

Arbeitsrecht

RA Jens Goldschmidt

Kanzlei Scheidle & Partner
Grottenau 6
86150 Augsburg
www.scheidle.eu

Tel.: 0821/34481-0
j.goldschmidt@scheidle.eu

Programm SS 2025

- I. Was ist Arbeitsrecht?
- II. Inhalt des Arbeitsverhältnisses
- III. Ende des Arbeitsverhältnisses
- IV. Fehlverhalten, Schlechtleistung
- V. Haftung des Arbeitnehmers
- VI. Technischer Arbeitsschutz
- VII. Sozialer Arbeitsschutz
- VIII. Beteiligungsrechte des Betriebsrates
- IX. Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz – AGG
- X. Mindestlohngesetz

Arbeitsrecht

I. Was ist Arbeitsrecht?



I. Was ist Arbeitsrecht?

Individualarbeitsrecht

- Arbeitsvertragsrecht
 - Begründung des Arbeitsverhältnisses
 - Pflichten AN
 - Pflichten AG
 - Rechte am Arbeitsergebnis
 - Beendigung des Arbeitsverhältnisses



I. Was ist Arbeitsrecht?

Individualarbeitsrecht

- Arbeitnehmerschutzrecht
 - Öffentlich-rechtliche Pflichten
 - Arbeitsschutz
 - Frauen- und Mutterschutz
 - Jugendarbeitsschutz
 - Schwerbehindertenschutz
 - Heimarbeitsschutz



I. Was ist Arbeitsrecht?

Kollektives Arbeitsrecht

- Arbeitsverfassungsrecht
 - Existenz, Organisation, Funktion der arbeitsrechtlichen Kollektive



I. Was ist Arbeitsrecht?

Kollektives Arbeitsrecht

- Zweigleisigkeit
 - Überbetrieblicher/außer-
unternehmerischer Bereich
 - Recht der Koalitionen, Tarifvertragsrecht,
Arbeitskampfrecht



I. Was ist Arbeitsrecht?

Kollektives Arbeitsrecht

- Betriebliche Mitbestimmung
 - Betriebsratsmitbestimmung
 - Unternehmensmitbestimmung



II. Inhalt des Arbeitsverhältnisses



II. Inhalt des Arbeitsverhältnisses

1. Arbeitsvertrag/Änderungsvereinbarung
2. Weisungsrecht
3. Betriebsvereinbarung/Regelungsabrede
4. Tarifvertrag



II. Inhalt des Arbeitsverhältnisses

1. Arbeitsvertrag

- Dienstvertrag, § § 611 ff. BGB, Def. § 611a
- Formfrei, aber: Nachweisgesetz
(Umkehrung Darlegungs- und Beweislast)
- Strenge AGB-Inhaltskontrolle von (nahezu sämtlichen: § 310 Abs. 3 BGB) Arbeitsverträgen und seinen Ergänzungen, § § 305 ff. BGB
- Spätere Änderungen/Anpassungen nur durch Änderungsvereinbarung oder Änderungskündigung möglich
- Zustimmung AN erforderlich
- Konkludente Zustimmung selten (Weiterarbeit zu geänderten Bedingungen reicht i.d.R. nicht aus)



II. Inhalt des Arbeitsverhältnisses

2. Weisungsrecht des AG

➤ § 106 GewO:

Der Arbeitgeber kann Inhalt, Ort und Zeit der Arbeitsleistung nach billigem Ermessen näher bestimmen, soweit diese Arbeitsbedingungen nicht durch den Arbeitsvertrag, Bestimmungen einer Betriebsvereinbarung, eines anwendbaren Tarifvertrages oder gesetzliche Vorschriften festgelegt sind. Dies gilt auch hinsichtlich der Ordnung und des Verhaltens der Arbeitnehmer im Betrieb. Bei der Ausübung des Ermessens hat der Arbeitgeber auch auf Behinderungen des Arbeitnehmers Rücksicht zu nehmen.

 Konkretisierung der Arbeitspflicht, keine neuen Pflichten!



