

Arbeitsrecht **kompakt**

by  PERSONAL WISSENAktuelle Urteile und
Empfehlungen für Arbeitgeber

Arbeit auf Abruf: Flexibler Arbeits-
einsatz darf max. einen Anteil von 25% der
Mindestarbeitszeit ausmachen. 2

Befristung: Regelung zur Altersbefristung
unter Punkt „Kündigung“ ist nicht
überraschend. 3

Überstunden: Pauschale Abgeltungs-
klausel für 10 Überstunden monatlich
wirksam vereinbart. 4

Teilzeitbeschäftigte: Keine Diskrimi-
nierung bei unterschiedlicher Regelung von
Überstunden. 8

BEM nicht immer erforderlich



Liebe Leserin,
lieber Leser!

Herbst- und Winterzeit ist vor allem auch Krankheitszeit. Nicht erst das Corona-Virus führt uns das vor Augen. Für Sie als Arbeitgeber handelt es sich deshalb immer um eine Phase der Umorganisation und Lückenfüllung. Oftmals bleibt es jedoch nicht bei dieser, in vielen Fällen schon mammuthaften, Aufgabe. Ist einer Ihrer Mitarbeiter über einen längeren Zeitraum arbeitsunfähig, müssen Sie immer auch an die mögliche Durchführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) denken. In welchen Fällen eine Durchführung vom Gesetz vorgesehen ist, wie Sie das BEM am besten umsetzen und welche Auswirkungen das Unterlassen auf eine mögliche krankheitsbedingte Kündigung haben kann, erfahren Sie anhand einer aktuellen Leserfrage auf Seite 7 dieser Ausgabe.

Ihr

Prof. Dr. jur. Burkhard Boemke ist seit 1998 geschäftsführender Direktor des Instituts für Arbeits- und Sozialrecht an der Juristenfakultät der Universität Leipzig.



Haben Sie fachliche
Fragen? Schreiben Sie mir:
E-Mail: boemke@vnr.de

Befristung

Befristungsvereinbarung mit einfacher elektronischer Signatur ist unwirksam

In einer digitalisierten Welt ist es gang und gäbe, dass auch Vereinbarungen mit Arbeitnehmern immer öfter auf elektronischem Wege geschlossen werden. Dies wirft insbesondere dort Probleme auf, wo kraft Gesetzes grundsätzlich die Schriftform vorgeschrieben ist, wie folgender Fall zeigt.



Der Fall: Ein Arbeitnehmer war bei seinem Arbeitgeber als Mechatroniker beschäftigt. Die Grundlage des Arbeitsverhältnisses bildete ein befristeter Arbeitsvertrag. Der Vertrag wurde nicht durch eigenhändige Namensunterschrift auf dem Vertrag abgeschlossen, sondern unter Verwendung einer elektronischen Signatur. Nach Auslaufen der Befristung stellte sich der Arbeitnehmer auf den Standpunkt, die Befristung sei nicht wirksam vereinbart worden, weil sie nicht dem Schriftformerfordernis genüge.



Das Urteil: Das Arbeitsgericht (ArbG) Berlin sah es genauso. Die im vorliegenden Fall verwendete Form der Signatur genüge nicht dem gesetzlichen Schriftformerfordernis. Zwar könne die eigenhändige Unterschrift durch die elektronische Form ersetzt werden. Eine dafür erforderliche qualifizierte elektronische Signatur sei hier jedoch nicht verwendet worden. In diesem Fall fällt die Verwendung eines nicht zertifizierten Signatursystems dem Arbeitgeber zur Last. Der Arbeitsvertrag gelte gemäß § 16 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) als auf unbestimmte Zeit geschlossen (ArbG Berlin, Urteil vom 28.09.2021, Az.: 36 Ca 15296/20).



Das bedeutet für Sie: Es muss qualifizierte elektronische Signatur sein

Nach § 14 Abs. 4 TzBfG bedarf die Befristung eines Arbeitsvertrages zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform. Damit ist ausschließlich die Befristungsvereinbarung und nicht der gesamte Arbeitsvertrag gemeint. Regelmäßig wird jedoch die Befristung direkt im Arbeitsvertrag enthalten sein, so dass es auf diese Unterscheidung nicht ankommt.

Schriftform bedeutet, dass die Vereinbarung eigenhändig durch Namensunterschrift oder mittels notariell beglaubigten Handzeichens unterzeichnet werden muss.

Die Schriftform kann jedoch durch die elektronische Form ersetzt werden (§ 126 Abs. 1 und Abs. 3 Bürgerliches Gesetzbuch – BGB). Die elektronische Form des Vertrags setzt voraus, dass beide Seiten

- jeweils ihren Namen hinzufügen und
- den Vertrag mit einer qualifizierten elektronischen Signatur versehen (§ 126a BGB).

Eine einfache, nicht digital signierte elektronische Textdatei genügt diesen Anforderungen schon deshalb nicht, weil sie nachträglich jederzeit beliebig verändert werden kann und ihren Verfasser nicht verlässlich bezeichnet.

Eine qualifizierte elektronische Signatur setzt voraus, dass das genutzte Signatursystem nach EU-Vorgaben zertifiziert ist (Artikel 3 der Verordnung (EU) vom 23. Juli 2014 über elektronische Identifizierung und Vertrauensdienste für elektronische Transaktionen im Binnenmarkt). In Deutschland ist für diese Zertifizierung gemäß § 17 Vertrauensdienstgesetz die Bundesnetzagentur zuständig.

Arbeit auf Abruf

Vereinbarung über 50 % flexiblen Einsatz ist unwirksam

Feste Wochenarbeitszeiten sind zwar weit verbreitet. Zwingend ist das aber nicht. Arbeit auf Abruf ist ein Instrument, um den Umfang der Arbeitszeit flexibler zu gestalten. Für eine wirksame Vereinbarung sind jedoch einige Regeln zu beachten, wie dieser Fall zeigt.



Der Fall: Ein als Operation Agent angestellter Mitarbeiter hatte in seinem Arbeitsvertrag eine Arbeitszeitvereinbarung über monatlich durchschnittlich 140 Stunden. Darüber hinaus war in dem Arbeitsvertrag geregelt, dass der Arbeitgeber die Arbeitsleistung des Operation Agent „in einer Bandbreite von plus / minus 25 % abrufen“ kann. Der Arbeitgeber begründete das mit dem enorm schwankenden Bedarf an der Arbeitsleistung. Der Operation Agent fand diese Spannweite aber zu groß und klagte dagegen.



