arztzeugnis-vertrauensarzt.html>

FN 9: <https://www.rosenfluh.ch/arsmedici-2023-17/was-darf-ein-vertrauensarzt-was-nicht>

FN 10: <https://www.weka.ch/themen/personal/arbeitszeit-und-absenzen/absenzen-und-ferien/article/vertrauensarzt-richter-in-weiss/>

FN 11: https://hueberli.com/blog/vertrauensarzt_untersuchung/

FN 12: <https://www.merkitreuhand.ch/de/service-navigation/news/news/wann-vertrauensarzt-einsetzen.html>

Vorstand

Der Vorstand ist das geschäftsführende und vertretungsberechtigte Organ einer Aktiengesellschaft (AG)¹. Die arbeitsrechtliche Stellung eines Vorstandsmitglieds unterscheidet sich grundlegend von der eines klassischen Arbeitnehmers, auch wenn oft ein Dienstvertrag mit der Gesellschaft besteht^{2,3}. Dieser Dienstvertrag wird in der Regel als freies Dienstverhältnis nach §§ 611, 675 BGB qualifiziert, nicht als Arbeitsverhältnis^{4,5}. Daher finden arbeitsrechtliche Schutzvorschriften wie das Kündigungsschutzgesetz, das Bundesurlaubsgesetz oder das Entgeltfortzahlungsgesetz für Vorstände grundsätzlich keine Anwendung^{2,6}. Es besteht kein allgemeiner Arbeitnehmerschutz für Vorstandsmitglieder⁷.

Abgrenzung Organstellung und Anstellungsvertrag

Bei Vorstandsmitgliedern müssen zwei rechtliche Ebenen unterschieden werden: die Organstellung und das Anstellungsverhältnis (Dienstvertrag)^{1,8}.

Organstellung: Diese ergibt sich aus dem Gesellschaftsrecht und beinhaltet die gesetzliche Vertretungsbefugnis sowie ein hohes Haftungsrisiko^{8,9}. Die Bestellung und Abberufung als Organ erfolgen durch den Aufsichtsrat¹⁰.

Anstellungsverhältnis (Dienstvertrag): Dies ist ein schuldrechtliches Verhältnis, das die Rechte und Pflichten des Vorstandsmitglieds detailliert regelt, wie Vergütung, Urlaub, und weitere Leistungen^{7,8}. Dieses Verhältnis ist grundsätzlich unabhängig von der Organstellung^{1,4}. Eine Kopplungsklausel, die das Ende des Anstellungsverhältnisses an die Abberufung aus dem Organ knüpft, kann unwirksam sein, wenn sie die Kündigungsfristen umgehen soll^{11,12}.

Rechte und Pflichten

Die Rechte und Pflichten des Vorstands ergeben sich sowohl aus dem Gesellschaftsrecht (Organstellung) als auch aus dem zugrundeliegenden Dienstvertrag^{1,7}.

Pflichten: Dazu gehören die Geschäftsführung, die Vertretung der Gesellschaft, die strategische und operative Leitung sowie die Beachtung von Compliance-Regeln^{9,13}. Vorstände tragen eine besondere Verantwortung und ein erhebliches Haftungsrisiko^{9,14}. Sie sind verpflichtet, das Wohl des Unternehmens zu fördern und sorgfältig zu handeln⁷. Die Satzung oder der Vorstandsdienstvertrag kann auch Regelungen zu Ressortzuständigkeiten enthalten, die eine Haftungsreduzierung bewirken können⁷.

Rechte: Zu den Rechten zählen die Vergütung, die im Dienstvertrag festgelegt wird, Urlaubsansprüche (sofern vertraglich vereinbart), und Ansprüche auf Ersatz von Aufwendungen^{7,15}.

Vergütung

Die Vergütung von Vorstandsmitgliedern ist ein zentraler Punkt im Dienstvertrag und kann feste und variable Bestandteile umfassen⁷. Für börsennotierte AGs ist insbesondere § 87a AktG relevant, der ein strukturiertes Vergütungssystem vorschreibt, das von der Hauptversammlung gebilligt werden muss⁷. Die Ausgestaltung der variablen Vergütung kann durch den Aufsichtsrat im Rahmen seines Ermessens erfolgen, wobei keine Rechtsansprüche auf freiwillige Zuwendungen entstehen^{15,16}. Dies unterscheidet sich von der Regelung bei Arbeitnehmern, wo die Rechtsprechung restriktiver ist¹⁵. Die Vergütungsregelungen müssen sorgfältig gestaltet sein, um Haftungsrisiken für den Aufsichtsrat und die Vorstände selbst zu vermeiden⁷.

Beendigung des Anstellungsverhältnisses

Die Beendigung des Anstellungsverhältnisses richtet sich primär nach dem Dienstvertrag und dem Aktienrecht⁴.

Abberufung aus dem Organ: Dies erfolgt durch den Aufsichtsrat und muss nicht zwangsläufig zur Beendigung des Dienstverhältnisses führen, es sei denn, es gibt entsprechende Kopplungsklauseln^{4,8}. Eine Abberufung aus wichtigem Grund ist jederzeit möglich⁴.

Kündigung des Dienstvertrags: Vorstandsverträge werden oft befristet abgeschlossen, wobei die Höchstdauer gemäß § 84 Abs. 1 AktG fünf Jahre beträgt⁴. Eine ordentliche Kündigung ist bei befristeten Verträgen in der Regel ausgeschlossen, sofern keine spezielle Regelung getroffen wurde¹². Kündigungsfristen können sehr lang sein, was dazu führen kann, dass das Anstellungsverhältnis auch nach der Abberufung noch weiterläuft und Vergütung gezahlt werden muss¹².

Wiederaufleben früherer Arbeitsverhältnisse: Wenn ein Vorstandsmitglied vor seiner Berufung als Vorstand in

einem Arbeitsverhältnis stand, kann unter Umständen nach Beendigung des Vorstandsamts dieses frühere Arbeitsverhältnis wieder aufleben⁴. Dies kann jedoch durch ausdrückliche Regelungen im Dienstvertrag verhindert werden⁴.

Haftung

Vorstandsmitglieder tragen ein erhebliches persönliches Haftungsrisiko. Sie können für Pflichtverletzungen persönlich haftbar gemacht werden^{8,9,13}. Dies gilt insbesondere für Vermögensschäden, die der Gesellschaft oder Dritten entstehen⁹. Es ist essenziell, dass Vorstandsmitglieder ihre Pflichten sorgfältig erfüllen und sich durch entsprechende Versicherungen (D&O-Versicherung) absichern^{7,13}. Eine klare Ressortaufteilung im VorstandsDienstvertrag kann die Haftung für einzelne Mitglieder reduzieren⁷.

Gesetzliche Vorschriften

Aktiengesetz (AktG):

- * § 76 Abs. 1 AktG: Der Vorstand als leitendes Organ der AG.
- * § 84 AktG: Regelungen zur Bestellung, Abberufung und Amtszeit von Vorstandsmitgliedern
- * § 87a AktG: Vorgaben zur Festlegung eines strukturierten Vergütungssystems für Vorstände

Bürgerliches Gesetzbuch (BGB):

- * §§ 611, 675 BGB: Grundlegende Regelungen zum Dienstvertrag und zur entgeltlichen Gesch

Arbeitsgerichtsgesetz (ArbGG):

- * § 2 Abs. 4 ArbGG: Zulässigkeit von Gerichtsstandsvereinbarungen für Organmitglieder be

Quellen:

- FN 1: <https://www.strunz-alter.de/kanzleiforum/abgrenzung-dienstvertrag-und-arbeitsvertrag-bei-vorstaenden-geschaeftsfu>
 ehren/
 FN 2: <https://www.mayr-arbeitsrecht.de/themen/das-anstellungsverhaeltnis-von-geschaeftsfuehrer-und-vorstand/>
 FN 3: https://360.lexisnexis.at/d/lexisbriefings/vorstand_anstellungsvertrag/h_80005_6176111986900455902_9c2b535b98
 FN 4: <https://www.sudmann-arbeitsrecht.de/wichtige-stichworte-des-arbeitsrechts/beendigung-dienstvertrag-vorstand/>
 FN 5: <https://se-legal.de/rechtsanwalt/arbeitsrecht/beendigung-organ-dienstverhaeltnis-eines-vorstandsmitglieds/>
 FN 6: <https://www.iww.de/vb/archiv/vereinsrecht-der-vereinsvorstand-als-arbeitnehmer-f17982>
 FN 7: <https://www.rosepartner.de/vorstandsvertrag-aktiengesellschaft.html>
 FN 8: <https://anwalt-sendler.de/arbeitsrecht/vorstands-und-fuehrungsangelegenheiten/>
 FN 9: https://www.haufe.de/personal/arbeitsrecht/haftung-von-fuehrungskraefte-und-organen_76_344012.html
 FN 10: <https://kuendigungsanwalt.de/kuendigung-von-organmitgliedern-ag-gmbh.html>
 FN 11: <https://www.rechtsanwaelte-arbeitsrecht-lw.de/Vorstand/>
 FN 12: <https://strba.de/de/arbeitsgebiete/arbeitsrecht/arbeits-dienstvertragsrecht-fuer-fuehrungskraefte/kuendigung-einer-fuehrungskraft-vorstand-geschaeftsfuehrer-leitender-angestellter-besonderheiten/>
 FN 13: <https://www.kanzlei-hautumm.de/vorstandsmitglieder/>
 FN 14: <https://kliemt.de/podcast/episode-82-abberufung-von-vorstandsmitgliedern-und-geschaeftsfuehrern-haftung-von-organmitgliedern/>
 FN 15: <https://www.gleisslutz.com/de/aktuelles/know-how/kein-anspruch-des-vorstandsmitglieds-auf-zahlung-einer-variablen-verguetung>
 FN 16: <https://kliemt.blog/2020/01/22/vorstand-vs-arbeitnehmer-unterschiede-bei-der-vereinbarung-einer-variablen-verguetung/>

Fazit/Praxistipps für Arbeitgeber im Umgang mit dem Vorstand

Differenzierung zwischen Organstellung und Anstellungsvertrag beachten: Verstehen Sie, dass die Bestellung eines Vorstandsmitglieds als Organ der Gesellschaft (Organstellung) rechtlich von dem zugrunde liegenden Dienstvertrag (Anstellungsvertrag) getrennt ist^{1,2,3,4,5}. Die Beendigung der Organstellung führt nicht automatisch zur Beendigung des Dienstvertrags und umgekehrt.

Detaillierten Dienstvertrag aufsetzen: Da viele arbeitsrechtliche Schutzvorschriften für Vorstandsmitglieder nicht gelten (z.B. Kündigungsschutzgesetz), sollte der Dienstvertrag äußerst präzise und umfassend alle relevanten Bedingungen regeln. Dies betrifft Aspekte wie Vergütung, Urlaubsansprüche, Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, Versorgungsansprüche und die genauen Konditionen zur Vertragsbeendigung^{1,2,6,7}.

Kein Arbeitnehmerstatus des Vorstands: Beachten Sie, dass Vorstandsmitglieder grundsätzlich keine Arbeitnehmerlichen Sinne sind, sondern Dienstleister der Gesellschaft^{2,3,4,6,7,8}. Dies hat weitreichende Konsequenzen für die Anwendbarkeit von Arbeitsgesetzen.

Aufsichtsrat für Vertragsangelegenheiten zuständig: Der Aufsichtsrat ist für den Abschluss, die Änderung und die Beendigung des Vorstandsvertrages verantwortlich^{6,7,8,9}. Achten Sie darauf, dass bei Vertretung des Aufsichtsrats, zum Beispiel durch den Vorsitzenden, eine entsprechende Vollmacht (mittels Beschluss oder Geschäftsordnung) vorliegt⁶.

Befristung von Vorstandsverträgen beachten: In Aktiengesellschaften sind Vorstandsverträge in der Regel befristet, maximal auf fünf Jahre^{1,5,6}. Eine Verlängerung ist zulässig, kann aber frühestens vor Ablauf des laufenden Vertrages erfolgen⁶.

Vorsicht bei Kopplungsklauseln: Klauseln, die eine automatische Beendigung des Dienstvertrags bei Widerruf der Bestellung vorsehen (Kopplungsklauseln), werden zunehmend kritisch gesehen und können unter Umständen unwirksam sein, insbesondere bei AGB-Charakter^{2,6,10,11}. Eine separate Kündigung des Dienstvertrages kann daher erforderlich sein.

Besondere Sozialversicherungspflicht berücksichtigen: Vorstandsmitglieder einer Aktiengesellschaft sind von der Renten- und Arbeitslosenversicherung befreit. Für die Krankenversicherung besteht hingegen keine gesetzliche Befreiung, jedoch ist oft aufgrund des hohen Einkommens eine Befreiung von der Pflichtversicherung in der GKV möglich^{12,13,14,15}. Ein Anspruch auf Beitragszuschuss zur Kranken- und Pflegeversicherung besteht aber meistens¹².

Haftungsrisiken aktiv managen: Vorstände tragen ein erhebliches persönliches Haftungsrisiko, sowohl intern gegenüber der Gesellschaft als auch extern gegenüber Dritten^{2,6,16,17,18,19,20}. Arbeitgeber sollten die Risikobereiche im Vertrag klar benennen und gegebenenfalls eine Directors-and-Officers-Versicherung (D&O-Versicherung) bereitstellen^{6,7,17,18}.

Abberufung nur aus wichtigem Grund: Die Abberufung eines Vorstandsmitglieds von seiner Organstellung ist nur aus wichtigem Grund möglich^{4,5,6,11}. Stellen Sie sicher, dass ein solcher wichtiger Grund vorliegt und ordnungsgemäß dokumentiert wird, bevor eine Abberufung erfolgt.

Abgrenzung von Arbeitsverhältnis zu Dienstverhältnis klar definieren: Wenn ein Arbeitnehmer zum Vorstand aufsteigt, ist es entscheidend, das bisherige Arbeitsverhältnis sauber zu beenden (z.B. durch einen Aufhebungsvertrag) und einen neuen Dienstvertrag zu schließen, um rechtliche Unsicherheiten zu vermeiden³. Andernfalls könnten unter Umständen frühere Arbeitnehmerschutzrechte wieder aufleben⁵.

Sorgfältige Prüfung bei Vertragsverlängerungen: Bei Wiederbestellungen oder Vertragsverlängerungen sollten die Bedingungen des Vorstandsvertrages erneut genau geprüft und bei Bedarf angepasst werden.

Beendigung des Dienstvertrages explizit regeln: Legen Sie im Dienstvertrag präzise fest, wie und unter welchen Voraussetzungen das Dienstverhältnis endet, insbesondere im Falle einer Abberufung. Das kann eine ordentliche Kündigungsmöglichkeit erfordern, da befristete Verträge sonst nur außerordentlich gekündigt werden können^{1,6}.

Quellen:

- FN 1: <https://www.winheller.com/wirtschaftsrecht/arbeitsrecht/vorstandsvertrag.html>
 FN 2: <https://anwalt-sendler.de/arbeitsrecht/vorstands-und-fuehrungsangelegenheiten/>
 FN 3: <https://www.strunz-alter.de/kanzleiforum/abgrenzung-dienstvertrag-und-arbeitsvertrag-bei-vorstaenden-geschaeftsfu>
 ehren/
 FN 4: <https://abfindungshero.de/kuendigung-vorstand-abberufung-vorstand-ag/>
 FN 5: <https://www.sudmann-arbeitsrecht.de/wichtige-stichworte-des-arbeitsrechts/beendigung-dienstvertrag-vorstand/>
 FN 6: <https://www.rosepartner.de/vorstandsvertrag-aktiengesellschaft.html>
 FN 7: <https://www.mayr-arbeitsrecht.de/themen/das-anstellungsverhaeltnis-von-geschaeftsfuehrer-und-vorstand/>
 FN 8: <https://www.anwalt.de/rechtstipps/der-vorstand-einer-aktiengesellschaft-ernennung-und-vertrag-206826.html>
 FN 9: <https://www.rosepartner.de/rechtsberatung/gesellschaftsrecht/gesellschaftsrecht/aktienrecht/vorstand.html>
 FN 10: https://360.lexisnexis.at/d/lexisbriefings/vorstand_anstellungsvertrag/h_80005_6176111986900455902_9c2b535b98
 FN 11: <https://ruperti-arbeitsrecht.de/abberufung-und-kuendigung-vorstand-geschaeftsfuehrer/>
 FN 12: <https://clearingstelle.de/teilweise-sozialversicherungsfreiheit-fuer-ag-vorstaende.html>
 FN 13: <https://www.firma.de/unternehmensfuehrung/sozialversicherung-vorstand-ag-ein-ueberblick/>
 FN 14: <https://sozialversicherung24.info/sozialversicherungspflicht/sozialversicherungspflicht-vorstand.html>
 FN 15: <https://www.etl-rechtsanwaelte.de/stichworte/handels-und-gesellschaftsrecht/sozialversicherungspflicht-vorstand>
 FN 16: <https://kliemt.de/podcast/episode-82-abberufung-von-vorstandsmitgliedern-und-geschaeftsfuehrern-haftung-von-or>

ganmitgliedern/

FN 17: <https://www.advocatio.de/vertriebsrecht/haftung-gmbh-geschäftsführern-ag-vorständen/>

FN 18: https://www.haufe.de/personal/arbeitsrecht/haftung-von-führungskräften-und-organen_76_344012.html

FN 19: <https://www.rae-michael.de/vereinsrecht-haftung-des-vereinsvorstandes/>

FN 20: <https://protag-law.com/kompetenzen/handels-und-gesellschaftsrecht/haftung-von-vorständen/>

Weiterbeschäftigungsanspruch

Der Weiterbeschäftigungsanspruch ist ein arbeitsrechtlicher Anspruch, der dem Arbeitnehmer das Recht gibt, nach einer Kündigung durch den Arbeitgeber weiterhin beschäftigt zu werden. Er dient dazu, den Arbeitnehmer vor den wirtschaftlichen und sozialen Folgen einer möglicherweise unwirksamen Kündigung zu schützen, bis die Rechtslage geklärt ist.^{1,2} Grundsätzlich besteht kein allgemeiner gesetzlicher Anspruch auf Weiterbeschäftigung nach einer Kündigung.² Dieser Anspruch ist insbesondere in Fällen relevant, in denen das Arbeitsverhältnis durch eine Kündigung beendet werden soll und diese Kündigung rechtlich angefochten wird.^{3,4}

Entstehung des Weiterbeschäftigungsanspruchs

Ein Weiterbeschäftigungsanspruch kann unter verschiedenen Voraussetzungen entstehen:

Kündigungsschutzklage: Wenn ein Arbeitnehmer gegen eine Kündigung klagt und die Wirksamkeit der Kündigung gerichtlich überprüft wird, kann ein Weiterbeschäftigungsanspruch entstehen.^{1,5} Dies gilt insbesondere dann, wenn ernsthafte Zweifel an der Wirksamkeit der Kündigung bestehen oder das Gericht im Rahmen eines Eilverfahrens die vorläufige Weiterbeschäftigung als zumutbar erachtet.¹ Oftmals wird dieser Anspruch zusammen mit der Kündigungsschutzklage geltend gemacht.⁴

Widerspruch des Betriebsrats: Besteht in einem Unternehmen ein Betriebsrat und hat dieser einer ordentlichen Kündigung frist- und formgerecht widersprochen, kann der Arbeitnehmer einen Anspruch auf Weiterbeschäftigung haben. Die gesetzliche Grundlage hierfür findet sich in § 102 Abs. 5 des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG).^{4,6,8,10} Der Betriebsrat muss den Widerspruch schriftlich und begründet einlegen, wobei Mindestanforderungen an die Begründung gestellt werden.⁹ Ein solcher Widerspruch muss bestimmte gesetzliche Gründe erfüllen, wie z. B. die Nichtberücksichtigung sozialer Gesichtspunkte oder Verstöße gegen Auswahlrichtlinien. Dieser betriebsverfassungsrechtliche Anspruch auf Weiterbeschäftigung ist ein starker Anspruch, der unabhängig vom Ausgang des Gerichtsverfahrens besteht.⁹

Urteil erster Instanz: Hat das Arbeitsgericht in der ersten Instanz die Kündigung für unwirksam erklärt, überwiegt in der Regel das Interesse des Arbeitnehmers an der Fortsetzung seines Arbeitsverhältnisses.^{2,7} In diesem Fall kann ein Anspruch auf Weiterbeschäftigung bis zu einer endgültigen gerichtlichen Entscheidung bestehen.² Der allgemeine Weiterbeschäftigungsanspruch kann in solchen Fällen nach einem stattgebenden Urteil erster Instanz geltend gemacht werden.¹⁰

Offensichtlich unwirksame Kündigung: In seltenen Fällen, in denen die Unwirksamkeit einer Kündigung offensichtlich und zweifelsfrei feststeht (z. B. bei fehlender Schriftform), kann der Arbeitnehmer die Weiterbeschäftigung sofort einfordern, ohne auf ein Gerichtsurteil warten zu müssen.

Arten des Weiterbeschäftigungsanspruchs

Grundsätzlich lassen sich zwei Arten des Weiterbeschäftigungsanspruchs unterscheiden:^{3,4,6,8,10}

Betriebsverfassungsrechtlicher Weiterbeschäftigungsanspruch: Dieser Anspruch leitet sich aus § 102 Abs. 5 BetrVG ab und ist an das Bestehen eines Betriebsrats gebunden. Er entsteht, wenn der Betriebsrat einer ordentlichen Kündigung widerspricht und der Arbeitnehmer Kündigungsschutzklage erhebt.^{4,6,8,9,10} Dieser Anspruch ist in der Regel stärker und besteht unabhängig vom Ausgang des Prozesses.⁹

Allgemeiner Weiterbeschäftigungsanspruch: Dieser Anspruch resultiert aus der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) und gilt unabhängig vom Bestehen eines Betriebsrats.^{4,8} Er entsteht meist dann, wenn die Kündigungsschutzklage in der ersten Instanz gewonnen wurde oder die Kündigung offensichtlich unwirksam ist.¹⁰ Hierbei muss abgewogen werden, ob das Interesse des Arbeitnehmers an der Beschäftigung das Interesse des Arbeitgebers an der Nichtbeschäftigung überwiegt.⁴

Geltendmachung und Durchsetzung

Um den Weiterbeschäftigungsanspruch geltend zu machen, muss der Arbeitnehmer ihn aktiv und ausdrücklich gegenüber dem Arbeitgeber erklären.² Dies geschieht in der Regel im Rahmen einer Kündigungsschutzklage.^{2,5} Der Anspruch sollte präzise formuliert werden, idealerweise zu den bisherigen Arbeitsbedingungen, um eine gerichtliche Durchsetzung und Vollstreckung zu ermöglichen.^{4,9}

Die Durchsetzung kann sowohl durch eine normale Klage als auch im Wege einer einstweiligen Verfügung erfolgen.⁴ Hat der Arbeitnehmer einen vollstreckbaren Titel (z.B. ein Urteil), kann er die Weiterbeschäftigung im Wege der Zwangsvollstreckung erzwingen.^{4,9} Da die Weiterbeschäftigung eine "unvertretbare Handlung" darstellt, erfolgt die Zwangsvollstreckung in der Regel über die Androhung von Zwangsgeld oder Zwangshaft gemäß § 888

ZPO.¹¹

Abgrenzung zum allgemeinen Beschäftigungsanspruch

Der Weiterbeschäftigungsanspruch ist vom allgemeinen Beschäftigungsanspruch zu unterscheiden. Der allgemeine Beschäftigungsanspruch besteht während des gesamten Bestehens des Arbeitsverhältnisses und verpflichtet den Arbeitgeber grundsätzlich, dem Arbeitnehmer eine Tätigkeit zuzuweisen.^{3,5} Er ist in § 611a Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) verankert, aber auch aus dem allgemeinen Persönlichkeitsrecht abgeleitet.^{5,11} Der Weiterbeschäftigungsanspruch hingegen greift speziell nach Ausspruch einer Kündigung und während deren rechtlicher Überprüfung.¹

Einschränkungen und Abwehrmöglichkeiten des Arbeitgebers

Ein Weiterbeschäftigungsanspruch kann unter bestimmten Umständen entfallen oder vom Arbeitgeber abgewendet werden:

Unzumutbare wirtschaftliche Belastung: Wenn die Weiterbeschäftigung für den Arbeitgeber eine unzumutbare wirtschaftliche Belastung darstellen würde, kann er von dieser Pflicht entbunden werden.^{6,10}

Mutwillige oder aussichtslose Klage: Bietet die Kündigungsschutzklage keine hinreichende Aussicht auf Erfolg oder erscheint sie mutwillig, kann der Arbeitgeber von der Weiterbeschäftigungspflicht befreit werden.^{6,10}

Fehlender Betriebsrat oder unwirksamer Widerspruch: Ist kein Betriebsrat vorhanden oder war dessen Widerspruch fehlerhaft (nicht fristgerecht, nicht begründet), entfällt der betriebsverfassungsrechtliche Anspruch.^{8,9}

Überwiegende schutzwürdige Interessen des Arbeitgebers: Bestehen auf Seiten des Arbeitgebers überwiegende schutzwürdige Interessen an der Nichtbeschäftigung des Arbeitnehmers, kann dies einen Weiterbeschäftigungsanspruch verhindern.^{5,10}

Annahme einer Änderungskündigung: Nimmt der Arbeitnehmer eine Änderungskündigung (auch unter Vorbehalt) an, besteht kein Anspruch auf Weiterbeschäftigung zu den alten Bedingungen.⁴

Freistellung: Arbeitgeber können den Arbeitnehmer unter bestimmten Umständen freistellen, anstatt ihn weiter zu beschäftigen.¹²

Es ist für Arbeitgeber ratsam, ihre Bereitschaft zur vorläufigen Weiterbeschäftigung klar zu deklarieren, um eine Auslegung als neues Arbeitsverhältnis zu vermeiden.⁶ Die Verweigerung der Weiterbeschäftigung bis zum Vorliegen eines vollstreckbaren Titels des Arbeitnehmers kann die sicherste Option sein.³

Die Rechtsprechung und die damit verbundenen rechtlichen Bewertungen können komplex sein, daher ist in vielen Fällen anwaltlicher Rat unerlässlich.^{2,11}

Quellen:

FN 1: <https://www.mtrlegal.com/wiki/weiterbeschaeftigungsanspruch/>

FN 2: <https://www.anwalt.de/rechtstipps/der-weiterbeschaeftigungsanspruch-arbeiten-nach-einer-kuendigung-251122.html>

FN 3: https://www.hensche.de/Rechtsanwalt_Arbeitsrecht_Handbuch_Weiterbeschaeftigung.html

FN 4: <https://www.kgk-kanzlei.de/rechtsgebiete/arbeitsrecht/weiterbeschaeftigungsanspruch/>

FN 5: <https://www.sbs-legal.de/lexikon/beschaeftigungs-und-weiterbeschaeftigungsanspruch>

FN 6: <https://www.jura.cc/weiterbeschaeftigungsanspruch/>

FN 7: <https://www.betriebsrat.de/betriebsratslexikon/br/weiterbeschaeftigungsanspruch>

FN 8: <https://www.ra-hoeft.de/dienstleistungen/weiterbeschaeftigung/>

FN 9: <https://www.ihr-arbeitsrecht.de/weiterbeschaeftigungsanspruch/>

FN 10: <https://www.unsere-kanzlei.de/arbeitsrecht/weiterbeschaeftigungsanspruch/>

FN 11: <https://www.uni-giessen.de/de/fbz/fb01/professuren-forschung/professuren/gutzeit/praktikerseminar/manuskripte/weiterbeschaeftigungsanspruch-jochums-22-5-25>

FN 12: <https://www.arbeitsrecht-hessen.de/glossar-begriffserlaeuterung-rechtlicher-begriffe/weiterbeschaeftigungs-und-wie-dereinstellungsanspruch.html>

Fazit/Praxistipps für Arbeitgeber

Differenzieren Sie zwischen den Arten von Weiterbeschäftigungsansprüchen: Es gibt einen betriebsverfassungsrechtlichen Anspruch (wenn ein Betriebsrat vorhanden ist) und einen allgemeinen Anspruch. Der betriebsverfassungsrechtliche Anspruch ist in der Regel stärker und kann auch dann greifen, wenn die Kündigungsschutzklage noch nicht gewonnen wurde^{1,2,3}. Der allgemeine Anspruch setzt in der Regel

voraus, dass der Arbeitnehmer den Prozess in erster Instanz gewonnen hat^{2,3}.

Berücksichtigen Sie den Betriebsrat: Wenn ein Betriebsrat vorhanden ist, muss dieser vor einer Kündigung angehört werden. Ein frist- und ordnungsgemäßer Widerspruch des Betriebsrats gegen eine ordentliche Kündigung kann einen Weiterbeschäftigungsanspruch auslösen, der unabhängig vom Ausgang des Kündigungsschutzprozesses besteht^{2,4,5}.

Prüfen Sie die Offensichtlichkeit der Unwirksamkeit einer Kündigung: Der allgemeine Weiterbeschäftigungsanspruch greift unter Umständen schon dann, wenn die Kündigung offensichtlich unwirksam ist. Dies ist der Fall, wenn die Unwirksamkeit ohne jeden vernünftigen Zweifel erkennbar ist, z.B. bei fehlender Beteiligung des Betriebsrats oder fehlender behördlicher Zustimmung bei Sonderkündigungsschutz (Schwerbehinderte, Schwangere)^{1,2,6}.

Bewerten Sie das Interesse an der Nichtbeschäftigung: Grundsätzlich überwiegt das Interesse des Arbeitgebers an der Nichtbeschäftigung bis zur Entscheidung erster Instanz⁴. Es gibt jedoch Ausnahmen, z. B. wenn die Nichtbeschäftigung die berufliche Qualifikation des Arbeitnehmers gefährden würde. Nach einem Urteil, das der Kündigungsschutzklage stattgibt, überwiegt in der Regel das Beschäftigungsinteresse des Arbeitnehmers^{4,6}.

Ziehen Sie eine Prozessbeschäftigungsvereinbarung in Erwägung: Arbeitgeber und Arbeitnehmer können eine schriftliche Vereinbarung über eine vorläufige Weiterbeschäftigung bis zum Ende des Rechtsstreits treffen. Dies kann für beide Seiten Planungssicherheit bieten und vermeidet die Auseinandersetzung über einen Weiterbeschäftigungsanspruch⁵.

Vermeiden Sie unnötige Risiken: Wenn ein Arbeitnehmer einen Weiterbeschäftigungsanspruch geltend macht, ist der Arbeitgeber in der Regel verpflichtet, ihn weiter zu beschäftigen, bis das Rechtsstreit rechtskräftig abgeschlossen ist^{1,6}. Dies kann bei einer ungerechtfertigten Kündigung zu erheblichen Kosten führen.

Entbindungsantrag prüfen: Unter bestimmten Umständen kann das Arbeitsgericht den Arbeitgeber auf Antrag von der Weiterbeschäftigungspflicht entbinden. Dies ist möglich, wenn die Klage kaum Erfolgsaussichten hat, die Weiterbeschäftigung den Arbeitgeber wirtschaftlich unzumutbar belasten würde oder der Widerspruch des Betriebsrats offensichtlich unbegründet war^{1,2}.

Vollstreckungsabwehr bei verurteilter Entschädigung: Eine Vollstreckung eines Weiterbeschäftigungsanspruchs ist ausgeschlossen, wenn der Arbeitgeber zur Zahlung einer Entschädigung für den Fall der Nichtbeschäftigung verurteilt wurde⁷.

Vorsicht bei betriebsbedingten Kündigungen: Bei einer betriebsbedingten Kündigung sollte der Arbeitgeber eine Weiterbeschäftigung über die Kündigungsfrist hinaus nur in Ausnahmefällen in Betracht ziehen⁶.

Keine Weiterbeschäftigungspflicht bei offensichtlich unwirksamer Kündigung: In bestimmten Fällen kann eine Weiterbeschäftigungspflicht auch ohne gerichtliche Geltendmachung durch den Arbeitnehmer bestehen, insbesondere wenn die Kündigung offensichtlich unwirksam ist. Dies gilt, wenn die Unwirksamkeit ohne vernünftigen Zweifel erkennbar ist⁸.

Quellen:

FN 1: <https://www.jura.cc/weiterbeschaeftigungsanspruch/>

FN 2: <https://www.unsere-kanzlei.de/arbeitsrecht/weiterbeschaeftigungsanspruch/>

FN 3: <https://rightmart.de/ratgeber/weiterbeschaeftigungsanspruch>

FN 4: https://www.hensche.de/Rechtsanwalt_Arbeitsrecht_Handbuch_Weiterbeschaeftigung.html

FN 5: <https://www.arbeitsrecht-hessen.de/glossar-begriffserlaeuterung-rechtlicher-begriffe/weiterbeschaeftigungs-und-wiedereinstellungsanspruch.html>

FN 6: <https://www.kanzlei-leising.de/alle-publicationen/arbeitsrecht/fallstricke-der-weiterbesch%C3%A4ftigung-gek%C3%BAndigter-arbeitnehmer>

FN 7: <https://kuettner-rechtsanwaelte.de/blog/gekuendigt-aber-nicht-gegangen-strategien-fuer-arbeitgeber-bei-unfreiwilliger-weiterbeschaeftigung>

FN 8: <https://www.uni-giessen.de/de/fbz/fb01/professuren-forschung/professuren/gutzeit/praktikerseminar/manuskripte/weiterbeschaeftigungsanspruch-jochums-22-5-25>

Werkstudent

Ein Werkstudent ist eine Person, die während ihres Studiums in einem Arbeitsverhältnis steht, das in direktem Zusammenhang mit ihrem Studienfach steht und in dem sie praktische Erfahrungen sammeln kann^{1,2}. Um den Status als Werkstudent zu erhalten und von dessen Vorteilen, wie reduzierten Sozialabgaben, zu profitieren, müssen bestimmte Voraussetzungen erfüllt sein^{3,4,5,6,7}.

Voraussetzungen für den Werkstudentenstatus

Immatrikulation: Die Person muss während der gesamten Beschäftigungsdauer an einer Hochschule oder Fachhochschule in Vollzeit immatrikuliert sein^{3,8}. Ein Urlaubssemester, ein Teilzeitstudium oder ein Promotionsstudium schließt den Werkstudentenstatus in der Regel aus^{1,9,10,11}. Auch ein Gasthörerstatus oder das reine Absolvieren eines Aufbaustudiums (Master, Zweitstudium) oder Promotionsstudiums (Doktoranden) können den Status beeinträchtigen¹⁰.

Studienbezug: Die Tätigkeit sollte idealerweise einen direkten Bezug zum Studienfach aufweisen^{1,2}. Dies ist zwar keine zwingende Voraussetzung, ermöglicht aber die Nutzung des Werkstudentenprivilegs¹⁰.

Arbeitszeit: Während der Vorlesungszeit darf die wöchentliche Arbeitszeit in der Regel maximal 20 Stunden nicht überschreiten^{3,8,9,10,11}. Dies stellt sicher, dass das Studium weiterhin Priorität hat^{11,12}. Es gibt jedoch Ausnahmen:

Semesterferien: Während der vorlesungsfreien Zeit (Semesterferien) dürfen Werkstudenten mehr Stunden arbeiten, in der Regel bis zu 40 Stunden pro Woche^{8,13}.

Flexibilität: Wenn die Arbeit überwiegend abends, nachts oder am Wochenende stattfindet, kann die 20-Stunden-Grenze unter Umständen überschritten werden, solange das Studium im Vordergrund steht^{9,11,14}.