II. Inhalt des Arbeitsverhältnisses

- Einschränkung des Weisungsrechtes durch
 - den im Arbeitsvertrag gegebenen Rahmen
 - Gesetz („billiges Ermessen“, Verbotsnormen, Sittenwidrigkeit)
 - MBR des BR
 - Tarifvertrag



II. Inhalt des Arbeitsverhältnisses

3. Betriebsvereinbarung/Regelungsabrede

➤ **Betriebsvereinbarung (BV)**

- Vereinbarung AG/BR
- Formzwang (§ 77 Abs. 2 S. 1 BetrVG: schriftlich)
- Normative Wirkung (§ 77 Abs. 4 S. 1 BetrVG)
- Weitergeltung bei Beendigung (§ 77 Abs. 6 BetrVG, auch wenn teilmitbestimmt)
- Tarifvorbehalt (§ 77 Abs. 3 BetrVG)
- Keine AGB-Inhaltskontrolle (§ 310 Abs. 4 BGB)



II. Inhalt des Arbeitsverhältnisses

3. Betriebsvereinbarung/Regelungsabrede

➤ **Regelungsabrede**

- Vereinbarung AG/BR
- Kein Formzwang
- Keine normative Wirkung
- Keine Weitergeltung
- Kein Tarifvorbehalt (aber: tarifrechtlicher Unterlassungsanspruch bei Verdrängung Tarifrecht)



II. Inhalt des Arbeitsverhältnisses

4. Tarifvertrag

- Vereinbarung Gewerkschaften/Verband bzw. einzelne AG
- Formzwang (§ 1 Abs. 2 TVG: schriftlich)
- Normative Wirkung (§ 4 Abs. 1,2 TVG)
- Weitergeltung nach Ablauf (§ 4 Abs. 5 TVG)
- Keine AGB-Inhaltskontrolle (§ 310 Abs. 4 BGB)

Geltung im Arbeitsverhältnis

- Beiderseitige Tarifbindung (§ 4 Abs. 1 TVG)
- Allgemeinverbindlichkeitserklärung
- Arbeitsvertragliche Vereinbarung



III. Ende des Arbeitsverhältnisses



III. Ende des Arbeitsverhältnisses

1. Befristung

2. Kündigung/Aufhebungsvertrag

3. Tod

4. Renteneintritt: nur bei (wirksamer) vertraglicher/tarifvertraglicher Regelung



III. Ende des Arbeitsverhältnisses

1. Befristung

- Grundsätzlich unzulässig
- Ausnahme: § 14 TzBfG
 - Mit Sachgrund (Katalog: Abs. 1)
 - Sachgrundlos: (Abs. 2)
 - Max. 2 Jahre
(innerhalb: dreimalige Verlängerung zulässig)
 - Vorbeschäftigung schädlich (nach derzeitiger Rechtslage: egal, wie weit diese zurückliegt; aber Ausnahmen!)
- Schriftform erforderlich



III. Ende des Arbeitsverhältnisses

2. Kündigung

- Schriftform
- Bestimmtheit (deutlich, zweifelsfrei)
- Evtl. Vollmacht beifügen
- KSchG: Grund erforderlich
- Sonderkündigungsschutz beachten
 - TarifV, BEEG, MuSchG, SGB IX, ...
- Ggf. Anhörung BR (auch in den ersten 6 Monaten)
- Für Zugangsnachweis sorgen (EmRsch gefährlich)



III. Ende des Arbeitsverhältnisses

- Anwendbarkeit KSchG
 - Bestehendes Arbeitsverhältnis länger 6 Monate (§ 1 Abs. 1 KSchG)
 - Direkt vorangegangenes Ausbildungsverhältnis zählt mit (BAG 2.12.1999, AP BGB § 622 Nr. 57)
 - "echtes" Praktikum zählt nicht
 - Regelmäßig mehr als 10 Beschäftigte i.S.d. § 23 Abs. 1 KSchG)
 - Zählweise beachten
 - Bis 20 Stunden/Woche Faktor 0,5, bis 30 Stunden/Woche Faktor 0,75
 - Altbeschäftigte Übergangsregelung
 - Regelmäßig mehr als 5 Beschäftigte
 - Arbeitsverhältnis Gekündigter und Zählbeschäftigte am 31.12.2003 bestanden



