



Bau- und Arbeitsrechtsseminar 2015

- Arbeitsrechtlicher Teil -



Agenda

- I. Das Mindestlohngesetz - Ein Fall für alle Unternehmen! oder
Das Mindestlohngesetz - Wesentlich mehr als nur 8,50 €
pro Stunde
- II. Aktuelles aus den Parlamenten
 1. Künstlersozialversicherung
 2. Kurzarbeit
 3. Gesetz zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf
 4. Änderungen des BEEG
 5. Gesetzes-Pipeline
- III. Aktuelles aus den Gerichtssälen

Agenda

- ➔ I. Das Mindestlohngesetz - Ein Fall für alle Unternehmen! oder
Das Mindestlohngesetz - Wesentlich mehr als nur 8,50 €
pro Stunde
- II. Aktuelles aus den Parlamenten
 1. Künstlersozialversicherung
 2. Kurzarbeit
 3. Gesetz zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf
 4. Änderungen des BEEG
 5. Gesetzes-Pipeline
- III. Aktuelles aus den Gerichtssälen

- Jede Vergütung, unabhängig von der Höhe, enthält auch
zum Teil den Mindestlohn!
- Nichts ist klar, alles ist umstritten!



I. Das Mindestlohngesetz - Ein Fall für alle Unternehmer

1. Wer ist vom Mindestlohngesetz betroffen?
2. Welche Pflichten trifft den Arbeitgeber?
3. Was gehört zum Mindestlohn?
4. Wann ist der Mindestlohn fällig, insbes. sind Arbeitszeitkonten weiterhin möglich?
5. Wie wird der Mindestlohn festgesetzt?
6. Was passiert, wenn der AG seine Pflichten verletzt?
7. Was versteht sich unter Unternehmerhaftung?
8. Welche sonstige Regelungen gibt es?

I. Das Mindestlohngesetz - Ein Fall für alle Unternehmer

1. Wer ist vom Mindestlohngesetz betroffen?
2. Welche Pflichten trifft den Arbeitgeber?
3. Was gehört zum Mindestlohn?
4. Wann ist der Mindestlohn fällig, insbes. sind Arbeitszeitkonten weiterhin möglich?
5. Wie wird der Mindestlohn festgesetzt?
6. Was passiert, wenn der AG seine Pflichten verletzt?
7. Was versteht sich unter Unternehmerhaftung?
8. Welche sonstige Regelungen gibt es?

- zwingend für alle AG mit Sitz im In- und Ausland, die einen AN im Inland beschäftigen, inkl. Praktikanten (§§ 20, 22 MiLoG)
- damit keine Geltung für AN, die nicht im Inland beschäftigt werden

Ausnahmen:

- Kinder und Jugendliche
- Auszubildende und Ehrenamtlich Tätige
- Langzeitarbeitslose (i.S.d. § 18 SGB III) in den ersten 6 Monaten
 - langzeitarbeitslos = 1 Jahr und länger arbeitslos
 - arbeitslos i.S.d. § 16 SGB III: keine Beschäftigung, eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung suchen und bei der Agentur für Arbeit arbeitslos gemeldet sind
 - damit keine Arbeitslosigkeit bei Aufenthalt im Ausland zuvor

**Ausnahmefall:
Praktikanten (§ 22 Abs. 1 Satz 2 MiLoG)**

- Praktikanten haben Anspruch auf Mindestlohn
- Ausschließliche Ausnahmen:
 1. Verpflichtendes Praktikum aufgrund (hoch-)schulrechtlicher Bestimmung, Ausbildungsordnung, Ausbildung an der Berufsakademie
 2. Orientierungspraktikum für BA und Studium bis zu 3 Monate
 3. Begleitendes Praktikum zu Berufs- oder Hochschulausbildung bis zu 3 Monate, wenn nicht zuvor ein solches Praktikumsverhältnis mit demselben AG bestanden hat
 4. Einstiegsqualifizierung nach § 54a SGB III
 5. Berufsausbildungsvorbereitung nach §§ 68 – 70 BBiG