26-Wochen-Regelung: Innerhalb eines Kalenderjahres dürfen Werkstudenten insgesamt maximal 26 Wochen (entspricht ca. 182 Tagen) mehr als 20 Stunden pro Woche arbeiten. Diese Regelung schließt sowohl die reguläre Vorlesungszeit als auch die Semesterferien ein^{3,11,13,15}. Überschreitet ein Werkstudent diese Grenze über das gesamte Jahr hinweg, verliert er seinen Werkstudentenstatus und die damit verbundenen Vergünstigungen bei den Sozialversicherungsbeiträgen^{3,9}.

Alter und Studiendauer: Oftmals ist das Alter von 25 Jahren und die Tatsache, dass das Studium noch nicht abgeschlossen ist, eine wichtige Voraussetzung^{1,3}. Studierende, die das 25. Fachsemester überschreiten oder deren Abschlussprüfung bereits abgeschlossen ist, können in der Regel keine Werkstudententätigkeit mehr ausüben^{1,10,16}.

Arbeitsrechtliche Regelungen für Werkstudenten

Werkstudenten gelten arbeitsrechtlich in der Regel als Teilzeitbeschäftigte und schließen einen Arbeitsvertrag ab³. Grundsätzlich gelten für sie die allgemeinen arbeitsrechtlichen Bestimmungen, es sei denn, es gibt spezielle Regelungen für Werkstudenten⁸.

Arbeitsvertrag

Ein Werkstudentenvertrag sollte alle relevanten Bedingungen regeln, wie z. B. Beginn und Ende des Arbeitsverhältnisses, die Tätigkeit, die Arbeitsvergütung, die Arbeitszeit, Urlaub, Regelungen bei Krankheit, Nebentätigkeiten und Kündigungsmodalitäten. Es ist ratsam, den Studentenstatus und die damit verbundenen Arbeitszeitgrenzen im Vertrag festzuhalten¹⁵.

Vergütung

Werkstudenten haben Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn^{8,12,13,15,16}. Der Mindestlohn beträgt seit Januar 2025 12,82 Euro brutto pro Stunde^{12,13}. Darüber hinausgehende Vergütungen sind individuell verhandelbar und können von der Komplexität und Art der Arbeit abhängen¹³.

Urlaubsanspruch

Werkstudenten haben Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub, der sich nach dem Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) richtet^{15,17,18}. Bei einer Vollzeitbeschäftigung stünde einem Arbeitnehmer ein Urlaubsanspruch von mindestens 24 Werktagen pro Jahr bei einer 6-Tage-Woche zu¹⁵. Bei Teilzeitbeschäftigung, wie bei Werkstudenten, wird der Urlaubsanspruch anteilig berechnet, basierend auf der Anzahl der Arbeitstage pro Woche^{15,18,19}. Dies bedeutet beispielsweise bei einer 5-Tage-Woche 20 Urlaubstage, bei einer 3-Tage-Woche 12 Urlaubstage und bei einer 1-Tag-Woche 4 Urlaubstage pro Jahr¹⁸. Der volle Urlaubsanspruch entsteht in der Regel erst nach sechsmonatiger

Betriebszugehörigkeit⁴. Urlaubsgeld ist keine gesetzliche Pflicht und muss individuell ausgehandelt werden⁴.

Krankheit und Entgeltfortzahlung

Im Krankheitsfall haben Werkstudenten Anspruch auf Entgeltfortzahlung durch den Arbeitgeber für die Dauer von bis zu sechs Wochen^{4,13,17,20}. Voraussetzung ist in der Regel, dass das Arbeitsverhältnis mindestens vier Wochen besteht und die Arbeitsunfähigkeit ärztlich nachgewiesen wird^{13,20}. Bei längerer Krankheit zahlt die Krankenkasse Krankengeld¹⁷.

Kündigungsschutz und Kündigungsfristen

Nach Ablauf einer Probezeit von in der Regel zwei Wochen, und nach sechs Monaten Betriebszugehörigkeit, genießen Werkstudenten einen gewissen Kündigungsschutz, ähnlich wie reguläre Arbeitnehmer^{4,17,21,22}. Das bedeutet, dass eine Kündigung durch den Arbeitgeber einen relevanten Grund erfordert⁴. Ohne Kündigungsschutz (in den ersten sechs Monaten) kann ein Arbeitgeber auch ohne Angabe von Gründen kündigen²¹. Die gesetzlichen Kündigungsfristen betragen in der Regel vier Wochen zum 15. oder zum Ende eines Kalendermonats^{8,12,17,22}. Diese können im Arbeitsvertrag, Tarifvertrag oder durch Betriebsvereinbarungen abweichen^{8,10,23}. Besondere Kündigungsgründe können schwerwiegende Vertragsverletzungen oder strafbare Handlungen sein^{4,21}. Das Beenden des Studiums ist per se kein Kündigungsgrund, es sei denn, dies wurde vertraglich vereinbart⁴. Bei befristeten Verträgen endet das Arbeitsverhältnis automatisch zum vereinbarten Zeitpunkt, sofern nichts anderes geregelt ist²¹. Werkstudenten haben grundsätzlich keinen Anspruch auf eine Abfindung, außer in speziellen Fällen wie betriebsbedingter Kündigung²¹.

Arbeitszeugnis

Jeder Arbeitnehmer, einschließlich Werkstudenten, hat Anspruch auf ein qualifiziertes Arbeitszeugnis^{15,17}. Dieses muss innerhalb eines Jahres nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses vom Arbeitgeber eingefordert werden¹⁷.

Überstunden

Ob Überstunden vergütet werden, als Freizeit ausgeglichen werden oder durch den Lohn abgegolten sind, ist im Arbeitsvertrag geregelt^{14,24}. Bei Auszahlung von Überstunden sollte die Einhaltung des Steuerfreibetrags beachtet werden¹⁴.

Sozialversicherung

Ein wesentlicher Vorteil für Werkstudenten ist das "Werkstudentenprivileg", das zu einer weitgehenden Befreiung von Sozialversicherungsbeiträgen führt^{4,5,6,7,10,14}.

Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung: Werkstudenten sind von Beiträgen zur Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung befreit^{5,6,7,10}.

Rentenversicherung: Lediglich Beiträge zur Rentenversicherung sind zu leisten^{5,6,7}. Es besteht die Möglichkeit, sich auf Antrag von der eigenen Rentenversicherungspflicht befreien zu lassen, wenn die Beschäftigung im Rahmen eines Minijobs (bis 603 Euro monatlich) liegt⁶.

Familienversicherung: Studierende können in der Regel über die kostenfreie Familienversicherung abgesichert sein, solange das Einkommen eine bestimmte Grenze nicht überschreitet (z. B. 565 Euro, bei Minijob 603 Euro monatlich). Andernfalls ist eine freiwillige Krankenversicherung möglich⁵.

Das Werkstudentenprivileg entfällt, wenn die wöchentliche Arbeitszeit von 20 Stunden (während der Vorlesungszeit) oder die 26-Wochen-Regelung überschritten wird^{3,9,10}. In diesem Fall werden die vollen Sozialabgaben fällig^{9,10}.

Staatliche Leistungen

Kindergeld: Bis zur Vollendung des 25. Lebensjahres haben Studierende Anspruch auf Kindergeld, solange die 20-Stunden-Woche während des Semesters nicht überschritten wird^{3,9}. Die Höhe des Verdienstes spielt hierbei keine Rolle⁹.

BAföG: Bezieht ein Werkstudent BAföG, darf sein Bruttojahreseinkommen eine bestimmte Grenze nicht überschreiten (2026: 7.236 Euro brutto), um Kürzungen der BAföG-Leistungen zu vermeiden. Diese Grenze ergibt sich aus der Erhöhung der Minijob-Grenze³.

Arbeitszeit und Pausen

Die Arbeitszeitregelungen sind besonders wichtig, um den Werkstudentenstatus zu wahren¹². Überstunden sind möglich, müssen aber vertraglich geregelt sein und können ausgezahlt oder durch Freizeit kompensiert werden^{14,24}. Für Pausen gelten die allgemeinen arbeitsrechtlichen Bestimmungen.

Sonderfall: Werkstudenten mit Werkvertrag

Ein Werkstudenten-Job sollte nicht mit einem Werkvertrag verwechselt werden. Bei einem Werkvertrag handelt es sich um eine selbstständige Tätigkeit, nicht um ein abhängiges Beschäftigungsverhältnis³.

Gesetzliche Vorschriften

Die relevanten gesetzlichen Regelungen für Werkstudenten finden sich unter anderem im:

- Bundesurlaubsgesetz (BUrlG)¹⁵
- Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG)¹⁵
- Bürgerliches Gesetzbuch (BGB), insbesondere § 622 zu Kündigungsfristen^{12,15,22}
- Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG), § 3²⁰ * Sozialgesetzbuch (SGB), insbesondere § 6 Abs. 1 Nr. 3 SGB V²⁵
- Mindestlohngesetz (MiLoG)^{2,12}
- Kündigungsschutzgesetz (KSchG)^{21,22}

Diese Gesetze bilden die Grundlage für die Rechte und Pflichten von Werkstudenten und ihren Arbeitgebern.
Werkstudent

Ein Werkstudent ist eine Person, die während ihres Studiums in einem Arbeitsverhältnis steht, das idealerweise einen Bezug zum Studienfach aufweist und praktische Erfahrungen ermöglicht^{1,2}. Um diesen Status zu behalten und von Vergünstigungen wie reduzierten Sozialabgaben zu profitieren, müssen bestimmte Voraussetzungen erfüllt sein^{3,4,5,6,7}.

Arbeitsvertrag

Der Werkstudentenvertrag sollte alle wichtigen Aspekte wie Tätigkeitsbeschreibung, Beginn und Ende des Verhältnisses, Arbeitszeit, Vergütung, Urlaubsanspruch, Regelungen bei Krankheit und Kündigungsmodalitäten klar regeln⁸. Es empfiehlt sich, den Studentenstatus und die damit verbundenen Arbeitszeitgrenzen explizit zu vermerken¹⁵.

Vergütung

Werkstudenten haben Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn^{8,12,13,15,16}. Ab Januar 2025 liegt dieser bei 12,82 Euro brutto pro Stunde^{12,13}. Eine höhere Vergütung ist individuell verhandelbar und kann von der Art und Komplexität der Arbeit abhängen¹³.

Urlaubsanspruch

Gemäß dem Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) haben Werkstudenten Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub^{15,17,18}. Bei einer Vollzeitbeschäftigung stünden 24 Werktage bei einer 6-Tage-Woche zu¹⁵. Da Werkstudenten meist Teilzeit arbeiten, wird der Urlaub anteilig berechnet: bei einer 5-Tage-Woche sind es 20 Tage, bei einer 3-Tage-Woche 12 Tage und bei einer 1-Tage-Woche 4 Tage pro Jahr¹⁸. Der volle Urlaubsanspruch entsteht in der Regel nach sechs Monaten Betriebszugehörigkeit⁴. Ein gesetzlicher Anspruch auf Urlaubsgeld besteht nicht, es muss individuell vereinbart werden⁴.

Krankheit und Entgeltfortzahlung

Bei Krankheit haben Werkstudenten Anspruch auf Entgeltfortzahlung durch den Arbeitgeber für bis zu sechs Wochen^{4,13,17,20}. Voraussetzung ist oft eine Beschäftigungsdauer von mindestens vier Wochen und eine ärztliche Bescheinigung der Arbeitsunfähigkeit^{13,20}. Bei längerer Krankheit übernimmt die Krankenkasse die Zahlung von

Krankengeld¹⁷.

Kündigungsschutz und Kündigungsfristen

Nach einer Probezeit (oft zwei Wochen) und meist sechs Monaten Betriebszugehörigkeit genießen Werkstudenten Kündigungsschutz, der Arbeitgebern erlaubt, nur aus relevanten Gründen zu kündigen^{4,17,21,22}. In den ersten sechs Monaten kann jedoch auch ohne Angabe von Gründen gekündigt werden²¹. Die gesetzlichen Kündigungsfristen betragen üblicherweise vier Wochen zum 15. oder zum Ende eines Kalendermonats^{8,12,17,22}. Abweichungen sind durch Tarifverträge oder den Arbeitsvertrag möglich^{8,10,23}. Schwerwiegende Vertragsverletzungen oder strafbare Handlungen können wichtige Kündigungsgründe darstellen^{4,21}. Die Beendigung des Studiums ist für sich genommen kein Kündigungsgrund, sofern nicht vertraglich anders vereinbart⁴. Bei befristeten Verträgen endet das Arbeitsverhältnis automatisch mit Ablauf der vereinbarten Zeit²¹. Einen gesetzlichen Anspruch auf Abfindung haben Werkstudenten in der Regel nicht, außer in Ausnahmefällen²¹.

Arbeitszeugnis

Werkstudenten haben, wie alle Arbeitnehmer, Anspruch auf ein qualifiziertes Arbeitszeugnis, das innerhalb eines Jahres nach Vertragsende vom Arbeitgeber ausgestellt werden muss^{15,17}.

Überstunden

Die Regelungen zu Überstunden (Auszahlung, Freizeitausgleich) sind im Arbeitsvertrag zu finden^{14,24}. Bei Auszahlung muss der Steuerfreibetrag beachtet werden¹⁴.

Gesetzliche Regelungen

Die wichtigsten Gesetze, die für Werkstudenten relevant sind, umfassen das Bundesurlaubsgesetz (BUrlG)¹⁵, das Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG)¹⁵, das Bürgerliche Gesetzbuch (BGB) mit § 622 zu Kündigungsfristen^{12,15,22}, das Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG)²⁰, das Sozialgesetzbuch (SGB V)²⁵, das Mindestlohngesetz (MiLoG)^{2,12} sowie das Kündigungsschutzgesetz (KSchG)^{21,22}.

Quellen:

- FN 1: <https://www.taxmaro.com/post/werkstudentenjob>
- FN 2: <https://kanzlei-herfurtner.de/werkstudent/>
- FN 3: <https://www.absolventa.de/karriereguide/vertragsarten/werkstudenten-job>
- FN 4: <https://iqb.de/karrieremagazin/studium/rechte-und-pflichten-von-werkstudenten/>
- FN 5: <https://www.aok.de/fk/sozialversicherung/studenten-und-praktikanten/beschaeftigung-von-werkstudenten/>
- FN 6: <https://www.meinpraktikum.de/ratgeber/werkstudent/sozialversicherung>
- FN 7: <https://www.tk.de/firmenkunden/versicherung/versicherung-faq/haeufige-fragen-zu-studenten-und-praktikanten/muesen-werkstudenten-sv-beitraege-zahlen-2036660>
- FN 8: <https://www.agentur-jungesherz.de/hr-glossar/werkstudentenvertrag-lohn-arbeitsrecht-und-versicherung/>
- FN 9: <https://www.praktikum.info/karrieremagazin/rechtliches/werkstudent>
- FN 10: <https://www.barmer.de/firmenkunden/sozialversicherung/sozialversicherungswissen/studenten-praktikanten/werkstudent-1056980>
- FN 11: <https://www.informationsportal.de/hkk/werkstudent-und-die-sv/>
- FN 12: <https://www.timo24.de/lexikon/arbeitszeit-werkstudent/>
- FN 13: <https://www.personio.de/hr-lexikon/werkstudentenvertrag/>
- FN 14: <https://www.rueden.de/arbeitsrecht/arbeitszeit/werkstudent/>
- FN 15: <https://www.hrworks.de/lexikon/werkstudentenvertrag/>
- FN 16: <https://www.arbeitsrechte.de/werkstudententaetigkeit/>
- FN 17: <https://www.meinpraktikum.de/ratgeber/werkstudent/rechtliches>
- FN 18: <https://www.mystipendium.de/werkstudent/urlaubsanspruch-werkstudent>
- FN 19: <https://www.mein-studium-karriere.de/jobs-stellenangebote/werkstudent/urlaubsanspruch-werkstudent/>
- FN 20: <https://www.anwalt.de/rechtstipps/werkstudenten-aufgepasst-wichtige-regelungen-aus-dem-arbeitsrecht-214055.html>
- FN 21: <https://beglaubigt.de/blog/werkstudentenvertrag-kuendigung>
- FN 22: <https://www.twin.win/blog/werkstudentenvertrag-was-muss-der-arbeitgeber-bei-der-beschaeftigung-von-studierenden-beachten>
- FN 23: <https://www.abfindo.de/arbeitsrecht/kuendigung-werkstudent>
- FN 24: <https://www.iu.de/magazin/rechte-als-werkstudent/>
- FN 25: <https://www.steinbock-partner.de/arbeitsrecht/werkstudent/>

Fazit/Praxistipps für Arbeitgeber

Arbeitszeitregelung klar definieren: Halten Sie die zulässige wöchentliche Arbeitszeit von 20 Stunden während der Vorlesungszeit vertraglich fest. Außerhalb dieser Zeit, in den Semesterferien, können bis zu 40 Stunden pro Woche gearbeitet werden, sofern dies die jährliche Grenze von 26 Wochen nicht überschreitet. Überschreitungen können zum Verlust des Werkstudentenprivilegs und damit zu erhöhten Sozialversicherungsbeiträgen führen.^{1,2,3,4,5,6,7}

Immatrikulationsbescheinigung einfordern: Verlangen Sie zu Beginn des Arbeitsverhältnisses und regelmäßig, insbesondere zu jedem Semesterbeginn, eine aktuelle Immatrikulationsbescheinigung des Studierenden. Dies ist essenziell, um den Werkstudentenstatus nachzuweisen und zu sichern.^{8,9,10}

Urlaubsanspruch korrekt berechnen und dokumentieren: Werkstudenten haben einen Anspruch auf bezahlten Urlaub, der sich nach dem Bundesurlaubsgesetz richtet und anteilig zur wöchentlichen Arbeitszeit berechnet wird. Dokumentieren Sie Urlaubsansprüche, -zeiten und die Genehmigung nachvollziehbar. Bei unregelmäßiger Arbeitszeit kann der Anspruch auf Basis des Durchschnitts der letzten Monate ermittelt werden.^{1,7,11,12,13,14}

Mindestlohn beachten: Werkstudenten haben Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn. Dieser liegt ab Januar 2025 bei 12,82 Euro pro Stunde.^{1,4,5,8,15}

Arbeitsvertrag klar gestalten: Im Werkstudentenvertrag sollten alle wesentlichen Bedingungen wie Beginn und Ende des Arbeitsverhältnisses, die Tätigkeit, die Arbeitszeit, die Vergütung und der Urlaubsanspruch klar geregelt sein. Es ist ratsam, die fachliche Relevanz der Tätigkeit für das Studium zu hinterlegen.^{4,5,15,16,17}

Sozialversicherungspflicht prüfen: Grundsätzlich sind Werkstudenten von Beiträgen zur Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung befreit (Werkstudentenprivileg). Eine Beitragszahlung zur Rentenversicherung ist jedoch meistens erforderlich, es sei denn, das monatliche Einkommen liegt im Bereich eines Minijobs und es wird ein Antrag auf Befreiung gestellt. Achten Sie darauf, dass die Grenzen des Werkstudentenprivilegs nicht überschritten werden.^{3,10,14,18,19,20,21,22}

Kündigungsfristen beachten: Nach Ablauf der Probezeit (oft zwei Wochen) gelten für Werkstudenten gesetzliche Kündigungsfristen, die mit der Beschäftigungsdauer steigen können. Für Arbeitnehmer beträgt die Kündigungsfrist nach vier Wochen, für den Arbeitgeber steigt sie mit der Dauer der Betriebszugehörigkeit an. Prüfen Sie stets den individuellen Arbeitsvertrag für abweichende Regelungen.^{6,11,14,15,23,24}

Arbeitszeugnis ausstellen: Jeder Arbeitnehmer, also auch Werkstudenten, hat Anspruch auf ein Arbeitszeugnis. Fordern Sie dieses innerhalb eines Jahres nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses an, um wertvolle Berufserfahrung für zukünftige Bewerbungen zu dokumentieren.¹¹

Überstundenregelungen festlegen: Wenn Überstunden anfallen, sollten diese im Arbeitsvertrag geregelt sein, entweder durch Bezahlung zum Stundenlohn (ggf. mit Zuschlag) oder durch Freizeitausgleich. Ohne vertragliche Vereinbarung müssen Überstunden bezahlt werden.^{11,16}

Feiertagsausgleich: Wenn feste Arbeitstage im Vertrag vereinbart sind und ein Feiertag auf einen dieser Tage fällt, besteht Anspruch auf bezahlten Ausgleich. Bei flexibler Arbeitszeitgestaltung besteht dieser Anspruch in der Regel nicht.¹¹

Quellen:

- FN 1: <https://www.timo24.de/lexikon/arbeitszeit-werkstudent/>
- FN 2: <https://www.absolventa.de/karriereguide/vertragsarten/werkstudenten-job>
- FN 3: <https://www.tk.de/firmenkunden/versicherung/versicherung-faq/haeufige-fragen-zu-studenten-und-praktikanten/wie-viele-stunden-pro-woche-darf-ein-werkstudent-arbeiten-2036708>
- FN 4: <https://www.arbeitsrechte.de/werkstudententaetigkeit/>
- FN 5: <https://www.iu.de/magazin/rechte-als-werkstudent/>
- FN 6: <https://www.twin.win/blog/werkstudentenvertrag-was-muss-der-arbeitgeber-bei-der-beschaeftigung-von-studierenden-beachten>
- FN 7: <https://www.praktikum.info/karrieremagazin/rechtliches/werkstudent>
- FN 8: <https://www.hrworks.de/lexikon/werkstudentenvertrag/>
- FN 9: <https://hrforstartup.de/studentische-aushilfen-und-werkstudenten/>
- FN 10: <https://de.indeed.com/recruiting/c/info/werkstudent-arbeitgeber-infos>
- FN 11: <https://www.meinpraktikum.de/ratgeber/werkstudent/rechtliches>
- FN 12: <https://www.gruendung.de/werkstudent/urlaubsanspruch/>
- FN 13: <https://www.taxmaro.com/post/haben-werkstudenten-anspruch-auf-urlaub---das-muessen-arbeitgeber-wissen>
- FN 14: <https://factorialhr.de/blog/werkstudentenvertrag/>
- FN 15: <https://www.agentur-jungesherz.de/hr-glossar/werkstudentenvertrag-lohn-arbeitsrecht-und-versicherung/>
- FN 16: <https://www.rueden.de/arbeitsrecht/arbeitszeit/werkstudent/>

FN 17: <https://beglaubigt.de/blog/werkstudentenvertrag-vorteile>

FN 18: <https://www.meinpraktikum.de/ratgeber/werkstudent/sozialversicherung>

FN 19: <https://www.mein-studium-karriere.de/jobs-stellenangebote/werkstudent/werkstudent-sozialversicherung/>

FN 20: <https://www.aok.de/fk/sozialversicherung/studenten-und-praktikanten/beschaeftigung-von-werkstudenten/>

FN 21: <https://www.barmer.de/firmenkunden/sozialversicherung/sozialversicherungswissen/studenten-praktikanten/werkstudent-1056980>

FN 22: <https://www.tk.de/firmenkunden/versicherung/versicherung-faq/haeufige-fragen-zu-studenten-und-praktikanten/muessen-werkstudenten-sv-beitraege-zahlen-2036660>

FN 23: <https://www.cleverklagen.de/arbeitsrecht/kuendigungsfrist-werkstudent>

FN 24: <https://beglaubigt.de/blog/werkstudentenvertrag-kuendigen>

Werkwohnungen

Werkwohnungen sind im arbeitsrechtlichen Kontext Immobilien, die ein Arbeitgeber seinen Angestellten zur Nutzung überlässt, basierend auf dem Bestehen des Arbeitsverhältnisses^{1,2,3}. Sie dienen oft als Anreiz zur Gewinnung und Bindung von Fachkräften, insbesondere in Gebieten mit angespannter Wohnungssituation^{2,3,4,5,6,7,8}.

Formen von Werkwohnungen

Es werden grundsätzlich zwei Formen von Werkwohnungen unterschieden:

Werkmietwohnungen: Hierbei schließen Arbeitgeber und Arbeitnehmer getrennte Mietverträge für die Wohnung. Diese Verträge sind zivilrechtlich kündbar und unterliegen weitgehend dem allgemeinen Mietrecht^{9,10,11}. Der Betriebsrat hat bei der Zuweisung und Kündigung von Werkmietwohnungen ein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 9 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG)^{7,12}.

Werkdienstwohnungen: Bei dieser Form ist die Wohnung integraler Bestandteil des Arbeitsvertrages und wird oft als Teil der Vergütung gewährt. Die Nutzung der Wohnung endet in der Regel automatisch mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses^{3,5,6,14}. Für Werkdienstwohnungen besteht für den Betriebsrat kein Mitbestimmungsrecht bei der Zuweisung und Kündigung, außer bei der Festsetzung der Vergütung nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG^{6,8,12}. Rechtsstreitigkeiten bezüglich Werkdienstwohnungen werden vor den Arbeitsgerichten verhandelt^{14,15}.

Eine weitere Unterscheidung kann anhand der Funktionalität getroffen werden:

Allgemeine Werkwohnungen: Diese sind nicht an eine spezifische Funktion im Betrieb gebunden.

Funktionsgebundene Werkwohnungen: Diese sind an eine bestimmte Aufgabe oder Position im Unternehmen geknüpft und ihre Nutzung ist zwingend an die Ausübung dieser Tätigkeit gebunden (z.B. Hausmeister, Schrankenwärter)^{1,2,3,6,16}.

Rechtliche Grundlagen

Die rechtlichen Grundlagen für Werkwohnungen finden sich in verschiedenen Gesetzen, darunter das Bürgerliche Gesetzbuch (BGB), das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) und die jeweiligen Landesbauordnungen^{9,17,18}. Speziell für Werkwohnungen sind die Regelungen in den §§ 576–576b BGB relevant, die erleichterte Kündigungsmöglichkeiten vorsehen^{2,19}. Das Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) regelt den Urlaubsanspruch von Arbeitnehmern, ist aber nicht direkt für die Gewährung von Wohnraum zuständig^{20,21,22}.

Besonderheiten im Arbeitsverhältnis

Die Überlassung einer Werkwohnung ist untrennbar mit dem Arbeitsverhältnis verbunden^{3,5,10,11}. In der Regel wünschen Unternehmen, dass Arbeits- und Mietvertrag gleichzeitig enden, um den Wohnraum schnell neuen Mitarbeitern anbieten zu können¹⁰. Dies kann dazu führen, dass das Arbeitsrecht bei der Beendigung des Mietverhältnisses eine stärkere Rolle spielt als das allgemeine Mietrecht¹⁵. Die Verpflichtung zum Wohnungsbezug muss vom Arbeitgeber schriftlich nachgewiesen werden, da dies eine wesentliche Vertragsbestimmung darstellt⁵.

Kündigung von Werkwohnungen

Die Kündigung von Werkwohnungen unterliegt besonderen Regelungen, die sich je nach Art der Wohnung unterscheiden^{2,19}.

- Bei Werkmietwohnungen gelten grundsätzlich die mietrechtlichen Vorschriften, wobei die Kündigungsfristen nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses verkürzt sein können. Nach § 576 BGB können Vermieter unter bestimmten Voraussetzungen mit verkürzten Fristen kündigen^{2,19}. Wenn die Wohnung weniger als zehn Jahre überlassen war und für einen Nachfolger benötigt wird, kann eine Kündigung zum Ende des übernächsten Monats erfolgen^{2,19}. Benötigt der Arbeitgeber die Wohnung dringend für einen Nachfolger, kann die Kündigungsfrist sogar zum Ende des laufenden Monats wirksam werden^{1,13,19}. Eine Kündigung kann auch dann erfolgen, wenn schwere Verstöße gegen den Mietvertrag vorliegen⁹.

- Bei Werkdienstwohnungen endet das Mietverhältnis in der Regel mit dem Arbeitsverhältnis. Eine gesonderte Kündigung der Wohnung ist dann meist nicht erforderlich, da kein eigenständiger Mietvertrag besteht^{6,14}.

- Während des bestehenden Arbeitsverhältnisses gelten für die Kündigung von Werkmietwohnungen die allgemeinen mietrechtlichen Vorschriften, es sei denn, abweichende Vereinbarungen wurden getroffen¹⁴.
- Abweichende Vereinbarungen, die den Mieterschutz verschlechtern, sind unwirksam^{1,2}.
- Gegen eine Kündigung kann Widerspruch eingelegt werden; hierbei sind die Interessen des Arbeitgebers zu berücksichtigen^{1,2}. Endet das Arbeitsverhältnis durch eine Kündigungsschutzklage, so endet das Mietverhältnis erst mit rechtskräftigem Abschluss des Verfahrens¹.

Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats

Der Betriebsrat hat nach § 87 Abs. 1 Nr. 9 BetrVG ein Mitbestimmungsrecht bei der Zuweisung und Kündigung von Werkmietwohnungen. Er hat auch bei der Festlegung von Nutzungsbedingungen mitzubestimmen¹². Dieses Recht besteht nicht für Werkdienstwohnungen^{8,14}. Der Betriebsrat hat zudem ein Mitbestimmungsrecht, wenn Werkwohnungen als soziale Einrichtungen betrieben werden (§ 87 Abs. 1 Nr. 8 BetrVG)²³.

Steuern und Sozialabgaben

Die Überlassung einer Werkwohnung stellt für den Arbeitnehmer in der Regel einen geldwerten Vorteil dar, der steuerpflichtig ist^{3,5,14}. Die Bewertung erfolgt anhand des ortsüblichen Mietpreises¹⁴. Seit 2020 gibt es eine Regelung, wonach bei einem ortsüblichen Mietpreis von bis zu 25 Euro pro Quadratmeter eine Art Freibetrag greift, indem ein Drittel des ortsüblichen Mietwerts nicht als Sachbezug angesetzt wird^{6,14}.

Landesbauordnungen

Die Landesbauordnungen (LBO) der Bundesländer regeln bauliche Anforderungen an Gebäude, darunter auch Wohngebäude^{17,18,24}. Diese Vorschriften können für die Errichtung oder Umnutzung von Werkwohnungen relevant sein, beispielsweise hinsichtlich Abstandsflächen, Raumhöhen oder der Notwendigkeit von Kinderspielflächen^{18,24}. Die genauen Bestimmungen variieren je nach Bundesland^{17,24}.

Quellen:

- FN 1: <https://www.jura.cc/werkwohnung/>
 FN 2: <https://de.wikipedia.org/wiki/Werkwohnung>
 FN 3: <https://www.gevestor.de/finanzwissen/immobilien/vermieten-abrechnen/werkwohnung-die-besonderheiten-der-werk-smietwohnung-714460.html>
 FN 4: <https://www.promietrecht.de/Blog/Kuendigungsschutz-fuer-Mieter-von-Werkwohnung-Zwischenvermieter-E3155.htm>
 FN 5: <https://www.lto.de/recht/hintergruende/h/mitarbeiterwohnungen-arbeitsvertrag-arbeitsrecht-mietrecht-werkmietwohnung-werkdienstwohnung>
 FN 6: <https://buse.de/blog/arbeitsrecht/arbeitgeber-als-vermieter-mitarbeiterwohnungen-sind-wieder-en-vogue/>
 FN 7: <https://www.staatsanzeiger.de/nachrichten/wirtschaft/werkwohnungen-bieten-vorteil-am-arbeitsmarkt/>
 FN 8: https://www.dgb.de/fileadmin/download_center/Positionen_und_Thesen/20240801_Position_Wohnen_fuer_Mitarbeit_ende.pdf
 FN 9: <https://www.fachanwalt.de/magazin/arbeitsrecht/werkwohnung-werksmietwohnung>
 FN 10: <https://www.ihk-muenchen.de/magazin/betrieb-und-praxis/fachkraefte/mitarbeiterwohnungen-worauf-es-ankommt.html>
 FN 11: <https://www.mietrechtslexikon.de/a1lexikon2/w1/werkwohnung.htm>
 FN 12: <https://kluge-seminare.de/br-portal/wissen/soziale-angelegenheiten/mitbestimmungsrecht-betriebsrat-werkwohnungen/>
 FN 13: <https://www.aktiv-online.de/ratgeber/werkwohnungen-welche-regeln-fuer-mieter-gelten-4462>
 FN 14: https://www.tk-lex.tk.de/web/guest/externalcontent?_leongshared_servicelid=2011&_leongshared_externalcontentid=HI520822
 FN 15: <https://www.arbeitsrechtsiegen.de/artikel/werkwohnung-es-gilt-vorrangig-arbeitsrecht-nicht-mietrecht/>
 FN 16: <https://belonio.de/hr-glossar/werkwohnung/>
 FN 17: https://www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Berichte/Gd95.pdf?__blob=publicationFile&v=1
 FN 18: <https://beteiligungsportal.baden-wuerttemberg.de/fileadmin/redaktion/beteiligungsportal/MVI/Dokumente/Landesbauordnung.pdf>
 FN 19: <https://www.ra-poeppel.de/arbeitsrecht-lexikon/werkmietwohnungen/>
 FN 20: <https://de.wikipedia.org/wiki/Bundesurlaubsgesetz>
 FN 21: <https://www.arag.de/rechtsschutzversicherung/arbeitsrechtsschutz/bundesurlaubsgesetz-urlaubsanspruch/>
 FN 22: <https://www.bmas.de/DE/Service/Gesetze-und-Gesetzesvorhaben/bundesurlaubsgesetz.html>
 FN 23: <https://www.unsere-kanzlei.de/arbeitsrecht/dienstwohnung/>
 FN 24: <https://www.baunormenlexikon.de/wissen/landesbauordnungen-lbo>

Fazit/Praxistipps für Arbeitgeber

Um Arbeitgeber in arbeitsrechtlichen Belangen bei der Bereitstellung von Werkwohnungen zu unterstützen, ist eine klare Unterscheidung zwischen Werkdienstwohnungen und Werkmietwohnungen essenziell^{1,2,3}. Bei Werkdienstwohnungen ist die Wohnraumüberlassung direkter Bestandteil des Arbeitsvertrages und unterliegt primär arbeitsrechtlichen Regelungen. Im Gegensatz dazu bilden Werkmietwohnungen eine rechtliche Einheit aus einem Arbeitsvertrag und einem separaten Mietvertrag, die unabhängig voneinander gekündigt werden können^{1,4}.

Vertragliche Gestaltung:

Klare Vertragsbasis: Definieren Sie eindeutig, ob es sich um eine Werkdienst- oder Werkmietwohnung handelt, da dies weitreichende arbeits- und mietrechtliche Konsequenzen hat^{1,2,3}. Die tatsächliche Handhabung ist hierbei ausschlaggebend, nicht die Bezeichnung im Vertrag⁵.

Werkdienstwohnung: Wenn die Wohnung zur besseren Erfüllung der Arbeitsleistung dient (z. B. für Hausmeister, Pförtner), ist die Einbindung in den Arbeitsvertrag empfehlenswert^{1,4}. Das Wohnrecht endet in diesem Fall in der Regel automatisch mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses, ohne dass es einer separaten Kündigung bedarf^{5,6}. Eine Ausnahme besteht, wenn der Arbeitnehmer die Wohnung weitgehend selbst möbliert oder mit seiner Familie dort wohnt⁵.

Werkmietwohnung: Bei dieser Konstellation werden Arbeits- und Mietvertrag getrennt geschlossen. Der Mietvertrag hat den Arbeitsvertrag als Anlass, aber beide Verträge können unabhängig voneinander gekündigt werden, wobei mietrechtliche Vorschriften gelten^{1,4}.

Funktionsbindung oder Zweckbefristung: In Werkdienstwohnungen kann die Überlassung des Wohnraums im Arbeitsvertrag auflösend bedingt oder zweckbefristet werden. Dies beendet das Wohnrecht, sobald eine bestimmte Aufgabe nicht mehr erfüllt wird⁵. Alternativ kann sich der Arbeitgeber einen Widerruf des Wohnrechts vorbehalten, der jedoch sachlich begründet sein und billigem Ermessen entsprechen muss⁵.