III. Ende des Arbeitsverhältnisses

- **Kündigungsgrund (§ 1 Abs. 2 KSchG)**
 - **Verhaltensbedingt**
 - Grundsatz ultima ratio (i.d.R. erst abmahnen)
 - **Personenbedingt (krankheitsbedingt)**
 - **Drei Stufen**
 - Negative Gesundheitsprognose
 - Erhebliche Beeinträchtigung betr. Interessen
 - Interessenabwägung
 - **Betriebsbedingt**
 - Dringende betriebliche Erfordernisse
 - Sozialauswahl



III. Ende des Arbeitsverhältnisses

- Änderungskündigung
 - Beendigungskündigung mit Änderungsangebot
 - Vorliegen eines anerkannten (§ 1 Abs. 2 KSchG) Grundes erforderlich



III. Ende des Arbeitsverhältnisses

- „1a-Kündigung“ (§ 1a KSchG)
 - Kündigung betriebsbedingt
 - Angebot Abfindung mind. Faustformel
 - AG-Hinweise notwendig:
 - Betriebsbedingt
 - Klagefrist verstrichen: Anspruch
 - AL-Geld unschädlich (DA der BfA)
 - Klage: keine Bindung des AG

- Sonderkündigungsschutz (Auswahl)
 - § 17 MuSchG (Schwangere)
 - Während Schwangerschaft bis 4 Monate nach Geburt
 - Zustimmung oberste Landesbehörde Arbeitsschutz



III. Ende des Arbeitsverhältnisses

Sonderkündigungsschutz (Auswahl)

- § 18 BEEG (Elternzeit)
 - Ab Verlangen Elternzeit (frühestens acht Wochen vor Beginn) bis Ende
 - Zustimmung oberste Landesbehörde Arbeitsschutz

- § 5 PflegeZG
 - Von Ankündigung (frühestens 12 Wochen) bis Ende
 - Zustimmung oberste Landesbehörde Arbeitsschutz

- § 168 SGB IX
 - GdB mind. 50 oder Gleichstellung (möglich ab GdB 30)
 - Mind. sechs Monate bestehendes Arbeitsverhältnis
 - Zustimmung Integrationsamt
 - **wichtig: ohne Unterrichtung SBV ist Kündigung unwirksam, § 178 Abs. 2 SGB IX**



III. Ende des Arbeitsverhältnisses

- Außerordentliche Kündigung
 - Vorliegen eines „wichtigen Grundes“
 - Kündigungserklärungsfrist zwei Wochen

Sonderkündigungsschutz beachten



III. Ende des Arbeitsverhältnisses

- Aufhebungsvertrag
 - Ende des Arbeitsverhältnisses durch Vertrag
 - Schriftform erforderlich
 - Grds. keine Beteiligung BR
 - Anfechtung/Unwirksamkeit führt zur Nichtbeendigung

- Abwicklungsvertrag
 - Ende des Arbeitsverhältnisses durch Kündigung
 - Kein Formzwang
 - Beteiligung BR erforderlich
 - Ggf. Wiedereinstellungsanspruch



V. Fehlverhalten des AN, Schlechtleistung



V. Fehlverhalten des AN, Schlechtleistung

•1. Kritikgespräche

➤ **Zeitpunkt**

- Auch bei aktuellem Anlass (z.B. Fehlverhalten ggü. Kollegen/Vorgesetzten/Dritten) zunächst in Ruhe die weiteren Schritte überlegen (ggf. vorherige Sachverhaltsaufklärung mit Zeugen etc. erforderlich?)
- Arbeitnehmer nicht unmittelbar vor Dritten ansprechen
- Arbeitnehmer zu einem Gespräch, evtl. zu einem späteren Termin, bitten



V. Fehlverhalten des AN, Schlechtleistung

•1. Kritikgespräche

➤ Inhalt

- Sachverhalt/Verhalten konkret, SACHLICH und möglichst kurz („7-Sätze-Regel“) darstellen
- Kritik auf den/die wesentlichsten Punkte konzentrieren (nicht: „und überhaupt verhalten Sie sich schon seit Jahren so, dass Sie unpünktlich, unfreundlich zu Kunden, unmotiviert, ... sind“)
- Arbeitnehmer Gelegenheit zur Stellungnahme geben, ausreden lassen