Das Urteil: Das Arbeitsgericht (ArbG) Köln gab dem Operation Agent Recht und entschied, dass die Regelung zur Spannweite keine Anwendung finde. Sie benachteilige den Arbeitnehmer unangemessen, weil eine Zeitspanne von insgesamt 50 % das Interesse des Arbeitnehmers an einer festen Regelung der Dauer der Arbeitszeit zu wenig berücksichtige. Das Gericht kam deshalb zu dem Ergebnis, dass der Arbeitnehmer eine monatliche Arbeitsleistung von 140 Stunden schulde (ArbG Köln, Urteil vom 25.08.2021, Az.: 18 Ca 6855/20).



Das bedeutet für Sie: Abrufarbeit hat Grenze

Mit der Vereinbarung von Arbeit auf Abruf können Sie den Umfang der Arbeitszeit flexibel gestalten. Das bedeutet, dass der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung auf Ihre Anforderung entsprechend dem Arbeitsanfall erbringen muss. Voraussetzung dafür ist, dass Sie eine Mindestarbeitszeit festlegen, für die Sie den Arbeitnehmer in jedem Fall entlohnen.

Darüber hinaus brauchen Sie ihn nur zu bezahlen, wenn Sie ihn auch tatsächlich beschäftigen. Allerdings darf die abrufbare Arbeitszeit nach der Rechtsprechung nur einen Anteil von max. 25 % der Mindestarbeitszeit ausmachen. Andernfalls ist die Vereinba-

rung über Abrufarbeit unwirksam. Gibt es im Vertrag keine anderen Anhaltspunkte, unterstellen die Arbeitsgerichte dann diejenige Arbeitszeit als vereinbart, die Ihr Mitarbeiter in der Vergangenheit durchschnittlich gearbeitet hat.

Hinweis: Die gleichen Grundsätze gelten auch, wenn Sie mit einem Teilzeitbeschäftigten zwar nicht ausdrücklich Abrufarbeit vereinbaren, dem Arbeitnehmer gegenüber aber dauerhaft und in erheblichem Umfang Überstunden anordnen.



Musterformulierung: Arbeitszeit

Verwenden Sie folgende Musterformulierung zur Vereinbarung der wöchentlichen Arbeitszeit:

§ (...) Arbeitszeit

1. Die wöchentliche Arbeitszeit des Mitarbeiters beträgt ... h

→ = Standardklausel

oder

1. Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt mindestens 32 Stunden. Der Mitarbeiter verpflichtet sich, auf Abruf zusätzliche 8 Stunden (max. 25 % der vereinbarten Wochenarbeitszeit) zu leisten.

→ = Klausel für Abrufarbeit

2. Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit und der Pausen richten sich nach den betrieblichen Regelungen.

3. Die Arbeitszeit beginnt am Arbeitsplatz des Arbeitnehmers

Befristung

IT in der Uni muss wissenschaftlichen Zwecken dienen



Der Fall: Eine Informatikstudentin war auf Grundlage des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG) befristet bei einer zentralen Einrichtung ihrer Universität angestellt. Ihre Aufgabe bestand darin, universitäre Einrichtungen beim Einsatz von IT zu betreuen und zu beraten, um virtuelle Lernplattformen aufzubauen und zu betreiben. Als die Befristung nach 6 Jahren auslief, klagte sie auf Weiterbeschäftigung.



Das Urteil: Das Bundesarbeitsgericht (BAG) gab der Studentin Recht. Ihre Tätigkeit habe nicht unmittelbar wissenschaftlichen Arbeiten gedient. Damit sei ihr Arbeitsverhältnis nicht wirksam nach dem WissZeitVG befristet gewesen. Das vereinbarte Arbeitsverhältnis gelte damit als auf unbestimmte Zeit geschlossen (BAG, Urteil vom 30.06.2021, Az.: 7 AZR 245/20).



Das bedeutet für Sie: Hier gibt es Sonderregeln


Für einige Arbeitsbereiche gibt es gesonderte Befristungsmöglichkeiten. So ist für den Hochschulbereich nach dem WissZeitVG eine Befristung für bis zu 6 Jahren möglich. Die Tätigkeit muss dabei der Erbringung wissenschaftlicher oder künstlerischer Hilfstätigkeiten dienen. Nach Ansicht des Bundesarbeitsgerichts liegt eine solche wissenschaftliche Hilfstätigkeit dann nicht mehr vor, wenn kein Bezug der Tätigkeit selbst zum wissenschaftlichen Bereich besteht. In folgenden Gesetzen finden Sie weitere spezielle Befristungsmöglichkeiten:


- Gesetz über befristete Arbeitsverträge mit Ärzten in der Weiterbildung
- Altersteilzeitgesetz
- Berufsbildungsgesetz

Altersbefristung

Regelung unter Punkt „Kündigung“ nicht überraschend

In nahezu allen Arbeitsverträgen befindet sich eine Altersbefristung. Das Arbeitsverhältnis soll danach in dem Monat enden, in dem der Arbeitnehmer das gesetzliche Renteneintrittsalter erreicht. Manche Arbeitnehmer fühlen sich davon überrumpelt, wie dieser Fall zeigt.

 **Der Fall:** Ein Arbeitnehmer hatte in seinem Arbeitsvertrag eine Altersbefristungsklausel, die unter der Überschrift „Kündigung“ im 6. Unterabsatz die Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit dem Ende des Monats, in dem die Regelaltersgrenze erreicht wird, festlegte. Als der Arbeitnehmer das Renteneintrittsalter erreichte, wollte er noch nicht in Rente gehen und klagte auf das Fortbestehen des Arbeitsverhältnisses. Seiner Meinung nach sei die Regelung an dieser Stelle im Arbeitsvertrag überraschend und damit unwirksam.

 **Das Urteil:** Das Landesarbeitsgericht (LAG) Düsseldorf sah dies anders. Nach Ansicht des Gerichts führe die gewählte Überschrift nicht dazu, dass der Arbeitnehmer von der Vereinbarung einer Altersbefristung überrumpelt worden sei, auch wenn es hier an einem besonderen Hinweis und einer Hervorhebung fehlte (LAG Düsseldorf, Urteil vom 04.02.2021, Az.: 13 Sa 637/20).