Mietfreie Dienstwohnungen: Bei mietfreien Dienstwohnungen sind Arbeits- und Mietvertrag eng miteinander verknüpft und die Beendigung des einen bedingt oft das Ende des anderen².

Gestaltung durch Fachanwalt: Lassen Sie Mietverträge für Werkwohnungen durch einen Fachanwalt für Arbeitsrecht gestalten, um rechtliche Sicherheit zu gewährleisten².

Kündigung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses:

Werkdienstwohnung: Mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses erlischt in der Regel das Recht des Arbeitnehmers auf die Werkdienstwohnung^{1,5,6}. Eine gesonderte Kündigung der Wohnung ist oft nicht erforderlich, außer in Fällen, die durch das Arbeitsgericht anders geregelt sind⁵. Bei einem befristeten Arbeitsverhältnis endet das Wohnrecht automatisch mit dem Vertragsende⁶.

Werkmietwohnung: Hier gelten die mietrechtlichen Kündigungsfristen des Bürgerlichen Gesetzbuchs (BGB)⁷. Bei einer Kündigung des Arbeitsverhältnisses kann für die Werkmietwohnung unter Umständen eine verkürzte Kündigungsfrist von drei Monaten gelten, wenn die Wohnung für einen anderen Arbeitnehmer benötigt wird und das Mietverhältnis nicht länger als zehn Jahre besteht⁷. Nach zehn Jahren gelten die allgemeinen Kündigungsfristen⁶.

Soziale Härte bei Kündigung: Bei Werkmietwohnungen kann ein Mieter der Kündigung aus Gründen der sozialen Härte widersprechen, es sei denn, es handelt sich um eine funktionsgebundene Wohnung oder der Arbeitnehmer hat Anlass zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses gegeben^{5,6}.

Wohnraum für Nachfolger: Arbeitgeber können kündigen, wenn die Wohnung für einen Nachfolger am Arbeitsplatz benötigt wird⁶.

Betriebsrat: Sowohl bei der Zuweisung als auch bei der Kündigung von Werkmietwohnungen ist die Zustimmung des Betriebsrats erforderlich^{1,8}. Bei Werkdienstwohnungen hat der Betriebsrat in der Regel kein Mitbestimmungsrecht, außer bei der Festsetzung der Vergütung für die Wohnung⁵.

Steuerliche Aspekte und Vergütung:

Geldwerter Vorteil: Eine vergünstigte oder kostenfreie Werkwohnung stellt in der Regel einen steuerpflichtigen Sachbezug (geldwerten Vorteil) für den Arbeitnehmer dar^{4,8,9,10}. Seit 2020 gibt es jedoch

steuerliche Erleichterungen, wenn der Arbeitnehmer mindestens zwei Drittel der ortsüblichen Miete zahlt und der Quadratmeterpreis 25 Euro nicht übersteigt^{5,9}. In solchen Fällen muss der geldwerte Vorteil nicht oder nur geringfügig versteuert werden^{9,11}.

Geringe oder keine Miete: Wenn der Arbeitgeber die Miete für den Arbeitnehmer übernimmt oder die Wohnung kostenfrei überlässt, handelt es sich um eine Werkdienstwohnung¹¹.

Weitere Praxistipps:

Attraktivität als Arbeitgeber: Die Bereitstellung von Werkwohnungen kann die Attraktivität eines Unternehmens als Arbeitgeber erhöhen und im Kampf um Fachkräfte Wettbewerbsvorteile sichern^{9,11}.

Nachhaltiges Konzept: Ein ganzheitliches Konzept, das rechtliche und steuerliche Aspekte berücksichtigt, ist unerlässlich⁵.

Entscheidung über Eigentumsform: Prüfen Sie, ob es vorteilhafter ist, Wohnungen durch das Unternehmen oder im privaten Eigentum des Arbeitgebers zu halten⁵.

Kündigungszeitpunkt: Vermeiden Sie Kündigungen zu ungünstigen Zeiten für den Arbeitnehmer, die als treuwidrig und somit unwirksam angesehen werden könnten¹².## Praxistipps für Arbeitgeber

Die Bereitstellung von Werkwohnungen kann für Arbeitgeber ein wichtiges Instrument sein, um Fachkräfte zu gewinnen und zu binden^{9,11}. Es ist jedoch unerlässlich, die arbeitsrechtlichen Besonderheiten zu kennen und die Verträge sorgfältig zu gestalten. Grundsätzlich ist zwischen Werkdienstwohnungen und Werkmietwohnungen zu unterscheiden, da sich daraus unterschiedliche rechtliche Konsequenzen ergeben^{1,2,3}.

1. Vertragsgestaltung ist entscheidend

Klare Differenzierung: Definieren Sie vertraglich eindeutig, ob es sich um eine Werkdienst- oder eine Werkmietwohnung handelt^{1,3}. Die tatsächliche Ausgestaltung und Handhabung ist hierbei entscheidender als die Bezeichnung im Vertrag⁵.

Werkdienstwohnung: Hier ist die Wohnraumüberlassung direkter Bestandteil des Arbeitsverhältnisses. Dies ist sinnvoll, wenn die Wohnung zur besseren Erfüllung der Arbeitsleistung dient, beispielsweise für Hausmeister oder Pförtner^{1,4}. Das Recht zur Nutzung der Wohnung endet in der Regel automatisch mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses, ohne dass es einer separaten Kündigung der Wohnung bedarf^{1,5,6}. Eine Ausnahme kann bestehen, wenn der Arbeitnehmer die Wohnung überwiegend selbst möbliert hat oder mit seiner Familie darin lebt⁵.

Werkmietwohnung: Bei dieser Konstellation gibt es zwei separate Verträge: einen Arbeitsvertrag und einen Mietvertrag. Der Arbeitsvertrag bildet zwar den Anlass für den Mietvertrag, die Verträge sind jedoch rechtlich selbstständig und unabhängig voneinander kündbar^{1,4}. Für die Kündigung des Mietverhältnisses gelten dann die allgemeinen mietrechtlichen Bestimmungen¹.

Funktionsbindung oder Zweckbefristung: Bei Werkdienstwohnungen kann der Arbeitgeber die Überlassung des Wohnraums im Arbeitsvertrag auflösend bedingen oder zweckbefristen^{4,5}. Dadurch endet das Wohnrecht automatisch, wenn die vereinbarte Tätigkeit nicht mehr ausgeübt wird⁵. Der Arbeitgeber kann sich auch ein vertragliches Widerrufsrecht vorbehalten, welches jedoch sachlich begründet und angemessen sein muss⁵.

Rechtliche Beratung: Es empfiehlt sich, die Mietverträge für Werkwohnungen durch einen Fachanwalt für Arbeitsrecht ausarbeiten zu lassen, um rechtssichere Regelungen zu gewährleisten².

2. Kündigung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Werkdienstwohnung: Grundsätzlich entfällt das Recht zur Nutzung der Werkdienstwohnung mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses^{1,5,6}. Eine gesonderte Kündigung der Wohnung ist meist nicht erforderlich^{5,6}. Bei befristeten Arbeitsverträgen erlischt das Wohnrecht automatisch mit dem Vertragsende⁶.

Werkmietwohnung: Hierbei sind die mietrechtlichen Kündigungsfristen zu beachten¹. Unter bestimmten Voraussetzungen (z. B. wenn die Wohnung für einen neuen Mitarbeiter benötigt wird und das Mietverhältnis nicht länger als zehn Jahre besteht) kann eine verkürzte Kündigungsfrist von drei Monaten gelten^{6,7}. Nach zehn Jahren gelten die allgemeinen mietrechtlichen Kündigungsfristen⁶.

Soziale Härte: Mieter von Werkmietwohnungen können unter Umständen der Kündigung wegen sozialer Härte

widersprechen. Dies gilt jedoch nicht für funktionsgebundene Wohnungen oder wenn der Arbeitnehmer selbst Anlass zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses gegeben hat^{5,6}.

Betriebsrat: Bei Werkmietwohnungen ist die Zustimmung des Betriebsrats sowohl für die Zuweisung als auch für die Kündigung erforderlich^{1,8}. Bei Werkdienstwohnungen hat der Betriebsrat in der Regel keine Mitbestimmungsrechte, ausgenommen bei der Festlegung der Vergütung für die Wohnung⁵.

3. Steuerliche Aspekte und Vergütung

Geldwerter Vorteil: Die unentgeltliche oder verbilligte Überlassung einer Werkwohnung stellt in der Regel einen steuerpflichtigen geldwerten Vorteil für den Arbeitnehmer dar^{4,8,10}. Seit 2020 gibt es jedoch steuerliche Erleichterungen, wenn der Arbeitnehmer mindestens zwei Drittel der ortsüblichen Miete zahlt und der Quadratmeterpreis 25 Euro (ohne Nebenkosten) nicht übersteigt^{5,9}. In solchen Fällen entfällt die Steuerpflicht oder reduziert sich erheblich^{9,11}.

Kostenfreie oder vergünstigte Überlassung: Wenn der Arbeitgeber die Miete trägt oder die Wohnung kostenfrei zur Verfügung stellt, handelt es sich oft um eine Werkdienstwohnung¹¹.

4. Weitere Praxistipps für Arbeitgeber

Attraktivität steigern: Die Bereitstellung von Werkwohnungen kann das Unternehmen für potenzielle und bestehende Mitarbeiter attraktiver machen und im Fachkräftewettbewerb punkten^{9,11}.

Ganzheitliches Konzept: Entwickeln Sie ein umfassendes Konzept, das sowohl die arbeits- als auch die steuerrechtlichen Aspekte einer Werkwohnung berücksichtigt⁵.

Eigentumsfrage klären: Prüfen Sie, ob es vorteilhafter ist, die Wohnungen direkt vom Unternehmen halten zu lassen oder über Privateigentum des Arbeitgebers zu organisieren⁵.

Kündigungszeitpunkt wählen: Achten Sie darauf, Kündigungen nicht zu ungünstigen Zeitpunkten auszusprechen, die den Arbeitnehmer unangemessen belasten und zur Unwirksamkeit führen könnten¹².

Quellen:

FN 1: <https://www.humanresourcesmanager.de/arbeitsrecht/wenn-der-arbeitgeber-die-wohnung-stellt/>

FN 2: <https://www.fachanwalt.de/magazin/arbeitsrecht/werkwohnung-werkmietwohnung>

FN 3: <https://ihr-immobilienmakler-in-frankfurt.de/aktuelles/dienstwohnungen-werkwohnungen-frankfurt>

FN 4: <https://www.lto.de/recht/hintergruende/h/mitarbeiterwohnungen-arbeitsvertrag-arbeitsrecht-mietrecht-werkmietwohnung-werkdienstwohnung>

FN 5: <https://buse.de/blog/arbeitsrecht/arbeitgeber-als-vermieter-mitarbeiterwohnungen-sind-wieder-en-vogue/>

FN 6: https://www.mieterbund.de/app/uploads/fileadmin/public/pdf_PM/Mitarbeiterwohnen2.pdf

FN 7: <https://www.ihk-muenchen.de/magazin/betrieb-und-praxis/fachkraefte/mitarbeiterwohnungen-worauf-es-ankommt.html>

FN 8: <https://www.gevestor.de/finanzwissen/immobilien/vermieten-abrechnen/werkwohnung-die-besonderheiten-der-werksmietwohnung-714460.html>

FN 9: <https://www.deutsche-handwerks-zeitung.de/comeback-der-werkwohnungen-wenn-der-chef-zum-vermieter-wird-161409/>

FN 10: <https://belonio.de/hr-glossar/werkwohnung/>

FN 11: <https://www.hrworks.de/news/dienstwohnung-fuer-mitarbeiter-was-sie-darueber-wissen-muessen/>

FN 12: <https://www.spohn-recht.de/rechtsprechung/arbeitsrecht/kuendigung-beendigung-des-arbeitsverhaeltnisses/>

Werkvertrag

Im Arbeitsrecht bezieht sich der Werkvertrag auf eine Vereinbarung, bei der sich ein Auftragnehmer (Werkunternehmer) verpflichtet, ein bestimmtes Werk oder einen spezifischen Erfolg gegen eine vereinbarte Vergütung (Werklohn) für einen Auftraggeber (Werkbesteller) herzustellen^{1,2,3,4,5,6,7}. Wesentlich ist, dass nicht die Arbeitsleistung selbst, sondern das erzielte Ergebnis geschuldet wird^{1,5}. Das bedeutet, dass der Werkunternehmer die Herstellung des vereinbarten Erfolgs schuldet und nur bei Nichterfüllung oder mangelhafter Leistung keinen Anspruch auf den Werklohn hat^{1,2,8}.

Abgrenzung zu anderen Vertragsformen

Die Abgrenzung des Werkvertrags zu anderen Vertragsformen, insbesondere zum Dienstvertrag und zum Arbeitsvertrag, ist von zentraler Bedeutung, da dies weitreichende arbeitsrechtliche und sozialversicherungsrechtliche Konsequenzen hat^{9,10}.

Dienstvertrag

Beim Dienstvertrag verpflichtet sich eine Partei zur Erbringung von Diensten, unabhängig von einem spezifischen Erfolg^{2,3,9}. Der Dienstverpflichtete schuldet lediglich seine Arbeitsleistung bzw. sein Bemühen, während der Dienstberechtigte zur Zahlung der vereinbarten Vergütung verpflichtet ist^{6,9}. Beispiele für Dienstverträge sind Unterrichts-, Behandlungs- oder Mandatsverträge². Ein Arbeitsvertrag ist in der Regel eine Unterart des Dienstvertrags^{2,11}.

Arbeitsvertrag

Der Arbeitsvertrag ist durch die persönliche Abhängigkeit und Weisungsgebundenheit des Arbeitnehmers gegenüber dem Arbeitgeber gekennzeichnet^{2,12,13}. Der Arbeitnehmer ist in die Struktur des Unternehmens eingegliedert, unterliegt Arbeitszeit- und Ortsvorgaben und muss sich Verhaltensanweisungen des Arbeitgebers fügen^{1,12,13}. Dies unterscheidet ihn grundlegend vom Werkvertrag, bei dem der Auftragnehmer grundsätzlich persönlich und wirtschaftlich unabhängig agiert und in der Regel eigene Arbeitsmittel verwendet^{1,13,14}. Es ist wichtig zu beachten, dass ein Vertrag, der nach außen als Werkvertrag deklariert ist, tatsächlich arbeitsrechtliche Schutzvorschriften auslösen kann, wenn die tatsächlichen Verhältnisse auf ein Arbeitsverhältnis hindeuten^{13,15,16}.

Kaufvertrag

Der Werkvertrag ist zudem vom Kaufvertrag abzugrenzen. Während beim Werkvertrag die Herstellung eines Werkes im Vordergrund steht, bezieht sich der Kaufvertrag auf die Verschaffung einer bereits existierenden Sache gegen Zahlung des Kaufpreises⁶. Bei Werklieferungsverträgen, bei denen sowohl die Herstellung als auch die Übereignung von Materialien geschuldet werden, finden seit der Schuldrechtsmodernisierung primär kaufrechtliche Regelungen Anwendung^{6,17}.

Gesetzliche Grundlagen

Es sind Werkverträge in den §§ 631 ff. des Bürgerlichen Gesetzbuches (BGB) geregelt^{4,6,7,18}. In Österreich finden sich die Regelungen im Allgemeinen Bürgerlichen Gesetzbuch (ABGB)⁵.

Wesentliche Merkmale eines Werkvertrags

Erfolgsorientierung: Das Hauptmerkmal ist die Verpflichtung zur Herstellung eines konkreten, messbaren Erfolgs (des "Werkes")^{1,6,14}.

Persönliche Unabhängigkeit: Der Werkunternehmer ist in seiner Arbeitsweise, dem Arbeitsort und der Arbeitszeit weitgehend frei und nicht weisungsgebunden^{1,13,14}. Er kann sich auch vertreten lassen oder Subunternehmer einsetzen¹.

Eigene Betriebsmittel: In der Regel verwendet der Werkunternehmer eigene Arbeitsmittel und ist nicht in die Organisation des Auftraggebers eingegliedert^{1,14}.

Zielschuldverhältnis: Der Vertrag endet automatisch mit der Erbringung des vereinbarten Erfolgs¹. Eine gesonderte Beendigungserklärung ist nicht erforderlich¹.

Risiko beim Unternehmer: Der Werkunternehmer trägt das Risiko der Nichterfüllung oder Mängelhaftung^{2,8}.

Vergütung nach Erfolg: Der Werklohn bemisst sich am hergestellten Werk (z. B. als Pauschalpreis oder Einheitspreis) und ist in der Regel erst nach Abnahme des Werkes fällig^{2,4,6}.

Rechte und Pflichten

Rechte und Pflichten des Auftragnehmers (Werkunternehmers)

Herstellungspflicht: Verpflichtung zur vertragsgemäßen Herstellung des Werkes^{6,8,17}.

Gewährleistungspflicht: Haftung für Mängel am Werk und Verpflichtung zur deren Beseitigung^{6,8}. Dem Besteller steht grundsätzlich ein Recht auf Nacherfüllung zu (sog. "Recht zum zweiten Versuch")⁸.

Informations- und Beratungspflicht: Aufklärung über wesentliche Umstände und Risiken⁸.

Recht auf Vergütung: Anspruch auf den vereinbarten Werklohn nach erfolgreicher Herstellung und Abnahme des Werkes^{6,8}.

Vorleistungspflicht: Der Unternehmer erbringt die Leistung in der Regel vor der Vergütung, sofern keine Abschlagszahlungen vereinbart sind^{4,6}.

Rechte und Pflichten des Auftraggebers (Werkbestellers)

Mitwirkungspflichten: Bereitstellung notwendiger Informationen und Unterlagen, um die Herstellung des Werkes zu ermöglichen⁴.

Abnahmepflicht: Verpflichtung zur Prüfung und Abnahme des Werkes, wenn es vertragsgemäß und mangelfrei ist. Die Abnahme ist Voraussetzung für die Fälligkeit des Werklohns und den Beginn der Gewährleistungsfrist^{4,19}. Eine grundlose Verweigerung oder schuldhafte Verzögerung kann negative Folgen haben⁴.

Zahlungspflicht: Verpflichtung zur Zahlung des vereinbarten Werklohns nach Abnahme des Werkes^{1,4,7}.

Recht auf Mängelrechte: Bei Mängeln kann der Besteller Nacherfüllung verlangen, vom Vertrag zurücktreten oder den Werklohn mindern⁸. Unter bestimmten Umständen kann auch Schadensersatz oder Selbstvornahme verlangt werden^{6,8}.

Kündigung des Werkvertrags

Grundsätzlich können beide Parteien einen Werkvertrag kündigen^{8,20,21,22}. Es gibt jedoch Unterschiede in den Voraussetzungen und Folgen:

Kündigung durch den Auftraggeber (Besteller): Der Besteller kann den Werkvertrag jederzeit ohne Angabe von Gründen kündigen, bis zur Vollendung des Werkes^{8,20,21,22,23}. Er bleibt jedoch zur Zahlung der vereinbarten Vergütung verpflichtet, abzüglich der ersparten Aufwendungen und des Betrags, den er anderweitig verdient hat oder böswillig nicht erworben hat^{8,20,21,22,23}. Es wird vermutet, dass dem Unternehmer 5 % der Vergütung für den noch nicht erbrachten Teil zustehen²².

Kündigung durch den Auftragnehmer (Unternehmer): Dem Unternehmer steht kein allgemeines freies Kündigungsrecht zu. Er kann den Vertrag jedoch unter bestimmten Umständen kündigen, beispielsweise wenn der Besteller Mitwirkungspflichten verletzt und trotz Fristsetzung keine Nachholung erfolgt (§ 643 BGB) oder wenn der Besteller eine geforderte Sicherheit nicht leistet (§ 648a Abs. 5 BGB)²³. Bei einer Kündigung durch den Unternehmer wandeln sich die Rechte und Pflichten in ein Abrechnungsverhältnis um²³.

Ein Werkvertrag endet in der Regel mit der Erbringung und Abnahme des Werkes und wird nicht im klassischen Sinne gekündigt wie ein Dauerschuldverhältnis^{1,5}.

Sozialversicherung und Scheinselbstständigkeit

Bei Werkverträgen ist besondere Vorsicht geboten, um Scheinselbstständigkeit zu vermeiden. Scheinselbstständigkeit liegt vor, wenn jemand vertraglich als Selbstständiger auftritt, aber tatsächlich in einem abhängigen Beschäftigungsverhältnis zum Auftraggeber steht^{10,12,13,16,24}. Dies ist der Fall, wenn Merkmale wie persönliche Abhängigkeit, Weisungsgebundenheit, feste Arbeitszeiten, Eingliederung in die Arbeitsorganisation des Auftraggebers oder die ausschließliche Tätigkeit für einen Auftraggeber vorliegen^{12,13,24}.

Wird Scheinselbstständigkeit festgestellt, hat dies gravierende Folgen:

Sozialversicherungspflicht: Der vermeintlich Selbstständige wird rückwirkend als sozialversicherungspflichtiger

Arbeitnehmer eingestuft. Nachzahlungen von Sozialversicherungsbeiträgen (Arbeitgeber- und Arbeitnehmeranteil) werden fällig^{12,16,24}.

Arbeitsrechtliche Konsequenzen: Dem Betroffenen stehen Arbeitnehmerrechte zu, wie Kündigungsschutz, Lohnfortzahlung im Krankheitsfall und bezahlter Urlaub^{10,24}.

Steuerrechtliche Konsequenzen: Es können Nachforderungen von Lohnsteuer und ggf. Umsatzsteuer entstehen^{10,24}.

Strafrechtliche Konsequenzen: In Fällen von vorsätzlichem Vorenthalten von Sozialbeiträgen drohen Strafen, bis hin zu Freiheitsstrafen¹⁰.

Werkunternehmer sind in der Regel nach dem Gewerblichen Sozialversicherungsgesetz (GSVG) oder als "Neue Selbständige" in der Kranken- und Pensionsversicherung pflichtversichert und unterliegen der Unfallversicherung^{1,5,14}. Sie müssen sich in der Regel selbst um die Abführung der Beiträge kümmern^{1,5,14}. Werkverträge gelten steuerrechtlich als selbstständige Tätigkeit, wobei Gewinne versteuert werden müssen^{5,14}.

Daher ist eine genaue Prüfung der Vertragsgestaltung und der tatsächlichen Durchführung unerlässlich, um eine Scheinselbstständigkeit zu vermeiden^{10,13,16,18}. Im Zweifelsfall ist die Konsultation eines Rechtsanwalts oder Steuerberaters ratsam^{18,24}.

Quellen:

- FN 1: <https://www.wko.at/einstellen/werkvertrag-arbeitsrechtlich>
- FN 2: <https://www.arbeitsvertrag.org/werkvertrag-dienstvertrag/>
- FN 3: <https://www.arbeitsrechte.de/arbeitsvertrag/werkvertrag-dienstvertrag/>
- FN 4: <https://www.lexware.de/wissen/mitarbeiter-gehalt/werkvertrag/>
- FN 5: <https://www.gpa.at/themen/arbeitsrecht/arbeitsrechts-abc/arbeitsrecht-abc-m-w/werkvertrag-in-oesterreich>
- FN 6: [https://de.wikipedia.org/wiki/Werkvertrag_\(Deutschland\)](https://de.wikipedia.org/wiki/Werkvertrag_(Deutschland))
- FN 7: https://www.gesetze-im-internet.de/bgb/_631.html
- FN 8: <https://kanzlei-herfurtner.de/werkvertragsrecht/>
- FN 9: <https://www.lecturio.de/mkt/jura-magazin/die-abgrenzung-von-dienst-arbeits-und-werkvertrag/>
- FN 10: <https://www.kanzleiwehner.de/blog/so-vermeidet-man-scheinselbststaendigkeit-bei-freien-mitarbeitern/>
- FN 11: <https://www.firma.de/unternehmensfuehrung/unterschied-dienstvertrag-und-werkvertrag-im-vergleich/>
- FN 12: <https://www.ihk-muenchen.de/ratgeber/recht/arbeitsrecht/einstellung-von-arbeitnehmern/scheinselbststaendigkeit/>
- FN 13: <https://www.recht-im-tourismus.de/Ausbild/Arbeitsrecht2aAbgr.html>
- FN 14: <https://www.arbeiterkammer.at/beratung/arbeitsrecht/Arbeitsvertraege/Werkvertrag.html>
- FN 15: <https://www.trialog-magazin.de/personal-und-fuehrung/vorsicht-falle-werkvertrag-gilt-nicht-mehr-fuer-arbeitnehmer/>
- FN 16: <https://www.frankfurt-main.ihk.de/recht/uebersicht-alle-rechtsthemen/arbeitsrecht/scheinselbststaendigkeit-5191134>
- FN 17: <https://www.ra-kotz.de/rechtewerkvertrag.htm>
- FN 18: <https://www.forum-verlag.com/fachwissen/personalmanagement/werkvertrag-dienstvertrag-selbststaendigkeit/>
- FN 19: https://www.vis.bayern.de/recht/vertraege_handwerker/werkvertrag.htm
- FN 20: <https://www.kgk-kanzlei.de/rechtsgebiete/baurecht/kuendigung-bauvertrag/>
- FN 21: https://www.rakotz.de/artikel/kuendigung-von-werkvertraegen-stets-moeglich_35/
- FN 22: <https://www.rechtsanwalt-heyml.de/de/kuendigung-werkvertrag/>
- FN 23: <http://it-dozent-bellin.de/werkvertrag/downloads/2.10.pdf>
- FN 24: <https://www.e-recht24.de/unternehmensgruendung/189-scheinselbststaendigkeit.html>

Fazit/Praxistipps für Arbeitgeber

Klare Definition des Leistungserfolgs: Im Werkvertrag muss der zu erbringende Erfolg eindeutig und detailliert beschrieben werden. Dies verhindert spätere Unklarheiten und Streitigkeiten über den Vertragsgegenstand.^{1,2}

Schriftliche Fixierung aller Details: Halten Sie alle Vereinbarungen, wie Umfang, Ergebnisse und Erwartungen, schriftlich fest. Eine präzise Dokumentation minimiert das Risiko von Missverständnissen und Konflikten.¹

Festlegung realistischer Zeitpläne und Meilensteine: Vereinbaren Sie verbindliche Zeitrahmen für die Fertigstellung des Werkes und definieren Sie klare Zwischenziele. Regelmäßige Überprüfung des Projektfortschritts hilft, Verzögerungen frühzeitig zu erkennen und gegenzusteuern.¹

Definition von Qualitätsstandards: Legen Sie im Werkvertrag klare Qualitätsanforderungen für das zu erstellende Werk fest. Implementieren Sie regelmäßige Überprüfungen und Feedbackschleifen, um Qualitätsprobleme proaktiv zu identifizieren und zu beheben.¹

Vermeidung der Eingliederung in den eigenen Betrieb: Achten Sie darauf, dass der Auftragnehmer nicht in Ihre betrieblichen Abläufe eingegliedert wird. Dies kann beispielsweise durch Vorgaben zu Arbeitszeiten, Arbeitsort oder eine starke Weisungsgebundenheit geschehen.^{3,4} Eine solche Eingliederung kann zur Einstufung als Scheinselbstständigkeit führen.^{3,5}

Trennung von Werkvertrag und Arbeitnehmerüberlassung: Ein Werkvertrag darf nicht dazu missbraucht werden, die Regelungen zur Arbeitnehmerüberlassung zu umgehen. Die beiden Vertragstypen sind grundlegend verschieden. Beim Werkvertrag wird ein Erfolg geschuldet, bei der Arbeitnehmerüberlassung werden Arbeitskräfte bestellt und diese unterliegen den Weisungen des Entleihers.^{6,7}

Eigenverantwortlichkeit des Auftragnehmers betonen: Stellen Sie sicher, dass der Auftragnehmer die Werkzeuge und Arbeitsmittel für seine Leistung selbst beschafft und seine Arbeitsweise im Wesentlichen frei gestalten kann. Die persönliche Arbeitsleistung durch den Auftragnehmer selbst ist ebenfalls ein Indiz für einen echten Werkvertrag.^{4,5,7} Wenn der Auftraggeber die Arbeitszeit und den Arbeitsort festlegt, spricht dies gegen einen Werkvertrag.^{3,8}

Vermeidung von Scheinselbstständigkeit: Prüfen Sie sorgfältig, ob die vertragliche Vereinbarung mit der tatsächlichen Durchführung des Vertrages übereinstimmt. Eine Scheinselbstständigkeit birgt erhebliche rechtliche und sozialversicherungsrechtliche Risiken, wie die Nachzahlung von Sozialabgaben und Lohnsteuern sowie die Gewährung von Arbeitnehmerrechten wie Urlaub.^{2,4,5}

Professionelle Vertragsgestaltung: Lassen Sie Werkverträge von Rechtsexperten prüfen und gestalten. Dies minimiert das Risiko von Fehlern und stellt sicher, dass der Vertrag rechtssicher ist und den gewünschten Erfolg erzielt.⁷

Klare Abgrenzung zu Dienst- und Arbeitsverträgen: Verstehen Sie die Unterschiede zwischen Werkvertrag, Dienstvertrag und Arbeitsvertrag. Während beim Werkvertrag der Erfolg der Leistung im Vordergrund steht, wird beim Dienstvertrag die Arbeitsleistung selbst geschuldet. Der Arbeitsvertrag beinhaltet zudem die persönliche Abhängigkeit und Weisungsgebundenheit des Arbeitnehmers.^{2,8,9} Eine falsche Einordnung kann zu erheblichen Nachforderungen führen.¹⁰

Quellen:

FN 1: <https://aurelium-outsourcing.de/risiken-und-loesungsansaeetze-eines-werkvertrages/>

FN 2: <https://www.lexware.de/wissen/mitarbeiter-gehalt/werkvertrag/>

FN 3: <https://www.wbs.legal/arbeitsrecht/arbeitgeber/personalangelegenheiten/andere-vertragsformen/>

FN 4: <https://www.smartlaw.de/rechtstipps/freie-mitarbeiter-dienstleister/ist-ein-freier-mitarbeiter-ein-arbeitnehmer>

FN 5: <https://www.arbeitsrechtsiegen.de/artikel/werkvertrag-im-arbeitsrecht/>

FN 6: <https://www.igmetall.de/service/ratgeber/zwoelf-fragen--zwoelf-antworten-zum-thema-werkvertrag>

FN 7: <https://www.trialog-magazin.de/personal-und-fuehrung/vorsicht-falle-werkvertrag-gilt-nicht-mehr-fuer-arbeitnehmer/>

FN 8: <https://shop.lindeverlag.at/buch/handbuch-fuer-arbeitgeber-19219/b/leseprobe/B01810-1.pdf>

FN 9: <https://www.lecturio.de/mkt/jura-magazin/die-abgrenzung-von-dienst-arbeits-und-werkvertrag/>

FN 10: <https://www.arbeitsrecht-hessen.de/glossar-begriffserlaeuterung-rechtlicher-begriffe/werkvertrag.html>

Wettbewerbsverbot

Ein Wettbewerbsverbot ist eine Klausel, die es einem Arbeitnehmer untersagt, nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses für einen Konkurrenten tätig zu sein oder eigene, konkurrierende Geschäfte zu tätigen. Ziel ist es, den Arbeitgeber vor dem Verlust von Geschäftsgeheimnissen, Kundenkontakten oder Fachwissen zu schützen.^{1,2,3,4,5,6}

Gesetzliches Wettbewerbsverbot

Dieses Verbot gilt grundsätzlich für alle Arbeitnehmer während der Dauer des bestehenden Arbeitsverhältnisses. Es ergibt sich aus den allgemeinen Treue- und Loyalitätspflichten, die ein Arbeitnehmer gegenüber seinem Arbeitgeber hat. Explizit geregelt ist es für kaufmännische Angestellte in § 60 Handelsgesetzbuch (HGB), wobei für andere Arbeitnehmer ähnliche Grundsätze aus dem allgemeinen Prinzip von Treu und Glauben (§ 242 Bürgerliches Gesetzbuch - BGB) abgeleitet werden. Es verbietet, ohne Zustimmung des Arbeitgebers im Geschäftszweig des Arbeitgebers tätig zu werden, sei es durch Gründung eines eigenen Betriebs oder durch Anstellung bei einem Konkurrenten.^{2,4,5,7,8,9} Mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses endet dieses gesetzliche Wettbewerbsverbot automatisch, sofern keine abweichende vertragliche Vereinbarung getroffen wurde.⁹

Nachvertragliches Wettbewerbsverbot

Ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot ist eine vertragliche Vereinbarung, die über das Ende des Arbeitsverhältnisses hinaus Gültigkeit hat und den ehemaligen Arbeitnehmer für einen bestimmten Zeitraum daran hindert, für ein Konkurrenzunternehmen tätig zu sein oder ein eigenes konkurrierendes Geschäft zu betreiben.^{1,3,7}

Voraussetzungen für ein wirksames nachvertragliches Wettbewerbsverbot:

Damit ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot rechtlich wirksam ist, müssen mehrere Voraussetzungen erfüllt sein:

Schriftform: Die Vereinbarung muss zwingend schriftlich erfolgen und von beiden Parteien eigenhändig unterschrieben werden. Reine Textform (E-Mail, Fax) reicht nicht aus. Der Arbeitnehmer muss zudem ein vom Arbeitgeber unterschriebenes Exemplar der Vereinbarung erhalten.^{1,10,11,12,13}

Berechtigtes geschäftliches Interesse: Der Arbeitgeber muss ein schutzwürdiges Interesse daran haben, dass der Arbeitnehmer nach dem Ausscheiden keine Konkurrenztaetigkeit aufnimmt. Dies ist der Fall, wenn z.B. die Weitergabe von Geschäftsgeheimnissen oder die Abwerbung von Kunden zu befürchten ist.¹

Angemessenheit: Das Verbot muss in Bezug auf seinen Inhalt, seine Dauer und seinen räumlichen Geltungsbereich angemessen sein. Es darf den Arbeitnehmer nicht unangemessen in seiner beruflichen Fortbewegung einschränken oder einem Berufsverbot gleichkommen. Eine zulässige Höchstdauer für ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot beträgt in der Regel zwei Jahre nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses.^{1,2,5,6,9,11,12,14}

Karenzentschädigung: Dies ist eine zwingend erforderliche Komponente. Der Arbeitgeber muss dem Arbeitnehmer für die Dauer des Verbots eine finanzielle Entschädigung zahlen, um die Nachteile auszugleichen. Ohne eine solche Entschädigung ist das nachvertragliche Wettbewerbsverbot unwirksam (nichtig).^{1,10,11,12,14,15,16,17,18}

- Die Höhe der Karenzentschädigung ist gesetzlich geregelt und muss mindestens 50 % der zuletzt bezogenen vertragsgemäßen Leistungen betragen. Eine höhere Entschädigung kann vertraglich vereinbart werden.^{1,2,6,12,14,18,19}
- Die Karenzentschädigung wird in der Regel auf Basis des letzten Bruttogehalts berechnet.^{2,15}

Unwirksamkeit und Unverbindlichkeit von Wettbewerbsverboten

Ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot kann aus verschiedenen Gründen unwirksam (nichtig) oder unverbindlich sein:

Fehlende Schriftform: Wird die Schriftform nicht eingehalten, ist die Vereinbarung nichtig.^{1,10,13}

Keine Karenzentschädigung: Ein Verbot ohne die Zusage einer angemessenen Entschädigung ist nichtig.^{1,10,16,17,18}

Unangemessene Beschränkung: Wenn das Verbot den Arbeitnehmer übermäßig in seiner beruflichen Tätigkeit einschränkt, kann es als unangemessen gelten und somit unwirksam sein.^{1,2,6,12}

Kein berechtigtes Interesse: Wenn dem Arbeitgeber kein schutzwürdiges Interesse am Verbot nachgewiesen werden kann.²

Ungültige Klauseln: Bestimmte Klauseln wie eine "salvatorische Klausel" können die Nichtigkeit nicht heilen, wenn die Kernbestandteile wie die Karenzentschädigung fehlen.^{13,16,18,20,21}

Wenn ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot nichtig ist, hat es keine rechtlichen Wirkungen. Der Arbeitnehmer ist nicht an das Verbot gebunden und hat auch keinen Anspruch auf eine Karenzentschädigung.^{17,18} Ist es lediglich unverbindlich, kann der Arbeitnehmer wählen, ob er sich daran hält und die Entschädigung erhält, oder ob er trotz des Verbots tätig wird.^{1,2}

Was passiert bei einem Verstoß gegen das Wettbewerbsverbot?