V. Fehlverhalten des AN, Schlechtleistung

•1. Kritikgespräche

➤ **Dokumentation**

- Gespräch (einschl. Stellungnahme AN) schriftlich dokumentieren, dem AN zukommen lassen mit Hinweis, dass Protokoll zur Personalakte genommen wird
 - Ggf. (schwerwiegende Vorwürfe) Zeugen hinzuziehen
-
- **KEINE Sanktion aussprechen, gesonderte Maßnahmen vorbehalten**



V. Fehlverhalten des AN/Schlechtleistung

•2. Ermahnung/Abmahnung

➤ Ermahnung/Abmahnung schließen Kündigung wegen desselben Sachverhaltes aus!



V. Fehlverhalten des AN/Schlechtleistung

•2. Ermahnung/Abmahnung

➤ Ermahnung

- Mahnung, sich künftig vertragskonform zu verhalten
- Konkrete Darstellung des Fehlverhaltens erforderlich (einschl. Angabe Zeit, Ort!)
- **KEINE** Kündigungsandrohung



V. Fehlverhalten des AN/Schlechtleistung

•2. Ermahnung/Abmahnung

➤ **Abmahnung**

- Warnfunktion
- Konkrete Darstellung des Fehlverhaltens erforderlich (einschl. Angabe Zeit, Ort!)
- Kündigungsandrohung **KONKRET (!)** erforderlich



V. Fehlverhalten des AN/Schlechtleistung

•3. Außerordentliche Kündigung

- Aus „wichtigem Grund“ i.S.d. § 626 Abs. 1 BGB
- Kündigungserklärungsfrist 2 Wochen
 - Aufklärungserfordernis verlängert Frist
 - BR-Anhörung §102 BetrVG: keine Ablaufhemmung
 - Schwerbehinderte §174 SGB IX:
 - Zustimmungsantrag innerhalb 2 Wochen
 - Zustimmung oder Fiktion §174 Abs. 3 SGB IX
 - Kündigungserklärung unverzüglich nach Zustimmung(-fiktion)
- Verdachtskündigung: vorherige Anhörung des AN ist Wirksamkeitsvoraussetzung
- Fristlos oder mit Frist



V. Fehlverhalten des AN/Schlechtleistung

•4. Sonderfall: Low Performer

- Der Arbeitnehmer muss tun, was er soll, so gut, wie er kann (subj. Leistungsbegriff, BAG)
- Leistung wird den Anforderungen des Arbeitsplatzes nicht gerecht
 - Verhaltensbedingt
 - AN schöpft sein subj. Leistungspotential nicht aus
 - Abmahnung erforderlich
 - Personenbedingt
 - AN schöpft sein subj. Leistungspotential aus, wird aber den Anforderungen des Arbeitsplatzes nicht (mehr) gerecht
 - Abmahnung erforderlich (str.)
 - Gelegenheit (ggf. sogar Förderangebote des AG), Leistungsdefizite zu beheben (z.B. Sprachkurs)
 - Milderer Mittel (Grundsatz der ultima ratio)
 - Interessenabwägung



VI. Haftung des AN



VI. Haftung des AN

•Sachschäden des AG: Haftungsprivilegierung des AN nach Verschuldensgrad

- Leichte Fahrlässigkeit
 - Keine Haftung
- Mittlere Fahrlässigkeit
 - Haftungsquote unter Berücksichtigung Gesamtumstände
- Grobe Fahrlässigkeit, Vorsatz
 - Volle Haftung, Grenze: Unbilligkeit



VI. Haftung des AN

- Sachschäden Kollegen/Dritte

- Volle Haftung im Außenverhältnis
- Freistellungsanspruch gegen AG unter Berücksichtigung Privilegierung (s. vorherige Folie)



VI. Haftung des AN

- Personenschäden des AG/Kollegen
 - Haftungsausschluss §105 SGB VII (nicht bei Vorsatz, Wegeunfall)
 - Haftungsausschluss auch für immaterielle Schäden

- Personenschäden Dritter
 - Volle Haftung im Außenverhältnis
 - Freistellungsanspruch gegen AG unter Berücksichtigung Privilegierung (s. vorherige Folie)

- ! Regress der Sozialversicherungsträger bei Vorsatz und grober Fahrlässigkeit, §110 SGB VII !