 **Das bedeutet für Sie: Überraschende Klauseln vermeiden**

Überraschenden Klauseln muss ein „Überrumpelungs- und Über-tölpelungseffekt“ innewohnen. Zwischen den durch die Umstände bei Vertragsschluss begründeten Erwartungen und dem tatsächlichen Vertragsinhalt muss ein deutlicher Widerspruch bestehen.

Die berechtigten Erwartungen des Vertragspartners bestimmen sich nach den konkreten Umständen beim Vertragsschluss ebenso wie nach der Gestaltung des Arbeitsvertrags, insbesondere dessen äußerem Erscheinungsbild. So kann der ungewöhnliche äußere Zuschnitt einer Klausel oder ihre Unterbringung an unerwarteter Stelle die Bestimmung zu einer ungewöhnlichen und damit überraschenden Klausel machen. Befristung ist nicht Kündigung! Um in diesem konkreten Fall keine Irritationen hervorzurufen, hätte der Arbeitgeber die Klausel besser unter der Überschrift „Beendigung des Arbeitsverhältnisses“ geregelt.

AGB Anforderungen beachten


Um sich vor unwirksamen Klauseln zu schützen, sollten Sie als Arbeitgeber bei der Formulierung Ihrer Vertragsklauseln die folgenden Grundsätze beachten:


- Im Kleingedruckten versteckte oder völlig überraschende Bestimmungen sind von vornherein unwirksam. Einzelne Regelungskomplexe sind zusammenhängend sowie in gleicher Schriftart und -größe im Vertrag darzustellen.
- Es ist eindeutig, klar und verständlich zu formulieren.
- Zweifel bei der Vertragsauslegung gehen zu Lasten des Arbeitgebers. Es sollte daher so genau wie möglich formuliert werden, sonst gilt die arbeitnehmergünstigste Auslegung.


Schwerbehindertenvertretung

Mit Unterschreiten des Schwellenwertes endet die Amtszeit

Nach § 177 Abs. 1 Sozialgesetzbuch (SGB) IX ist eine Schwerbehindertenvertretung zu wählen, wenn mindestens 5 schwerbehinderte Arbeitnehmer im Betrieb oder in der Dienststelle tätig sind. Was die Norm nicht regelt: Was ist, wenn der Schwellenwert später wieder unterschritten wird.

 **Der Fall:** In einem Betrieb mit ca. 120 Arbeitnehmern existierte eine Schwerbehindertenvertretung. Als im Jahr 2020 der Schwellenwert von 5 schwerbehinderten Arbeitnehmern unterschritten wurde, erklärte der Arbeitgeber die Schwerbehindertenvertretung für nicht mehr existent. Hiergegen ging die Schwerbehindertenvertretung vor. Ihrer Ansicht nach müsse die Schwerbehindertenvertretung bis zur nächsten ordentlichen Wahl des Betriebsrats fortbestehen.

 **Der Beschluss:** Das Landesarbeitsgericht (LAG) Köln gab dem Arbeitgeber Recht. Die Amtszeit der Schwerbehindertenvertretung ende mit Unterschreitung des Schwellenwertes gemäß § 177 Abs. 1 SGB IX (LAG Köln, Beschluss vom 31.08.2021, Az.: 4 TaBV 134/20).

 **Das bedeutet für Sie: Zählen Sie genau nach**
Nach der Auffassung der Richter des LAG Köln sind die Grundsätze für das Ende der Amtszeit des Betriebsrats aus dem Betriebsverfassungsrecht auf die Schwerbehindertenvertretung zu über-

tragen. Auch dort gilt, dass die Amtszeit des Betriebsrats automatisch endet, wenn der Schwellenwert unterschritten wird. In der Literatur wird aber durchaus auch die Meinung vertreten, entscheidend sei, dass die erforderliche Personenzahl am Wahltag vorhanden ist.

Zu den schwerbehinderten Arbeitnehmern in diesem Sinne zählen auch gleichgestellte Personen.

Überblick: Vorliegen einer Schwerbehinderung

Folgender Maßstab wird bei der Beurteilung der Schwerbehinderteneigenschaft zu Grunde gelegt, welche letztendlich bei der Frage nach dem Erreichen des Schwellenwertes entscheidend ist:

- Grad der Behinderung von mindestens 50 %: Schwerbehinderung liegt vor.
- Grad der Behinderung von mindestens 30 % und mit Bescheid des Integrationsamts einem Schwerbehinderten gleichgestellt: gleiche Rechtsposition wie ein anerkannter Schwerbehinderter.
- Grad der Behinderung von weniger als 30 % und keine Gleichstellung: Schwerbehinderung ist nicht gegeben.

Musterformulierung & Checkliste So gelten Sie Überstunden pauschal ab



§ (...) Überstundenvergütung

1. Durch die vom Arbeitgeber zu zahlende monatliche Bruttovergütung gemäß § ... dieses Vertrags ist auch eine etwaige Über- oder Mehrarbeit des Arbeitnehmers mit abgegolten.

2. Die Parteien gehen davon aus, dass im Monatsdurchschnitt nicht mehr als ... Überstunden (maximal 10 % der vereinbarten Arbeitszeit!) anfallen.

3. Sollten mehr Überstunden anfallen, wird nach Wahl des Arbeitgebers jede über diese Grenze hinausgehende Überstunde mit ... € vergütet oder ein entsprechender Freizeitausgleich innerhalb von 3 Monaten gewährt.

Wenn Sie eine der folgenden Fragen mit „Nein“ beantworten, können Sie das Verlangen auf Überstundenvergütung daher beruhigt zurückweisen.

	Nein
Hat der Arbeitnehmer dargelegt, an welchem Tag und zu welcher Zeit er Überstunden erbracht hat?	<input type="checkbox"/>
Hat er angegeben, welche konkreten Arbeiten er erledigt hat?	<input type="checkbox"/>
Waren die Überstunden angeordnet, genehmigt oder zumindest von Ihnen geduldet?	<input type="checkbox"/>
Kann der Mitarbeiter dies alles nachweisen?	<input type="checkbox"/>
Fehlt eine Regelung über die pauschale Abgeltung von Überstunden mit dem Monatslohn? (Achtung: Pauschal dürfen grundsätzlich max. 10 % der vereinbarten Arbeitszeit abgegolten werden; etwas anderes gilt nur bei einer deutlich überdurchschnittlichen Vergütung.)	<input type="checkbox"/>
Fehlt eine Regelung, dass Überstunden in ein Arbeitszeitkonto einfließen?	<input type="checkbox"/>

Überstunden

Pauschale Abgeltungsklausel für 10 Überstunden monatlich wirksam vereinbart

Überstunden sind in vielen Unternehmen fest eingeplant. Um die insoweit anfallenden zusätzlichen Kosten im Rahmen zu halten, können Sie durch eine Vereinbarung so viele Überstunden wie möglich bereits mit der regulären Vergütung abgelden. Damit eine solche Regelung wirksam ist, sind jedoch einige Punkte zu beachten.