Verstößt ein Arbeitnehmer gegen ein wirksames nachvertragliches Wettbewerbsverbot, können für ihn erhebliche Konsequenzen drohen:

Vertragsstrafe: Wenn im Vertrag eine Vertragsstrafe vereinbart wurde, kann der Arbeitgeber diese geltend machen.⁶

Schadensersatzforderungen: Der Arbeitgeber kann Ersatz für entstandene Schäden fordern.¹²

Unterlassungsklage: Der Arbeitgeber kann gerichtlich durchsetzen, dass der ehemalige Mitarbeiter die wettbewerbswidrige Tätigkeit einstellt.¹²

Rückforderung der Karenzentschädigung: Unter Umständen kann der Arbeitgeber bereits gezahlte Karenzentschädigungen zurückfordern, insbesondere bei vorsätzlichen Verstößen.⁶

Ausnahmen und Besonderheiten

Minderjährige Arbeitnehmer: Nachträgliche Wettbewerbsverbote sind für Minderjährige (unter 18 Jahren) unzulässig.¹

Auszubildende, Praktikanten, Volontäre: Für diese Personengruppen sind nachvertragliche Wettbewerbsverbote ebenfalls unzulässig.¹²

Leiharbeit: Nachträgliche Wettbewerbsverbote sind bei Leiharbeitsverhältnissen nicht gestattet.¹²

Kündigung durch Arbeitgeber: Wenn der Arbeitgeber aus wichtigem Grund kündigt, kann das Wettbewerbsverbot für beide Parteien unverbindlich werden, es sei denn, der Arbeitgeber entscheidet, es dennoch gelten zu lassen.^{7,8}

Ein Verweis im Arbeitsvertrag auf die §§ 74 ff. HGB kann bereits als wirksame Vereinbarung eines nachvertraglichen Wettbewerbsverbots mit entsprechenden Regelungen zur Karenzentschädigung gelten.^{2,14}

Quellen:

- FN 1: <https://www.lexware.de/wissen/mitarbeiter-gehalt/wettbewerbsverbot/>
- FN 2: <https://www.kanzlei-ahlborn.de/wettbewerbsverbot/>
- FN 3: <https://www.afa-anwalt.de/arbeitsrecht-ratgeber/wettbewerbsverbot/>
- FN 4: <https://www.fachanwalt.de/magazin/arbeitsrecht/wettbewerbsverbot>
- FN 5: <https://www.arbeitsrechtsinfo.de/arbeitsvertrage/wettbewerbsverbot/>
- FN 6: <https://kanzlei-herfurtner.de/nachvertragliches-wettbewerbsverbot/>
- FN 7: https://www.hensche.de/Rechtsanwalt_Arbeitsrecht_Handbuch_Wettbewerbsverbot.html
- FN 8: <https://www.wbs.legal/arbeitsrecht/arbeitnehmer/wettbewerbsverbote/>
- FN 9: <https://sontheimer-arbeitsrecht.de/leistungen/wettbewerbsverbot/>
- FN 10: <https://www.rightmart.de/ratgeber/nachtraegliches-wettbewerbsverbot>
- FN 11: <https://www.kanzlei-hasselbach.de/blog/nachvertragliches-wettbewerbsverbot-bei-kuendigung/>
- FN 12: <https://www.jobteaser.com/de/advice/wettbewerbsverbot-im-arbeitsvertrag-darauf-musst-du-achten>
- FN 13: <https://www.arbeitsrecht-wettbewerbsverbot.de/nichtig-unverbindliches-wettbewerbsverbot.html>
- FN 14: <https://factorialhr.de/blog/karenzentschaedigung/>
- FN 15: <https://www.personio.de/hr-lexikon/karenzentschaedigung/>
- FN 16: <https://www.mws-arbeitsrecht.de/urteil/wettbewerbsverbot-karenzentschaedigung/>
- FN 17: <https://www.betriebsrat.de/rechtsprechung/br/urteil/kein-nachvertragliches-wettbewerbsverbot-ohne-karenzentschaedigung>
- FN 18: <https://www.rechtsanwalt-ratering.de/b/unwirksames-nachvertragliches-wettbewerbsverbot>
- FN 19: <https://www.advant-beiten.com/aktuelles/hoehe-der-karenzentschaedigung-beim-nachvertraglichen-wettbewerbsverbot>
- FN 20: <https://www.bundesarbeitsgericht.de/entscheidung/10-azr-448-15/>
- FN 21: <https://www.twobirds.com/de/insights/2017/germany/nichtigkeit-eines-nachvertraglichen-wettbewerbsverbots>

Fazit/Praxistipps für Arbeitgeber

Nachvertragliches Wettbewerbsverbot klar und schriftlich formulieren: Um die Wirksamkeit zu gewährleisten, muss ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot schriftlich vereinbart und von beiden Parteien unterschrieben werden. Es sollte die genauen Tätigkeiten, die untersagt sind, präzise definieren und keine unklaren Formulierungen enthalten.^{1,2,3} Eine bloße Verweisung auf gesetzliche Paragrafen wie die §§ 74 ff. HGB kann bereits als Vereinbarung eines nachvertraglichen Wettbewerbsverbots mit Karenzentschädigung gelten.^{4,5,6}

Angemessene Dauer und räumliche Begrenzung festlegen: Die maximale Dauer eines nachvertraglichen Wettbewerbsverbots beträgt zwei Jahre nach Ende des Arbeitsverhältnisses.^{1,3,5,7} Der räumliche Geltungsbereich sollte nicht über den tatsächlichen Tätigkeitsbereich des Unternehmens hinausgehen.¹

Karenzentschädigung leisten: Für die Dauer des nachvertraglichen Wettbewerbsverbots ist die Zahlung einer angemessenen Karenzentschädigung zwingend erforderlich, um den finanziellen Nachteil des ehemaligen Mitarbeiters auszugleichen. Diese Entschädigung beträgt in der Regel mindestens 50 % des zuletzt bezogenen Bruttogehalts.^{3,5,7} Die Karenzentschädigung muss klar im Arbeitsvertrag ausgewiesen sein, damit der Mitarbeiter sie nachvollziehen kann.²

Berechtigte Interessen schützen: Ein Wettbewerbsverbot sollte nur vereinbart werden, wenn ein berechtigtes Interesse des Arbeitgebers vorliegt, beispielsweise zum Schutz von Geschäftsgeheimnissen oder Kundenbeziehungen.^{5,7} Bei Massenprodukten oder wenn das Verbot den Arbeitnehmer unangemessen stark beruflich einschränkt, kann es seine Gültigkeit verlieren.⁷

Verzicht prüfen: Der Arbeitgeber kann unter Umständen einseitig auf das Wettbewerbsverbot verzichten, muss aber schriftlich erklären, dass er darauf verzichtet. In diesem Fall wird das Verbot sofort unwirksam.⁸ Jedoch bleibt der Arbeitgeber für ein Jahr an die Leistung der Karenzentschädigung gebunden.⁸

Vor der Kündigung Anwalt konsultieren: Wenn Sie die Gültigkeit eines Wettbewerbsverbots prüfen oder ein solches gestalten möchten, ist die Konsultation eines auf Arbeitsrecht spezialisierten Anwalts ratsam, um Fehler zu vermeiden und die Wirksamkeit der Klausel sicherzustellen.^{5,7}

Nicht für minderjährige Arbeitnehmer: Nachvertragliche Wettbewerbsverbote sind unwirksam, wenn der Arbeitnehmer minderjährig ist.²

Informieren Sie sich über die Rechtsprechung: Die Rechtsprechung zu Wettbewerbsverboten, insbesondere im Hinblick auf die Karenzentschädigung und "Catch-All-Klauseln", entwickelt sich weiter. Halten Sie sich über aktuelle Urteile auf dem Laufenden.⁷

Quellen:

- FN 1: <https://www.humanresourcesmanager.de/arbeitsrecht/nachvertragliches-wettbewerbsverbot-wirksam-vereinbaren/>
 FN 2: <https://www.lexware.de/wissen/mitarbeiter-gehalt/wettbewerbsverbot/>
 FN 3: <https://www.personio.de/hr-lexikon/wettbewerbsverbot/>
 FN 4: <https://www.iww.de/Igp/archiv/arbeitsentgelt-anforderungen-an-wirksamkeit-eines-wettbewerbsverbots-f1188>
 FN 5: <https://www.kanzlei-ahlborn.de/wettbewerbsverbot/>
 FN 6: https://www.hensche.de/Rechtsanwalt_Arbeitsrecht_Handbuch_Wettbewerbsverbot.html
 FN 7: <https://www.afa-anwalt.de/arbeitsrecht-ratgeber/wettbewerbsverbot/>
 FN 8: <https://www.stellenanzeigen.de/careeasy/das-wettbewerbsverbot-im-arbeitsrecht-darauf-solltest-du-achten-sde94830/>

Whistleblowing

Whistleblowing, im arbeitsrechtlichen Kontext auch als Hinweisgebung bezeichnet, bezieht sich auf die Offenlegung von Missständen, rechtswidrigem Verhalten oder Verstößen gegen Gesetze und Vorschriften durch eine Person im Rahmen ihrer beruflichen Tätigkeit. Diese Informationen werden in der Regel an interne Stellen (z.B. Vorgesetzte, Compliance-Abteilungen) oder externe Stellen (z.B. Behörden, Medien) weitergegeben. Das Ziel des Whistleblowings ist es, illegale oder unethische Praktiken aufzudecken und zu beheben, um Schaden abzuwenden und Integrität zu wahren.^{1,2}

Gesetzliche Grundlage: Das Hinweisgeberschutzgesetz (HinSchG)

Das deutsche Hinweisgeberschutzgesetz (HinSchG), das am 2. Juli 2023 in Kraft getreten ist, setzt die EU-Whistleblower-Richtlinie in nationales Recht um.^{3,4,5} Sein Hauptziel ist der Schutz von Personen, die im Rahmen ihrer beruflichen Tätigkeit Informationen über Verstöße erlangt haben und diese melden, vor beruflichen oder sonstigen Nachteilen.^{3,4}

Anwendungsbereich und geschützte Personen

Der Kreis der geschützten Personen, sogenannte Hinweisgeber (Whistleblower), ist weit gefasst und umfasst unter anderem:

- Beschäftigte (auch ehemalige),
- Auszubildende,
- Bewerber für eine Stelle,
- Praktikanten,
- Leiharbeitnehmer,
- Selbstständige, die Dienstleistungen erbringen, Freiberufler, Auftragnehmer und Unterauftragnehmer,
- Lieferanten und deren Mitarbeiter,
- Anteilseigner und Personen in Leitungsgremien.^{4,6,7}

Geschützt sind auch Personen, die den Hinweisgeber unterstützen, sowie die engsten Angehörigen des Hinweisgebers.⁶

Meldestellen und Verfahren

Unternehmen mit 50 oder mehr Beschäftigten sind verpflichtet, interne Meldestellen einzurichten, über die Hinweise auf Missstände entgegengenommen werden können.^{3,4,8,9} Für Unternehmen mit 50 bis 249 Beschäftigten galt eine Übergangsfrist zur Einrichtung dieser Stellen bis zum 17. Dezember 2023.^{4,7}

Die Meldestellen müssen eine Bestätigung des Eingangs einer Meldung spätestens innerhalb von sieben Tagen vornehmen.^{5,7} Sie haben den gemeldeten Verstoß auf Stichhaltigkeit zu prüfen und halten Kontakt mit dem Hinweisgeber.⁵ Innerhalb von drei Monaten nach Eingang der Meldung muss eine Rückmeldung über geplante oder ergriffene Folgemaßnahmen erfolgen, sofern dies die Ermittlungen nicht beeinträchtigt.⁵

Neben internen Meldestellen gibt es auch externe Meldestellen, die vom Staat eingerichtet werden. Die zentrale externe Meldestelle ist beim Bundesamt für Justiz angesiedelt.^{6,9} Hinweisgeber haben grundsätzlich die Wahl, ob sie sich an eine interne oder externe Meldestelle wenden. Das Gesetz regelt jedoch einen Anreiz zur bevorzugten Nutzung interner Kanäle, wenn dort wirksam gegen den Verstoß vorgegangen werden kann und keine Repressalien zu befürchten sind.⁴

Schutz vor Repressalien

Das HinSchG verbietet ausdrücklich jegliche Repressalien gegen Hinweisgeber.^{3,4} Dazu zählen Maßnahmen wie Kündigung, Herabstufung, Versagung einer Beförderung, Aufgabenverlagerung, Änderung des Arbeitsortes, Gehaltsminderung, Änderung der Arbeitszeit oder die Verweigerung von Weiterbildungsmaßnahmen.⁶ Im Falle

einer Benachteiligung oder Sanktionierung aufgrund einer Meldung hat der Arbeitgeber darzulegen, dass die Maßnahme nicht im Zusammenhang mit der Meldung steht.¹⁰

Sanktionen bei Verstößen

Verstöße gegen das HinSchG können mit Bußgeldern geahndet werden. Unternehmen, die keine internen Meldestellen einrichten oder betreiben, drohen Bußgelder bis zu 20.000 Euro.^{4,9} Für größere Unternehmen mit 250 oder mehr Beschäftigten, die ihre Meldestellen nicht fristgerecht eingerichtet haben, trat die Sanktionsregelung für fehlende Meldestellen am 1. Dezember 2023 in Kraft.^{4,8}

Rechte und Pflichten im Arbeitsverhältnis

Grundsätzlich unterliegt der Arbeitnehmer einer Treuepflicht und einer Pflicht zur Verschwiegenheit bezüglich betriebsinterner Angelegenheiten.¹ Dennoch gibt es Grenzen dieser Pflichten, insbesondere wenn schwere Rechtsverstöße aufgedeckt werden.¹¹

Zulässiges Whistleblowing

Whistleblowing ist grundsätzlich zulässig, wenn Interessen an der Offenbarung stärker wiegen als das Interesse des Arbeitgebers an der Geheimhaltung.¹¹ Dies kann der Fall sein bei Hinweisen auf strafbare Handlungen oder Ordnungswidrigkeiten.^{6,9} Das deutsche Arbeitsrecht enthielt vor dem HinSchG keine expliziten Regelungen zum Whistleblowing, aber Bestimmungen wie § 612a BGB, das Benachteiligungen wegen der Ausübung des Melderechts verbietet, sowie das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) boten einen gewissen Schutz.¹

Betriebsrat und Mitbestimmung

Bei der Einrichtung von Whistleblowing-Systemen und entsprechenden Regelungen in Ethikrichtlinien haben Betriebsräte Mitbestimmungsrechte.^{2,10} Der Arbeitgeber muss solche Regelungen grundsätzlich gemeinsam mit dem Betriebsrat einführen, ändern oder aufheben.²

Risiken und Risikominimierung

Obwohl das HinSchG einen umfassenden Schutz bietet, können Whistleblower in der Praxis immer noch Risiken ausgesetzt sein.¹ Es ist ratsam, sich vorab über die eigenen Rechte und mögliche Risiken zu informieren und im Zweifelsfall rechtlichen Rat einzuholen.¹ Die Einhaltung der gesetzlichen Meldewege (interne oder externe Meldestellen) ist essenziell, um den Schutz durch das Gesetz zu gewährleisten.⁶

Die Vertraulichkeit der Identität des Hinweisgebers sowie der betroffenen Personen ist ein zentraler Aspekt des Verfahrens und muss von den Meldestellen gewahrt werden.⁵

Quellen:

FN 1: <https://www.anwalt.de/rechtstipps/whistleblowing-im-arbeitsrecht-ein-ueberblick-209512.html>

FN 2: https://www.hensche.de/Whistleblowing_Anzeige_Arbeitgeber_Whistleblowing_Anzeige_gegen_Arbeitgeber_Whistleblowing.html

FN 3: <https://www.activemind.legal/guides/german-whistleblower-protection-act/>

FN 4: <https://www.ihk.de/stuttgart/fuer-unternehmen/recht-und-steuern/arbeitsrecht/whistleblowing-5169770>

FN 5: <https://www.ihk-muenchen.de/ratgeber/recht/arbeitsrecht/bestehende-arbeitsverhaeltnisse-kuendigung-sozialversicherung/whistleblower-richtlinie/>

FN 6: <https://www.dgb.de/service/ratgeber/hinweisgeberschutzgesetz/>

FN 7: <https://www.bakertilly.de/rechtsberatung/hinweisgeberschutzgesetz>

FN 8: <https://ogletree.com/insights-resources/blog-posts/germanys-new-whistleblower-protection-act-what-employers-need-to-know/>

FN 9: <https://www.arbeitsrechtsiegen.de/artikel/hinweisgeberschutzgesetz-deutsche-umsetzung-der-eu-whistleblower-richtlinie/>

FN 10: https://ooe.arbeiterkammer.at/service/betriebsrat/tippsfuerbetriebsraete/Whistleblowing_und_Arbeitsrecht.html

FN 11: https://www.drda.at/a/348_DRDA_2/Whistleblowing-im-Arbeitsrecht--Ausgewahlte-Aspekte

Fazit/Praxistipps für Arbeitgeber

Klare interne Meldekanäle schaffen: Richten Sie eindeutige und sichere Wege ein, über die Mitarbeiter potenzielle Missstände melden können, ohne Angst vor Repressalien haben zu müssen. Dies kann eine interne

Compliance-Stelle, ein Ombudsmann oder eine vertrauenswürdige Person im Unternehmen sein.^{1,2}

Vertraulichkeit und Anonymität gewährleisten: Stellen Sie sicher, dass die Identität von Hinweisgebern geschützt wird und dass Meldungen vertraulich behandelt werden. Erwägen Sie die Möglichkeit anonymer Meldungen, um Hemmschwellen abzubauen.^{1,2,3}

Interne Richtlinien entwickeln und kommunizieren: Erstellen Sie klare interne Richtlinien zum Umgang mit Hinweisen, die den gesamten Prozess von der Meldung über die Untersuchung bis zur Sanktionierung regeln. Diese Richtlinien sollten allen Mitarbeitern bekannt gemacht werden.^{1,3}

Schnelle und gründliche Untersuchung sicherstellen: Nehmen Sie jeden Hinweis ernst und leiten Sie umgehend eine faire und unparteiische Untersuchung ein. Dokumentieren Sie den gesamten Vorgang sorgfältig.^{1,2,3}

Schutz vor Repressalien zusichern: Machen Sie deutlich, dass Mitarbeiter, die in gutem Glauben Hinweise geben, vor negativen Konsequenzen wie Kündigung, Abmahnung oder Degradierung geschützt sind. Setzen Sie klare Konsequenzen für den Fall von Vergeltungsmaßnahmen.^{1,2,3,4}

Mitarbeiter sensibilisieren und schulen: Informieren Sie Ihre Belegschaft regelmäßig über das Thema Whistleblowing, die internen Meldeverfahren und die Bedeutung von Integrität und Compliance im Unternehmen.^{1,3}

Kooperation mit externen Stellen bei Bedarf: Seien Sie bereit, bei Bedarf mit externen Behörden oder Ermittlern zusammenzuarbeiten, um die Integrität des Untersuchungsprozesses zu wahren.²

Risikobewertung durchführen: Analysieren Sie regelmäßig die Risiken für Compliance-Verstöße in Ihrem Unternehmen und passen Sie Ihre Präventions- und Meldesysteme entsprechend an.¹

Regelmäßige Überprüfung der Prozesse: Bewerten Sie die Effektivität Ihrer Whistleblowing-Systeme regelmäßig und nehmen Sie bei Bedarf Anpassungen vor, um sie zu verbessern.¹

Fehlerkultur etablieren: Fördern Sie eine Kultur, in der Fehler als Lernchancen verstanden werden und Mitarbeiter ermutigt werden, Probleme offen anzusprechen, anstatt sie zu vertuschen.¹

Mitarbeiter, die Missstände in Ihrem Unternehmen melden (Whistleblower), sind ein wichtiges Instrument zur frühzeitigen Erkennung und Behebung von Regelverstößen. Das Hinweisgeberschutzgesetz (HinSchG) verpflichtet Unternehmen ab einer bestimmten Größe, interne Meldesysteme einzurichten und Hinweisgeber zu schützen^{1,2,3}. Dieses Gesetz setzt die EU-Whistleblower-Richtlinie um^{2,4,5}.

Hier sind Praxistipps für Arbeitgeber im Umgang mit Whistleblowing:

Etablierung klarer interner Meldekanäle: Schaffen Sie eindeutige und leicht zugängliche Wege für Mitarbeiter, um potenzielle Missstände zu melden^{3,6,7}. Dies kann eine Compliance-Stelle, ein Ombudsmann oder eine benannte Vertrauensperson sein⁸.

Gewährleistung von Vertraulichkeit und Anonymität: Schützen Sie die Identität von Hinweisgebern und behandeln Sie Meldungen streng vertraulich^{2,9,10}. Erwägen Sie die Möglichkeit anonymer Meldungen, um die Hemmschwelle für Hinweise zu senken^{8,10}.

Entwicklung und Kommunikation interner Richtlinien: Erstellen Sie klare interne Richtlinien, die den gesamten Prozess von der Meldung über die Untersuchung bis hin zu möglichen Konsequenzen detailliert regeln. Diese Richtlinien müssen allen Mitarbeitern transparent kommuniziert werden^{8,11}.

Sicherstellung schneller und gründlicher Untersuchungen: Nehmen Sie jeden Hinweis ernst und führen Sie eine faire, unparteiische und gut dokumentierte Untersuchung durch⁸.

Schutz vor Repressalien: Sichern Sie Hinweisgebern vertraglich zu, dass sie vor negativen Konsequenzen wie Kündigung, Abmahnung oder Benachteiligung geschützt sind^{1,3,8}. Sanktionieren Sie etwaige Vergeltungsmaßnahmen konsequent³.

Mitarbeiterinformation und Schulung: Sensibilisieren Sie Ihre Belegschaft regelmäßig über das Thema Whistleblowing, die etablierten Meldeverfahren und die Bedeutung von Integrität und Compliance^{8,12}.

Bereitschaft zur Kooperation: Seien Sie im Bedarfsfall bereit, mit externen Behörden oder Ermittlern zusammenzuarbeiten⁸.

Kontinuierliche Risikobewertung: Analysieren Sie regelmäßig potenzielle Compliance-Risiken in Ihrem Unternehmen und passen Sie Ihre Präventions- und Meldesysteme entsprechend an⁸.

Regelmäßige Überprüfung der Prozesse: Bewerten Sie die Effektivität Ihrer Whistleblowing-Systeme fortlaufend und nehmen Sie bei Bedarf Optimierungen vor⁸.

Förderung einer offenen Fehlerkultur: Ermutigen Sie eine Unternehmenskultur, in der Fehler als Lernchancen gesehen werden und Probleme offen angesprochen werden können, anstatt vertuscht zu werden⁸.

Es ist wichtig zu beachten, dass Unternehmen mit 50 oder mehr Mitarbeitern verpflichtet sind, interne Meldekanäle einzurichten^{1,3,6,11}. Finanzdienstleister sind unabhängig von ihrer Größe betroffen^{1,5}. Unternehmen mit 250 oder mehr Mitarbeitern mussten die Vorgaben bis zum 2. Juli 2023 umsetzen, während für Unternehmen mit 50 bis 249 Mitarbeitern eine Frist bis zum 17. Dezember 2023 galt^{1,4,7}. Ein Verstoß gegen die Einrichtungspflicht kann zu Bußgeldern führen³.

Quellen:

FN 1: <https://www.bakertilly.de/rechtsberatung/hinweisgeberschutzgesetz>

FN 2: <https://www.ihk-muenchen.de/ratgeber/recht/arbeitsrecht/bestehende-arbeitsverhaeltnisse-kuendigung-sozialversicherung/whistleblower-richtlinie/>

FN 3: <https://www.datenschutzkanzlei.de/hinweisgeberschutzgesetz/>

FN 4: <https://www.taylorwessing.com/de/insights-and-events/insights/whistleblowing>

FN 5: <https://www.dataguard.de/blog/whistleblower-richtlinie>

FN 6: <https://legal.pwc.de/de/news/fachbeitraege/die-neue-whistleblower-richtlinie-der-eu-und-ihre-anforderungen-an-unternehmen>

FN 7: <https://www.ihk.de/stuttgart/fuer-unternehmen/recht-und-steuern/arbeitsrecht/whistleblowing-5169770>

FN 8: <https://arbeitgeber.de/themen/arbeitsrecht-und-tarifpolitik/whistleblowing/>

FN 9: <https://www.google.com/search?q=time+in+DE>

FN 10: <https://legalintegrity.com/whistleblower-richtlinie/>

FN 11: <https://www.integrityline.com/de/knowhow/blog/whistleblowing-policy/>

FN 12: <https://www.iubenda.com/de/help/145391-whistleblowing-101-ein-leitfaden-fuer-die-aufklaerung-ueber-whistleblowing-am-arbeitsplatz>

Widerrufsvorbehalt

Ein Widerrufsvorbehalt ist eine vertragliche Regelung, die es dem Arbeitgeber erlaubt, eine bestimmte Leistung, auf die der Arbeitnehmer grundsätzlich einen Anspruch hat, durch eine einseitige Erklärung wieder zu entziehen oder zu modifizieren^{1,2,3}. Ziel eines solchen Vorbehalts ist es, zu verhindern, dass freiwillige Zusatzleistungen des Arbeitgebers wie Urlaubs- oder Weihnachtsgeld zu einem festen und unwiderruflichen Bestandteil des Arbeitsverhältnisses werden^{1,4,5}. Ohne einen wirksamen Widerrufsvorbehalt müsste der Arbeitgeber aufwändigere Schritte wie eine Änderungskündigung wählen, um solche Leistungen zu beenden⁴.

Voraussetzungen und Grenzen der Wirksamkeit

Da Arbeitsverträge in der Regel vorformulierte Vertragsbedingungen (Allgemeine Geschäftsbedingungen - AGB) enthalten, unterliegen Widerrufsvorbehalte einer strengen Inhaltskontrolle nach dem Bürgerlichen Gesetzbuch (BGB^{7,8,9,10,11}),^{1,2,5,6}.

Gesetzliche Regelungen

Wichtige gesetzliche Regelungen hierzu finden sich in den §§ 307 ff. BGB:

§ 307 BGB (Inhaltskontrolle): Bestimmungen in AGB sind unwirksam, wenn sie den Vertragspartner entgegen den Geboten von Treu und Glauben unangemessen benachteiligen. Dies kann auch aus mangelnder Klarheit und Verständlichkeit der Klausel resultieren^{6,8}.

§ 308 BGB (Klauselverbote mit Wertungsmöglichkeit): Dieser Paragraph listet spezifische Klauseln auf, die in AGB unwirksam sind. Dazu gehören beispielsweise Regelungen, die dem Verwender erlauben, die versprochene Leistung zu ändern oder von ihr abzuweichen, ohne dass dafür ein sachlich gerechtfertigter und im Vertrag angegebener Grund vorliegt^{7,9,10,11}. Insbesondere § 308 Nr. 4 BGB verbietet eine solche generelle Änderungsmöglichkeit.

§ 307 Abs. 2 Nr. 2 BGB: Eine unangemessene Benachteiligung liegt insbesondere dann vor, wenn wesentliche Rechte oder Pflichten, die sich aus der Natur des Vertrags ergeben, so eingeschränkt werden, dass die Erreichung des Vertragszwecks gefährdet ist⁸.

Anforderungen an den Widerrufsvorbehalt

Damit ein Widerrufsvorbehalt wirksam ist, muss er bestimmte Kriterien erfüllen:

Klarheit und Verständlichkeit: Die Klausel muss klar und verständlich formuliert sein. Sie muss für den Arbeitnehmer nachvollziehbar darlegen, unter welchen Voraussetzungen und aus welchen Gründen ein Widerruf erfolgen kann^{2,5,6}. Ein genereller Widerruf "jederzeit ohne Angabe von Gründen" ist unwirksam^{2,6}.

Sachliche Gründe: Der Widerruf darf nicht grundlos erfolgen. Die Gründe müssen entweder im Vertrag konkret benannt werden (z.B. wirtschaftliche Gründe, Leistung oder Verhalten des Arbeitnehmers) oder zumindest schlagwortartig angedeutet sein^{1,2,3,12}. Der Arbeitnehmer soll sich auf einen möglichen Widerruf einstellen können und die Rechtmäßigkeit eines konkreten Widerrufs beurteilen können^{2,6}.

Zumutbarkeit: Der Widerruf muss für den Arbeitnehmer zumutbar sein. Dies bedeutet, dass er den Arbeitnehmer nicht unangemessen benachteiligen darf^{3,5}.

Grenzen bei der Vergütung: Zahlungen, die einem Widerrufsvorbehalt unterliegen, dürfen grundsätzlich nicht mehr als 25 bis 30 Prozent der Gesamtvergütung des Arbeitnehmers ausmachen^{1,3,5}. Dieser Anteil darf das Tariflohniveau nicht unterschreiten, da dies für den Arbeitnehmer unzumutbar wäre¹.

Kernbereich des Arbeitsverhältnisses: Der Widerrufsvorbehalt darf nicht in den Kernbereich des Arbeitsverhältnisses eingreifen³. Das bedeutet, dass grundlegende Leistungen wie die Lohnzahlung nicht widerrufen werden können¹.

Keine Übertragung des unternehmerischen Risikos: Der Widerrufsvorbehalt darf nicht dazu dienen, das wirtschaftliche Risiko des Arbeitgebers auf den Arbeitnehmer abzuwälzen³.

Was ist kein Widerrufsvorbehalt?

Ein Freiwilligkeitsvorbehalt unterscheidet sich vom Widerrufsvorbehalt. Während bei einem Widerrufsvorbehalt zunächst ein Anspruch entsteht, der dann unter bestimmten Bedingungen widerrufen werden kann, wird bei einem Freiwilligkeitsvorbehalt von vornherein klargestellt, dass die Leistung freiwillig und ohne Rechtsanspruch erfolgt¹³.

Ein Widerrufsvorbehalt darf nicht mit einer pauschalen Bezeichnung wie "zusätzliche Leistung" missverstanden werden⁶.

Bedeutung des Widerrufsvorbehalts

Für Arbeitgeber bietet der Widerrufsvorbehalt ein wichtiges Instrument, um flexibel auf wirtschaftliche Schwankungen oder veränderte Umstände reagieren zu können^{1,4,5}. Für Arbeitnehmer ist es entscheidend, bei Vertragsabschluss genau auf solche Klauseln zu achten und deren Tragweite zu verstehen¹³. Der Widerruf muss nach Ausübung des Vorbehalts zudem noch der Ausübungskontrolle unterliegen, was bedeutet, dass der ausgesprochene Widerruf selbst angemessen und zumutbar sein muss³.

Quellen:

FN 1: <https://anwalt-kg.de/arbeitsrecht/widerrufsvorbehalt-im-arbeitsvertrag/>
 FN 2: https://www.hensche.de/Rechtsanwalt_Arbeitsrecht_Handbuch_Widerrufsvorbehalt.html
 FN 3: https://www.anwalt.de/rechtstipps/der-widerrufsvorbehalt-in-arbeitsvertraegen_127827.html
 FN 4: <https://www.kupka-stillfried.de/aktuell/widerrufsvorbehalte-im-arbeitsvertrag>
 FN 5: <https://www.kanzlei-flaemig.de/lexikon/arbeitsrecht-w/widerrufsvorbehalt/>
 FN 6: <https://www.advogant.de/rechtsanwalt/gebiete/rechtsanwalt-fuer-arbeitsrecht/gehalt--urlaubs--und-weihnachtsgeld/entgelt-ii>
 FN 7: https://www.gesetze-im-internet.de/bgb/_308.html
 FN 8: https://www.gesetze-im-internet.de/bgb/_307.html
 FN 9: <https://www.anwalt.de/gesetze/bgb/308>
 FN 10: https://datenbank.nwb.de/Dokument/79084_308/
 FN 11: https://www.buzer.de/308_BGB.htm
 FN 12: <https://www.etl-rechtsanwaelte.de/stichworte/arbeitsrecht/widerrufsvorbehalt>
 FN 13: <https://www.arbeitsvertrag.org/widerrufsvorbehalt/>

Fazit/Praxistipps für Arbeitgeber zum Widerrufsvorbehalt

Konkrete und nachvollziehbare Widerrufsgünde angeben: Klauseln, die eine Leistung "jederzeit ohne Angabe von Gründen" widerrufbar machen, sind unwirksam. Nennt stattdessen klar und deutlich, aus welchen Gründen ein Widerruf in Zukunft möglich sein soll. Dies können beispielsweise "wirtschaftliche Gründe", "Gründe im Verhalten des Arbeitnehmers" oder "Gründe in der Person des Arbeitnehmers" sein. Die Angabe von sachlichen Gründen ermöglicht es dem Arbeitnehmer, sich auf einen möglichen Widerruf einzustellen und dessen Rechtmäßigkeit zu überprüfen^{1,2,3,4}.

Klarheit und Transparenz gewährleisten: Der Widerrufsvorbehalt muss eindeutig formuliert sein, sodass der Arbeitnehmer genau versteht, unter welchen Umständen ein Widerruf erfolgen kann^{3,5}. Überraschende oder mehrdeutige Klauseln werden nicht Vertragsbestandteil⁶. Unklarheiten in der Formulierung können zur Unwirksamkeit des gesamten Vorbehalts führen, was zur Folge hat, dass die volle (variable) Vergütung zu zahlen ist⁷.

Begrenzung der widerruflichen Leistung: Ein Widerrufsvorbehalt darf nicht in den Kernbereich des Arbeitsverhältnisses eingreifen. Das bedeutet, dass der Arbeitgeber nicht den gesamten oder einen Großteil des Verdienstes widerrufen kann^{3,5}. Widerrufliche Leistungen sollten in der Regel nicht mehr als 25 % bis maximal 30 % des Gesamtverdienstes ausmachen und den Tariflohn nicht unterschreiten^{2,5}.

Keine Kombination von Freiwilligkeits- und Widerrufsvorbehalt: Eine Formulierung, die eine Leistung sowohl als "freiwillig" als auch als "widerruflich" deklariert, ist unwirksam. Diese Kombination verstößt gegen das Transparenzgebot, da sie unklar darüber lässt, ob ein Anspruch überhaupt begründet werden soll oder nur die Möglichkeit eines Widerrufs eingeräumt wird^{8,9}.

Vertragliche Vereinbarung als AGB prüfen lassen: Da Arbeitsverträge in der Regel Allgemeine Geschäftsbedingungen (AGB) darstellen, muss ein Widerrufsvorbehalt einer strengen Inhaltskontrolle standhalten. Er darf den Arbeitnehmer nicht unangemessen benachteiligen^{2,5}. Es empfiehlt sich, die Klauseln von einem Experten für Arbeitsrecht prüfen zu lassen, bevor sie zur Anwendung kommen².

