

# ARBEITSRECHT ofraCar

Referenten:

RA u. FAFarbR Jörg Steinheimer / FAinfArbR Saskia Koçak

# Aktuelles im Arbeitsrecht

# Aktuelles im Arbeitsrecht

## - Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz -

Gilt für 2023 erst ab  
3.000 AN, ab 2024 dann  
ab 1.000 AN

The screenshot shows a search result on the German government website. The search query is 'Welche Menschenrechte stärkt das Lieferkettengesetz?'. The result text states: 'Das Gesetz stärkt Menschenrechte und den Umweltschutz. Dazu zählen unter anderem:'. Below this, a list of rights is shown, with three items highlighted by red boxes: 'der Schutz vor Kinderarbeit, Zwangsarbeit und Diskriminierung,', 'der Schutz vor Landraub,', and 'der Arbeits- und Gesundheitsschutz,'. A red box on the right side of the list contains the text 'ArbSchG, MiLoG, BetrVG'. The website header includes the German coat of arms and navigation links for 'ARBEIT', 'SOZIALES', 'EUROPA UND DIE WELT', 'MINISTERIUM', 'SERVICE', and 'SUCHE'.

Welche Menschenrechte stärkt das Lieferkettengesetz?

Das Gesetz stärkt Menschenrechte und den Umweltschutz. Dazu zählen unter anderem:

- der Schutz vor Kinderarbeit, Zwangsarbeit und Diskriminierung,
- der Schutz vor Landraub,
- der Arbeits- und Gesundheitsschutz,
- das Recht auf faire Löhne,
- das Recht, Gewerkschaften zu bilden,
- der Schutz vor umweltrechtlichen Verstößen.

ArbSchG, MiLoG, BetrVG

# Aktuelles im Arbeitsrecht

Mittlerweile bußgeldbewehrt

## - Neue Vorgaben gemäß Nachweisgesetz -

- **Zusammensetzung und Höhe des Arbeitsentgeltes** (einschließlich der Vergütung von Überstunden, Zuschläge, Zulagen, Prämien, Sonderzahlungen + andere Bestandteile des Arbeitsentgelts, die jeweils getrennt anzugeben sind + deren Fälligkeit sowie Art der Auszahlung)
- Sofern vereinbart: Dauer der **Probezeit**
- Vereinbarte **Arbeitszeit**, vereinbarte Ruhepausen und Ruhezeiten
- Bei vereinbarter Schichtarbeit: **Schichtsystem**, Schichtrhythmus und Voraussetzungen für Schichtänderungen sowie – sofern vereinbart - die Möglichkeit der Anordnung von Überstunden und deren Voraussetzungen

# Aktuelles im Arbeitsrecht

## - Neue Vorgaben gemäß Nachweisgesetz -

- Bei **Arbeit auf Abruf**: Zahl der mindestens zu vergütenden Stunden, Frist innerhalb derer abzurufen ist sowie Zeitrahmen, der für die Erbringung der Arbeitsleistung durch Benennung von Referenztagen und Referenzstunden festgelegt wird
- Hinweis auf die Möglichkeit der Anordnung von **Überstunden** und deren Voraussetzungen (sofern vereinbart),
- Bei einer **Kündigung**: seit August ist zwingend auf Schriftformerfordernis, Kündigungsfrist, Frist für die Erhebung der Kündigungsschutzklage hinweisen.
- Erweiterte Unterrichtungspflichten im Zusammenhang mit Auslandsaufenthalt in Entsendefällen

# Aktuelles im Arbeitsrecht

Noch nicht in Kraft

## - Hinweisgeberschutzgesetz -

- Gilt für Unternehmen ab 50 AN
- Hinweisgeber\*in kann jeder sein, der irgendwie im beruflichen Kontext von einem Fehlverhalten erfahren hat
- Meldekategorien: EU-Recht und nationales Recht, insbesondere Straf- und Bußgeldnormen
- Eine Verpflichtung der internen Meldestellen, **anonyme** Meldungen zu ermöglichen, besteht durch HinSchG nicht
- Die internen Meldekanäle können auch von Personen bearbeitet werden, die in einer Doppelfunktion sind oder einer externen (Ombuds-)Person, z.B. einem Compliance-Experten oder Rechtsanwalt.
- Die Meldestellen müssen mit Personen besetzt sein, die unabhängig tätig sind. Fachkunde soll durch Schulungen erworben werden.