Der Fall: Ein Arbeitnehmer wurde bei seinem Arbeitgeber in der gesamten Büroorganisation eingesetzt. Im Arbeitsvertrag war u. a. Folgendes geregelt:



„§ 4 Vergütung

1. Der Arbeitnehmer erhält für seine vertragliche Tätigkeit während der Probezeit ein monatliches Gehalt in Höhe von 1.800 € brutto. ...

3. Mit der Bezahlung der vorgenannten Bezüge ist etwaige über die betriebliche Arbeitszeit hinausgehende Mehrarbeit im Umfang von bis zu 10 Stunden pro Monat abgegolten.

4. Darüber hinaus aus dringenden betrieblichen Erfordernissen geleistete Mehrarbeit ist durch den Arbeitgeber zu vergüten oder durch Freizeitgewährung abzugelten.“

Nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses beehrte der Arbeitnehmer die Zahlung von Überstundenvergütung für 92 Stunden zu 10,23 € brutto. Er habe die Überstunden im Zeitraum Januar 2018 bis einschließlich Dezember 2018 geleistet. Zur Erläuterung hat er für einzelne Arbeitstage dieses Zeitraumes Tabellen mit Arbeitszeiten angefertigt. Die Überstunden resultierten daraus, dass es von Seiten der Geschäftsführung die Forderung gegeben habe, das Büro stets von 7.00 Uhr bis 17.00 Uhr zu besetzen. Da dort aber lediglich 2 Personen tätig waren, hätten sich diese die Dienste so aufgeteilt, dass eine Person von 7.00 bis 16.00 Uhr und die andere Person von 8.00 bis 17.00 Uhr gearbeitet hat. Der Arbeitgeber berief sich dagegen auf die pauschale Überstundenabgeltungsklausel im Arbeitsvertrag.



Das Urteil: Das Landesarbeitsgericht (LAG) Mecklenburg-Vorpommern gab dem Arbeitgeber überwiegend Recht. Unabhängig von der Frage, ob der Arbeitnehmer tatsächlich Überstunden geleistet hat, seien bis zu 10 Überstunden monatlich durch die Pauschalvergütungsabrede abgedeckt. Diese Regelung sei wirksam. Sie stelle weder eine überraschende Klausel dar noch benachteilige sie den Arbeitnehmer unangemessen. Die Regelung befände sich unter der Überschrift „Vergütung“ und damit nicht an einer ungewöhnlichen Stelle eines Arbeitsvertrages, an welcher nicht mit einer derartigen Regelung gerechnet werden müsse. Die Klausel sei auch klar und verständlich gewesen. Für den Arbeitnehmer sei klar erkennbar gewesen, dass er für die vereinbarte Vergütung in Höhe von 1.800 € brutto ggf. monatlich bis zu 10 Überstunden ohne zusätzliche Vergütung leisten musste (LAG Mecklenburg-Vorpommern, Urteil vom 14.09.2021, Az.: 2 Sa 26/21).



Das bedeutet für Sie: Überstundenumfang muss eindeutig erkennbar sein

Um zusätzlichen Ausgaben für Überstunden vorzubeugen, können Sie bereits in Ihren Arbeitsverträgen eine sogenannte Pauschalabgeltungsklausel aufnehmen. Mit dieser regeln Sie, dass eine bestimmte Anzahl anfallender Überstunden mit dem vereinbarten monatlichen Lohn gleich mit als abgegolten anzusehen sind. Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (vgl. z. B. BAG, Urteil vom 16.05.2012, Az.: 5 AZR 331/11) ist eine derartige Klausel aber nur dann wirksam, wenn sich aus dem Arbeitsvertrag selbst ergibt, welche Arbeitsleistungen in welchem zeitlichen Umfang von ihr erfasst werden sollen. Der Arbeitnehmer müsse bereits bei Vertragsabschluss erkennen können, was unter Umständen auf ihn zukommt und welche Leistungen er für die vereinbarte Vergütung maximal erbringen muss. Allerdings können Sie es mit der Abgeltung eventuell anfallender Überstunden auch nicht übertreiben. Deren Begrenzung findet sich in der Sittenwidrigkeit, im Fall des Lohnwuchers (§ 138 Abs. 2 BGB) oder des wucherähnlichen Geschäfts (§ 138 Abs. 1 BGB). Zudem darf der gesetzliche Mindestlohn nicht unterschritten werden.

Verhaltensbedingte Kündigung

Erst nachgewiesener Arbeitszeitbetrug rechtfertigt Kündigung

In vielen Betrieben erfolgt die Gehaltsabrechnung nach der geleisteten Arbeitszeit. Die Grundlage ist dann die (automatisierte) Arbeitszeiterfassung. Wird hier geschummelt, kann ein Arbeitszeitbetrug vorliegen, der eine Kündigung rechtfertigt. Bei bloßen Nachlässigkeiten ohne betrügerische Absicht ist aber eine Abmahnung ausreichend.

Der Fall: Ein Arbeitnehmer war bei seinem Arbeitgeber zuletzt als Leiter der Finanzabteilung tätig. Er veranlasste für eine Kollegin die Versendung eines Blumenstraußes auf Kosten des Arbeitgebers. Zudem initiierte er eine etwa 2-stündige abteilungsinterne Weihnachtsfeier. Für diese meldete er sich nicht im Zeiterfassungssystem ab und bestellte zudem Backwaren im Wert von annähernd 100 €. Der Arbeitgeber nahm dies zum Anlass für mehrere fristlose Kündigungen. Der Arbeitnehmer habe Gelder des Arbeitgebers zweckwidrig veruntreut. Dieser klagte. Sein Verhalten sei betriebsüblich und entspreche einer jahrelangen Tradition.