Unterscheidung zum Freiwilligkeitsvorbehalt: Ein Widerrufsvorbehalt ermöglicht die Beseitigung eines bestehenden arbeitsvertraglichen Anspruchs für die Zukunft, sofern die Bedingungen dafür erfüllt sind^{1,9}. Ein Freiwilligkeitsvorbehalt hingegen soll verhindern, dass überhaupt ein Anspruch entsteht, indem die Leistung von vornherein ohne Rechtsanspruch gewährt wird^{5,9}. Freiwilligkeitsvorbehalte sind bei "laufendem Arbeitsentgelt" generell unwirksam⁷.

Konkrete Beispiele für zulässige Widerrufsgründe: Zulässige Gründe können beispielsweise eine wirtschaftliche Notlage des Unternehmens (z. B. Rückgang des Gewinns), ein Rückgang des Umsatzes oder betriebliche Umstrukturierungen sein. Die konkrete Ausgestaltung der Widerrufsgründe muss im Arbeitsvertrag klar ersichtlich sein^{2,4,10}.

Quellen:

FN 1: https://www.hensche.de/Rechtsanwalt_Arbeitsrecht_Handbuch_Widerrufsvorbehalt.html

FN 2: <https://www.kupka-stillfried.de/aktuell/widerrufsvorbehalte-im-arbeitsvertrag>

FN 3: https://www.anwalt.de/rechtstipps/der-widerrufsvorbehalt-in-arbeitsvertraegen_127827.html

FN 4: <https://ra-ritter-hannover.de/beratungsschwerpunkte-and-lexikon/rechtslexikon/widerrufsvorbehalt>

FN 5: <https://www.kanzlei-flaemig.de/lexikon/arbeitsrecht-w/widerrufsvorbehalt/>

FN 6: <https://www.advogant.de/rechtsanwalt/gebiete/rechtsanwalt-fuer-arbeitsrecht/gehalt--urlaubs--und-weihnachtsgeld/widerrufsvorbehalt>

FN 7: <https://www.gssr.de/freiwilligkeitsvorbehalte-und-widerrufsvorbehalte/>

FN 8: <https://www.meides.de/freiwillig-und-jederzeit-widerruflich-ein-no-go-im-arbeitsvertrag/>

FN 9: <https://anwalt-kg.de/arbeitsrecht/widerrufsvorbehalt-im-arbeitsvertrag/>

FN 10: <https://www.rechtsportal.de/Rechtsprechung/Rechtsprechung/2017/BAG/Widerrufsvorbehalte-in-Arbeitsvertraegen-Inhaltskontrolle-und-Ausuebungskontrolle-Materielle-Wirksamkeit-eines-Widerrufsvorbehalts-im-Arbeitsrecht-Theorie-der-Wirksamkeitsvoraussetzung-als-Anspruchsgrundlage-fuer-Entlohnungsansprueche-Mitbestimmungsrecht-des-Betriebsrats-in-der-betrieblichen-Lohngestaltung>

Wiedereingliederung nach Krankheit

Die Wiedereingliederung nach Krankheit, oft auch als stufenweise Wiedereingliederung oder "Hamburger Modell" bezeichnet, ist ein arbeitsrechtlich relevanter Prozess, der erkrankten Arbeitnehmern den schrittweisen Übergang zurück in das Berufsleben ermöglichen soll^{1,2,3,4}. Sie dient dazu, die Arbeitsbelastung langsam zu steigern und die volle Arbeitsfähigkeit wiederherzustellen^{1,2,4,5}. Während dieser Phase bleiben Arbeitnehmer rechtlich als arbeitsunfähig eingestuft und benötigen weiterhin ärztliche Atteste^{5,6,7,8}.

Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)

Das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) ist eine gesetzliche Verpflichtung für Arbeitgeber, die greift, wenn ein Arbeitnehmer innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig war^{9,10,11}. Ziel des BEM ist es, gemeinsam mit dem Arbeitnehmer und gegebenenfalls weiteren Beteiligten (z. B. Betriebsrat, Betriebsarzt) Möglichkeiten zu erörtern, wie die Arbeitsunfähigkeit überwunden, erneuter Arbeitsausfall vermieden und der Arbeitsplatz erhalten werden kann^{9,11,12,13}. Die stufenweise Wiedereingliederung ist eine mögliche Maßnahme im Rahmen des BEM^{12,14,15}. Die Durchführung eines BEM ist für Arbeitnehmer freiwillig^{16,17}. Ein nicht ordnungsgemäß durchgeführter BEM kann die Grundlage für eine Kündigung erschweren^{13,16}.

Gesetzliche Grundlage BEM: § 167 Abs. 2 SGB IX^{10,11,13,15}.

Voraussetzung für BEM: Arbeitsunfähigkeit von mehr als sechs Wochen innerhalb eines Jahres (ununterbrochen oder wiederholt)^{9,10,11,12,13}.

Beteiligte am BEM: Arbeitgeber, Arbeitnehmer (Zustimmung erforderlich), Betriebsrat/Personalrat, Schwerbehindertenvertretung (bei Schwerbehinderung), Betriebsarzt^{13,16}.

Freiwilligkeit: Die Teilnahme am BEM ist für den Arbeitnehmer freiwillig^{16,17}.

Stufenweise Wiedereingliederung (Hamburger Modell)

Die stufenweise Wiedereingliederung, oft auch als "Hamburger Modell" bezeichnet, ist ein Prozess, der den Arbeitnehmer nach krankheitsbedingtem Ausfall schrittweise an seine Arbeitsstelle zurückführt^{1,2,12,15}. Dabei wird ein Stufenplan vereinbart, der die schrittweise Steigerung der Arbeitszeit und die Übernahme von Aufgaben gemäß dem gesundheitlichen Zustand regelt^{1,3,5,14,18}.

Gesetzliche Grundlage stufenweise Wiedereingliederung: § 74 SGB V^{12,15}.

Voraussetzungen: Ärztliche Feststellung, dass eine teilweise Wiederaufnahme der Tätigkeit möglich ist und dies die Rückkehr ins Erwerbsleben fördert^{3,4,12,19,20}. Der Arbeitnehmer muss zustimmen und mindestens zwei Stunden täglich arbeiten können^{3,6,20}.

Dauer: In der Regel 6 Wochen bis 6 Monate, kann in Ausnahmefällen bis zu 12 Monate verlängert werden^{3,4,20}.

Entgelt: Während der Wiedereingliederung besteht kein Anspruch auf volles Gehalt vom Arbeitgeber. Stattdessen werden in der Regel Lohnersatzleistungen wie Krankengeld von der Krankenkasse bezogen^{1,3,6,17,18,21,22}. Eine freiwillige Zahlung durch den Arbeitgeber ist möglich^{3,18,23}.

Arbeitsunfähigkeit: Der Arbeitnehmer gilt während der gesamten Wiedereingliederungsphase weiterhin als arbeitsunfähig^{1,3,5,6,7,8,20}.

Rechte und Pflichten

Arbeitnehmer

Recht auf Unterstützung: Arbeitnehmer haben einen Anspruch auf Unterstützung durch den Arbeitgeber bei der Wiederaufnahme der Arbeit^{12,17,18}.

Freiwilligkeit der Teilnahme: Die Teilnahme an einer Wiedereingliederungsmaßnahme ist für Arbeitnehmer nicht verpflichtend^{3,6,15,16,17,18}. Sie können die Teilnahme ablehnen oder die Maßnahme jederzeit abbrechen^{3,4,17,18}.

Mitwirkung: Arbeitnehmer müssen den Anweisungen des Arbeitgebers folgen, soweit sie gesundheitlich dazu in der Lage sind¹.

Fortzahlung der Lohnersatzleistungen: Der Anspruch auf Krankengeld oder andere Lohnersatzleistungen besteht in der Regel weiter^{3,6,17}.

Urlaubsanspruch: Während der Wiedereingliederung entsteht in der Regel kein Urlaubsanspruch, da der Arbeitnehmer weiterhin als arbeitsunfähig gilt²¹.

Arbeitgeber

Verpflichtung zum BEM: Arbeitgeber sind verpflichtet, ein BEM anzubieten, wenn die Voraussetzungen erfüllt sind^{9,10,11,13}.

Mitwirkung an der Wiedereingliederung: Arbeitgeber dürfen einen Wiedereingliederungsplan nicht leichtfertig ablehnen, insbesondere wenn dies im Rahmen eines BEM geschieht^{3,15}. Bei Schwerbehinderten besteht unter Umständen ein Anspruch auf Zustimmung des Arbeitgebers^{3,18}.

Anpassung des Arbeitsplatzes: Arbeitgeber können verpflichtet sein, den Arbeitsplatz anzupassen oder leistungsgerechte Tätigkeiten anzubieten^{1,9}.

Kündigungsschutz: Eine ordnungsgemäße Durchführung des BEM kann den Arbeitgeber im Falle einer krankheitsbedingten Kündigung unterstützen und erschwert eine Kündigung bei unterlassenem BEM^{13,16}. Eine krankheitsbedingte Kündigung ist jedoch auch während der Wiedereingliederung unter strengen Voraussetzungen möglich¹.

Keine Entgeltfortzahlungspflicht: Grundsätzlich besteht keine Pflicht zur Entgeltfortzahlung während der Wiedereingliederung, da der Arbeitnehmer als arbeitsunfähig gilt^{1,3,6}.

Besonderheiten für Schwerbehinderte

Schwerbehinderte Arbeitnehmer haben besondere Rechte im Zusammenhang mit der Wiedereingliederung:

- Eine stufenweise Wiedereingliederung kann vom Arbeitgeber nicht ohne Weiteres abgelehnt werden^{3,18}.
- Bei Ablehnung der Wiedereingliederung durch den Arbeitgeber kann unter Umständen ein Schadensersatzanspruch bestehen¹⁸.
- Die Schwerbehindertenvertretung kann am BEM beteiligt werden^{9,13}.
- Es besteht ein höherer Kündigungsschutz, der die Zustimmung des Integrationsamtes erfordert¹.

Abbruch der Wiedereingliederung

Die Wiedereingliederung kann von verschiedenen Parteien abgebrochen werden:

Arbeitnehmer: Können die Wiedereingliederung abbrechen, wenn sich ihr Gesundheitszustand verbessert oder verschlechtert^{3,4,17,18}.

Arzt: Der behandelnde Arzt kann die Maßnahme abbrechen, wenn dies aus medizinischen Gründen notwendig ist^{4,5}.

Arbeitgeber und Arbeitnehmer: Gemeinsam können sie das Projekt abbrechen, wenn die Rückkehr an den Arbeitsplatz gesundheitlich noch nicht möglich ist⁴.

Bei einem Abbruch der Wiedereingliederung muss das weitere Vorgehen ärztlich neu bewertet und die zuständige Krankenkasse informiert werden⁵. Bei einem Abbruch aufgrund einer längeren Unterbrechung entfällt in der Regel der Anspruch auf Übergangsgeld²³.

Kündigung während der Wiedereingliederung

Auch während der Wiedereingliederung ist eine krankheitsbedingte Kündigung durch den Arbeitgeber grundsätzlich möglich¹. Jedoch müssen dafür strenge Voraussetzungen erfüllt sein, wie eine negative Gesundheitsprognose, erhebliche betriebliche Beeinträchtigungen und eine unzumutbare Belastung für den Arbeitgeber¹. Die Nichterfüllung der Pflicht zum BEM kann die Wirksamkeit einer Kündigung beeinflussen^{13,16}. Kleinbetriebe mit zehn oder weniger Mitarbeitern und die Wartezeit für das Kündigungsschutzgesetz können die Anforderungen an eine Kündigung beeinflussen^{1,11}.# Wiedereingliederung nach Krankheit

Die Wiedereingliederung nach Krankheit, oft auch als stufenweise Wiedereingliederung oder "Hamburger Modell" bezeichnet, ist ein arbeitsrechtlich relevanter Prozess, der erkrankten Arbeitnehmern den schrittweisen Übergang zurück in das Berufsleben ermöglichen soll^{1,2,3,4}. Sie dient dazu, die Arbeitsbelastung langsam zu steigern und die

volle Arbeitsfähigkeit wiederherzustellen^{1,2,4,5}. Während dieser Phase bleiben Arbeitnehmer rechtlich als arbeitsunfähig eingestuft und benötigen weiterhin ärztliche Atteste^{5,6,7,8}.

Arbeitnehmer

Recht auf Unterstützung: Arbeitnehmer haben ein Recht auf Unterstützung durch den Arbeitgeber bei der Wiederaufnahme der Arbeit^{12,17,18}.

Freiwilligkeit der Teilnahme: Die Teilnahme an einer Wiedereingliederungsmaßnahme ist für Arbeitnehmer nicht verpflichtend^{3,6,15,16,17,18}. Sie können die Teilnahme ablehnen oder die Maßnahme jederzeit abbrechen^{3,4,17,18}.

Mitwirkung: Arbeitnehmer müssen den Anweisungen des Arbeitgebers folgen, soweit sie gesundheitlich dazu in der Lage sind¹.

Fortzahlung der Lohnersatzleistungen: Der Anspruch auf Krankengeld oder andere Lohnersatzleistungen besteht in der Regel weiter^{3,6,17}.

Urlaubsanspruch: Während der Wiedereingliederung entsteht in der Regel kein Urlaubsanspruch, da der Arbeitnehmer weiterhin als arbeitsunfähig gilt²¹.

Arbeitgeber

Verpflichtung zum BEM: Arbeitgeber sind verpflichtet, ein BEM anzubieten, wenn die Voraussetzungen erfüllt sind^{9,10,11,13}.

Mitwirkung an der Wiedereingliederung: Arbeitgeber dürfen einen Wiedereingliederungsplan nicht leichtfertig ablehnen, insbesondere wenn dies im Rahmen eines BEM geschieht^{3,15}. Bei Schwerbehinderten besteht unter Umständen ein Anspruch auf Zustimmung des Arbeitgebers^{3,18}.

Anpassung des Arbeitsplatzes: Arbeitgeber können verpflichtet sein, den Arbeitsplatz anzupassen oder leistungsgerechte Tätigkeiten anzubieten^{1,9}.

Kündigungsschutz: Eine ordnungsgemäße Durchführung des BEM kann den Arbeitgeber im Falle einer krankheitsbedingten Kündigung unterstützen und erschwert eine Kündigung bei unterlassenem BEM^{13,16}. Eine krankheitsbedingte Kündigung ist jedoch auch während der Wiedereingliederung unter strengen Voraussetzungen möglich¹.

Keine Entgeltfortzahlungspflicht: Grundsätzlich besteht keine Pflicht zur Entgeltfortzahlung während der Wiedereingliederung, da der Arbeitnehmer als arbeitsunfähig gilt^{1,3,6}.

Quellen:

- FN 1: <https://www.kanzlei-ahlborn.de/wiedereingliederung-und-bem/>
- FN 2: <https://www.lvv-bildung.de/blog/das-hamburger-modell-stufenweise-wiedereingliederung-ins-berufsleben>
- FN 3: <https://www.betanet.de/stufenweise-wiedereingliederung.html>
- FN 4: https://www.haufe.de/arbeitschutz/gesundheit-umwelt/wiedereingliederung-was-ist-zu-beachten_94_279188.html
- FN 5: https://arbeitsmarkt-und-sozialpolitik.verdi.de/++file++5273693d6f68443e7d000227/download/7_0438_pdf_stufenweise_we.pdf
- FN 6: <https://www.lohnabrechnung-software.com/wiedereingliederung>
- FN 7: <https://www.informationsportal.de/nachweis-au-bei-wiedereingliederung-urteil-des-sg-hamburg/>
- FN 8: https://www.dak.de/dak/ihr-anliegen/krankmeldung-und-krankengeld/wiedereingliederung/bin-ich-waehrend-der-wiedereingliederung-weiterhin-krankgeschrieben-_6096
- FN 9: <https://www.arbeitsrecht-muenchen-steinbacher.de/lexikon/betriebliches-eingliederungsmanagement/>
- FN 10: <https://www.fachanwalt-arbeitsrecht-essen.de/betriebliches-eingliederungsmanagement-grundlagen/>
- FN 11: https://www.hensche.de/Betriebliches_Eingliederungsmanagement_BEM_Betriebliches_Eingliederungsmanagement.html
- FN 12: <https://www.tk-lex.tk.de/web/guest/externalcontent/-/haufeindex/HI522573/2009/false>
- FN 13: <https://www.afa-anwalt.de/arbeitsrecht-ratgeber/betriebliches-eingliederungsmanagement-bem/>
- FN 14: <https://www.personio.de/hr-lexikon/wiedereingliederung/>
- FN 15: <https://www.jura.cc/rechtstipps/kann-der-arbeitgeber-eine-wiedereingliederung-des-arbeitnehmers-ablehnen/>
- FN 16: <https://www.ra-wittig.de/ratgeber/arbeitsunfaehigkeit/betriebliches-eingliederungsmanagement/>
- FN 17: <https://www.academics.de/ratgeber/wiedereingliederung>
- FN 18: <https://www.hopkins.law/expertise/wiedereingliederung-rechte-und-pflichten>
- FN 19: <https://www.fimohealth.com/gesundheitsblog/arbeit-und-fatigue-berufliche-wiedereingliederung>
- FN 20: <https://www.enableme.de/de/themen/wiedereingliederung-voraussetzungen-fur-den-gelungenen-wiedereinstieg-in-den-beruf-6177>
- FN 21: <https://www.iww.de/lgp/archiv/begrenzte-verpflichtungen-fuer-arbeitgeber-wiedereingliederung-von-arbeitnehmern--so-meistern-arbeitgeber-diese-grauzone-f367>
- FN 22: <https://www.voegb.at/content/dam/voegb/downloads/skipten/arbeitsrecht/Entgeltfortzahlung%20im%20Krankheitsfall%20und%20Wiedereingliederungsteilzeit.pdf>

FN 23: https://rvrecht.deutsche-rentenversicherung.de/SharedDocs/rvRecht/01_GRA_SGB/09_SGB_IX/pp_0026_50/gra_sgb009_p_0044.html

Fazit/Praxistipps für Arbeitgeber zur Wiedereingliederung nach Krankheit

Gesetzliche Verpflichtung kennen und Fristen beachten: Arbeitgeber sind gesetzlich verpflichtet, bei Mitarbeitern, die innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen durchgehend oder wiederholt arbeitsunfähig waren, ein Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) anzubieten. Dieses Angebot sollte umgehend nach Erreichen der Sechs-Wochen-Marke erfolgen.^{1,2,3}

Frühzeitige Information und Einladung: Informieren Sie den betroffenen Mitarbeiter frühzeitig über die Notwendigkeit des BEM und laden Sie ihn zu einem Gespräch ein. Erklären Sie die Situation und die Ziele des BEM. Die Teilnahme des Mitarbeiters am BEM ist freiwillig.^{2,3,4}

Strukturierter Ablauf des BEM:

Einladung des Mitarbeiters zu einem Gespräch, in dem die Situation und die Ziele des BEM erläutert werden.

Einholung der Zustimmung des Mitarbeiters zur Teilnahme und zur Einbeziehung weiterer Beteiligter.

Falls vorhanden, Einbeziehung des Betriebsrats, bei Bedarf des Betriebsarztes und bei schwerbehinderten Mitarbeitern zusätzlich der Schwerbehindertenvertretung.

Durchführung des BEM-Gesprächs zwischen Arbeitgeber (oder Vertreter) und Mitarbeiter.³

Individuelle Wiedereingliederungspläne erstellen: In enger Abstimmung mit dem behandelnden Arzt sollte ein individueller Plan zur schrittweisen Steigerung der Arbeitsbelastung und zur Anpassung des Arbeitsalltags erstellt werden. Das "Hamburger Modell" ist eine bekannte Form der stufenweisen Wiedereingliederung.^{5,6,7}

Professionelle Gesprächsführung: Führen Sie die BEM-Gespräche in einer neutralen Atmosphäre, um Vertrauen zu fördern. Externe Moderation durch einen Betriebsarzt oder Personalrat kann hierbei hilfreich sein.¹

Datenschutz und Vertraulichkeit wahren: Beachten Sie strikt die datenschutzrechtlichen Bestimmungen. Alle im Rahmen des BEM gewonnenen Informationen sind vertraulich zu behandeln und nur mit ausdrücklicher Zustimmung des Mitarbeiters an Dritte weiterzugeben. Die Diagnose muss nicht offengelegt werden.^{2,4}

Dokumentation ist essenziell: Halten Sie die wichtigsten Schritte des BEM schriftlich fest. Dazu gehören das Einladungsschreiben, das Antwortschreiben des Mitarbeiters und ein Vermerk über die Beendigung des Verfahrens. Formale Mängel im BEM können zu Nichtigkeiten bei Kündigungen führen.^{1,2}

Erneutes BEM prüfen: Wenn ein Mitarbeiter innerhalb eines neuen 12-Monats-Zeitraums erneut länger als sechs Wochen arbeitsunfähig ist, muss das BEM wiederholt werden. Auch wenn die Maßnahmen aus dem ersten BEM nicht ausreichend wirksam waren, kann eine Wiederholung sinnvoll sein.^{2,3}

Unterstützung durch externe Stellen: Bei Bedarf können Integrationsämter, gesetzliche Krankenkassen, die Renten- oder Unfallversicherung sowie die Bundesagentur für Arbeit hinzugezogen werden, insbesondere wenn es um begleitende Hilfen am Arbeitsplatz geht.⁸

Keine einfache Ablehnung eines Wiedereingliederungswunsches: Arbeitgeber sollten einem substantiierten Wunsch nach stufenweiser Wiedereingliederung, insbesondere wenn der behandelnde Arzt dies befürwortet, nicht leichtfertig widerstehen. Die gesetzlichen Pflichten aus dem BEM und der Schutz schwerbehinderter Arbeitnehmer weisen in die Richtung, die schrittweise Rückkehr nach Möglichkeit zu unterstützen.⁹

Flexibilität bei der Wiedereingliederung: Die Dauer einer Wiedereingliederungsmaßnahme kann individuell variieren, oft zwischen sechs Wochen und sechs Monaten. Eine Unterbrechung der Maßnahme für bis zu sieben Tage ist möglich; längere Unterbrechungen führen zur Beendigung. Auch aus anderen Gründen kann die Wiedereingliederung abgebrochen werden.^{6,10}

Quellen:

FN 1: <https://www.anwalt.de/rechtstipps/betriebliches-eingliederungsmanagement-bem-in-der-praxis-ein-umfassender-leitfaden-fuer-arbeitgeber-und-beschaeftigte-246852.html>

FN 2: <https://www.cmshs-bloggt.de/arbeitsrecht/die-tuecken-des-betriebliches-eingliederungsmanagement-bem/>

FN 3: <https://www.haendlerbund.de/de/ratgeber/recht/bem-gespraech>

FN 4: <https://www.mayr-arbeitsrecht.de/10-tipps-zum-betrieblichen-eingliederungsmanagement/>

FN 5: <https://www.shiftbase.com/de/lexikon/wiedereingliederung>

FN 6: <https://www.clockin.de/blog/wiedereingliederung>

FN 7: <https://www.ra-poeppel.de/arbeitsrecht-lexikon/hamburger-modell-bei-der-wiedereingliederung/>

FN 8: https://www.hensche.de/Betriebliches_Eingliederungsmanagement_BEM_Betriebliches_Eingliederungsmanagement.html

FN 9: <https://www.jura.cc/rechtstipps/kann-der-arbeitgeber-eine-wiedereingliederung-des-arbeitnehmers-ablehnen/>

FN 10: https://www.haufe.de/arbeitsschutz/gesundheit-umwelt/wiedereingliederung-was-ist-zu-beachten_94_279188.html

Wiedereinstellungsanspruch

Der Wiedereinstellungsanspruch bezeichnet das Recht eines Arbeitnehmers, nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses, insbesondere nach einer Kündigung durch den Arbeitgeber, erneut eingestellt zu werden^{1,2,3}. Dieser Anspruch ist kein gesetzlich festgeschriebenes Recht, sondern wurde durch die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) entwickelt und basiert auf allgemeinen Rechtsprinzipien wie dem Grundsatz von Treu und Glauben (§ 242 Bürgerliches Gesetzbuch – BGB) und dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz². Er soll eine Lücke im Kündigungsschutzrecht schließen und die soziale Sicherheit des Arbeitnehmers gewährleisten⁴.

Voraussetzungen für einen Wiedereinstellungsanspruch

Die Entstehung eines Wiedereinstellungsanspruchs ist an verschiedene Voraussetzungen geknüpft:

Wirksame Kündigung oder Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Voraussetzung für einen Wiedereinstellungsanspruch ist grundsätzlich eine wirksame Kündigung oder eine andere Form der Beendigung des Arbeitsverhältnisses, wie beispielsweise ein Aufhebungsvertrag^{4,5}. Ist die Kündigung unwirksam, besteht kein Wiedereinstellungsanspruch, da das Arbeitsverhältnis formal fortbesteht^{4,6}.

Wegfall des Kündigungsgrundes

Ein zentraler Aspekt ist der nachträgliche Wegfall des Kündigungsgrundes^{1,2,4,7}. Dies ist insbesondere bei betriebsbedingten Kündigungen relevant, wenn sich die Geschäftsgrundlage, die zur Kündigung geführt hat, nach Ausspruch der Kündigung, aber vor Ablauf der Kündigungsfrist, nachträglich ändert^{2,5}. Ein Beispiel hierfür ist eine unerwartete Besserung der Auftragslage nach einer betriebsbedingten Kündigung¹. Der Wegfall des Kündigungsgrundes entfaltet jedoch keine rückwirkende Unwirksamkeit der Kündigung; vielmehr kompensiert der Wiedereinstellungsanspruch das Prognoserisiko des Arbeitnehmers⁷.

Bei einer Verdachtskündigung kann ein Wiedereinstellungsanspruch bestehen, wenn der Verdacht nachträglich ausgeräumt wird¹. Bei einer krankheitsbedingten Kündigung kann der Anspruch entstehen, wenn der Arbeitnehmer während der Kündigungsfrist seine Arbeitsfähigkeit wiedererlangt⁵. Bei verhaltensbedingten Kündigungen ist ein Wiedereinstellungsanspruch in der Regel ausgeschlossen, da der Kündigungsgrund – das Verhalten des Arbeitnehmers – kaum wegfallen kann⁸.

Anwendbarkeit des Kündigungsschutzgesetzes (KSchG)

Für die Entstehung eines Wiedereinstellungsanspruchs ist es in der Regel erforderlich, dass das Arbeitsverhältnis unter das Kündigungsschutzgesetz fällt^{9,10}. Dies bedeutet, dass der Arbeitnehmer zum Zeitpunkt der Kündigung länger als sechs Monate in einem Betrieb mit mehr als zehn Arbeitnehmern beschäftigt war^{1,9}. In sogenannten Kleinbetrieben, auf die das KSchG keine Anwendung findet, sind die Grundsätze des Wiedereinstellungsanspruchs nach ständiger Rechtsprechung des BAG nicht anwendbar^{8,10,11}.

Keine entgegenstehenden Interessen des Arbeitgebers

Der Wiedereinstellungsanspruch besteht nur, wenn die schützenswerten Interessen des Arbeitnehmers gegenüber den Interessen des Arbeitgebers, die Beendigung des Arbeitsverhältnisses beizubehalten, überwiegen^{4,5}. Dies kann beispielsweise dann nicht der Fall sein, wenn der Arbeitgeber aufgrund der wirksamen Kündigung bereits Dispositionen getroffen hat, wie die Neubesetzung des Arbeitsplatzes^{4,8}. Ist die Stelle bereits anderweitig besetzt, kann der Arbeitnehmer in der Regel keine Wiedereinstellung verlangen⁶.

Rechtliche Grundlagen und Entwicklung

Der Wiedereinstellungsanspruch ist ein richterrechtliches Institut, das nicht explizit im Gesetz verankert ist². Seine rechtliche Basis findet sich in:

Grundsatz von Treu und Glauben (§ 242 BGB): Dieser Grundsatz verpflichtet den Arbeitgeber, bei einer wesentlichen Änderung der Umstände, die zur Kündigung geführt haben, die Interessen des ehemaligen Arbeitnehmers zu berücksichtigen².

Arbeitsrechtlicher Gleichbehandlungsgrundsatz: Dieser verbietet dem Arbeitgeber, Arbeitnehmer ohne

sachlichen Grund schlechter zu stellen als andere in vergleichbarer Lage².

Die Idee des Wiedereinstellungsanspruchs entwickelte sich in der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts seit den 1950er Jahren². Mit einem Urteil vom 27. Februar 1997 (2 AZR 160/96) etablierte das BAG den Wiedereinstellungsanspruch als eigenständiges Rechtsinstitut und formulierte klare Kriterien dafür^{2,4}.

Arten des Wiedereinstellungsanspruchs

Es werden grundsätzlich zwei Arten des Wiedereinstellungsanspruchs unterschieden³:

Originärer Wiedereinstellungsanspruch: Dieser besteht, wenn die Kündigung unwirksam ist und das Arbeitsverhältnis formal fortbesteht. Eine Wiedereinstellung im eigentlichen Sinne ist hier nicht notwendig, da das Arbeitsverhältnis nie beendet war^{3,6}.

Derivativer Wiedereinstellungsanspruch: Dieser entsteht, wenn das Arbeitsverhältnis zunächst wirksam beendet wurde, sich aber später herausstellt, dass die Umstände eine Fortsetzung erfordern, beispielsweise aufgrund nachträglichen Wegfalls des Kündigungsgrundes³.

Was ist keine Wiedereinstellung?

Der Wiedereinstellungsanspruch ist vom Weiterbeschäftigungsanspruch während eines laufenden Kündigungsschutzprozesses zu unterscheiden^{5,6}. Wenn eine Kündigung unwirksam ist und das Arbeitsverhältnis fortbesteht, handelt es sich nicht um eine Wiedereinstellung, sondern um die Fortsetzung des bestehenden Arbeitsverhältnisses. Der Arbeitnehmer hat dann Anspruch auf Annahmeverzugslohn für die Zeit der Freistellung^{6,8}.

Vertragliche Regelungen

Ein Wiedereinstellungsanspruch kann auch einvernehmlich vertraglich festgelegt werden, beispielsweise in einem Aufhebungsvertrag oder einer Betriebsvereinbarung^{1,5,8,9}. Solche Regelungen können beispielsweise vorsehen, bis wann der Arbeitnehmer spätestens Wiedereinstellung verlangen kann⁹.

Ablauf und Folgen einer Wiedereinstellung

Wenn ein Wiedereinstellungsanspruch geltend gemacht wird und dem Arbeitnehmer stattgegeben wird, kommt es zum Abschluss eines neuen Arbeitsvertrages⁹. In der Regel entfällt bei einer nahtlosen Wiederbeschäftigung die Probezeit, und die frühere Betriebszugehörigkeit wird angerechnet¹. Dies gilt jedoch nicht, wenn der Arbeitnehmer im neuen Arbeitsverhältnis eine gänzlich andere Tätigkeit ausübt¹. Nach einer Wiedereinstellung genießt der Arbeitnehmer wieder vollen Kündigungsschutz nach dem KSchG³.

Fristen und Verjährung

Die Kündigungsschutzklage sowie ein Antrag auf Wiedereinstellung müssen in der Regel innerhalb von drei Wochen nach Zugang der schriftlichen Kündigung beim zuständigen Arbeitsgericht eingereicht werden (§ 10 KSchG)³. Ein Wiedereinstellungsanspruch kann grundsätzlich vier Jahre nach seiner Entstehung verjähren (§ 197 Abs. 1 Nr. 3 BGB)³.

Urlaub bei Wiedereinstellung

Das Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) regelt Urlaubsansprüche^{12,13}. Bei einer Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses und anschließender Wiedereinstellung, insbesondere wenn das neue Arbeitsverhältnis nach erfüllter Wartezeit in der zweiten Jahreshälfte endet, kann ein Anspruch auf den vollen Jahresurlaub bestehen. Entscheidend ist oft, ob die Unterbrechung nur kurz war und eine Fortsetzung bereits vor Beendigung des ersten Verhältnisses feststand¹⁴. § 6 Abs. 1 BUrlG besagt, dass kein Urlaubsanspruch besteht, wenn der Arbeitnehmer bereits von einem früheren Arbeitgeber Urlaub im laufenden Kalenderjahr gewährt bekommen hat^{12,15}.

Quellen:

FN 1: <https://www.personio.de/hr-lexikon/wiedereinstellung-nach-kuendigung/>

FN 2: <https://www.thorn-arbeitsrecht-muenchen.de/lexikon/wiedereinstellungsanspruch>

FN 3: <https://kanzlei-herfurtner.de/wiedereinstellungsanspruch/>

FN 4: <https://www.iww.de/bbp/unternehmensberatung/arbeitsrecht-voraussetzungen-und-ausschlussgruende-eines-wieder-einstellungsanspruchs-nach-kuendigung-f71940>
 FN 5: https://www.anwalt24.de/lexikon/wiedereinstellungsanspruch_nach_kuendigung
 FN 6: <https://www.arbeitsrecht-hessen.de/glossar-begriffserlaeuterung-rechtlicher-begriffe/weiterbeschaeftigungs-und-wiedereinstellungsanspruch.html>
 FN 7: <https://www.arbeitsrechtsiegen.de/artikel/wiedereinstellungsanspruch-voraussetzungen-und-durchsetzung/>
 FN 8: <https://zametzer-law.de/wiedereinstellung-nach-kuendigung/>
 FN 9: https://www.hensche.de/Wiedereinstellung_Wiedereinstellung_Kuendigung_Wiedereinstellung.html
 FN 10: <https://www.esche.de/news-wissen/esche-blog/neues-vom-bag-wiedereinstellungsanspruch-setzt-kuendigungsschutz-voraus>
 FN 11: <https://www.hensche.de/arbeitsrecht-urteile-bag-8-azr-845-15-19.10.2017-wiedereinstellungsanspruch-u.html>
 FN 12: https://www.gesetze-im-internet.de/burlg/_6.html
 FN 13: https://www.gesetze-im-internet.de/burlg/_7.html
 FN 14: <https://www.bugla-anwaelte.de/2015/12/27/wiedereinstellung-wann-der-ungekuerzte-urlaubsanspruch-nach-erneuter-kuendigung-zu-gewaehren-ist/>
 FN 15: <https://www.betriebsrat.de/betriebsratslexikon/br/urlaub>

Fazit/Praxistipps für Arbeitgeber

Prüfung des Kündigungsgrundes: Bewerten Sie kritisch, ob die Gründe für eine Kündigung weiterhin Bestand haben, insbesondere bei betriebsbedingten oder krankheitsbedingten Kündigungen^{1,2,3}. Eine nachträgliche Änderung der Umstände, die zur Kündigung führten, kann einen Wiedereinstellungsanspruch begründen^{1,2,3,4}.

Berücksichtigung von Treu und Glauben: Der Wiedereinstellungsanspruch leitet sich aus dem Grundsatz von Treu und Glauben (§ 242 BGB) ab⁵. Dies bedeutet, dass Sie als Arbeitgeber bei wesentlichen Änderungen der Kündigungsumstände die Interessen des ehemaligen Arbeitnehmers berücksichtigen müssen⁵.

Dokumentation der Dispositionen: Falls Sie nach einer Kündigung bereits anderweitige Dispositionen getroffen haben, wie die Wiederbesetzung der Stelle, müssen Sie diese im Hinblick auf eine potenzielle Wiedereinstellungsverpflichtung prüfen^{3,4}.

Zumutbarkeit der Wiedereinstellung: Prüfen Sie, ob die Wiedereinstellung für Sie als Arbeitgeber zumutbar ist. Dies kann beispielsweise dann nicht der Fall sein, wenn der Arbeitsplatz bereits neu besetzt wurde oder wenn die Betriebsübernahme an bestimmten Bedingungen geknüpft war^{3,4}.