# Aktuelles im Arbeitsrecht

Noch nicht in Kraft

## - Hinweisgeberschutzgesetz -

- Die Aufgaben der internen Meldestellen im HinSchG detailliert geregelt: Eingangsbestätigung bis zur Ergreifung von Folgemaßnahmen.
- Gruppenweite Meldestellen (vgl. alles im „Headquarter“) sind weiterhin zulässig. Für Folgemaßnahmen und Verbesserungen bleibt aber jeweils die betroffene Tochtergesellschaft verantwortlich.
- Dokumentation- und Aufbewahrungspflicht (2 Jahre)
- Bei Versäumnis der Einrichtung interner Meldekanäle: Bußgeld von bis zu EUR 20.000

# Aktuelles im Arbeitsrecht

Noch nicht in Kraft

## - Hinweisgeberschutzgesetz -

Meldeverstöße § 2 HinSchG:

- Strafbewehrte Verstöße,
- Bußgeldbewehrte Verstöße (wenn verletzte Vorschrift dem Schutz von Leben, Leib oder Gesundheit oder dem Schutz der Rechte von Beschäftigten oder ihrer Vertretungsorgane dient),
- (auszugsweise) sonstige Verstöße gegen Rechtsvorschriften des Bundes und der Länder sowie unmittelbar geltende Rechtsakte der Europäischen Union mit Vorgaben:
  - zur Produktsicherheit und -konformität,
  - zur sicheren Beförderung gefährlicher Güter
  - zum Umweltschutz, Strahlenschutz und zur kerntechnischen Sicherheit,
  - Verstöße gegen für Körperschaften und Personenhandelsgesellschaften geltende steuerliche Rechtsnormen

# Aktuelles im Arbeitsrecht

Noch nicht in Kraft

## - Hinweisgeberschutzgesetz -

- Beinhaltet eine Meldung oder eine Offenlegung ein **Geschäftsgeheimnis** im Sinne des Hinweisgeberschutzgesetzes: Weitergabe an eine zuständige Meldestelle oder dessen Offenlegung erlaubt → jedoch nur, sofern die hinweisgebende Person hinreichenden Grund zu der Annahme hatte, dass die Weitergabe/Offenlegung notwendig ist, um Verstoß aufzudecken und dass die Information wahr ist
- Interne Meldestelle:
  - Eingangsbestätigung innerhalb von 7 Tagen,
  - Prüfung, ob gemeldeter Verstoß in den sachlichen Anwendungsbereich nach § 2 fällt,
  - Prüfung der Stichhaltigkeit der eingegangenen Meldung,
  - Folgemaßnahmen,
  - Rückmeldung an Hinweisgeber 3 Monate nach Eingangsbestätigung.

# Aktuelles im Arbeitsrecht

## - Corona-ArbSchV -

- Gefährdungsbeurteilung: Mindestabstand, Handhygiene, Einhaltung der Hust- und Niesetikette, Lüften von Innenräumen, Verminderung von betriebsbedingten Personenkontakten, Angebot von Homeoffice (keine Angebotspflicht mehr)
- Prüfung, ob kostenlose Testung angeboten werden muss (Prüfpflicht, keine Testangebotspflicht mehr)
- FFP2-Masken bereitstellen, wenn Mindestabstand nicht eingehalten werden kann

# Aktuelles im Arbeitsrecht

## - Änderung Teilzeit- und Befristungsgesetz -

- § 15 Abs. 3 TzBfG: *Wird für ein befristetes Arbeitsverhältnis eine Probezeit vereinbart, so muss diese im Verhältnis zu der erwarteten Dauer der Befristung und der Art der Tätigkeit stehen.*
  - ist die Probezeit im Verhältnis zu lang, gilt die verkürzte Kündigungsfrist nicht
- § 7 Abs. 2 TzBfG: Teilzeitverlangen muss nicht nur erörtert werden, sondern AG muss seine Antwort in Textform begründen
- § 18 Abs. 2 TzBfG: Entfristungsanfrage muss in Textform begründet beantwortet werden

# Aktuelles im Arbeitsrecht

## - Elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung -

*Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Kalendertage, hat der Arbeitnehmer spätestens am darauffolgenden Arbeitstag unaufgefordert eine ärztliche Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer vorzulegen. **Dies gilt nicht, wenn der Arbeitnehmer gesetzlich krankenversichert ist. In diesem Fall ist der Arbeitnehmer nur verpflichtet, ab dem vierten Tag der Erkrankung die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer ärztlich feststellen und sich selbst eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung ausstellen zu lassen.** Dies gilt auch für Folgebescheinigungen. Für Arbeitstage, die nicht durch eine ärztliche Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung abgedeckt sind, zahlt die Arbeitgeberin das Gehalt nicht fort. Die Arbeitgeberin ist berechtigt, die Entgeltfortzahlung zurückzubehalten, bis ihr die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung zugeht bzw. bis sie auf diese Zugriff erhält.*

# Aktuelles im Arbeitsrecht

## - Elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung -

- **Das eAU-Verfahren gilt nicht für:**
  1. Privatversicherte
  2. Minijobs in Privathaushalten
  3. AU-Feststellung durch einen Arzt, der nicht an der vertragsärztlichen Versorgung teilnimmt
- **Was ist zu beachten?**
  - bisher gängige AU in Papierform in Zeiterfassung speichern: nun darauf achten, den Datenabruf der Abrechnungsabteilung weiterzugeben
  - bei Minijobbern: aufgrund Teilnahme an eAU-Verfahren, nunmehr zwingend Abfrage der Krankenkasse erforderlich (bisher nur Kommunikation über Minijob-Zentrale)
  - Verantwortlichkeit nunmehr der Krankenkassen und Arbeitgeber bzgl. rechtzeitigem Abruf