VII. Technischer Arbeitsschutz (Überblick)



VII. Technischer Arbeitsschutz

- Organisation/Überwachung, §§3 ff. ArbSchG, z.B.:
 - Gefahrenanalyse, §5 ArbSchG
 - Dokumentation, §6 ArbSchG
 - Maßnahmen bei besonderen Gefahren, §9 ArbSchG
 - Delegation der Aufgaben, §7 ArbSchG, schriftlich §13 Abs. 2 ArbSchG
 - Bestellung Sicherheitsbeauftragter (i.d.R. FaSi, Anforderungen nach BG), §5 ASiG



VII. Technischer Arbeitsschutz

- Pflichtverstoß
 - OWI (Bußgeld)
 - Schwere Verstöße: Geld- oder Freiheitsstrafe
 - Schadensersatz gem. §823 Abs. 2 BGB (Schutzgesetze!)



VIII. Sozialer Arbeitsschutz

(Überblick)



VIII. Sozialer Arbeitsschutz

•1. Arbeitszeit

- Lage der Arbeitszeit bestimmt AG (§ 106 GewO)
- Umfang der Arbeitszeit festgelegt durch Vereinbarung
- Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes sind einzuhalten, insbesondere
 - § 3 Höchstzulässige Arbeitszeit
 - § 4 Ruhepausen
 - § 5 Ruhezeit
 - § 10 Verbot von Sonn- und Feiertagsarbeit (Handel: Ausnahmeregelung § 13 Abs. 3 Ziff. 2a)
 - § 16 Aufzeichnungspflicht von Mehrarbeit
- Verstoß: Owi (Bußgeld), Straftat (Vorsatz/Wiederholung)



VIII. Sozialer Arbeitsschutz

•2. Besonders schutzbedürftige Personen

- (werdende) Mütter
 - Beschäftigungsverbot werdende Mütter, § 3 Abs. 1 MuSchG
 - Beschäftigungsverbot nach Entbindung, § 3 Abs. 2 MuSchG
 - Mehrarbeit, Nachtarbeit, Sonn- und Feiertagsarbeit §§ 4, 5, 6 MuSchG
 - Freistellungen für Untersuchungen und zum Stillen § 7 MuSchG
 - Kündigungsverbot, § 17 MuSchG



VIII. Sozialer Arbeitsschutz

•3. Besonders schutzbedürftige Personen

➤ Kinder/Jugendliche

- Kind: noch nicht 15 J. oder noch nicht 18 J. und schulpflichtig, § 2 JArbSchG
 - Arbeitsverbot mit Ausnahmen, §§ 5-7 JArbSchG
- Jugendlicher: 15 J., noch nicht 18 J., § 2 JArbSchG
 - Arbeitszeitbeschränkung 8 Std./Tag, 40 Std./Woche, § 8 JArbSchG
 - Ruhepausen, Schichtzeit etc. §§ 11 ff. JArbSchG
 - Beschäftigungsverbote, § 22 ff. JArbSchG
 - Gesundheitliche Betreuung, §§ 32 ff. JArbSchG



VIII. Sozialer Arbeitsschutz

•4. Besonders schutzbedürftige Personen

- Schwerbehinderte (§§ 151 ff. SGB IX „Schwerbehindertenrecht“)
 - Schwerbehinderte (mind. GdB 50) und Gleichgestellte (GdB 30, 40 und Gleichstellung)
 - Beschäftigungspflicht, §§ 151 ff. SGB IX
 - Sonstige Pflichten des AG, insbesondere
 - Leidensgerechte Beschäftigung, § 164 Abs. 4 SGB IX
 - BEM (auch nicht-SB), § 167 SGB IX
 - Kündigungsschutz, §§ 168 ff. SGB IX
 - Vorherige Zustimmung Integrationsamt, § 168 SGB IX
 - AO Kündigung: Zustimmungsfiktion, § 174 SGB IX