Information des Arbeitnehmers: Bei betriebsbedingten Kündigungen, bei denen der Kündigungsgrund wegfällt, besteht für Sie die Informationspflicht gegenüber dem Arbeitnehmer^{2,6}.

Keine pauschalen Wiedereinstellungsausschlüsse: Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat entschieden, dass die rechtliche Wirksamkeit einer Kündigung nicht das allein ausschlaggebende Kriterium für einen Wiedereinstellungsanspruch ist¹. Auch nach einer wirksamen Kündigung kann ein Wiedereinstellungsanspruch bestehen^{1,2}.

Vergleichsangebote sorgfältig prüfen: Wenn Sie sich mit einem Arbeitnehmer auf eine Abfindung einigen, prüfen Sie genau, ob ein möglicher Wiedereinstellungsanspruch vertraglich geregelt oder ausgeschlossen werden kann, insbesondere wenn die Umstände sich nachträglich ändern könnten^{2,4}.

Regelungen in Aufhebungsverträgen und Betriebsvereinbarungen: Prüfen Sie, ob in Aufhebungsverträgen oder Betriebsvereinbarungen Regelungen zur Wiedereinstellung getroffen wurden oder getroffen werden können^{2,7}.

Umgang mit Saisonbetrieben und befristeten Stellen: Berücksichtigen Sie die Besonderheiten von Saisonbetrieben, bei denen Wiedereinstellungsansprüche eine Rolle spielen können⁴.

Probezeit bei Wiedereinstellung: Nach einer Wiedereinstellung entfällt in der Regel die Probezeit, wenn der Übergang nahtlos erfolgt. Es kann jedoch Ausnahmen geben, wenn der Arbeitnehmer eine gänzlich andere Tätigkeit ausübt².

Quellen:

FN 1: <https://www.arbeitsrechtsiegen.de/artikel/wiedereinstellungsanspruch-voraussetzungen-und-durchsetzung/>
 FN 2: <https://www.personio.de/hr-lexikon/wiedereinstellung-nach-kuendigung/>
 FN 3: <https://zametzer-law.de/wiedereinstellung-nach-kuendigung/>
 FN 4: <https://www.dr-drees.com/wiedereinstellung-nach-kuendigung/>
 FN 5: <https://www.thorn-arbeitsrecht-muenchen.de/lexikon/wiedereinstellungsanspruch>

FN 6: <https://www.verlingo.de/wissen/wiedereinstellung-nach-kuendigung>

FN 7: <https://www.business-wissen.de/artikel/wiedereinstellung-nach-kuendigung-oder-aufhebungsvertrag/>

Wirtschaftsausschuss

Der Wirtschaftsausschuss ist ein Gremium im Unternehmen, das sich mit wirtschaftlichen Angelegenheiten befasst und als Bindeglied zwischen Arbeitnehmervertretung und Unternehmensleitung dient. Er ist im Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) geregelt.

Errichtung und Größe

Ein Wirtschaftsausschuss muss in Unternehmen gebildet werden, die in der Regel mehr als hundert ständig beschäftigte Arbeitnehmer haben.^{1,2,3,4,5,6,7,8,9} Die Bildung obliegt dem Betriebsrat oder dem Gesamtbetriebsrat.^{5,10}

Der Wirtschaftsausschuss besteht aus mindestens drei und höchstens sieben Mitgliedern.^{1,7,11,12,13,14,15,16} Die Größe des Unternehmens hat keinen Einfluss auf diese Spanne.¹⁵ Mindestens ein Mitglied des Wirtschaftsausschusses muss auch dem Betriebsrat angehören.^{1,7,12,14,15,16} Die übrigen Mitglieder sollen über eine entsprechende fachliche und persönliche Eignung verfügen.^{5,10} Grundsätzlich müssen alle Mitglieder dem Unternehmen angehören, auch leitende Angestellte können berufen werden.^{7,12,13,14,15}

In Unternehmen mit mehreren Betrieben wird der Wirtschaftsausschuss für das gesamte Unternehmen gebildet und ist in der Regel Aufgabe des Gesamtbetriebsrats.^{1,5} Wenn kein Gesamtbetriebsrat existiert, obwohl er gebildet werden müsste, kann kein Wirtschaftsausschuss gebildet werden.¹ Ein Wirtschaftsausschuss kann nur gebildet werden, wenn in mindestens einem Betrieb ein Betriebsrat besteht.¹

Der Betriebsrat kann auch entscheiden, die Aufgaben des Wirtschaftsausschusses auf einen anderen Ausschuss des Betriebsrats zu übertragen.^{5,11} In diesem Fall darf dieser Ausschuss maximal so groß sein wie der Betriebsausschuss, und er muss aus Betriebsratsmitgliedern bestehen.¹¹

Aufgaben

Die Hauptaufgabe des Wirtschaftsausschusses besteht darin, wirtschaftliche Angelegenheiten mit dem Unternehmer zu beraten und den Betriebsrat darüber zu unterrichten.^{1,2,3,4,8,10} Er ist ein Hilfsorgan des Betriebsrats.⁵ Der Wirtschaftsausschuss fördert die Zusammenarbeit und Information zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat bei wirtschaftlichen Themen.^{3,5} Dadurch soll sichergestellt werden, dass der Betriebsrat seine Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte auch bei komplexen wirtschaftlichen Zusammenhängen effektiv nutzen kann.³

Der Unternehmer ist verpflichtet, den Wirtschaftsausschuss rechtzeitig und umfassend über die wirtschaftlichen Angelegenheiten des Unternehmens zu informieren und die notwendigen Unterlagen vorzulegen.^{1,2,3,4,9,17} Diese Informationspflicht gilt nicht, wenn dadurch Betriebs- oder Geschäftsgeheimnisse gefährdet werden.^{2,4,7,9} Dennoch darf der Arbeitgeber Informationen oder Unterlagen nur in Ausnahmefällen zurückhalten, da die Mitglieder des Wirtschaftsausschusses zur Geheimhaltung verpflichtet sind.⁷

Zu den wirtschaftlichen Angelegenheiten, über die der Unternehmer den Wirtschaftsausschuss informieren muss, gehören unter anderem:^{2,4,9,18}

- Die wirtschaftliche und finanzielle Lage des Unternehmens
- Die Produktions- und Absatzlage
- Das Produktions- und Investitionsprogramm
- Rationalisierungsvorhaben
- Fabrikations- und Arbeitsmethoden, einschließlich der Einführung neuer Arbeitsmethoden
- Fragen des betrieblichen Umweltschutzes
- Fragen der unternehmerischen Sorgfaltspflichten in Lieferketten
- Einschränkung oder Stilllegung von Betrieben oder Betriebsteilen
- Verlegung von Betrieben oder Betriebsteilen

- Zusammenschluss oder Spaltung von Unternehmen oder Betrieben * Änderung der Betriebsorganisation oder des Betriebszwecks
- Die Übernahme des Unternehmens, sofern dies den Erwerb der Kontrolle beinhaltet
- Sonstige Vorgänge und Vorhaben, die die Interessen der Arbeitnehmer wesentlich berühren können

Der Wirtschaftsausschuss berichtet anschließend dem Betriebsrat unverzüglich und vollständig über die Sitzungen und die erhaltenen Informationen.^{3,5}

Der Wirtschaftsausschuss besitzt keine eigenen Mitbestimmungsrechte.^{3,5,6} Er kann jedoch eigene Vorschläge und Initiativen einbringen und wird als gleichberechtigter Gesprächspartner des Unternehmers betrachtet.³ Bei Konflikten mit dem Unternehmer muss der Wirtschaftsausschuss den Betriebsrat einschalten.⁵

Sitzungen

Der Wirtschaftsausschuss soll in der Regel einmal monatlich zusammentreten.^{1,14} Die Sitzungen sind nicht öffentlich.¹ Der Unternehmer oder sein Vertreter muss an den Sitzungen teilnehmen.^{1,14} Sachkundige Arbeitnehmer und leitende Angestellte können hinzugezogen werden.¹ Auch die Schwerbehindertenvertretung hat das Recht, beratend an den Sitzungen teilzunehmen.^{1,5}

Mitgliedschaft und Kündigungsschutz

Die Mitglieder des Wirtschaftsausschusses werden vom Betriebsrat bzw. Gesamtbetriebsrat für die Dauer ihrer Amtszeit bestimmt.^{1,16} Sie können jederzeit von dem Gremium, das sie bestellt hat, abberufen werden.¹ Die Mitgliedschaft endet auch, wenn die Zahl der ständigen Beschäftigten unter 101 sinkt oder die Amtszeit des bestellenden Betriebsrats endet.¹

Die Tätigkeit im Wirtschaftsausschuss ist ehrenamtlich.^{5,16} Die Mitglieder haben einen Anspruch auf Freistellung von der Arbeit ohne Lohnminderung, analog zu den Regelungen für Betriebsratsmitglieder (§ 37 Abs. 2 und 3 BetrVG).⁵

Mitglieder des Wirtschaftsausschusses, die nicht gleichzeitig Betriebsratsmitglieder sind, genießen keinen besonderen Kündigungsschutz gemäß § 15 KSchG und § 103 BetrVG.¹⁴ Sie unterliegen jedoch einem relativen Kündigungsschutz nach § 78 Satz 2 BetrVG.^{5,16} Eine Kündigung wegen der Tätigkeit im Wirtschaftsausschuss ist unwirksam.⁵ Die Mitglieder sind verpflichtet, Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse zu wahren.⁵

Informationsrecht

Alle Mitglieder des Wirtschaftsausschusses haben das Recht, die vom Unternehmer vorgelegten Unterlagen einzusehen.⁵ Der Unternehmer muss diese Unterlagen in den Sitzungen zur Verfügung stellen.⁵ Die Informationsrechte des Wirtschaftsausschusses gehen nicht über die Informationsrechte hinaus, die dem Betriebsrat ohnehin zustehen.⁸ Der Arbeitgeber kann dem Wirtschaftsausschuss Informationen nicht mit dem Hinweis auf deren Geheimhaltungsbedürftigkeit vorenthalten, es sei denn, er kann einen konkreten Misstrauensgrund nachweisen.⁸

Quellen:

FN 1: <https://www.betriebsrat.de/betriebsratslexikon/br/wirtschaftsausschuss>

FN 2: https://www.gesetze-im-internet.de/betrvg/_106.html

FN 3: <https://www.poko.de/wirtschaftsausschuss/wa-know-how/wissenswertes-zum-wirtschaftsausschuss-aufsichtsrat/wirtschaftsausschuss-aufgaben-und-rechte>

FN 4: <https://vorschriften.bgn-branchenwissen.de/daten/gv/betrvg/106.htm>

FN 5: <https://kluge-seminare.de/br-portal/wissen/wirtschaftliche-angelegenheiten/wirtschaftsausschuss/>

FN 6: <https://www.afa-anwalt.de/arbeitsrecht-ratgeber/mitbestimmungsrecht-betriebsrat/mitbestimmung-in-wirtschaftlichen-angelegenheiten/>

FN 7: https://www.hensche.de/Rechtsanwalt_Arbeitsrecht_Handbuch_Mitbestimmung_Wirtschaftliche_Angelegenheiten.html

FN 8: https://www.bzo-wissen.de/wDefault/wissensdatenbank/1_BetrVG/1_InhaltBetrVG/BetrVG-106/index.php

FN 9: https://datenbank.nwb.de/Dokument/136748_106/

FN 10: <https://kanzlei-kerner.de/arbeitsrecht-a-z/wirtschaftsausschuss/>

FN 11: <https://de.wikipedia.org/wiki/Wirtschaftsausschuss>

FN 12: <https://www.aas-seminare.de/betrvg-kommentare/bestellung-und-zusammensetzung-des-wirtschaftsausschusses/>

FN 13: <https://www.polyas.de/unternehmen/betriebsratswahlen/lexikon/wirtschaftsausschuss>
 FN 14: <https://www.poko.de/wirtschaftsausschuss/wa-know-how/wissenswertes-zum-wirtschaftsausschuss-aufsichtsrat/wirtschaftsausschuss-groesse-und-mitglieder>
 FN 15: http://www.bzo-wissen.de/wDefault/wissensdatenbank/1_BetrVG/1_InhaltBetrVG/BetrVG-107/BetrVG-107-1/index.php
 FN 16: https://www.ifb.de/Downloads/WiA/ifb_Ratgeber_Der_Wirtschaftsausschuss.pdf
 FN 17: <https://pagels-arbeitsrecht-frankfurt.de/lexikon-arbeitsrecht/wirtschaftsausschuss/>
 FN 18: https://www.buzer.de/106_BetrVG.htm

Fazit/Praxistipps für Arbeitgeber zum Wirtschaftsausschuss

Regelmäßige und proaktive Information: Stellen Sie sicher, dass der Wirtschaftsausschuss regelmäßig und umfassend über alle wirtschaftlichen Angelegenheiten des Unternehmens informiert wird. Dies umfasst nicht nur grundlegende Kennzahlen, sondern auch strategische Planungen, Investitionen, Umstrukturierungen und Personalentscheidungen mit wirtschaftlichen Auswirkungen. Eine frühzeitige Einbindung kann Missverständnisse vermeiden und die Akzeptanz von Maßnahmen erhöhen.¹

Schulung und Weiterbildung: Bieten Sie den Mitgliedern des Wirtschaftsausschusses die Möglichkeit, sich in wirtschaftlichen und rechtlichen Themen weiterzubilden. Ein gut informierter Ausschuss kann fundiertere Entscheidungen treffen und konstruktiver zur Unternehmensentwicklung beitragen.¹

Klare Kommunikation von Zielen und Herausforderungen: Vermitteln Sie dem Wirtschaftsausschuss klar die wirtschaftlichen Ziele des Unternehmens sowie die Herausforderungen, denen es sich stellen muss. Dies hilft dem Ausschuss, die Notwendigkeit bestimmter Maßnahmen besser zu verstehen und zu unterstützen.

Professionelle Vorbereitung von Sitzungen: Bereiten Sie Sitzungen mit dem Wirtschaftsausschuss sorgfältig vor. Stellen Sie aussagekräftige Unterlagen zur Verfügung, die eine fundierte Diskussion ermöglichen. Achten Sie auf eine klare Tagesordnung und halten Sie sich an die vereinbarten Zeiten.¹

Transparenz bei wirtschaftlichen Kennzahlen: Legen Sie die wesentlichen wirtschaftlichen Kennzahlen offen und erläutern Sie deren Entwicklung und Bedeutung. Dies schafft Vertrauen und ermöglicht es dem Ausschuss, die wirtschaftliche Lage des Unternehmens nachzuvollziehen.¹

Einbeziehung bei wirtschaftlichen Entscheidungen: Beziehen Sie den Wirtschaftsausschuss frühzeitig in die Beratung und Entscheidungsfindung bei wesentlichen wirtschaftlichen Vorgängen mit ein, wie sie das Betriebsverfassungsgesetz vorsieht. Dies gilt insbesondere für Maßnahmen, die erhebliche Auswirkungen auf die Belegschaft haben könnten.²

Fördere eine konstruktive Zusammenarbeit: Pflegen Sie eine offene und vertrauensvolle Zusammenarbeit mit dem Wirtschaftsausschuss. Sehen Sie den Ausschuss als Partner, der zur positiven Entwicklung des Unternehmens beitragen kann, anstatt ihn als Hindernis zu betrachten.¹

Beachten Sie die Mitbestimmungsrechte: Informieren Sie sich genau über die gesetzlichen Rechte und Pflichten des Wirtschaftsausschusses nach dem Betriebsverfassungsgesetz und stellen Sie sicher, dass diese eingehalten werden. Konflikte entstehen oft durch Unwissenheit oder Missachtung dieser Rechte.²

Dokumentation von Beratungen: Führen Sie eine ordnungsgemäße Protokollierung der Sitzungen und der getroffenen Beschlüsse. Dies dient der Nachvollziehbarkeit und Rechtssicherheit für alle Beteiligten.¹

Umgang mit sensiblen Informationen: Behandeln Sie vertrauliche wirtschaftliche Informationen mit der gebotenen Diskretion und Sensibilität. Stellen Sie sicher, dass die Mitglieder des Wirtschaftsausschusses die Notwendigkeit der Verschwiegenheit verstehen und einhalten.¹ Der Wirtschaftsausschuss hat die Aufgabe, wirtschaftliche Angelegenheiten eines Unternehmens mit dem Arbeitgeber zu beraten und den Betriebsrat über diese Angelegenheiten zu unterrichten. In Unternehmen mit in der Regel mehr als 100 ständigen Beschäftigten ist die Bildung eines Wirtschaftsausschusses durch das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) vorgeschrieben. Die Kosten für die Tätigkeit des Wirtschaftsausschusses trägt der Arbeitgeber.^{1,2,3,4}

Die Hauptaufgaben und Rechte des Wirtschaftsausschusses umfassen:

Information und Beratung: Der Arbeitgeber ist verpflichtet, den Wirtschaftsausschuss rechtzeitig und umfassend über alle wirtschaftlichen Angelegenheiten zu informieren. Dazu gehören die wirtschaftliche und finanzielle Lage, Produktions- und Absatzlage, Investitions- und Produktionsprogramme, Rationalisierungsmaßnahmen, Fragen des Umweltschutzes sowie Einschränkungen oder Stilllegungen von Betrieben oder Betriebsteilen. Auch geplante Unternehmensübernahmen und deren Auswirkungen auf die

Arbeitnehmer müssen mitgeteilt werden.^{1,5,6}

Vorlage von Unterlagen: Die Information durch den Arbeitgeber muss unter Vorlage der erforderlichen Unterlagen erfolgen, damit der Wirtschaftsausschuss die Informationen prüfen kann.^{3,7,8}

Unterrichtung des Betriebsrats: Der Wirtschaftsausschuss unterrichtet anschließend den Betriebsrat über die wirtschaftlichen Angelegenheiten.^{2,3,7}

Auswirkungen auf die Personalplanung: Der Arbeitgeber muss auch die Auswirkungen der wirtschaftlichen Angelegenheiten auf die Personalplanung darstellen.^{2,6,8}

Es ist wichtig zu beachten, dass der Wirtschaftsausschuss keine eigenen Mitbestimmungsrechte hat. Bei Streitigkeiten muss er den Betriebsrat einschalten.³ Der Betriebsrat kann die Aufgaben des Wirtschaftsausschusses auch einem anderen Ausschuss des Betriebsrats übertragen, wenn er dies mit der Mehrheit seiner Stimmen beschließt.² Der Wirtschaftsausschuss besteht aus mindestens drei und höchstens sieben Mitgliedern, die dem Unternehmen angehören müssen, wobei mindestens ein Mitglied im Betriebsrat vertreten sein sollte.^{2,4,7}

Quellen:

FN 1: <https://vorschriften.bgn-branchenwissen.de/daten/gv/betrvg/106.htm>

FN 2: <https://de.wikipedia.org/wiki/Wirtschaftsausschuss>

FN 3: <https://kluge-seminare.de/br-portal/wissen/wirtschaftliche-angelegenheiten/wirtschaftsausschuss/>

FN 4: <https://www.weka.de/betriebsrat-personalrat/was-macht-eigentlich-der-wirtschaftsausschuss/>

FN 5: https://www.gesetze-im-internet.de/betrvg/___106.html

FN 6: <https://kluge-seminare.de/br-portal/wissen/wirtschaftliche-angelegenheiten/unterrichtung-wirtschaftsausschuss-durch-arbeitgeber/>

FN 7: <http://alc-arbeitsrecht.de/betriebsrat/basiswissen-zum-wirtschaftsausschuss/>

FN 8: <https://www.betriebsrat.de/betriebsratslexikon/br/wirtschaftsausschuss>

Workation

Definition und Abgrenzung

Workation, eine Wortkombination aus "Work" (Arbeit) und "Vacation" (Urlaub), beschreibt die Möglichkeit, berufliche Tätigkeiten von einem Urlaubsort aus auszuüben^{1,2}. Es handelt sich dabei um eine Form des mobilen Arbeitens, bei der Arbeit und Erholung bewusst miteinander verbunden werden, oft im Ausland^{1,2,3}. Workation ist nicht zu verwechseln mit reiner Fernarbeit, da der Fokus auf der Kombination mit einem Urlaubserlebnis liegt². Eine Workation ersetzt keinen Urlaubstag und sollte nicht mit der Erholungspflicht des Bundesurlaubsgesetzes kollidieren, das Erholungsurlaub in ganzen Tagen vorsieht^{4,5,6}.

Arbeitsrechtliche Rahmenbedingungen

Grundsatz: Kein gesetzlicher Anspruch

Es gibt es grundsätzlich keinen gesetzlichen Anspruch auf Homeoffice oder Workation^{4,5}. Die Möglichkeit, ortsunabhängig zu arbeiten, ergibt sich in der Regel nur, wenn dies im Arbeitsvertrag, in Tarifverträgen oder Betriebsvereinbarungen ausdrücklich geregelt ist¹. Ohne eine solche Vereinbarung hat der Arbeitgeber im Rahmen seines Weisungsrechts nach § 106 Gewerbeordnung das Bestimmungsrecht über Arbeitsort und -art⁴. Eine Workation im Ausland stellt eine Änderung des Arbeitsortes dar und bedarf daher der ausdrücklichen Zustimmung und einer vertraglichen Regelung durch den Arbeitgeber^{4,5,7}. Eine mündliche Zusage reicht theoretisch aus, eine schriftliche Vereinbarung oder Zusatzvereinbarung zum Arbeitsvertrag ist jedoch dringend zu empfehlen^{5,7}.

Anwendbarkeit des deutschen Arbeitsrechts

Wenn Arbeitnehmer nur vorübergehend aus dem Ausland arbeiten, gilt in der Regel weiterhin das deutsche Arbeitsrecht^{1,5,8,9,10}. Dies ist insbesondere der Fall, wenn der Schwerpunkt der Beschäftigung und des Arbeitsverhältnisses weiterhin liegt⁸. Auch für die Arbeitseinsätze oder vorübergehenden Homeoffice-Tätigkeiten aus dem Ausland gilt grundsätzlich das deutsche Arbeitszeitgesetz (ArbZG)^{2,8}. Dies bedeutet, dass Arbeitgeber die Einhaltung von Höchstarbeitszeiten (z. B. 8 Stunden pro Tag), Ruhepausen und Ruhezeiten sicherstellen und dokumentieren müssen^{4,5,11}. Da die tatsächliche Arbeitszeit im Ausland für den Arbeitgeber schwer zu überwachen ist, liegt die Dokumentationspflicht oft beim Arbeitnehmer^{2,8}. Eine Verpflichtung zur Erreichbarkeit außerhalb der Arbeitszeit besteht für Arbeitnehmer nach dem Arbeitsrecht nicht⁸.

Allerdings können im Gastland zwingende Vorschriften gelten, wie beispielsweise im Bereich des Arbeits- und Arbeitsschutzes^{5,10,12}. In solchen Fällen gilt oft eine Günstigkeitsregelung, bei der die für den Arbeitnehmer günstigere Vorschrift zur Anwendung kommt¹³. Innerhalb der EU richtet sich das anwendbare Arbeitsrecht nach der Rom-I-Verordnung, die in der Regel auf das Recht des Landes abzielt, in dem die Arbeit üblicherweise verrichtet wird^{3,10}.

Arbeitserlaubnis und Aufenthaltsrecht

Innerhalb der EU/EWR und der Schweiz genießen Arbeitnehmer Freizügigkeit⁴. EU-Bürger können sich in der Regel bis zu 90 Tage visumfrei aufhalten und benötigen in diesem Zeitraum keine Arbeitserlaubnis⁴. Bei längeren Aufenthalten oder bei Tätigkeiten außerhalb der EU/EWR/Schweiz können jedoch aufenthalts- und arbeitsrechtliche Bestimmungen des Gastlandes greifen, die die Beantragung eines Arbeitsvisums oder einer Aufenthaltsgenehmigung erfordern können^{4,5,14,15,16}. Arbeitgeber müssen die jeweiligen Regelungen im Gastland prüfen^{4,17}.

Vertragliche Regelungen

Eine Workation sollte idealerweise in einer schriftlichen Zusatzvereinbarung zum bestehenden Arbeitsvertrag festgehalten werden^{2,5,7}. Diese Vereinbarung sollte unter anderem regeln:

Zeitraum: Beginn und Ende der Workation⁵.

Arbeitszeiten: Genaue Lage der Arbeitszeit, Pausenregelungen und Erreichbarkeit⁵.

Arbeitsmittel und Kosten: Welche Arbeitsmittel der Arbeitgeber stellt, welche der Arbeitnehmer selbst nutzt und ob Kosten (z. B. für Internet, Strom) erstattet werden⁵.

Urlaubsregelungen: Wie mit gesetzlichen Feiertagen im Ausland umgegangen wird¹.

Anwendbarkeit deutschen Rechts: Explizite Vereinbarung, dass deutsches Recht gilt¹⁰.

Auch eine Betriebsvereinbarung kann die Rahmenbedingungen für Workations schaffen³.

Steuerliche Aspekte

Die steuerliche Behandlung von Workation hängt stark von der Dauer des Auslandsaufenthalts und den jeweiligen Doppelbesteuerungsabkommen (DBA) zwischen und dem Gastland ab^{9,14,18,19}.

183-Tage-Regel: Grundsätzlich gilt: Verbringt ein Arbeitnehmer weniger als 183 Tage im Jahr im Ausland, behält er seine unbeschränkte Steuerpflicht bei, und es entstehen in der Regel keine zusätzlichen steuerlichen Verpflichtungen für Arbeitgeber oder Arbeitnehmer^{9,14,18,19}. Bei Überschreitung dieser Grenze kann die Steuerpflicht in das Tätigkeitsland übergehen^{14,19}. Zu beachten ist, dass in manchen Ländern nicht nur Arbeitstage, sondern auch Wochenenden, Feiertage und Reisetage mitgezählt werden¹⁸.

Betriebsstätte: Eine regelmäßige Workation kann dazu führen, dass der Arbeitgeber im Ausland eine steuerliche Betriebsstätte begründet, was zu Steuern im Ausland führen kann^{9,17,19}. Dies ist insbesondere bei leitenden Angestellten und Geschäftsführern der Fall¹⁹.

Kostenübernahme: Betrieblich veranlasste Reisekosten, wie Unterkunft und Verpflegung während der Arbeitszeit, können unter bestimmten Voraussetzungen als Betriebsausgabe abgesetzt werden¹⁷. Kosten für rein private Freizeitaktivitäten sind jedoch nicht absetzbar und könnten als geldwerter Vorteil für den Arbeitnehmer steuerpflichtig sein¹⁷.

Es ist ratsam, sich vorab steuerlich beraten zu lassen^{14,18}.

Sozialversicherungsrecht

Die Sozialversicherungspflicht bei einer Workation hängt vom Aufenthaltsstaat und der Dauer des Aufenthalts ab¹⁴.

Innerhalb der EU/EWR/Schweiz: Bei kürzeren Aufenthalten (bis zu 49,99 % der Arbeitszeit gemäß EU-Rahmenvereinbarung vom 01.07. 2023) und vorübergehender Tätigkeit im EU-Ausland kann die deutsche Sozialversicherungspflicht bestehen bleiben, wenn eine A1-Bescheinigung vorgelegt wird^{5,13,14}. Ohne diese Bescheinigung gilt in der Regel das Recht des Beschäftigungsstaates¹⁰.

Außerhalb der EU/EWR/Schweiz: Hier gelten die Regelungen spezifischer bilateraler Abkommen^{5,14}.

Die genauen Auswirkungen auf die Sozialversicherung sollten individuell geklärt werden¹⁴. Es empfiehlt sich, Kontakt mit der Deutschen Verbindungsstelle Krankenversicherung – Ausland (DVKA) aufzunehmen^{5,9}.

Datenschutz und IT-Sicherheit

Bei Workation sind zusätzliche Datenschutz- und IT-Sicherheitsaspekte zu beachten^{15,20,21,22,23,24}.

Technische und organisatorische Maßnahmen: Unternehmen sollten klare Richtlinien für die sichere Nutzung von Arbeitsgeräten und Daten schaffen^{15,23,24}. Dazu gehören die Verwendung von VPN-Verbindungen, die Vermeidung öffentlicher WLAN-Netzwerke, die Verschlüsselung von E-Mails und eine sichere Speicherung von Daten (z. B. in der Cloud statt lokal)^{15,20,24}. Die Nutzung von unternehmenseigenen Geräten ist sicherer als die von privaten²¹.

Datenübermittlung in Drittländer: Unternehmen müssen prüfen, ob der Zugriff auf das Firmennetzwerk aus einem Drittland als Datenübertragung gilt und welche rechtlichen Anforderungen dies mit sich bringt¹⁵.

Richtlinien und Schulungen: Klare interne Richtlinien und regelmäßige Schulungen für Mitarbeiter sind essenziell, um das Bewusstsein für Datenschutz und IT-Sicherheit zu schärfen^{15,21,24}. Unternehmen könnten auch eine Liste von Ländern führen, in denen Workation erlaubt ist, und sicherstellen, dass nur Regionen mit entsprechenden Sicherheitsstandards genutzt werden^{15,22}.

Quellen:

FN 1: <https://digitalzentrum-berlin.de/workation-leitfaden-rechtliches-und-praktische-tipps-zur-umsetzung>

FN 2: <https://blog.kenjo.io/de/workation>

FN 3: https://www.ey.com/de_de/insights/tax-law-magazine/workation-zwischen-praesidi-und-piste
 FN 4: <https://www.anwalt.de/rechtstipps/homeoffice-im-ausland-workation-begriff-und-abgrenzung-247108.html>
 FN 5: <https://www.jura.cc/rechtstipps/homeoffice-im-ausland-das-gilt-rechtlich-bei-workation/>
 FN 6: <https://www.koerber-risak.at/news/workation>
 FN 7: <https://www.anwalt.de/rechtstipps/workation-was-ist-beim-arbeiten-im-ausland-rechtlich-zu-beachten-212864.html>
 FN 8: <https://www.hopkins.law/expertise/workation-was-muss-rechtlich-beim-home-office-aus-dem-ausland-beachtet-werden>
 FN 9: <https://www.tk.de/firmenkunden/service/fachthemen/ausland/workation-was-arbeitgeber-wissen-muessen-2104310>
 FN 10: <https://www.goerg.de/en/insights/publications/23-08-2023/working-where-others-holiday-risks-and-side-effects-of-workations>
 FN 11: <https://www.seatti.co/en/blog/workation-die-perfekte-kombination-von-arbeit-und-urlaub>
 FN 12: <https://www.pkf-fasselt.de/artikel/neue-arbeitsformen-remote-work-und-workation-teil-i>
 FN 13: <https://www.haendlerbund.de/de/ratgeber/online-handel-business/workation>
 FN 14: <https://www.factro.de/blog/workation/>
 FN 15: <https://www.dr-wachs.de/blog/2024/08/07/datenschutz-im-homeoffice-und-auf-workation-was-gibt-es-zu-beachten>
 FN 16: <https://blog.pwclegal.at/arbeiten-unter-palmen-arbeitsrechtliche-rahmenbedingungen-fuer-workation/>
 FN 17: <https://www.mgp-steuerberater.de/workation-im-deutschen-steuerrecht/>
 FN 18: <https://arps-steuerberater.de/de/blog/new-work-new-risk/>
 FN 19: <https://vs-bb.de/remote-work-workation-steuerliche-aspekte-fuer-arbeitgeber/>
 FN 20: <https://www.anwalt.de/rechtstipps/steuerrechtliche-fallstricke-beim-remote-arbeiten-homeoffice-und-workation-richtig-gestalten-238445.html>
 FN 21: <https://www.youtube.com/watch?v=2RnpgMGKSPI>
 FN 22: <https://www.anwalt.de/rechtstipps/datenschutz-im-homeoffice-und-waehrend-der-workation-wichtige-hinweise-230610.html>
 FN 23: <https://www.datenschutz-notizen.de/workation-mit-dem-datenschutz-im-gepaeck-2749214/>
 FN 24: <https://www.mitsm.de/workation-und-datenschutz-war-da-was/>

Fazit/Praxistipps für Arbeitgeber

Workation, also die Kombination aus Arbeit und Urlaub an einem anderen Ort, meist im Ausland, gewinnt an Beliebtheit. Da der Begriff "Workation" im Arbeitsrecht nicht explizit definiert ist, sind klare vertragliche Regelungen unerlässlich, um rechtliche Unsicherheiten zu vermeiden^{1,2}. Gerichte werden voraussichtlich zukünftig Leitlinien basierend auf Rechtsprechung entwickeln¹.

Rechtliche Rahmenbedingungen und Vereinbarungen

Klare vertragliche Regelungen: Legen Sie die Bedingungen für Workation in einer Zusatzvereinbarung zum Arbeitsvertrag fest. Diese sollte Aspekte wie die Dauer des Aufenthalts, die Finanzierung, Arbeitszeiten, IT-Sicherheit, Datenschutz und die Erreichbarkeit im Zielland regeln^{3,4}. Da eine Workation als Entsendung gilt, ist besondere Sorgfalt geboten^{3,5}.

Dauer der Workation: Für eine Workation gibt es keine gesetzliche Höchstdauer⁵. Um rechtliche Komplikationen zu vermeiden, wird jedoch oft empfohlen, die Dauer auf maximal vier Wochen zu begrenzen^{3,6}. Längere Aufenthalte, insbesondere über 183 Tage im Jahr, können zu steuerlichen Pflichten im Gastland führen^{2,5,7,8}. Bei Aufenthalten unter vier Wochen sind die arbeitsrechtlichen Aspekte meist unproblematisch, solange der Schwerpunkt der Tätigkeit in bleibt^{1,9}.

Arbeitsrecht des Gastlandes: Prüfen Sie, ob die Arbeit im Zielland legal ist und ob ein Aufenthaltstitel oder eine Arbeitserlaubnis benötigt wird. Innerhalb der EU und des EWR ist dies für EU-Bürger wegen der Freizügigkeit in der Regel unproblematisch^{1,6,10}. Für Drittstaatsangehörige müssen die spezifischen Bestimmungen geprüft werden¹. Unabhängig vom Status müssen die Arbeitszeit- und Pausenregelungen sowie Lohnvorschriften des Gastlandes beachtet werden^{1,6}. Auch ausländische Arbeitsschutzbestimmungen sind, im Sinne eines Günstigkeitsprinzips, einzuhalten⁸.

Kein genereller Anspruch: Arbeitnehmer haben keinen gesetzlichen Anspruch auf Workation^{10,11}. Die Genehmigung liegt im Ermessen des Arbeitgebers¹⁰.

Arbeitszeiterfassung: Das deutsche Arbeitszeitgesetz gilt grundsätzlich auch im Ausland. Da die Überwachung der Arbeitszeit schwierig sein kann, ist es ratsam, den Arbeitnehmer zu bitten, seine Arbeitszeit selbst zu dokumentieren¹¹. Eine Verpflichtung zur Erreichbarkeit außerhalb der Arbeitszeit besteht nicht¹¹.

Betriebsrat: Hat das Unternehmen einen Betriebsrat, muss dieser bei der Einführung von Workation einbezogen werden, da er Mitbestimmungsrechte hat⁸.

Steuerliche und sozialversicherungsrechtliche Aspekte

Steuerpflicht: Die Dauer des Aufenthalts im Ausland ist entscheidend für die Steuerpflicht. In der Regel bleiben Arbeitnehmer in steuerpflichtig, solange sie nicht länger als 183 Tage pro Kalenderjahr im Ausland tätig sind^{1,2,5,8}. Längere Aufenthalte können zu einer Lohnsteuerpflicht im Gastland führen^{1,2,5,7,8}. Um eine Doppelbesteuerung zu vermeiden, ist die Einhaltung dieser Regeln essenziell⁸. Tätigkeiten, die eine steuerliche Betriebsstätte im Ausland begründen könnten, sollten vermieden werden¹².