Das Urteil: Das Landesarbeitsgericht (LAG) Rheinland-Pfalz hielt die Kündigungen für unwirksam. Als wichtiger Kündigungsgrund könne allenfalls die nicht erfolgte Abmeldung aus dem Zeiterfassungssystem für die Weihnachtsfeier herangezogen werden. Die Aufwendung der Kosten habe der Arbeitnehmer für erlaubt halten dürfen. In einer Führungsposition stünde ihm nämlich auch ein Spielraum bei der Organisation der Führung der Abteilung zu. Diese sei hier nicht unangemessen überschritten worden. Es hätte zumindest einer vorherigen Abmahnung bedurft (LAG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 03.08.2021, Az.: 8 Sa 361/20).

Das bedeutet für Sie: Konsequenz abmahnen
Wenn Ihre Mitarbeiter bei einer vorgegebenen Arbeitszeiterfassung durch Unachtsamkeit oder Nachlässigkeit falsche Angaben machen, sollten Sie dies nicht hinnehmen. Wehret den An-

fängen, denn schnell summieren sich die Minuten. Hier sollten Sie konsequent abmahnen. Stellen Sie fest, dass ein Arbeitnehmer systematisch Arbeitszeitbetrug begeht, um Lohn für nicht geleistete Arbeitszeit zu erhalten, können Sie sogar ohne vorherige Abmahnung kündigen. Allerdings müssen genügend Indizien vorliegen, sonst sollten Sie es zunächst bei einer Abmahnung belassen und ggf. im Wiederholungsfall kündigen. Der Arbeitgeber im vorliegenden Fall ist über das Ziel hinausgeschossen. Der Mitarbeiter hatte hier nicht heimlich Arbeitszeiten erfasst oder die Zeiterfassung manipuliert. Vielmehr hat er das Ausloggen aus dem Zeiterfassungssystem unterlassen. Für die Reaktion, dass dieses Verhalten nicht geduldet werde, wäre eine Abmahnung ausreichend gewesen.

Ermitteln Sie den Sachverhalt umfassend

Sammeln Sie vor dem Ausspruch einer Kündigung Indizien für das vorsätzliche betrügerische Verhalten des Arbeitnehmers. Hierzu sollten Sie:

- Unstimmigkeiten bei der manuellen oder automatischen Zeiterfassung nachgehen.
- Beweise für eine Manipulation bzw. falsche Erfassung sichern.
- Bei hinreichenden Verdachtsmomenten den betreffenden Arbeitnehmer kontrollieren und überwachen und weitere Beweise sammeln.
- Den Mitarbeiter zum Ergebnis der Ermittlungen, insbesondere den fraglichen Zeiten, anhören.
- Die Äußerungen des Arbeitnehmers zur Anhörung ebenfalls dokumentieren.

Massenentlassung

Anzeigepflicht auch bei krankheitsbedingter Kündigung

Als Arbeitgeber können Sie aus verschiedenen Gründen dazu gezwungen sein, Personal in erheblichem Umfang abzubauen. In diesem Fall sollten Sie immer auch prüfen, ob Sie Anzeigepflichten gegenüber der Agentur für Arbeit erfüllen müssen.

Der Fall: Ein Arbeitnehmer war seit 2008 bei seinem Arbeitgeber als Luftsicherheitsassistent tätig. Er war seit seiner Einstellung jedes Jahr an 45 bis 74 Tagen arbeitsunfähig erkrankt. Der Arbeitgeber kündigte das Arbeitsverhältnis daraufhin im November 2020 aus krankheitsbedingten Gründen. Im gleichen Monat erklärte er insgesamt 34 krankheitsbedingte Kündigungen. Der Arbeitnehmer klagte gegen seine Kündigung und verwies auf die fehlende Massenentlassungsanzeige.

Das Urteil: Das Landesarbeitsgericht (LAG) Düsseldorf gab der Kündigungsschutzklage statt. Die Kündigung sei bereits deswegen unwirksam, weil keine Massenentlassungsanzeige nach § 17 Kündigungsschutzgesetz gegenüber der Agentur für Arbeit erfolgt sei. Hierfür komme es nur auf die Zahl der Entlassungen, nicht auf eine bestimmte Art der Kündigung an (LAG Düsseldorf, Urteil vom 15.10.2021, Az.: 7 Sa 405/21).

Das bedeutet für Sie: Massenentlassungen anzeigen
Nach § 17 KSchG müssen Sie als Arbeitgeber eine Massenentlassung bei der Bundesagentur für Arbeit anzeigen. Diese Pflicht, von der auch die Wirksamkeit der Kündigung abhängt, besteht in Abhängigkeit der Entlassungen zur Betriebsgröße. Eine Massenentlassung liegt nur dann vor, wenn Sie gegenüber der folgenden Anzahl von Arbeitnehmern innerhalb eines Zeitraums von 30 Kalendertagen eine Kündigung aussprechen:

Betriebsgröße	Zahl der Arbeitnehmer
21–59 Arbeitnehmer	mehr als 5 Arbeitnehmer
60–499 Arbeitnehmer	10 % der Arbeitnehmer oder mehr als 25
500 Arbeitnehmer oder mehr	mindestens 30 Arbeitnehmer

Hinweis: Bei der Ermittlung der Arbeitnehmer werden Teilzeitbeschäftigte voll berücksichtigt.

Mutterschutz

Zulagen müssen Sie beim Mutterschutzlohn berücksichtigen

Das Mutterschutzgesetz sieht 2 Formen von Entgeltfortzahlung vor. Während der Mutterschutzfristen zahlt die Krankenkasse Mutterschaftsgeld und Sie einen Zuschuss hierzu. Während anderer Beschäftigungsverbote zahlen Sie allein den Mutterschutzlohn. In beiden Fällen stellt sich die Frage, wie der konkrete Lohnausfall zu berechnen ist. Dies kann bei schwankendem Einkommen schwierig sein.



Der Fall: Eine Arbeitnehmerin war seit Februar 2017 bei ihrem Arbeitgeber als Flugbegleiterin beschäftigt. Ihr Gehalt bestand neben dem Grundgehalt aus Zulagen und Provisionen. Die Arbeitnehmerin wurde im März 2019 schwanger. Ab dem 10.07.2019 bestand ein Beschäftigungsverbot. Der Arbeitgeber berechnete den Mutterschutzlohn. Die variablen Entgeltbestandteile berücksichtigte er mit Pauschalen. Diese orientierten sich an den durchschnittlichen Zulagen und Provisionen für Februar bis März 2019. Hiermit war die Arbeitnehmerin nicht einverstanden. Der Arbeitgeber dürfe nicht die Verdienste aus Februar bis April 2019 zu Grunde legen. Dieser sei saisonbedingt besonders niedrig gewesen.