IX. Beteiligungsrechte des Betriebsrates (Überblick)



IX. Beteiligungsrechte des Betriebsrates

Übersicht der wichtigsten Beteiligungsrechte

➤ **Mitwirkungsrechte**

- Unterrichtung/Information (z.B. § 80 Abs. 2 BetrVG)
- Einsicht in Unterlagen (z.B. § 83 Abs. 1 BetrVG)
- Anhörung (z.B. § 102 Abs. 1 BetrVG)
- Beratung mit dem AG (z.B. § 96 BetrVG)
- Teilnahme an Besprechungen (z.B. § 89 Abs. 4 BetrVG)
- Vorschlagsrechte (z.B. § 92 Abs. 2 BetrVG)

➤ **Mitbestimmungsrechte** („Mitbestimmung im engeren Sinne“)

- Initiativrechte (z.B. § 91 BetrVG)
- Zustimmungs-/Vetorechte (z.B. § 87 BetrVG)
- Aufhebungsansprüche (z.B. § 98 Abs. 2 BetrVG)



IX. Beteiligungsrechte des Betriebsrates

- Unterrichtung/Information § 80 Abs. 2 BetrVG
 - Allgemeine Aufgaben nach § 80 Abs. 1 BetrVG
 - Unterrichtungspflicht des AG
 - „So spät wie möglich, so früh wie nötig“
 - Pflicht zur **Verfügungsstellung** von Unterlagen
 - **Einsichtsrecht** in Lohnlisten
 - Recht auf Beiziehung einer sachverständigen Person

- Einsicht in Personalakte § 83 Abs. 1 BetrVG
 - Einsichtsrecht hat Arbeitnehmer (nicht: BR)
 - AN kann Mitglied des BR hinzuziehen



IX. Beteiligungsrechte des Betriebsrates

- Anhörung § 102 Abs. 1 BetrVG
 - BR ist vor jeder Kündigung zu hören
 - Frist: eine Woche ordentliche Kündigung, drei Tage außerordentliche Kündigung

- Reaktion BR
 - Mitteilung Bedenken
 - Fristablauf: Zustimmungsfiktion
 - Ggf. vorherige Anhörung AN
 - Widerspruch, wenn § 102 Abs. 3 BetrVG



IX. Beteiligungsrechte des Betriebsrates

- Mitbestimmungsrechte § 87 BetrVG
 - Katalog der mitbestimmungspflichtigen Tatbestände
 - Einigung erforderlich (Betriebsvereinbarung)
 - Erzwingbar (Einigungsstelle)



IX. Beteiligungsrechte des Betriebsrates

- Personelle Einzelmaßnahmen (§ 99 BetrVG)
 - Einstellung, Ein-/Umgruppierung, Versetzung
- Unterrichtung erforderlich
- Zustimmungsfiktion nach einer Woche



X. Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz - AGG



X. Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz - AGG

•EG-Richtlinien

- 2000/43/EG: Rasse, ethn. Herkunft
- 2000/78/EG: Religion, Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexuelle Ausrichtung
- 2002/73/EG: Geschlecht (76/207/EWG) Arbeit
- 2004/113/EG: Geschlecht Verbraucher

•Diskriminierungstatbestände

- Rasse oder ethnische Herkunft
- Geschlecht
- Religion oder Weltanschauung
- Behinderung
- Alter
- Sexuelle Identität



X. Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz - AGG

•**Schutz vor Benachteiligung**

- Zugang zu Erwerbstätigkeit
- Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen
- Berufsberatung/-bildung/-weiterbildung
- Beschäftigten-/Arbeitgebervereinigung
- Sozialschutz
- Soziale Vergünstigungen
- Bildung
- Zugang Güter/Dienstleistungen



X. Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz - AGG

•**Unterschiedliche Behandlung**

- Grundsatz: unterschiedliche Behandlung ist Benachteiligung, wenn sie:
 - wegen eines (oder mehrerer) der verpönten Merkmale erfolgt
 - und**
 - nicht nach den §§ 8 bis 10 AGG gerechtfertigt ist

Benachteiligung

- Unmittelbare Benachteiligung
- Mittelbare Benachteiligung
- Belästigung
- Sexuelle Belästigung
- Anweisung zur Benachteiligung



X. Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz – AGG

•**Schutz der Beschäftigten**

- AN
- Azubi
- AN-Ähnliche (Heimarbeiter)
- Bewerber/Gekündigte
- Selbstständige, Organmitglieder

•**VOR**

- AG
- Arbeitskollegen
- Dritten



X. Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz – AGG

•Rechtsfolgen bei Verstößen

- Materieller Schadensersatz, § 15 Abs. 1 AGG (Verschuldensvermutung des AG)
 - Immaterieller Schadensersatz (Schmerzensgeld), verschuldensunabhängig
 - Leistungsverweigerungsrecht, § 14 AGG

•Beweislast

- AN
 - Vollbeweis für Benachteiligung
 - Beweis von Indizien, die verpönte Merkmale als Grund vermuten lassen
- AG
 - Gegenbeweis



X. Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz – AGG

•**Schutzmaßnahmen des AG**

- Organisationspflichten
 - vorbeugende Maßnahmen
 - Reaktion bei Benachteiligung
- Sensibilität bei Rekrutierung



X. Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz - AGG

•Organisationspflichten des AG

- Vorbeugend (§ 12 AGG)
 - „erforderlich“: abhängig Betriebsgröße
 - Schulungspflicht (?)
 - Aushangpflicht AGG und § 61 ArbGG
 - Einrichtung Beschwerdestelle

- Akute Maßnahmen
 - Beschäftigte vs. Beschäftige
 - Um-/Versetzung, Abmahnung, Kündigung
 - Dritte (z.B. Kunden) vs. Beschäftigte
 - Aufklärung



X. Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz - AGG

•Rekrutierungsverfahren

- Ausschreibung „neutral“
- Keine Bilder
- Maßnahmen dokumentieren
- Ablehnung mit Zugangsnachweis
- Auswahlgesichtspunkte (früh) festlegen
- Ablehnungsgründe sorgfältig dokumentieren
- Relevante Unterlagen alle aufbewahren



Arbeitsrecht

XI. Mindestlohngesetz - MiLoG



XI. Mindestlohngesetz - MiLoG

- **Mindestlohn: Ab 01.01.2021 9,50 € brutto, 01.01.2025 12,82 € je Arbeitsstunde**
 - **Arbeitszeit:** Entgeltfortzahlung, Arbeitsbereitschaft
 - **Keine Arbeitszeit:** Rufbereitschaft, Fahrt von Wohnung zum Arbeitsplatz, etc.
- **Fälligkeit:**
 - vereinbarte Fälligkeit
 - spätestens letzter Bankarbeitstag des Folgemonats
 - **Ausnahme Überstunden:**
 - Ausgleich durch Zahlung des Mindestlohns oder Freizeitgewährung innerhalb von 12 Monaten, wenn
 - tatsächliche Arbeitsleistung über vertraglich vereinbarte Arbeitszeit hinausgeht,
 - schriftlich vereinbartes Arbeitszeitkonto vorliegt und
 - max. 50 % der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit monatlich auf Arbeitszeitkonto gebucht werden



XI. Mindestlohngesetz - MiLoG

➤ Anwendungsbereich:

➤ **Sachlich:** Ab 01.01.2018 gesetzliche Mindestlohn ohne jede Einschränkung in allen Branchen

➤ **Räumlich:** § 20 MiLoG

„Arbeitgeber mit Sitz im In- oder Ausland sind verpflichtet, ihren **im Inland beschäftigten** Arbeitnehmern ein Arbeitsentgelt mindestens in Höhe des Mindestlohns nach § 1 Abs. 2 MiLoG [...] zu zahlen.“



XI. Mindestlohngesetz - MiLoG

- **Persönlich:** § 1 MiLoG: Arbeitnehmer, Praktikanten (Def.: § 22 Abs. 1 S. 3 MiLoG)

- **Ausnahmen:** § 22 MiLoG
 - § 22 I 2 Nr. 1 MiLoG: Pflichtpraktika
 - § 22 I 2 Nr. 2, 3 MiLoG: Freiwillige Praktika von bis zu 3 Monaten
 - § 22 I 2 Nr. 4 MiLoG: Einstiegsqualifizierung
 - § 22 II MiLoG: Personen unter 18 Jahren ohne abgeschlossene Berufsausbildung
 - § 22 III MiLoG: Beschäftigte in Berufsausbildung
 - § 22 III MiLoG: Ehrenamtlich Tätige
 - § 22 IV MiLoG: Langzeitarbeitslose in den ersten 6 Monaten