Sozialversicherung: Eine Workation im EU-Ausland gilt rechtlich als Entsendung^{3,5}. Um den Versicherungsschutz zu gewährleisten, ist in vielen Fällen eine A1-Bescheinigung erforderlich^{5,12}. Diese Bescheinigung weist die Sozialversicherungsgruppe des Arbeitnehmers nach^{3,12}. Bei Workations außerhalb der EU muss geprüft werden, ob ein Sozialversicherungsabkommen zwischen und dem Zielland besteht⁵. Stimmt der Arbeitgeber einer Workation zu, ist er unter Umständen verpflichtet, für den Krankenversicherungsschutz des Mitarbeitenden und seiner Familie zu sorgen^{1,6}. Bei Aufenthalten über sechs Monate ist es ratsam, die zuständigen Sozialversicherungsträger zu kontaktieren¹. Eine Neuregelung im Rahmen einer multilateralen Vereinbarung erleichtert seit Juli 2023 die grenzüberschreitende Telearbeit innerhalb der EU⁶.

Praktische Tipps für Arbeitgeber

Workation-Policy: Erstellen Sie eine klare Richtlinie für Workation im Unternehmen. Diese sollte festlegen, wer unter welchen Bedingungen eine Workation in Anspruch nehmen kann^{7,12}.

Antrags- und Genehmigungsverfahren: Definieren Sie einen transparenten Prozess für die Beantragung und Genehmigung von Workations. Die Bereitstellung von FAQs und benannten Ansprechpartnern kann hilfreich sein¹².

Kommunikation: Klären Sie Kommunikationswege und Erreichbarkeitszeiten⁷. Der Arbeitnehmer sollte seinen Aufenthaltsort stets frühzeitig mitteilen¹¹.

IT-Sicherheit und Datenschutz: Definieren Sie klare Anforderungen an IT-Sicherheit und Datenschutz⁷.

Risikominimierung: Begrenzen Sie Dauer, Ort und Art der Tätigkeiten während einer Workation strategisch, um Risiken zu minimieren¹².

Aufklärung der Mitarbeiter: Informieren Sie Ihre Mitarbeiter über die arbeitsrechtlichen Unterschiede und potenziellen Risiken im Gastland⁸. Klären Sie sie über die Notwendigkeit einer Reisekrankenversicherung außerhalb der EU auf³.

HR- und Payroll-Systeme: Nutzen Sie moderne HR- und Payroll-Lösungen, um die Verwaltung von Mitarbeitenden, die von verschiedenen Orten aus arbeiten, zu vereinfachen⁷.

Arbeitserlaubnis: Klären Sie die Notwendigkeit von Arbeitserlaubnissen oder Aufenthaltstiteln im Zielland^{1,6}.

Zeitverschiebung und Sicherheit: Berücksichtigen Sie bei der Planung die Zeitverschiebung und die Sicherheitslage vor Ort¹¹.

Informationsbeschaffung: Da die rechtlichen Rahmenbedingungen je nach Land und Dauer variieren, ist eine Einzelfallprüfung unerlässlich⁴. Es ist ratsam, sich fachkundigen Rat einzuholen⁵.

Quellen:

FN 1: https://www.haufe.de/personal/hr-management/homeoffice-im-ausland-was-arbeitgeber-wissen-muessen_80_536748.html

FN 2: <https://www.tk.de/firmenkunden/service/fachthemen/ausland/workation-was-arbeitgeber-wissen-muessen-2104310>

FN 3: <https://www.haendlerbund.de/de/ratgeber/online-handel-business/workation>

FN 4: <https://www.axa.ch/de/unternehmenskunden/blog/mitarbeiter-und-vorsorge/workation.html>

FN 5: <https://www.barmer.de/firmenkunden/gesund-arbeiten/gesundheitswissen-arbeitgeber/arbeit-digitalisierung/workation-1301558>

FN 6: <https://www.bdae.com/magazin/3862-workation-versus-homeoffice-im-ausland>

FN 7: <https://www.infonika.com/post/workation-fuer-unternehmen-und-mitarbeitende-chancen-herausforderungen-und-praxistipps>

FN 8: <https://talentlotsen.de/blog/workation-eine-praxisuebersicht/>

FN 9: <https://www.mayr-arbeitsrecht.de/workation-was-es-rechtlich-zu-beachten-gilt/>

FN 10: <https://www.anwalt.de/rechtstipps/homeoffice-im-ausland-workation-begriff-und-abgrenzung-247108.html>

FN 11: <https://www.hopkins.law/expertise/workation-was-muss-rechtlich-beim-home-office-aus-dem-ausland-beachtet-werden>

FN 12: <https://omr.com/de/reviews/contenthub/workation-rechtlich>

Zeugnis und Arbeitszeugnis

Das Arbeitszeugnis ist ein schriftliches Dokument, das vom Arbeitgeber am Ende eines Arbeitsverhältnisses ausgestellt wird und Auskunft über Art und Dauer der Tätigkeit, die Leistung und das Verhalten des Arbeitnehmers gibt^{1,2,3}. Es dient als Nachweis für zukünftige Arbeitgeber und kann maßgeblich die weitere Karriere beeinflussen^{4,5}. Der Anspruch auf ein Arbeitszeugnis ist gesetzlich in § 109 der Gewerbeordnung (GewO) und den §§ 630 ff. des Bürgerlichen Gesetzbuches (BGB^{5,6,7,8,9}) geregelt^{4,6,7,8,9}.

Arten von Arbeitszeugnissen

Grundsätzlich wird zwischen dem einfachen und dem qualifizierten Arbeitszeugnis unterschieden^{2,6,10}.

Einfaches Arbeitszeugnis: Dieses Dokument beschränkt sich auf die Angabe von Personalien, der Art und Dauer der Beschäftigung sowie den ausgeführten Aufgaben. Eine Bewertung der Leistung und des Verhaltens findet nicht statt^{1,4,6,10,11,12,13,14,15}. Es dient primär als Tätigkeitsnachweis¹³.

Qualifiziertes Arbeitszeugnis: Zusätzlich zu den Angaben eines einfachen Zeugnisses enthält es eine detaillierte Bewertung der Arbeitsleistung und des Sozialverhaltens des Arbeitnehmers^{1,4,5,6,10,11,12,13}. Dieses ist die üblichere Form und sollte explizit verlangt werden^{1,4,10,13,15}.

Darüber hinaus gibt es weitere Zeugnisarten:

Zwischenzeugnis: Wird während eines bestehenden Arbeitsverhältnisses ausgestellt, z. B. bei einem Vorgesetztenwechsel, einer Beförderung, einer internen Bewerbung oder zur Dokumentation des bisherigen Karrierewegs. Ein gesetzlicher Anspruch auf ein Zwischenzeugnis besteht nicht immer, kann sich aber aus dem Arbeits- oder Tarifvertrag ergeben oder wenn ein berechtigtes Interesse vorliegt^{5,7,11,12,15,16,17,18,19,20}. Es wird im Präsens verfasst, da das Arbeitsverhältnis noch besteht^{16,19}.

Endzeugnis: Dieses wird zum Ende des Arbeitsverhältnisses ausgestellt^{8,12}.

Vorläufiges Zeugnis: Wird kurz vor dem tatsächlichen Ende des Arbeitsverhältnisses ausgestellt, z. B. wenn der Arbeitnehmer sich bereits bewerben möchte^{8,12}.

Es gibt auch spezielle Zeugnisse wie Ausbildungszeugnisse oder Praktikumszeugnisse^{2,11,18}.

Anspruch auf ein Arbeitszeugnis

Jeder Arbeitnehmer hat grundsätzlich einen Anspruch auf ein Arbeitszeugnis bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses^{4,6,9,13,14,21}. Dieser Anspruch entsteht mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses und wird sofort fällig²². Der Arbeitnehmer muss die Ausstellung des Zeugnisses jedoch aktiv verlangen ("Holschuld")^{6,9,21}. Die gesetzlichen Grundlagen hierfür finden sich in § 109 GewO sowie §§ 630 ff. BGB^{5,6,7,8,9}. Der Anspruch auf ein Arbeitszeugnis ist unabdingbar und kann nicht ausgeschlossen werden²². Auch Leiharbeiter haben Anspruch auf ein Zeugnis vom Verleiher².

Fristen für die Geltendmachung des Anspruchs: Der Anspruch auf ein Arbeitszeugnis kann nach etwa 12 Monaten verirken, wenn er nicht geltend gemacht wird⁷. Es gibt jedoch auch Gerichte, die eine Frist von bis zu drei Jahren anerkennen²¹. Es ist ratsam, das Zeugnis zeitnah nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses anzufordern⁷. Bei einer Kündigung sollte das Zeugnis spätestens am letzten Arbeitstag oder mit Ablauf der Kündigungsfrist vorliegen^{9,23}.

Form und Inhalt eines Arbeitszeugnisses

Ein Arbeitszeugnis muss wahrheitsgemäß, wohlwollend und klar formuliert sein^{1,6,7,14,24}. Es darf keine codierten Hinweise oder Formulierungen enthalten, die den Arbeitnehmer bei der Jobsuche benachteiligen könnten^{5,8,25,26}. Die Wohlwollenspflicht ist eine Gratwanderung zwischen Wahrheit und der Förderung des beruflichen Fortkommens des Arbeitnehmers^{24,27,28}. Einmalige negative Vorfälle oder Umstände, die nicht charakteristisch für das gesamte Arbeitsverhältnis waren, sollten nicht erwähnt werden^{22,27}. Dies gilt auch für Krankheiten, es sei denn, diese machen mehr als die Hälfte der Beschäftigungszeit aus²³.

Das Arbeitszeugnis muss in Papierform ausgestellt werden und vom Arbeitgeber oder einem bevollmächtigten, ranghöheren Vertreter eigenhändig unterschrieben sein^{1,6}. Elektronische Zeugnisse sind unzulässig¹. Äußerliche Mängel wie Flecken, Knicke oder Korrekturen sind nicht gestattet; bei Korrekturbedarf muss ein neues Zeugnis

ausgestellt werden, das datiert ist wie das Original^{6,29,30,31}.

Die Struktur eines qualifizierten Arbeitszeugnisses umfasst üblicherweise: 1. Briefkopf mit Unternehmensangaben 2. Überschrift (z. B. "Arbeitszeugnis") 3. Angaben zur Person (Name, Geburtsdatum, Eintrittsdatum) 4. Tätigkeitsbeschreibung (umfassende Darstellung der Aufgaben und Verantwortlichkeiten) 5. Leistungsbeurteilung (Fachwissen, Motivation, Effizienz etc.) 6. Verhaltensbeurteilung (Sozialverhalten gegenüber Vorgesetzten, Kollegen und Kunden) 7. Schlussformel (Dank, Bedauern, Zukunftswünsche – optional, aber üblich bei guten Zeugnissen) 8. Ort, Datum und Unterschrift^{1,3,10,32}

Berichtigung eines Arbeitszeugnisses

Ist das Arbeitszeugnis inhaltlich oder formell fehlerhaft, kann der Arbeitnehmer dessen Berichtigung verlangen^{6,29,30,31,33,34}. Dies geschieht durch die Ausstellung eines neuen Zeugnisses, das die Korrekturen berücksichtigt^{30,31,33}. Die Berichtigung muss zeitnah erfolgen; eine Frist von etwa sechs Monaten gilt als angemessen^{7,29}. Wird die Frist versäumt, kann der Anspruch auf Berichtigung verwirkt sein²⁹.

Wenn der Arbeitgeber die Korrektur verweigert oder das Zeugnis nicht den gesetzlichen Anforderungen genügt, kann der Arbeitnehmer dies gerichtlich durchsetzen^{2,34}. Ein gerichtliches Vorgehen erfordert jedoch eine präzise Formulierung der gewünschten Änderungen².

Die rechtliche Beurteilung und die Formulierungen in Arbeitszeugnissen sind oft Gegenstand von Streitigkeiten und Gerichtsverfahren^{1,26}. Die "Zeugnissprache" hat sich entwickelt, um Bewertungen zu codieren, was das Verständnis erschweren kann^{1,6,12}. Daher empfiehlt es sich, Arbeitszeugnisse von Fachanwälten für Arbeitsrecht überprüfen zu lassen^{5,32}. # Zeugnis und Arbeitszeugnis

Das Arbeitszeugnis ist ein schriftliches Dokument, das vom Arbeitgeber am Ende eines Arbeitsverhältnisses ausgestellt wird und Auskunft über Art und Dauer der Tätigkeit, die Leistung und das Verhalten des Arbeitnehmers gibt^{1,2,3}. Es dient als Nachweis für zukünftige Arbeitgeber und kann maßgeblich die weitere Karriere beeinflussen^{4,5}. Der Anspruch auf ein Arbeitszeugnis ist gesetzlich in § 109 der Gewerbeordnung (GewO) und den §§ 630 ff. des Bürgerlichen Gesetzbuches (BGB) geregelt^{4,6,7,8,9}. Der Arbeitgeber ist grundsätzlich verpflichtet, auf Verlangen des Arbeitnehmers ein Zeugnis auszustellen⁷.

Quellen:

- FN 1: <https://www.lto.de/juristen/muster-dokumente/arbeitsrecht/arbeitszeugnis-fuer-arbeitnehmer>
- FN 2: <https://www.verdi.de/themen/arbeit/++co++6c32cc08-6d54-11ec-b675-001a4a16012a>
- FN 3: <https://www.die-bewerbungsschreiber.de/arbeitszeugnis>
- FN 4: <https://kanzlei-vogedes.de/anspruch-auf-arbeitszeugnis/>
- FN 5: <https://www.afa-anwalt.de/arbeitsrecht-ratgeber/arbeitszeugnis-und-zwischenzeugnis/>
- FN 6: <https://www.personio.de/hr-lexikon/arbeitszeugnis/>
- FN 7: <https://www.arbeitsrechtsiegen.de/artikel/arbeitszeugnis-frist-und-verjaehrung/>
- FN 8: <https://www.tk.de/firmenkunden/service/fachthemen/newsletter-bestellen/arbeitszeugnis-rechte-und-pflichten-arbeitgeber-2075794>
- FN 9: <https://www.berufsstrategie.de/bewerbung-karriere-soft-skills/arbeitszeugnis-arbeitszeugnisse.php>
- FN 10: <https://www.hrworks.de/lexikon/arbeitszeugnis/>
- FN 11: <https://www.klugo.de/rechtsgebiete/arbeitsrecht/arbeitszeugnis/arten-von-arbeitszeugnissen>
- FN 12: <https://www.sopea.com/glossar/arbeitszeugnis/>
- FN 13: <https://www.frankenheimpb.de/arbeitszeugnis-gibt-es-gesetzliche-vorschriften/>
- FN 14: <https://abfindungshero.de/arbeitszeugnis-nach-kuendigung/>
- FN 15: https://www.hensche.de/Rechtsanwalt_Arbeitsrecht_Handbuch_Zeugnis.html
- FN 16: <https://rightmart.de/ratgeber/zwischenzeugnis>
- FN 17: <https://www.steinbock-partner.de/arbeitsrecht/zwischenzeugnis/>
- FN 18: <https://www.zeugnisprofi.com/wissen/arbeitszeugnis/>
- FN 19: <https://www.wbs.legal/arbeitsrecht/zwischenzeugnis/>
- FN 20: <https://www.arbeitsvertrag.org/zwischenzeugnis/>
- FN 21: <https://www.personio.de/hr-lexikon/anspruch-auf-arbeitszeugnis/>
- FN 22: <https://www.rechtsanwalt-bach.de/arbeitsrecht-leipzig/arbeitszeugnis/>
- FN 23: <https://www.rueden.de/arbeitsrecht/arbeitszeugnis/nach-kuendigung/>
- FN 24: <https://www.swissmem.ch/de/arbeitszeugnis-gratwanderung-zwischen-wohlwollen-und-wahrheit.html>
- FN 25: <https://www.jobteaser.com/de/advice/das-arbeitszeugnis-gesetze-und-regelungen>
- FN 26: <https://www.absolventa.de/karriereguide/zeugnistypen/arbeitszeugnis>
- FN 27: <https://www.karriereakademie.de/wahrheitspflicht-arbeitszeugnis>
- FN 28: <https://www.jobundkarriereblog.ch/arbeitszeugnis-wohlwollen-vs-ehrlichkeit/>
- FN 29: <https://www.ergo.de/de/rechtsportal/arbeitsrecht/arbeitszeugnis/korrektur>
- FN 30: https://www.haufe.de/personal/arbeitsrecht/arbeitszeugnis-wann-und-wie-es-berichtigt-wird_76_320498.html

FN 31: <https://kglegal.pl/de/berichtigung-von-bestimmungen-fristen-und-verfahren-fur-arbeitsbescheinigungen/>
 FN 32: <https://arbeitsrecht.online/zeugnis/handbuch-zeugnis/zeugnisaufbau-und-inhalt/>
 FN 33: <https://www.arbeitszeugnis.de/Korrektur-im-Arbeitszeugnis.php>
 FN 34: <https://alster-rechtsanwaelte.de/arbeitszeugnis-zeugnisberichtigung/>

Fazit/Praxistipps für Arbeitgeber zum Thema Arbeitszeugnisse

Erstellungspflicht und Anspruch: Grundsätzlich hat jeder Arbeitnehmer nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses einen gesetzlichen Anspruch auf ein Arbeitszeugnis. Arbeitgeber sind verpflichtet, dieses auf Verlangen auszustellen. Auszubildende haben diesen Anspruch ebenfalls und müssen ihn nicht explizit geltend machen. Auch während eines bestehenden Arbeitsverhältnisses kann ein Arbeitnehmer unter bestimmten Umständen ein Zwischenzeugnis verlangen.^{1,2,3,4,5,6}

Arten von Arbeitszeugnissen: Es wird zwischen einem einfachen und einem qualifizierten Arbeitszeugnis unterschieden. Ein einfaches Zeugnis enthält grundlegende Informationen wie Dauer und Art der Tätigkeit. Das qualifizierte Zeugnis geht weiter und beinhaltet zusätzlich eine Bewertung der Leistung und des Sozialverhaltens des Arbeitnehmers. Letzteres wird in der Regel empfohlen, um ein umfassendes Bild zu vermitteln.^{3,4,5,7,8,9,10,11}

Inhaltliche Gestaltung:

Wahrheitsgemäß und wohlwollend: Ein Arbeitszeugnis muss stets der Wahrheit entsprechen und gleichzeitig wohlwollend formuliert sein. Negative Aspekte dürfen nicht direkt negativ dargestellt werden und geringfügige Verfehlungen sollten unerwähnt bleiben. Die Formulierungen folgen oft einem internen Notensystem, wobei z.B. „stets zu unserer vollsten Zufriedenheit“ der Note „sehr gut“ entspricht.^{1,7,9,11,12,13}

Vollständigkeit: Alle relevanten Aspekte der Leistung und des Verhaltens des Arbeitnehmers sollten abgedeckt werden. Das "beredte Schweigen" über Punkte, bei denen ein Arbeitnehmer nicht gut abgeschnitten hat, ist unzulässig, da dies als versteckte negative Aussage gewertet werden kann.^{7,14,15}

Keine unzulässigen Informationen: Informationen wie Zugehörigkeit zu Religionsgemeinschaften, ethnischen Gruppen, politischen Parteien oder Angaben zu Krankheit, Fehlzeiten oder privaten Umständen haben im Arbeitszeugnis nichts verloren. Das Zeugnis darf keine Merkmale enthalten, die eine andere Aussage über den Arbeitnehmer treffen als seine äußere Form oder sein Wortlaut.^{1,15,16}

Struktur: Ein typischer Aufbau beinhaltet die Einleitung (Daten des Arbeitnehmers und des Unternehmens), die Tätigkeitsbeschreibung, die Leistungsbeurteilung (Arbeitsbefähigung, -bereitschaft, -weise, -erfolg, Fachkenntnisse etc.) und die Beurteilung des Sozialverhaltens (Kollegen, Vorgesetzte). Darauf folgen die Beendigungsformel (Austrittsgrund, falls gewünscht) und Dankes- sowie Zukunftswünsche.^{7,8,9,12,17}

Formale Anforderungen:

Schriftform: Arbeitszeugnisse müssen grundsätzlich schriftlich auf Papier und idealerweise auf dem Firmenbriefkopf ausgestellt werden. Elektronische Zustellungen per E-Mail sind in der Regel nicht rechtsgültig.^{6,14,18}

Unterschrift: Eine eigenhändige Unterschrift des Arbeitgebers oder eines bevollmächtigten Vertreters ist zwingend erforderlich. Die Vertretungsvollmacht muss erkennbar sein (z.B. durch "ppa." oder "i.V."). Ein Handzeichen oder eine Paraphe sind unzulässig.^{8,10,17,19}

Keine Adressierung: Das Zeugnis richtet sich nicht an den Arbeitnehmer und enthält daher keine persönliche Anrede.¹²

Fehlervermeidung und rechtliche Konsequenzen:

Unklare oder doppeldeutige Formulierungen: Diese können falsch interpretiert werden und zu Missverständnissen führen. Formulierungen wie "stets bemüht" gelten als negativ.^{14,15,20}

Rechtschreib- und Grammatikfehler: Solche Fehler wirken unprofessionell und können als mangelnde Wertschätzung empfunden werden. Eine sorgfältige Korrekturlesung ist unerlässlich.^{15,20}

Falscher Aufbau oder fehlende Angaben: Abweichungen vom üblichen Aufbau oder das Weglassen von Informationen können als Indiz für eine schlechte Bewertung gedeutet werden.¹⁴

Fehlerhafte Zeugnisse können zur Schadensersatzpflicht führen. Arbeitnehmer können die Korrektur oder

Neuausstellung verlangen.^{6,15,20}

Fristen: Für Korrekturen an einem Arbeitszeugnis gibt es keine feste gesetzliche Frist, aber Gerichte gewähren in der Regel etwa sechs Monate, manchmal bis zu drei Jahre. Es ist ratsam, Korrekturen schnellstmöglich nach Erhalt des Zeugnisses zu beantragen. Der Anspruch auf ein Zeugnis verjährt in der Regel nach drei Jahren, kann aber auch früher verirken, wenn er nicht geltend gemacht wird.²

Vorläufiges Zeugnis: Arbeitnehmer können während der Kündigungsfrist ein vorläufiges Zeugnis verlangen, um sich frühzeitig bewerben zu können. Die Angaben in diesem Zeugnis sind verbindlich und müssen auch im Endzeugnis enthalten sein.^{3,13,17}

Zeugnisverweigerungsrecht: Bestimmte Berufsgruppen wie Ärzte, Anwälte oder Geistliche haben ein Zeugnisverweigerungsrecht aus beruflichen Gründen. Ebenso können Angehörige eines Beschuldigten aus persönlichen Gründen die Aussage verweigern. Arbeitnehmer selbst haben in der Regel kein Zeugnisverweigerungsrecht bezüglich der Erstellung ihres eigenen Arbeitszeugnisses.^{21,22,23,24,25}

Quellen:

- FN 1: <https://www.berufsordnung.de/muss-der-arbeitgeber-ein-arbeitszeugnis-ausstellen/>
 FN 2: <https://www.arbeitsrechtsiegen.de/artikel/arbeitszeugnis-frist-und-verjaehrung/>
 FN 3: <https://www.tk.de/firmenkunden/service/fachthemen/newsletter-bestellen/arbeitszeugnis-rechte-und-pflichten-arbeitgeber-2075794>
 FN 4: <https://www.frankenheimpb.de/arbeitszeugnis-gibt-es-gesetzliche-vorschriften/>
 FN 5: <https://www.verdi.de/themen/arbeit/++co++6c32cc08-6d54-11ec-b675-001a4a16012a>
 FN 6: <https://www.personio.de/hr-lexikon/anspruch-auf-arbeitszeugnis/>
 FN 7: <https://www.anwalt.de/rechtstipps/arbeitszeugnis-171569.html>
 FN 8: <https://www.lto.de/juristen/muster-dokumente/arbeitsrecht/arbeitszeugnis-fuer-arbeitnehmer>
 FN 9: <https://www.clockodo.com/de/lexikon/arbeitszeugnis/>
 FN 10: <https://www.gansel-rechtsanwaelte.de/arbeitsrecht-arbeitnehmer/arbeitszeugnis-arbeitsrecht>
 FN 11: <https://www.marketinginstitut.biz/blog/arbeitszeugnis-erstellen/>
 FN 12: <https://arbeitsrecht.online/zeugnis/handbuch-zeugnis/zeugnisaufbau-und-inhalt/>
 FN 13: https://www.hensche.de/Rechtsanwalt_Arbeitsrecht_Handbuch_Zeugnis.html
 FN 14: <https://www.channelpartner.de/article/3896658/typische-fehler-in-arbeitszeugnissen.html>
 FN 15: <https://www.zeugnisdeutsch.de/aktuelle-news/items/typische-arbeitszeugnis-fehler-so-vermeiden-sie-rechtliche-konsequenzen.php>
 FN 16: <https://www.jobteaser.com/de/advices/das-arbeitszeugnis-gesetze-und-regelungen>
 FN 17: <https://www.lexware.de/wissen/mitarbeiter-gehalt/arbeitszeugnis/>
 FN 18: <https://www.personio.de/hr-lexikon/arbeitszeugnis/>
 FN 19: <https://www.malerblog.net/arbeitgeber-aufgepasst-5-fehler-die-sie-beim-arbeitszeugnis-vermeiden-sollten/>
 FN 20: <https://professionellbewerben.de/fehler-im-arbeitszeugnis/>
 FN 21: <https://anwaltauskunft.de/magazin/gesellschaft/strafrecht-polizei/zeugnisverweigerungsrecht-was-ist-das-und-wer-kann-es-nutzen>
 FN 22: <https://www.allrecht.de/alles-was-recht-ist/zeugnisverweigerungsrecht/>
 FN 23: <https://rosentreter-scholz.de/2023/06/14/zeugnisverweigerungsrecht/>
 FN 24: <https://www.kupka-stillfried.de/aktuell/zeugnisverweigerungsrecht>
 FN 25: <https://www.strafrechtsiegen.de/auskunftsverweigerungsrecht-verdichtung-zu-umfassenden-aussageverweigerungsrecht/>

Zielvereinbarung

Eine Zielvereinbarung ist eine vertragliche Nebenabrede zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer. In dieser Vereinbarung werden bestimmte, erwünschte Ergebnisse oder Zustände (Ziele) festgelegt, die innerhalb eines definierten Zeitraums erreicht werden sollen.^{1,2,3,4} Der Arbeitnehmer verpflichtet sich durch die Zielvereinbarung, zur Erreichung dieser Ziele beizutragen.¹ Typischerweise werden Ziele für einen Zeitraum von einem Jahr vereinbart, der sich an Kalender- oder Geschäftsjahren orientieren kann.¹

Vertragliche Natur und Abgrenzung

Zielvereinbarungen sind individualvertragliche Regelungen, die Arbeitspflichten und Vergütungsbestandteile konkretisieren.² Sie ersetzen jedoch nicht das Weisungsrecht des Arbeitgebers.² Wichtig ist die Unterscheidung zwischen einer Zielvereinbarung und einer Zielvorgabe. Während bei einer Zielvereinbarung die Ziele einvernehmlich zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer festgelegt werden, handelt es sich bei einer Zielvorgabe um eine einseitige Bestimmung des Arbeitgebers.^{2,5} Rechtlich zulässig ist eine einseitige Zielvorgabe nur im Rahmen des billigen Ermessens des Arbeitgebers.²

Inhalt und Gestaltung von Zielvereinbarungen

Die Ziele in einer Zielvereinbarung können quantitativer oder qualitativer Natur sein.¹ Quantitative Ziele beziehen sich beispielsweise auf Umsatzvorgaben oder Auftragseingänge, deren Erreichung oft anhand betriebswirtschaftlicher Zahlen messbar ist.¹ Qualitative Ziele können sich auf die berufliche Entwicklung des Arbeitnehmers oder des Teams beziehen, beispielsweise die Absolvierung von Fortbildungen.¹

Für die Wirksamkeit einer Zielvereinbarung sind mehrere Aspekte entscheidend:

Klarheit und Verständlichkeit: Die Ziele müssen klar und verständlich formuliert sein, um Missverständnisse zu vermeiden und rechtliche Streitigkeiten zu verhindern.^{3,6}

Messbarkeit: Die vereinbarten Ziele sollten messbar sein, um die Zielerreichung objektiv beurteilen zu können.³

Erreichbarkeit: Ziele dürfen nicht von vornherein unerfüllbar sein.⁷

Einvernehmlichkeit: Die Vereinbarung sollte einvernehmlich getroffen werden.^{2,5}

Schriftform: Zielvereinbarungen sollten schriftlich festgehalten und von beiden Parteien unterzeichnet werden, um rechtliche Sicherheit zu gewährleisten.³

Ansprüche bei Zielerreichung (Bonuszahlung)

In den meisten Fällen wird in Zielvereinbarungen eine zusätzliche Vergütung, eine sogenannte Zielerreichungsprämie oder ein Zielbonus, vereinbart, die bei Erreichen der Ziele gezahlt wird.^{1,2,3,8} Die Höhe der Prämie oder des Bonus sowie die Kriterien für die Zielerreichung sind grundsätzlich Verhandlungssache zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer.^{1,8} Das Erreichen der vereinbarten Ziele begründet in der Regel einen Rechtsanspruch auf die entsprechende variable Vergütung.^{2,4}

Wird eine Zielvereinbarung verspätet abgeschlossen, sodass eine Zielerreichung praktisch unmöglich ist, kann dies unter Umständen einen Anspruch auf die volle Bonuszahlung begründen.⁷ Wenn der Arbeitgeber seiner Pflicht zur Vereinbarung einer Zielvereinbarung nicht nachkommt, kann der Arbeitnehmer unter Umständen Schadensersatz in Höhe der entgangenen Bonuszahlung verlangen.^{7,9,10}

Rechtsfolgen bei Krankheit und vorzeitigem Ausscheiden

Krankheit: Bei Krankheit während der vereinbarten Zielperiode sind die genauen Regelungen in der Zielvereinbarung maßgeblich. Oftmals werden Ziele anteilig bewertet oder es wird ein Durchschnitt aus früheren Perioden herangezogen.¹

Vorzeitiges Ausscheiden: Scheidet ein Arbeitnehmer vor Ablauf der vereinbarten Zielperiode aus dem Arbeitsverhältnis aus, hat er in der Regel Anspruch auf eine zeitanteilige Zahlung der Zielerreichungsprämie.^{1,4} Diese wird jedoch erst nach Ablauf der ursprünglichen Zielperiode fällig.¹ Vereinbarungen, die diesen Anspruch bei vorzeitigem Ausscheiden ausschließen, sind rechtlich unzulässig.¹

Besondere Regelungen und Mitbestimmungsrechte

Rahmenvereinbarung: Häufig enthält der Arbeitsvertrag oder eine Zusatzvereinbarung eine Rahmenvereinbarung, die beide Parteien zur regelmäßigen erneuten Festlegung von Zielen verpflichtet.^{1,9} Dies begründet einen Rechtsanspruch auf den Abschluss weiterer Zielvereinbarungen.¹

Freiwilligkeitsvorbehalt: Ein Freiwilligkeitsvorbehalt in einer Zielvereinbarung, der den Anspruch auf eine Bonuszahlung bei Zielerreichung einschränken soll, ist in der Regel unwirksam.^{1,4} Zulässig ist jedoch die Kombination des Abschlusses einer Zielvereinbarung mit einem Freiwilligkeitsvorbehalt, um eine betriebliche Übung zu vermeiden.⁴

Betriebsrat: Hat ein Unternehmen einen Betriebsrat, so kann dieser im Rahmen von Tarifverträgen ein Mitbestimmungsrecht bei Zielvereinbarungen mit Entgeltbezug haben.^{7,11} Dies betrifft insbesondere die Einführung oder Abschaffung von Systemen zu Zielvereinbarungen, wenn dabei Daten und Informationen über Arbeitnehmer elektronisch verarbeitet werden.¹¹ Der Betriebsrat hat auch ein Auskunftsrecht bezüglich der Inhalte von vereinbarten Zielen und dem Grad der Zielerreichung.¹¹

Bossing und Zielvereinbarungen

Zielvereinbarungen können missbräuchlich eingesetzt werden. Wenn zum Beispiel einseitig unrealistische Ziele gesetzt werden oder die notwendige Zeit und Ressourcen zur Zielerreichung fehlen, kann dies als Schikane (Bossing) gewertet werden.¹² Solche Praktiken können die psychische Gesundheit des Arbeitnehmers beeinträchtigen und sind arbeitsrechtlich nicht haltbar.^{12,13,14,15} Arbeitnehmer, die sich durch Zielvereinbarungen schikaniert fühlen, sollten das Gespräch suchen und gegebenenfalls rechtlichen Rat einholen.^{12,13}

Gesetzliche Vorschriften

Obwohl es keine explizite gesetzliche Regelung für Zielvereinbarungen gibt, ergeben sich relevante rechtliche Aspekte aus folgenden Gesetzen und Grundsätzen:

Bürgerliches Gesetzbuch (BGB): Insbesondere die Regelungen zur Vertragsgestaltung, zum Leistungsbestimmungsrecht (§ 315 BGB) und die Grundsätze der Inhaltskontrolle von AGB (§§ 307 ff. BGB) sind relevant.^{9,11,16}

Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG): Relevant für die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats (§§ 80, 82, 87, 94 BetrVG).¹¹

Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG): Enthält die Pflicht des Arbeitgebers zum Schutz der psychischen Gesundheit der Arbeitnehmer (§ 3 Abs. 2 ArbSchG).¹⁵

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG): Greift, wenn Mobbinghandlungen mit Diskriminierungsmerkmalen zusammenhängen.^{3,15}

Quellen:

FN 1: https://www.hensche.de/Rechtsanwalt_Arbeitsrecht_Handbuch_Zielvereinbarung.html

FN 2: <https://www.mtrlegal.com/wiki/zielvereinbarung/>

FN 3: <https://www.ra-jannack.de/arbeitsrecht/zielvereinbarung-arbeitsrecht/>

FN 4: <https://www.allrecht.de/alles-was-recht-ist/zielvereinbarung/>

FN 5: <https://kliemt.blog/2024/10/28/streit-um-den-bonus-von-der-zielvereinbarung-zur-zielvorgabe/>

FN 6: <https://www.fachanwalt.de/magazin/arbeitsrecht/zielvereinbarung-zielvereinbarungsgespraech>

FN 7: <https://www.hopkins.law/expertise/zielvereinbarung>

FN 8: <https://www.arbeitsrechtsiegen.de/artikel/zielvereinbarung-im-arbeitsrecht/>

FN 9: <https://www.ra-jannack.de/arbeitsrecht/zielvereinbarung-und-bonus/>

FN 10: <https://haerting.de/wissen/zielvereinbarungen-richtig-vereinbaren-und-schadensersatz-an-arbeitnehmer-vermeiden/>

FN 11: <https://www.business-wissen.de/hb/rechtliche-grundlagen-fuer-zielvereinbarungen/>

FN 12: <https://library.fes.de/pdf-files/netzquelle/igm/mobbing.pdf>

FN 13: <https://www.hopkins.law/expertise/bossing-gegen-mobbing-am-arbeitsplatz-erfolgreich-wehren>

FN 14: <https://www.arbeitsrechtsiegen.de/artikel/mobbing-durch-vorgesetzte-wann-liegt-ein-machtmissbrauch-vor/>

FN 15: <https://www.bundesverbraucherhilfe.de/mobbing-und-bossing-am-arbeitsplatz-rechtliche-einordnung-und-aktuelle-rechtsprechung>

FN 16: <https://www.mtrlegal.com/zielvereinbarung-im-arbeitsvertrag/>

Fazit/Praxistipps für Arbeitgeber

Verständnis zwischen Zielvereinbarung und Zielvorgabe klären: Es ist entscheidend, den Unterschied

zwischen einer Zielvereinbarung und einer Zielvorgabe zu kennen. Eine Zielvereinbarung setzt voraus, dass Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Ziele gemeinsam aushandeln und festlegen. Eine Zielvorgabe hingegen wird einseitig vom Arbeitgeber im Rahmen seines Weisungsrechts bestimmt. Eine echte Zielvereinbarung erfordert ernsthafte Verhandlungen und die Möglichkeit für beide Parteien, ihre Interessen einzubringen^{1,2}.