Das Urteil: Das Arbeitsgericht (ArbG) Köln folgte der Argumentation der Arbeitnehmerin. Während des Beschäftigungsverbots werde der Mutterschutzlohn nach § 18 Satz 1 Mutterschutzgesetz berechnet. Auf Grund des stark schwankenden Einkommens bezüglich der variablen Entgeltbestandteile könne jedoch nicht auf einen Referenzzeitraum von 3 Monaten zurückgegriffen werden. Es sei vielmehr auf die 12 Monate vor der Schwangerschaft abzustellen. Dies ergebe einen höheren Mutterschutzlohn von insgesamt ca. 9.000 € (ArbG Köln, Urteil vom 08.09.2021, Az.: 18 Ca 3348/20).



Das bedeutet für Sie: Mutterschutzlohn richtig bestimmen

Greift bei Schwangeren ein gesetzliches Beschäftigungsverbot, bleiben Sie zur Zahlung des vereinbarten Lohns, des Mutterschutzlohns, verpflichtet. Für dessen Berechnung ist das durchschnittliche Arbeitsentgelt in den letzten 3 abgerechneten Kalendermonaten vor dem Eintritt der Schwangerschaft maßgeblich. Damit lassen sich fast alle Fälle sachgerecht lösen. Lediglich bei unregelmäßig gezahlten Entgeltbestandteilen oder Saisonarbeit kann eine Verlängerung des Referenzzeitraums erforderlich sein, um unbillige Ergebnisse zu vermeiden. Hierzu fehlt jedoch bisher eine klarstellende Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts.

Was alles zum Mutterschutzlohn gehört

Bei der Berechnung des Mutterschutzlohns müssen Sie als Arbeitgeber sämtliche laufenden Bezüge der Arbeitnehmerin berücksichtigen. Dazu gehören insbesondere:

- Grundvergütung,
- Zulagen (unabhängig davon, ob es sich um Leistungs-, Sozial- oder Erschwerniszulagen handelt),
- Vergütung für Mehr-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit,
- Provisionen, die im Bezugszeitraum fällig geworden sind,
- Urlaubsgeld.

Pfändung

Entgeltumwandlung für Betriebsrente ist nicht pfändbar

Die Förderung der betrieblichen Altersversorgung liegt nicht allein in steuerlichen oder sozialversicherungsrechtlichen Vergünstigungen. Es gelten auch umfassende Regelungen zum Insolvenzschutz und nicht zuletzt zum Pfändungsschutz. Dies gilt auch, wenn eine Entgeltumwandlung vorliegt.



Der Fall: Eine Arbeitnehmerin ließ sich von ihrem Mann scheiden. Nach einem familiengerichtlichen Verfahren musste sie an diesen noch über 20.000 € zahlen. Der Ehemann erwirkte einen Pfändungs- und Überweisungsbeschluss bezüglich des Arbeitseinkommens. Der Arbeitgeber errechnete das pfändbare Einkommen. Dabei berücksichtigte er die Entgeltumwandlung für die Direktversicherung der Mitarbeiterin in Höhe von monatlich 258 € nicht. Hiermit war der Ex-Ehemann nicht einverstanden, weil die Direktversicherung erst nach der Pfändung abgeschlossen worden war.



Das Urteil: Das Bundesarbeitsgericht (BAG) gab dem Arbeitgeber Recht. Die Vergütung sei in Höhe der Entgeltumwandlung für die betriebliche Altersversorgung kein pfändbares Einkommen. Dies gelte jedenfalls bis zur Höhe von 4 % der Beitragsbemessungsgrenze (§ 1a Abs. 1 Satz 1 Betriebsrentengesetz), die hier nicht überschritten werde. Es komme nicht darauf an, wann die Entgeltumwandlungsvereinbarung getroffen worden sei (BAG, Urteil vom 14.10.2021, Az.: 8 AZR 96/20).



Unpfändbare Entgeltbestandteile sind unbeachtlich

Für die korrekte Berechnung des gepfändeten Arbeitseinkommens müssen Sie das pfändbare Einkommen ermitteln. Hierzu gehört alles, was der Arbeitnehmer als Gegenleistung für die von ihm erbrachte Arbeitsleistung erhält. Allerdings ist nach den gesetzlichen Regelungen eine Vielzahl von Lohnanteilen unpfändbar. Diese sind daher für die weitere Berechnung nicht relevant. Hierzu gehören vor allem:

- vermögenswirksame Leistungen
- Beiträge zur geförderten betrieblichen Altersversorgung
- Urlaubsgelder
- Zuwendungen aus Anlass eines besonderen Betriebsereignisses (Treueprämien etc.)
- Aufwandsentschädigungen und Auslösegelder
- Gefahren-, Schmutz- und Erschwerniszulagen
- Heirats- und Geburtsbeihilfen, Sterbebeihilfen
- hälftige Mehrarbeitsvergütung und
- Weihnachtsgeltern bis zum Betrag der Hälfte des monatlichen Arbeitseinkommens, höchstens jedoch 500 €

Leserfragen

Betriebliches Eingliederungsmanagement nicht aufzwingen!

? **Leserfrage:** Sehr geehrter Herr Prof. Dr. Boemke, wir haben wieder einmal herbstbedingt mit einem angehäuften Krankenstand zu tun. Uns ist bekannt, dass wir ab einer bestimmten Langzeiterkrankung eines Mitarbeiters ein betriebliches Eingliederungsmanagement vornehmen müssen. Könnten Sie uns diesbezüglich bitte eine Übersicht an die Hand geben, in welchen Fällen wir dieses jedes Mal durchführen müssen, wie wir dieses am besten angehen und welche Folgen die (Nicht-)Durchführung für eine anvisierte krankheitsbedingte Kündigung hätte?