# Aktuelles im Arbeitsrecht

## - Pfändbarkeit Inflationsprämie/Energiepauschale -

Noch nicht abschließend gerichtlich geklärt, allerdings geht die derzeitige h.M. von einer Pfändbarkeit aus

→ Pfändbar ist i.d.R. jedes in Geld gezahlte Arbeitseinkommen, das oberhalb des geltenden Pfändungsfreibetrags liegt (Grundfreibetrag seit 1. Juli 2022: 1.330,16 Euro). Dazu zählen **auch alle weiteren Vergütungen**, die dem Arbeitnehmer für seine Arbeitsleistungen gezahlt werden, unabhängig von ihrer Bezeichnung.

# Aktuelles im Arbeitsrecht

- Aktuelle Rechtsprechung: EuGH – C-120/21 -

## Urlaub verjährt nicht!

- Damit Urlaub zum 31.12. verfällt, muss der AG dem AN (am besten schriftlich) auf das genaue, noch offene Urlaubsvolumen hinweisen und auffordern, den Urlaub im laufenden Kalenderjahr noch einzubringen.
- Bereits vor 2019 (EuGH-Entscheidung) aufgelaufene Urlaubsvolumina verjähren nach dem aktuellen EuGH-Urteil auch nach mehreren Jahren nicht, da – so die Begründung – ansonsten ein Verhalten gebilligt würde, das zu einer unrechtmäßigen Bereicherung des AG führt.

# Aktuelles im Arbeitsrecht

## - Aktuelle Rechtsprechung: EuGH – C-518/20 -

### Urlaubsverfall und Hinweispflicht bei Langzeiterkrankten

- Die Entscheidung betrifft nur den Fall, dass der AN erst im Laufe eines Kalenderjahres arbeitsunfähig erkrankt und dann lange Zeit arbeitsunfähig bleibt.
- In diesem Fall muss auf die noch offenen Urlaubsvolumina hingewiesen werden.
- Ist der AN während des ganzen Kalenderjahres arbeitsunfähig und wird auch bis zum Ablauf des erweiterten Übertragungszeitraumes von 15 Monaten (also bis zum 31. März des übernächsten Jahres) nicht wieder arbeitsfähig, so verfällt der Urlaub auch dann, wenn der AG seinen Hinweispflichten nicht nachgekommen ist.
- **Tipp:** bei langzeitkranken AN die Belehrung für das Jahr, in dem die langandauernde Arbeitsunfähigkeit begonnen hat, nachholen!

# Aktuelles im Arbeitsrecht

- Aktuelle Rechtsprechung: BAG – 2 AZR 138/21 -

## BEM und krankheitsbedingte Kündigung

- Vor der krankheitsbedingten Kündigung sollte immer ein BEM durchgeführt werden, auch wenn das keine Wirksamkeitsvoraussetzung ist.
- Verstreichen zwischen BEM und anschließender Kündigung 6 Wochen erneute Krankheitszeit (zusammengerechnet), muss nochmals ein BEM durchgeführt werden.

# Aktuelles im Arbeitsrecht

## - Aktuelle Rechtsprechung: BAG – 6 AZR 333/21 -

### Unfares Verhandeln bei Aufhebungsverträgen

- Stellt der AG dem AN für den Fall des Nichtzustandekommens eines Aufhebungsvertrags eine außerordentliche Kündigung in Aussicht und durfte ein verständiger AG eine solche ernsthaft in Erwägung ziehen, ist diese Drohung nicht widerrechtlich (gängige Rechtsprechung).
- Angebot auch dann nicht unfair, weil es nur sofort angenommen werden kann, keine weitere Bedenkzeit erforderlich (neue Rechtsprechung)
- Ein "unfares Verhandeln" ist zukünftig vor allem dann anzunehmen, wenn der AG eine körperliche oder geistige Schwäche (Erschöpfung, Krankheit, Angstzustände) ausnützt.

# Vertrauensarbeitszeit

# Vertrauensarbeitszeit

## - Pflichten des Arbeitgebers -

- AG nach wie vor verpflichtet, dafür zu sorgen, dass gesetzliche Vorgaben nach ArbZG oder zu erforderlichen Arbeitszeitdokumentationen beachtet werden
- Grundsätzlich auch nach neuer Rechtsprechung des EuGH/BAG möglich, da die Arbeitszeiterfassung an sich immer noch durch den AN selbst erfolgen darf; der AG muss lediglich System zur Arbeitszeiterfassung bereitstellen

**Vielen Dank für Ihre  
Aufmerksamkeit!**