Gemeinsames Aushandeln der Ziele: Bei einer Zielvereinbarung sollten Arbeitgeber darauf achten, die Ziele nicht einseitig vorzugeben, sondern diese gemeinsam mit dem Arbeitnehmer zu verhandeln. Dies fördert Transparenz, gegenseitiges Verständnis und erhöht die Akzeptanz sowie die Realisierbarkeit der Ziele^{2,3,4}. Das Bundesarbeitsgericht betont, dass eine ernsthafte Verhandlung stattfinden muss¹.

Schriftliche Fixierung der Ziele: Alle getroffenen Vereinbarungen zu Zielen sollten unbedingt schriftlich festgehalten werden, idealerweise als Nebenabrede zum Arbeitsvertrag. Eine exakte Formulierung ist dabei von großer Bedeutung, um Transparenz zu gewährleisten und spätere Diskussionen oder rechtliche Streitigkeiten zu vermeiden^{5,6,7}.

SMARTe Zielformulierung anwenden: Ziele sollten "SMART" formuliert sein, das heißt spezifisch, messbar, attraktiv (oder erreichbar), realistisch und terminiert^{6,8}. Dies hilft, Missverständnisse zu vermeiden und die Zielerreichung objektiv bewertbar zu machen⁶. Quantitative Ziele (z. B. Umsatz) und qualitative Ziele (z.B. berufliche Entwicklung) sind möglich, wobei qualitative Ziele präzise zu beschreiben sind, um Unklarheiten vorzubeugen.

Realistische und erreichbare Ziele setzen: Die vereinbarten Ziele müssen für den Arbeitnehmer unter normalen Umständen erreichbar sein. Unrealistischer Druck oder überhöhte Anforderungen können demotivierend wirken und zur Folge haben, dass die Zielvorgabe nicht billigem Ermessen entspricht^{9,11,12}. Die Zielvereinbarung kann zwar Ehrgeiz wecken, sollte aber nicht zu Demotivation führen, wenn die Ziele nicht erreicht werden können⁹.

Klare Kopplung an variable Vergütung: Zielvereinbarungen sind häufig mit Bonuszahlungen oder Prämien verknüpft^{2,6,9,13}. Eine solche Verknüpfung macht die Zielvereinbarung arbeitsrechtlich zu einem verbindlichen Vertragsbestandteil. Ein Freiwilligkeitsvorbehalt bei zugesagten Bonifikationen kann aufgrund von Widersprüchlichkeit unwirksam sein^{5,14}.

Fristgerechter Abschluss der Zielvereinbarung: Zielvereinbarungen sollten üblicherweise zu Beginn des Jahres oder des maßgeblichen Zeitraums abgeschlossen werden⁵. Kommt keine Zielvereinbarung zustande, obwohl der Arbeitsvertrag dies vorsieht und eine variable Vergütung daran gekoppelt ist, kann der Arbeitnehmer Schadensersatz in Höhe der entgangenen Bonuszahlung verlangen, selbst wenn er nicht aktiv mitgewirkt hat^{1,6,11,15}. Dies gilt auch, wenn die Ziele zu spät oder gar nicht festgelegt werden^{1,12}.

Kontinuierliche Überprüfung und Anpassung: Eine Zielvereinbarung sollte ein Verfahren zur regelmäßigen Überprüfung des Fortschritts und zur Anpassung der Ziele enthalten, um auf veränderte Umstände reagieren zu können⁷. Eine fehlende Verfolgung des Fortschritts kann die Effektivität mindern⁵.

Beachtung von Mitbestimmungsrechten: Existiert ein Betriebsrat im Unternehmen, hat dieser ein Mitbestimmungsrecht bei Zielvereinbarungen, die mit Entgeltbezug verbunden sind (§ 87 Abs. 1 Nr. 10 und 11 BetrVG)^{8,12}.

Umgang mit Kündigung: Endet das Arbeitsverhältnis vor Ablauf des vereinbarten Zeitraums für die Zielerreichung, können Arbeitnehmer eine zeitanteilige Zahlung der Prämie beanspruchen⁵. Arbeitgeber können die Bonuszahlung bei einer Kündigung nicht einfach verweigern, wenn eine entsprechende Betriebsvereinbarung unwirksam ist¹².

Kein Anspruch auf Schadensersatz bei Nichterreichen (für Arbeitgeber): Wenn die vereinbarten Ziele vom Arbeitnehmer objektiv nicht erreicht wurden, haben Arbeitgeber grundsätzlich keinen Anspruch auf Schadensersatz gegenüber dem Arbeitnehmer⁵. Es können jedoch arbeitsrechtliche Konsequenzen bis hin zur Kündigung bei anhaltender Minderleistung folgen, sofern dies nicht auf äußere Umstände zurückzuführen ist⁸.

Quellen:

FN 1: <https://www.bdi.de/mitgliedschaft/leistungen/rechtsberatung/recht/zielvereinbarung-oder-zielvorgabe-was-arbeitsrechtlich-gilt/>

FN 2: <https://karrierebibel.de/zielvereinbarung/>

FN 3: <https://www.taylorwessing.com/de/insights-and-events/insights/2024/10/zielvereinbarungen-und-zielvorgaben>

FN 4: <https://www.web-partner.de/de/journal/zielvereinbarungen-welche-pflichten-haben-arbeitgeber-und-arbeitnehmer>

FN 5: <https://www.allrecht.de/alles-was-recht-ist/zielvereinbarung/>

FN 6: <https://stellenmarkt.faz.net/karriere-lounge/im-beruf/arbeitsalltag/mit-zielvereinbarungen-erfolgreicher-arbeiten/>

FN 7: <https://recruitee.com/de/blog/zielvereinbarung>

FN 8: <https://www.gehalt.de/arbeit/zielvereinbarungen/zielvereinbarungen-und-erwartungen/welche-nachteile-hat-das-fuehren-mit-zielvereinbarungen-fuer-sie>

FN 9: <https://belonio.de/hr-glossar/zielvereinbarung/>

FN 10: <https://www.ahs-kanzlei.de/de/2016-09-schadensersatz-wegen-fehlender-zielvereinbarung>

FN 11: <https://pwwl.de/bonuszahlungen-fallstricke-bei-zielvorgaben-und-zielvereinbarungen/>

FN 12: <https://www.hopkins.law/expertise/zielvereinbarung>

FN 13: <https://www.arbeitsrechtsiegen.de/artikel/zielvereinbarung-im-arbeitsrecht/>

FN 14: https://www.hensche.de/Rechtsanwalt_Arbeitsrecht_Handbuch_Zielvereinbarung.html

FN 15: <https://www.personalwirtschaft.de/news/arbeitsrecht/zielvereinbarung-diese-rechtsrisiken-sollte-hr-kennen-186185/>

Zurückbehaltungsrecht

Das Zurückbehaltungsrecht ist ein wichtiges Instrument, das es sowohl Arbeitnehmern als auch Arbeitgebern ermöglicht, die Erfüllung ihrer eigenen Verpflichtungen vorübergehend zu verweigern, bis die Gegenseite ihrerseits eine fällige Leistung erbringt^{1,2,3}. Dies dient der Sicherung der eigenen rechtlichen Position und der Durchsetzung von Forderungen^{3,4}.

Gesetzliche Grundlagen

Das Zurückbehaltungsrecht ist primär im Bürgerlichen Gesetzbuch (BGB) geregelt:

§ 273 Abs. 1 BGB (Allgemeines Zurückbehaltungsrecht): Dieser Paragraph besagt, dass ein Schuldner seine Leistung verweigern kann, wenn er aus demselben rechtlichen Verhältnis, auf dem seine eigene Verpflichtung beruht, einen fälligen Anspruch gegen den Gläubiger hat. Die Leistung kann so lange verweigert werden, bis die ihm gebührende Leistung erbracht wird^{1,2,5}. Im Arbeitsrecht wird häufig auf diese Regelung zurückgegriffen, da Arbeitnehmer oft in Vorleistung treten müssen (§ 614 BGB)⁶.

§ 320 Abs. 1 Satz 1 BGB (Einrede des nicht erfüllten Vertrages): Dieser Paragraph regelt das Zurückbehaltungsrecht bei gegenseitigen Verträgen. Hier kann der Vertragspartner seine Leistung bis zur Erbringung der Gegenleistung verweigern, es sei denn, er ist zur Vorleistung verpflichtet^{2,6}. Dieses Recht ist stärker als das aus § 273 BGB, da es nur durch die Erbringung der vertraglichen Leistung selbst abgewendet werden kann, nicht aber durch Sicherheitsleistung². Im Arbeitsrecht spielt diese Regelung aufgrund der Vorleistungspflicht des Arbeitnehmers meist eine untergeordnete Rolle gegenüber § 273 BGB⁶.

§ 394 Satz 1 BGB: Aus dieser Vorschrift folgt die Beschränkung, dass Arbeitgeber bei der Ausübung des Zurückbehaltungsrechts am Lohnanspruch des Arbeitnehmers diesem zumindest den unpfändbaren Teil seines Nettolohns belassen müssen².

§ 242 BGB (Treu und Glauben): Die Ausübung des Zurückbehaltungsrechts unterliegt dem Grundsatz von Treu und Glauben. Ein grobes Missverhältnis zwischen der zurückbehaltenen Leistung und dem Gegenanspruch ist unzulässig^{6,7}.

Zurückbehaltungsrecht des Arbeitnehmers

Ein Arbeitnehmer kann sein Zurückbehaltungsrecht in verschiedenen Situationen ausüben:

Arbeitsleistung wegen Lohnrückstand

Wenn der Arbeitgeber mit der Zahlung des Lohns oder Gehalts in Verzug gerät, kann der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung zurückhalten^{2,6,8}. Dies schützt den Arbeitnehmer davor, dauerhaft ohne Vergütung zu arbeiten². Grundsätzlich ist das Arbeitsentgelt nach Erbringung der Arbeitsleistung fällig, typischerweise am Monatsende, es sei denn, es gibt abweichende vertragliche Regelungen^{9,10}. Bei Fälligkeit am Monatsende gerät der Arbeitgeber ab dem Folgetag in Verzug, wenn er nicht zahlt¹¹. Der Verzug tritt automatisch ein, wenn ein kalendermäßig bestimmter Fälligkeitstermin verstreicht¹¹. In der Rechtsprechung wird oft davon ausgegangen, dass ein Zurückbehaltungsrecht bei Rückstand von zwei vollen Monatslöhnen zulässig ist⁶. Die Fälligkeit des Mindestlohns muss spätestens am letzten Bankarbeitstag des Folgemonats erfolgen¹².

Weitere Gründe für die Zurückbehaltung der Arbeitsleistung

Neben Lohnrückständen kann ein Arbeitnehmer die Arbeitsleistung auch zurückhalten, wenn:

- Der Arbeitgeber die Pflicht zur Gewährleistung der Sicherheit am Arbeitsplatz nicht erfüllt (§ 618 Abs. 1 BGB, § 4 ArbSchG)^{2,6}.
- Gefahr für die Gesundheit am Arbeitsplatz besteht⁶.
- Es zu Belästigungen oder sexueller Belästigung durch Kollegen kommt und der Arbeitgeber nicht einschreitet (§ 14 AGG)^{6,7}.
- Schwere Verstöße gegen das Persönlichkeitsrecht vorliegen (z. B. Mobbing)^{7,13}.
- Der Arbeitgeber sich in Annahmeverzug befindet und den Arbeitnehmer zur Wiederaufnahme der Arbeit auffordert, ohne die rückständigen Entgelte nachzuzahlen⁷.

Grenzen und Voraussetzungen für die Ausübung durch Arbeitnehmer

Die Ausübung des Zurückbehaltungsrechts durch den Arbeitnehmer ist nicht schrankenlos:

Mitteilungspflicht: Der Arbeitnehmer muss dem Arbeitgeber klar und eindeutig mitteilen, dass er sein Zurückbehaltungsrecht ausübt, aus welchem Grund und welche Gegenforderung er hat. Dies sollte idealerweise schriftlich erfolgen, um einen Nachweis zu haben⁸.

Verhältnismäßigkeit: Die ausstehenden Vergütungsbeträge dürfen nicht nur geringfügig sein^{1,3,4}. Eine klare Grenze gibt es nicht; dies wird im Einzelfall geprüft¹.

Kein unverhältnismäßig hoher Schaden für den Arbeitgeber: Wenn die Arbeitsverweigerung dem Arbeitgeber einen unverhältnismäßig hohen Schaden zufügen würde, ist das Zurückbehaltungsrecht ausgeschlossen³.

Keine willkürliche Ausübung: Das Recht darf nicht willkürlich ausgeübt werden und unterliegt dem Grundsatz von Treu und Glauben (§ 242 BGB)⁶.

Vorauszahlung der Vergütung: Ist die Vergütung anderweitig gesichert, z. B. durch Insolvenzgeld, besteht kein Zurückbehaltungsrecht³.

Kurzfristige Verzögerungen: Bei nur kurzfristigen Verzögerungen der Zahlung ist die Ausübung des Rechts in der Regel nicht zulässig^{3,4}.

Ausschluss durch Vereinbarung: Leistungsverweigerungsrechte können nicht durch Formulararbeitsverträge oder Allgemeine Geschäftsbedingungen ausgeschlossen werden (§ 309 Nr. 2 BGB)⁷.

Übt der Arbeitnehmer sein Zurückbehaltungsrecht berechtigt aus, behält er seinen Lohnanspruch, und der Arbeitgeber gerät in Annahmeverzug (§ 615 BGB), was zur Fortzahlung der Vergütung führt^{4,8}. Der Arbeitnehmer kann sich in dieser Zeit auch arbeitslos melden⁸.

Zurückbehaltungsrecht des Arbeitgebers

Auch der Arbeitgeber kann unter bestimmten Umständen ein Zurückbehaltungsrecht geltend machen:

Einbehaltung von Gehalt

Der Arbeitgeber kann Lohnzahlungen zurückhalten, um beispielsweise die Herausgabe von Firmeneigentum durchzusetzen, das sich im Besitz des Arbeitnehmers befindet^{1,3}. Die genaue Höhe der zurückbehaltenen Vergütung darf jedoch die Pfändungsgrenze nicht unterschreiten¹.

Einschränkungen für den Arbeitgeber

Das Zurückbehaltungsrecht des Arbeitgebers ist eingeschränkt und darf nicht für bestimmte Dokumente ausgeübt werden:

- Arbeitspapiere (z. B. Lohnsteuerkarte, Lohnsteuerbescheinigungen)^{1,4}.
- Schriftliche Mitteilung über sozialversicherungspflichtige Abmeldungen gemäß SGB IV⁴.
- Zwischen- und Endzeugnisse (§ 109 GewO)⁴. * Urlaubsbescheinigung (§ 6 Abs. 2 BUrlG)⁴.

Der Arbeitgeber hat kein Zurückbehaltungsrecht an diesen wichtigen Unterlagen, da der Arbeitnehmer darauf angewiesen ist^{1,4}.

Wichtige Aspekte bei der Ausübung des Zurückbehaltungsrechts

Unabhängig davon, ob Arbeitnehmer oder Arbeitgeber das Zurückbehaltungsrecht ausüben, sind einige Punkte zu beachten:

Erklärung: Die Ausübung des Zurückbehaltungsrechts muss dem Vertragspartner klar und unmissverständlich mitgeteilt werden. Sie sollte den Grund und, falls zutreffend, den genauen Betrag der Gegenforderung benennen^{8,13}.

Nachweisbarkeit: Es ist ratsam, die Erklärung schriftlich abzufassen, um einen Nachweis für die Geltendmachung zu haben^{4,8}.

Treu und Glauben: Es darf kein grobes Missverhältnis zwischen der zurückbehaltenen Leistung und dem geltend gemachten Anspruch bestehen^{7,13}.

Rechtsberatung: Angesichts der Komplexität und der potenziellen Fallstricke ist die Konsultation eines Anwalts für Arbeitsrecht vor der Ausübung des Zurückbehaltungsrechts dringend empfohlen^{4,13}.

Quellen:

- FN 1: <https://www.kanzlei-flaemig.de/lexikon/arbeitsrecht-z/zurueckbehaltungsrecht/>
 FN 2: https://www.hensche.de/Rechtsanwalt_Arbeitsrecht_Handbuch_Zurueckbehaltungsrecht.html
 FN 3: <https://www.kgk-kanzlei.de/rechtsgebiete/arbeitsrecht/zurueckbehaltungsrecht/>
 FN 4: <https://www.hopkins.law/expertise/zurueckbehaltungsrecht>
 FN 5: https://www.gesetze-im-internet.de/bgb/_273.html
 FN 6: <https://www.kanzlei-neuendorff.de/blog/arbeitsleistung-verweigern-wegen-lohnruueckstand/>
 FN 7: <https://www.hms-bg.de/glossar/zurueckbehaltungsrecht/>
 FN 8: <https://www.arbeitsrechtsiegen.de/artikel/zurueckbehaltungsrecht-des-arbeitsnehmers-an-arbeitsleistung/>
 FN 9: <https://www.fachanwaltarbeitsrechtmuenchen.de/glossar/faelligkeit-im-arbeitsrecht/>
 FN 10: <https://www.arbeitsrecht-muenchen-steinbacher.de/lexikon/faelligkeit/>
 FN 11: https://www.hensche.de/Rechtsanwalt_Arbeitsrecht_Handbuch_Lohnruueckstand_Arbeitnehmer.html
 FN 12: <https://www.vboe.de/arbeitsrecht/lohn-gehalt/faelligkeit-des-arbeitsentgelts-wann-muss-der-lohn-bezahlt-werden/>
 FN 13: <https://www.anwalt.de/rechtstipps/klartext-das-zurueckbehaltungsrecht-muss-ausdruecklich-erklaert-werden-229294.html>

Fazit/Praxistipps für Arbeitgeber

Klare Kommunikation des Zurückbehaltungsrechts: Wenn ein Arbeitgeber das Zurückbehaltungsrecht ausüben möchte, muss dies dem Arbeitnehmer unmissverständlich und klar mitgeteilt werden. Diese Erklärung sollte den Grund für die Zurückbehaltung und den genauen Betrag (falls es sich um eine Forderung handelt) beinhalten. Eine schriftliche Mitteilung ist zu empfehlen, um im Streitfall einen Nachweis zu haben^{1,2}. Ohne eine solche ausdrückliche Erklärung hat das Zurückbehaltungsrecht keine rechtliche Wirkung^{1,3}.

Sachverhaltsprüfung vor Ausübung: Das Zurückbehaltungsrecht ist an strenge Voraussetzungen geknüpft. Nicht jede geringfügige Verzögerung oder jeder noch so kleine Schaden berechtigt zur Ausübung. Arbeitgeber sollten daher genau prüfen, ob die Voraussetzungen im Einzelfall tatsächlich vorliegen, um nicht selbst in Verzug zu geraten oder arbeitsrechtliche Sanktionen gegen sich zu riskieren⁴. Eine klare Grenze, ab wann ein Betrag als geringfügig gilt oder eine Verzögerung als kurzfristig, gibt es nicht und muss stets individuell bewertet werden^{4,5}.

Einhaltung von Fristen bei Diensterrfindungen: Bei Diensterrfindungen, die Arbeitnehmer während ihrer Tätigkeit machen, hat der Arbeitgeber bestimmte Fristen einzuhalten. Nach Meldung einer Errfindung muss der Arbeitgeber innerhalb von vier Monaten entscheiden, ob er diese in Anspruch nehmen möchte. Versäumt er diese Frist, gilt die Errfindung automatisch als in Anspruch genommen, oder die Rechte verbleiben beim Arbeitnehmer, je nach vertraglicher Regelung^{6,7,8}. Eine klare schriftliche Regelung im Arbeitsvertrag ist unerlässlich, um Unklarheiten bezüglich der Rechte an Diensterrfindungen zu vermeiden^{6,9}.

Keine Zurückbehaltung von Arbeitspapieren: Arbeitgebern ist es untersagt, wichtige Arbeitspapiere wie Arbeitszeugnisse, Urlaubsbescheinigungen oder Lohnsteuerkarten als Druckmittel einzusetzen. Der Zugriff auf diese Dokumente ist Arbeitnehmern zu gewähren^{2,4,5}.

Sicherheitsleistung als Alternative: Sowohl Arbeitnehmer als auch Arbeitgeber können dem Zurückbehaltungsrecht durch eine Sicherheitsleistung entgegenwirken. So kann beispielsweise ein Arbeitnehmer, der mit Lohnzahlungen in Verzug geraten ist, seine Arbeitsleistung weiterhin erbringen, wenn der Arbeitgeber beispielsweise eine Sicherheit hinterlegt oder einen Gegenstand verpfändet⁵.

Dokumentation von Vereinbarungen: Verträge, die das Zurückbehaltungsrecht betreffen, sollten stets schriftlich fixiert werden. Insbesondere bei Diensterrfindungen sind schriftliche Vereinbarungen zwingend erforderlich^{6,10}.

Bewertung von "Gelegenheitserrfindungen": Errfindungen, die zwar während der Arbeitszeit entstehen, aber nicht explizit zum Aufgabenbereich des Arbeitnehmers gehören ("Gelegenheitserrfindungen"), gehören grundsätzlich dem Arbeitnehmer. Arbeitgeber sollten auch hierüber klare Regelungen in Arbeitsverträgen treffen, um spätere Konflikte zu vermeiden⁹.

Umgang mit Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall: Ein Arbeitgeber kann die Entgeltfortzahlung verweigern, wenn der Arbeitnehmer trotz vertraglicher Verpflichtung keine ärztliche Bescheinigung über seine

Arbeitsunfähigkeit vorlegt¹¹. Dies ist eine spezifische Anwendung des Zurückbehaltungsrechts.

Quellen:

FN 1: https://www.hensche.de/Rechtsanwalt_Arbeitsrecht_Handbuch_Zurueckbehaltungsrecht.html

FN 2: <https://www.hopkins.law/expertise/zurueckbehaltungsrecht>

FN 3: <https://karrierebibel.de/zurueckbehaltungsrecht/>

FN 4: <https://www.kanzlei-flaemig.de/lexikon/arbeitsrecht-z/zurueckbehaltungsrecht/>

FN 5: <https://www.kgk-kanzlei.de/rechtsgebiete/arbeitsrecht/zurueckbehaltungsrecht/>

FN 6: <https://www.hrweb.at/2014/11/diensterfindung-oesterreich-arbeitsrecht-oesterreich/>

FN 7: <https://www.iww.de/pp/archiv/erfindungen-so-behandeln-arbeitgeber-diensterfindungen-arbeits-und-lohnsteuerrechtlich-richtig-f107013>

FN 8: <https://www.lexware.de/wissen/unternehmensfuehrung/arbeitnehmererfindungsgesetz/>

FN 9: <https://www.proles.ch/blog/wem-geh%C3%B6ren-erfindungen-von-mitarbeitenden>

FN 10: <https://lindemedia.at/news/news-asok/arbeitsrecht/diensterfindungen-wem-gehoren-die-nutzungsrechte-an-arbeits-ergebnissen-verguetung-einer-diensterfindung-was-kann-hier-zulaessig-vereinbart-werden>

FN 11: <https://www.betriebsrat.de/betriebsratslexikon/br/zurueckbehaltungsrecht>

Zwangsvollstreckung

Die Zwangsvollstreckung bezieht sich auf die Durchsetzung von Rechten und Ansprüchen, die durch arbeitsgerichtliche Entscheidungen oder Vergleiche begründet wurden. Grundsätzlich gelten die allgemeinen Vorschriften der Zivilprozessordnung (ZPO) für die Zwangsvollstreckung, jedoch gibt es Besonderheiten, die zu beachten sind.^{1,2}

Voraussetzungen der Zwangsvollstreckung

Für eine Zwangsvollstreckung ist ein vollstreckbarer Titel erforderlich. Dies können Urteile, Beschlüsse oder gerichtliche Vergleiche der Arbeitsgerichte sein.^{1,3} Der Titel muss mit einer Vollstreckungsklausel versehen und dem Schuldner zugestellt worden sein.⁴

Vorläufige Vollstreckbarkeit

Urteile der Arbeits- und Landesarbeitsgerichte sind in der Regel bereits vor ihrer Rechtskraft vorläufig vollstreckbar, auch wenn noch Einspruch oder Berufung eingelegt werden kann.^{3,4} Dies dient dazu, eine Verzögerung der Vollstreckung durch den Schuldner zu verhindern.⁴ Sicherheitsleistungen sind hierfür in der Regel nicht erforderlich.⁴

Das Gericht kann jedoch auf Antrag des Schuldners die vorläufige Vollstreckbarkeit einschränken oder ausschließen, wenn dieser glaubhaft machen kann, dass ihm durch die Vollstreckung ein nicht wiedergutzumachender Nachteil entstehen würde.^{4,5} Dieser Nachteil muss durch geeignete Mittel, wie z. B. eine eidesstattliche Versicherung, glaubhaft gemacht werden.

Beschlüsse der Arbeitsgerichte in vermögensrechtlichen Streitigkeiten auf dem Wege der einstweiligen Verfügung sind ebenfalls vorläufig vollstreckbar.^{1,6}

Zuständigkeit der Arbeitsgerichte

Die Arbeitsgerichte sind nur in bestimmten Fällen für die Zwangsvollstreckung zuständig. Dazu gehören die Zwangsvollstreckung aus rechtskräftigen Beschlüssen, Urteilen, Kostenfestsetzungsbeschlüssen oder gerichtlichen Vergleichen, wenn dadurch eine Verpflichtung auferlegt wird.¹ Dies betrifft insbesondere die Durchsetzung von Ansprüchen auf Zeugniserteilung oder Weiterbeschäftigung.³ Bei der Durchsetzung von Zahlungsansprüchen sind in der Regel die Amtsgerichte oder der Gerichtsvollzieher zuständig.³

Besonderheiten bei der Weiterbeschäftigung

Bei Titeln, die eine Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers anordnen, kann die Vollstreckung nach § 888 ZPO durch Verhängung von Zwangsgeld oder Zwangshaft durchgesetzt werden.⁷ Der Arbeitgeber hat die Mitwirkungshandlung zu erbringen, indem er den entsprechenden Arbeitsplatz zuweist.⁷ Der Streit kann hierbei entstehen, ob die angebotene Beschäftigung der bisherigen Tätigkeit entspricht.⁷ Sofern der Arbeitgeber dies nicht darlegen und beweisen kann, dass er den Weiterbeschäftigungsanspruch erfüllt hat, können Zwangsmittel angedroht werden.⁷ Bei Weiterbeschäftigungstiteln wird häufig ein Zwangsgeld in Höhe eines Bruttomonatsgehalts als verhältnismäßig angesehen.⁷

Anzuwendende Normen

Die Vorschriften der Zivilprozessordnung, insbesondere das Achte Buch, finden im Übrigen Anwendung auf die Zwangsvollstreckung.^{5,6} Ausnahmen können bei bestimmten Angelegenheiten des Betriebsverfassungsgesetzes bestehen, wo beispielsweise keine Ordnungs- oder Zwangshaft festgesetzt wird.⁶ Schutzschriften, die im Schutzschriftenregister eingetragen sind, gelten als bei allen Arbeitsgerichten der Länder eingereicht.^{5,6}

Prozesskostenhilfe (PKH)

Bei der Beantragung von Prozesskostenhilfe für die Zwangsvollstreckung muss unter Umständen ein neuer PKH-Antrag gestellt werden, auch wenn bereits früher Prozesskostenhilfe bewilligt wurde.⁴ Dies ist insbesondere dann der Fall, wenn die wirtschaftlichen Verhältnisse des Gläubigers sich seit dem ersten Antrag geändert haben.⁴

Quellen:

FN 1: <https://www.betriebsrat.de/betriebsratslexikon/br/zwangsvollstreckung>
 FN 2: https://www.duncker-humboldt.de/_files_media/leseproben/9783428585441.pdf
 FN 3: <https://arbeitsgericht-mannheim.justiz-bw.de/pb/,Lde/3080392>
 FN 4: <https://www.iww.de/aa/archiv/zwangsvollstreckung-was-sie-bei-der-zwangsvollstreckung-arbeitsrechtlicher-titel-beachten-muessen-f4805>
 FN 5: https://www.hensche.de/Rechtsanwalt_Arbeitsrecht_Gesetze_ArbGG_p62.html
 FN 6: https://www.hensche.de/Rechtsanwalt_Arbeitsrecht_Gesetze_ArbGG_p85.html
 FN 7: <https://www.fgvw.de/neues/archiv-2024/arbeitsrecht-zwangsvollstreckung-aufgrund-eines-titels-auf-weiterbeschaeftigung>

Fazit/Praxistipps für Arbeitgeber bei Zwangsvollstreckung

Verstehen Sie den Pfändungs- und Überweisungsbeschluss (PfÜB): Sobald Sie als Arbeitgeber einen PfÜB erhalten, teilt Ihnen das Vollstreckungsgericht mit, dass die Lohn- oder Gehaltsforderung eines Arbeitnehmers gepfändet wird. Mit Zustellung des Beschlusses erwirbt der Gläubiger ein Pfändungspfandrecht an der Forderung des Arbeitnehmers. Ab diesem Zeitpunkt gilt die Forderung als "verstrickt", was bedeutet, dass das Gericht darauf "Hand" legt.¹

Achten Sie auf die Zustellung des Überweisungsbeschlusses: Erst mit Zustellung des Überweisungsbeschlusses wird der Gläubiger rechtlich Inhaber der Lohn- oder Gehaltsforderung, sofern diese besteht und pfändbar ist.¹

Halten Sie sich strikt an das Auszahlungsverbot: Der Pfändungsbeschluss verbietet Ihnen als Arbeitgeber ausdrücklich, den gepfändeten Betrag an den Arbeitnehmer auszuzahlen.¹

Ermitteln Sie die Pfändungsfreigrenzen sorgfältig: Der pfändbare Lohnanteil ergibt sich aus dem Nettoeinkommen abzüglich der Pfändungsfreigrenze. Diese Grenzen sind in § 850c Zivilprozessordnung (ZPO) festgelegt und müssen vom Arbeitgeber selbst ermittelt werden, da die Gerichte hierzu oft nur auf die Tabelle verweisen.^{1,2}

Seien Sie bei der Berechnung des pfändbaren Betrags äußerst präzise: Fehler bei der Berechnung können zu Schadensersatzansprüchen sowohl gegenüber dem Gläubiger als auch dem Arbeitnehmer führen.^{2,3}

Priorisieren Sie bei mehreren Forderungen: Wenn mehrere Gläubiger Lohnpfändungen bewirken, muss die älteste Forderung zuerst bedient werden.²

Informieren Sie den Arbeitnehmer (unter Beachtung der Grenzen): Über den pfändbaren Lohnanteil hinaus muss der Arbeitgeber den Lohn weiterhin an den Arbeitnehmer auszahlen.¹

Rechtfertigung des PfÜB ist nicht Ihre Aufgabe: Sie müssen sich nicht von der Rechtmäßigkeit des PfÜB überzeugen. Selbst wenn der Beschluss fehlerhaft ist oder aufgehoben wurde, ohne dass Sie davon wussten, befreit Sie eine Zahlung an den Gläubiger von Ihrer Leistungspflicht gegenüber dem Arbeitnehmer.¹

Kosten für die Bearbeitung: In der Regel trägt der Arbeitgeber die Kosten für die Bearbeitung einer Lohnpfändung. Es gibt keine gesetzliche Grundlage für die Abwälzung dieser Kosten auf den Arbeitnehmer, auch nicht durch Betriebsvereinbarungen.^{2,4}

Umgang mit nicht wiederkehrenden Vergütungen: Bei Vergütungen, die nicht regelmäßig gezahlt werden (z. B. Abfindungen), kann der Arbeitnehmer beim Vollstreckungsgericht beantragen, dass ein Teil für seinen angemessenen Unterhalt belassen wird. Sie als Arbeitgeber sind nicht verpflichtet, den Arbeitnehmer auf diese Möglichkeit hinzuweisen.³

Kein Kündigungsgrund: Eine Lohnpfändung ist in der Regel kein Grund für eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses.²

Umgang mit unpfändbaren Bezügen: Bestimmte Bezüge sind von der Pfändung ausgeschlossen, wie z. B. Urlaubs- und Treuegelder, Zahlungen anlässlich besonderer Betriebsereignisse (im üblichen Rahmen), Aufwandsentschädigungen oder Blindenzulagen.

Haftungsrisiken bei fehlerhaften Angaben: Machen Sie als Arbeitgeber falsche oder unvollständige Angaben in der Drittschuldnererklärung oder berechnen Sie den Pfändungsbetrag falsch, können Sie gegenüber dem Gläubiger schadensersatzpflichtig werden.³

Achtung bei Titeln auf Lohnabrechnung: Wenn ein Arbeitgeber dazu verpflichtet ist, eine Lohnabrechnung

zu erstellen, muss dies klar und eindeutig im Vollstreckungstitel formuliert sein. Eine Verpflichtung zur bloßen "ordnungsgemäßen Abrechnung" reicht oft nicht aus, da die tatsächliche Zahlungspflicht erst aus der Abrechnung hervorgeht und nicht titulierte ist.^{5,6,7}

Zustellung von Kündigungen: Bei der Zustellung von Kündigungen durch einen Gerichtsvollzieher ist eine Vorlaufzeit von etwa zwei Wochen einzuplanen. Dies ist eine rechtssichere Methode, jedoch wegen der potenziellen Abfindungssummen im Vergleich zu den Zustellkosten oft ein abwägungspflichtiger Punkt.⁸

Quellen:

FN 1: <https://www.frankfurt-main.ihk.de/recht/uebersicht-alle-rechtsthemen/arbeitsrecht/lohnpfandung-bei-mitarbeitern-5191110>

FN 2: <https://www.personio.de/hr-lexikon/lohnpfandung/>

FN 3: <https://www.paychex.de/wissenswertes/lohnabrechnung-updates/lohnpfandung-bei-mitarbeitern>

FN 4: https://www.streifler.de/artikel/zwangsvollstreckung-3a-arbeitgeber-kann-die-kosten-der-lohnpfandung-nicht-auf-den-arbeitnehmer-abwaetzen-_2215

FN 5: <https://www.fgvw.de/neues/archiv-2019/unbestimmtheit-eines-vollstreckungstitels-bei-verpflichtung-des-arbeitgebers-zur-ordnungsgemaessen-abrechnung-noch-nicht-erbrachter-entgelte>

FN 6: https://www.hensche.de/Vollstreckung_Lohnabrechnung_Vollstreckung_der_Pflicht_zur_Lohnabrechnung_nur_LAG_Rheinland-Pfalz_11Ta254-11.html

FN 7: <https://www.rechtsanwalts-kanzlei-wolfratshausen.de/zur-vollstreckung-der-verpflichtung-zur-erteilung-von-lohnabrechnung-arbeitsbescheinigung-und-elektronischen-lohnsteuerbescheinigung-durch-den-arbeitgeber/>

FN 8: <https://www.youtube.com/watch?v=k8qhZC5dTOY>