Prof. Dr. Burkhard Boemke: Sehr geehrte/r Leser/in, vielen Dank für Ihre Anfrage. Ein betriebliches Eingliederungsmanagement (kurz auch: BEM) müssen Sie bei jedem Arbeitnehmer durchführen, der innerhalb eines Jahres ununterbrochen oder wiederholt mehr als 6 Wochen arbeitsunfähig erkrankt ist (§ 167 Abs. 2 Sozialgesetzbuch – SGB – IX). Folgende wichtige Punkte sollten Sie zur krankheitsbedingten Kündigung und BEM kennen:

- Führen Sie kein BEM durch, ist die krankheitsbedingte Kündigung nicht automatisch unwirksam.
- Je nach Erkrankung kann ein BEM auch von vornherein aussichtslos sein, dann müssen Sie dieses auch nicht durchführen.
- Lehnt der Arbeitnehmer ein BEM ab, können Sie ihm dieses nicht aufzwingen. Umgekehrt hat die Nichtdurchführung des BEM dann für Sie ebenfalls keine Nachteile. **Praxistipp:** Lassen Sie sich eine Ablehnung von dem betroffenen Arbeitnehmer schriftlich bestätigen.
- Ist ein BEM jedoch angezeigt, der Arbeitnehmer einverstanden und führen Sie es dennoch nicht durch, steigen für Sie die Anforderungen an die Darlegungs- und Beweislast im Kündigungsschutzprozess. Sie müssen dann darlegen und ggf. beweisen, dass auch die Durchführung eines BEM die dauerhafte Arbeitsunfähigkeit des Mitarbeiters nicht überwunden hätte.

Sind Sie als Arbeitgeber verpflichtet, ein betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) durchzuführen, sollten Sie stets auf folgende Aspekte achten:

- Ist der Arbeitnehmer noch keine 6 Monate in Ihrem Betrieb beschäftigt, können Sie auf ein BEM verzichten.
- Die Verpflichtung zur Durchführung eines BEM besteht gegenüber allen Arbeitnehmern Ihres Betriebs.

Fragen an die Redaktion

Sie haben auch eine arbeitsrechtliche Frage?

Schreiben Sie mir: boemke@vnr.de

Sie erhalten eine individuelle Antwort zurück.



- Weisen Sie Ihren Arbeitnehmer im Vorfeld auf Ziele, Art und Umfang der für das BEM erforderlichen Daten hin.
- Vergessen Sie nie, Ihren Betriebsrat mit ins Boot zu holen. Dessen Mitwirkung ist nämlich zwingend vorgeschrieben. Dies gilt nur nicht, wenn der Arbeitnehmer dies ablehnt.
- Ist ein schwerbehinderter Arbeitnehmer betroffen, müssen Sie zusätzlich die Schwerbehindertenvertretung einschalten.
- Kommen Leistungen zur Teilhabe oder begleitende Hilfen im Arbeitsleben in Betracht, müssen Sie zusätzlich die örtlichen gemeinsamen Servicestellen bzw. bei Schwerbehinderten das Integrationsamt hinzuziehen.
- Weisen Sie vorsorglich alle am BEM beteiligten Personen darauf hin, dass sie zur Verschwiegenheit verpflichtet sind.

Die Durchführung eines BEM ist natürlich sehr vielseitig. An dieser Stelle kann ich Ihnen daher nur in der gebotenen Kürze ein paar wertvolle Tipps an die Hand geben. Im Rahmen eines betrieblichen Eingliederungsmanagements sollen die folgenden beiden Fragen beantwortet werden:

1. Gibt es einen **anderen** der Krankheit angemessenen **Arbeitsplatz** im Betrieb oder
2. kann der bisherige **Arbeitsplatz** oder der **Arbeitsablauf** in seinem **Anforderungsprofil umgestaltet** werden?

Wichtig für Sie als Arbeitgeber und den betroffenen Mitarbeiter sind daher die **möglichen Maßnahmen** zur Wiedereingliederung. Hierbei kommen folgende **Leistungen** oder **Hilfen** in Betracht:

ergonomisch: z. B. durch

- Veränderung des Arbeitsplatzes, beispielsweise Verbesserung der Körperhaltung, Körperfortbewegung, Umwelteinflüsse,
- Veränderung der Arbeitsorganisation, Arbeitssicherheitsmaßnahmen oder Beseitigung von Störfaktoren wie Lärm, Rauch, Staub, Nässe oder Hitze.

arbeitsorganisatorisch: z. B. durch

- Verringerung der Arbeitszeit,
- Umsetzung auf einen anderen Arbeitsplatz mit geringeren körperlichen oder geistigen Anforderungen, Umsetzung auf einen Arbeitsplatz ohne Schicht- oder Nachtdienst,
- Umsetzung in eine mobbingfreie Abteilung.

Impressum

Verleger: VNR Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG

Sitz: Bonn, AG Bonn, HRB 8165 **Vorstand:** Richard Rentrop

Erscheinungsweise: 14-tägig; ISSN: 1439-1449

Herausgeber: Dilan Wartenberg, Bonn

Verantwortlicher Redakteur: Prof. Dr. jur. Burkhard Boemke, Boemke & Partner Rechtsanwälte mbB, Mozartstraße 3, 04107 Leipzig

Produktmanagerin: Nina Hermesdorf, Bonn

Satz: Schmelzer Medien GmbH, Siegen

Druck: logo Print GmbH in 72555 Metzingen

Postanschrift: Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG, Theodor-Heuss-Str. 2-4, 53095 Bonn

Internet: www.vnr.de

Kundendienst:

Telefon: 02 28 / 95 50 120; **Telefax:** 02 28 / 36 96 480

E-Mail: Kundendienst@vnr.de

© 2021 by VNR Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG, Manchester • Warschau • Bukarest • Bonn

„Arbeitsrecht kompakt“ ist unabhängig. Alle Informationen wurden mit Sorgfalt ermittelt und geprüft. Es kann jedoch keine Gewähr übernommen werden, eine Haftung ist ausgeschlossen. Alle Rechte vorbehalten. Nachdruck und Vervielfältigungen, auch auszugsweise, nicht gestattet. Für unverlangt eingesandte Manuskripte wird keine Gewähr übernommen.