XI. Mindestlohngesetz - MiLoG

- Berücksichtigung von Vergütungsbestandteilen:
 - **Grundsatz:** Anrechnung von Leistungen zulässig, wenn diese die Normalleistung des Arbeitnehmers abgelden
 - **Anrechnung:** Weihnachtsgeld und Urlaubsgeld, wenn im Fälligkeitszeitraum tatsächlich und unwiderruflich ausgezahlt, Kinderzulagen, etc.
 - **Keine Anrechnung:** Schmutzzulagen, Gefahrenzulagen, Zuschläge für Sonn- und Feiertagsarbeit, Überstundenzuschläge, Spesen, vermögenswirksame Leistungen, Sachleistungen
 - Ausnahme: Saisonarbeiter, Anrechnung von Kost und Logis auf Mindestlohn gem. § 107 II GewO zugelassen



XI. Mindestlohngesetz - MiLoG

- Berechnung/Umrechnung:
 - Monatsvergütung: Umrechnung in Stundenlohn für konkreten Monat, 3-monatige Durchschnittsbetrachtung, Jahresbetrachtung zulässig bei Jahresarbeitszeitvereinbarung
 - Stücklohn: umrechnen in Zeitlohn
 - Leistungsbezogene Vergütung: Mindestlohn muss in der Monatsbetrachtung erreicht werden



XI. Mindestlohngesetz - MiLoG

➤ Arbeitgeberpflichten:

- **Meldepflichten** § 16 MiLoG für ausländische Arbeitgeber, die Arbeitnehmer in den in § 2a des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes genannten Wirtschaftsbereichen oder Wirtschaftszweigen beschäftigen
- Besondere **Aufzeichnungs- und Nachweispflichten** nach § 17 MiLoG für Arbeitgeber in den o.g. Branchen und für Arbeitgeber, die geringfügig beschäftigte Arbeitnehmer haben



XI. Mindestlohngesetz - MiLoG

- Haftung des Auftraggebers:
 - **§ 13 MiLoG:** Verweis auf § 14 AEntG, Unternehmer haften unter bestimmten Voraussetzungen auch für die Mindestlohnansprüche der Arbeitnehmer von Sub- oder Nachunternehmern
 - Haftung wie Bürge, der auf die Einrede der Vorausklage verzichtet hat

- **Vorsorge:**
 - Sorgfältige Auswahl und Plausibilitätsprüfung
 - Garantieerklärung mit Vertragsstrafenregelung
 - Vereinbarung Sonderkündigungsschutzrecht
 - Übertragung entsprechender Verpflichtungen für Verträge der Nachunternehmer mit weiteren Auftragnehmern



XI. Mindestlohngesetz - MiLoG

➤ Sanktionen:

- Nachzahlung des „üblichen Lohns“ nach § 612 BGB, wenn bestehende Vergütungsabrede Mindestlohn unterschreitet
- § 21 MiLoG: Keine Zahlung/keine rechtzeitige Zahlung des Mindestlohns kann mit Geldbuße bis zu 500.000 € geahndet werden
- § 266a StGB: Strafbarkeit wegen der Nichtabführung von Sozialversicherungsbeiträgen und Lohnsteuer
- § 19 MiLoG: Ausschluss von der Vergabe öffentlicher Aufträge, wenn Geldbuße von wenigstens 2.500 EUR verhängt wurde



XI. Arbeitnehmer-Entsendegesetz-AEntG

- Anwendungsbereich:
 - Best. bundesweite TV (§§ 3, 4 AEntG)
 - Pflege: Pflegearbeitsbedingungenverordnung (§§ 10, 11 AEntG)
 - Haftung Auftraggeber für Mindestentgelt (netto) und SOKA-Bau (§ 14 AEntG)
 - § 21 AEntG: Ausschluss von der Vergabe öffentlicher Aufträge, wenn Geldbuße von wenigstens 2.500 EUR verhängt wurde