Überstundenvergütung**Diese Möglichkeiten können Sie nutzen**

Gesetzlich sind Sie nicht verpflichtet, einen Zuschlag für Überstunden zu zahlen oder einen gesonderten Freizeitausgleich zu gewähren, solange die Grenzen des Arbeitszeitgesetzes (ArbZG) beachtet werden. Etwas anderes gilt hingegen für die Leistung von Nachtarbeit gemäß § 6 Abs. 5 ArbZG. Gleichwohl sehen Tarifwerke häufig entsprechende Regelungen vor, die Sie, wie der Fall zeigt, insbesondere für die Anwendung auf Teilzeitkräfte genau in den Blick nehmen müssen.



Praxis-Tipp: Zahlen Sie ohne tarifliche Regelungen Überstundenzuschläge, sollten Sie keine Differenzierung zwischen Voll- und Teilzeitbeschäftigten vornehmen. Hier bietet es sich an, die jeweiligen Stunden über der individuell vereinbarten Arbeitszeit mit den entsprechenden Zuschlägen zu versehen.

Vergütungs- und Ausgleichsoptionen für Überstunden

Für den Ausgleich der geleisteten Überstunden kommen dagegen nur folgende Möglichkeiten in Betracht:

1. Es ist eine Überstundenvergütung geregelt.
Üblicherweise fällt der normale Stundensatz an. Zuschläge kommen hinzu, falls dies ausdrücklich vereinbart wird.
2. Überstunden werden vereinbarungsgemäß mit Freizeit ausgeglichen („Abfeiern“).
Sie sollten den Freizeitausgleich innerhalb einer bestimmten Frist (z. B. 3 Monate) vorsehen, damit nicht zu hohe Kontingente auflaufen.
3. Auch eine Kombination aus Freizeitausgleich und Bezahlung ist möglich. Behalten Sie sich hierfür das Wahlrecht vor.
4. Überstunden werden mit der gezahlten Vergütung bereits abgegolten.

Hierzu sind aber konkrete Regelungen erforderlich. Die Abgeltung ist zudem nur in begrenztem Umfang zulässig. Zudem müssen Sie den Mindestlohn einhalten.

Teilzeitbeschäftigung**Unterschiedliche Überstundenregelung: keine Diskriminierung**

Eine Teilzeittätigkeit erschöpft sich nicht allein in der Reduzierung der Arbeitszeit und der damit einhergehenden Verringerung der Vergütung. Vielmehr stellen sich zusätzliche Fragen. Dies betrifft z. B. die Zahlung von Zulagen. Hier entsteht immer wieder Streit, ob Teilzeitbeschäftigten wie Vollzeitbeschäftigte zu behandeln sind.



Der Fall: Eine Arbeitnehmerin war seit 1999 in einem Krankenhaus als Pflegekraft tätig. Sie arbeitete in Teilzeit mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 32 Stunden. Sie leistete Wechselschichten nach dem für den jeweiligen Monat geltenden Dienstplan. Auf das Arbeitsverhältnis fand über den Haustarifvertrag der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst Anwendung. Dieser sah vor, dass Überstundenzuschläge bei geplanter Mehrarbeit erst dann zu zahlen seien, wenn die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten überschritten werde. Dies setzte der Arbeitgeber um und zahlte für geplante Arbeitsstunden nach dem Dienstplan über die vereinbarte Teilzeittätigkeit hinaus lediglich das tarifliche Tabellenentgelt. Hiermit war die Arbeitnehmerin nicht einverstanden. Sie habe Anspruch auf die Überstundenzuschläge. Es könne nicht darauf ankommen, dass die wöchentliche Arbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten überschritten werde. Dies würde eine Diskriminierung Teilzeitbeschäftigter bedeuten.



Das Urteil: Das Bundesarbeitsgericht (BAG) konnte in der tariflichen Regelung keine Diskriminierung erkennen. Der Ausgleich und die Vergütung von Überstunden werden bei Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten völlig unterschiedlich geregelt. Dies halte sich noch im Gestaltungsspielraum der Tarifvertragsparteien. Die Arbeitnehmerin erhalte daher für die geplanten Arbeitsstunden auch bei Überschreiten der vorgesehenen Teilzeittätigkeit keinen Überstundenzuschlag (BAG, Urteil vom 15.10.2021, Az.: 6 AZR 253/19).

**Das bedeutet für Sie: Nicht jede unterschiedliche Behandlung verboten**

Nach § 4 Abs. 1 Satz 1 Teilzeit- und Befristungsgesetz darf ein teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer wegen der Teilzeit nicht schlechter behandelt werden als ein vergleichbarer vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer. Daher erhalten natürlich auch Teilzeitbeschäftigte z. B. Entgeltfortzahlung oder betriebliche Sozialleistungen wie etwa einen Fahrtkostenzuschuss. Zulässig ist jedoch die zeitanteilige Kürzung insbesondere von Ruhegehalt, bezahltem Jahresurlaub, Kinderzulage, Urlaubsgeld oder Weihnachtsgeld. Im Übrigen ist eine Ungleichbehandlung wegen der Teilzeitarbeit nur dann zulässig, wenn sachliche Gründe hierfür vorliegen. Diese müssen deutlich machen, dass die Ungleichbehandlung sich gerade aus der verringerten Anzahl an geleisteten Stunden ergibt. Schichtzulagen z. B. sollen ein Ausgleich für die Sonderformen der geleisteten Arbeit sein. Werden im Monat weniger Stunden geleistet, ist es zulässig, hierfür einen geringeren Ausgleich zu zahlen. Für die Frage der Überstundenzuschläge hat das Bundesarbeitsgericht nun an seiner bisherigen Rechtsprechung nicht mehr festgehalten. Diese bezog sich auf die tarifliche Regelung zum Überstundenzuschlag im TVöD. Hier waren die Regelungen für die Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten derart unterschiedlich ausgestaltet, dass keine Vergleichbarkeit mehr bestand.

Ihre Sachgründe für eine Differenzierung bei Teilzeitbeschäftigten

Eine Ungleichbehandlung kann z. B. aus folgenden Gründen gerechtfertigt sein:

- unterschiedliche Berufserfahrung bei vergleichbaren Teil- und Vollzeitbeschäftigten,
- unterschiedliche Arbeitsplatzanforderungen bei Teil- und Vollzeitbeschäftigten.

In der nächsten Ausgabe lesen Sie unter anderem

- **Arbeitszeugnis:** Beurteilung mit "Schulnoten" in Tabellenform ist unzulässig.
- **Arbeitsunfall:** Erkrankung nach vom Arbeitgeber angebotener freiwilliger Gripeschutzimpfung ist kein Arbeitsunfall.