Ausnahmefall: Praktikanten (§ 22 Abs. 1 Satz 2 MiLoG)

Definition Praktikant (§ 22 Abs. 1 S. 3) = unabhängig von der Bezeichnung des Rechtsverhältnisses, wer sich nach der tatsächlichen Ausgestaltung und Durchführung des Vertragsverhältnisses für eine begrenzte Dauer zum Erwerb praktischer Kenntnisse und Erfahrungen einer bestimmten betrieblichen Tätigkeit zur Vorbereitung auf eine berufliche Tätigkeit unterzieht, ohne dass es sich dabei um eine Berufsausbildung im Sinne des BBiG oder um eine damit vergleichbare praktische Ausbildung handelt

- Einführung der Nachweispflicht hinsichtlich der wesentlichen Vertragsbedingungen in § 2 Abs. 1a NachweisG (Vertragsparteien inkl. Anschrift, verfolgten Lern- und Ausbildungsziele, Beginn und Dauer, Dauer der tgl. Praktikumszeit, Zahlung und Höhe der Vergütung, Dauer des Urlaubs, Hinweis auf TV'e, BV'n, DV'n)

Problem: Diplomanden

- sofern kein Praktikum oder ein Arbeitseinsatz zusammen mit der Diplomarbeit erfolgt, unterliegen Diplomanden nicht dem MiLoG
- keine rechtssichere Einschätzung



Keine Ausnahmen für:

- geringfügig Beschäftigte
 - bei 450,00 € Monatsverdienst – max. 52,94 h pro Monat möglich
- Teilzeitbeschäftigte
- Rentner, Pensionäre
- Werkstudenten
- Ferienbeschäftigung für erwachsene Schüler und Studenten
- Praktikanten, mit Finanzierung durch Dritte
- Mitarbeiter von Behindertenwerkstätten, die keine arbeitnehmerähnliche Arbeitnehmer sind (§ 138 SGB IX)

I. Das Mindestlohngesetz - Ein Fall für alle Unternehmer

1. Wer ist vom Mindestlohngesetz betroffen?
2. Welche Pflichten trifft den Arbeitgeber?
3. Was gehört zum Mindestlohn?
4. Wann ist der Mindestlohn fällig, insbes. sind Arbeitszeitkonten weiterhin möglich?
5. Wie wird der Mindestlohn festgesetzt?
6. Was passiert, wenn der AG seine Pflichten verletzt?
7. Was versteht sich unter Unternehmerhaftung?
8. Welche sonstige Regelungen gibt es?

- (1) Zahlung des MiLo (§ 20 MiLoG)
- (2) Duldungs- und Mitwirkungspflichten bei der Kontrolle (§ 15 MiLoG)
- (3) Meldepflicht in bestimmten Branchen durch ausländischen AG oder Entleiher (§ 16 MiLoG)
- (4) Pflicht zur Aufzeichnung der täglichen Arbeitszeit in bestimmten Branchen, für geringfügig Beschäftigte (nicht in Privathaushalten) und in der Arbeitnehmerüberlassung durch den Entleiher (§ 17 MiLoG)
- (5) Aufbewahrungspflicht für alle Unterlagen zur Kontrolle der Zahlungspflicht durch den Zoll für max. 2 Jahre (§ 17 MiLoG)

(1) Zahlung des MiLo (§ 20 MiLoG)

Höhe ab 01.01.2015: 8,50 € (§ 1 MiLoG)

- bei 35 h/Woche => 152,25 h / Monat => MiLo: 1.294,00 €
- bei 38 h/Woche => 165,3 h / Monate => MiLo: 1.405,05 €
- bei 40 h/Woche => 174 h / Monat => MiLo: 1.478,00 €

(monatliche Arbeitszeit = wöchentliche Arbeitszeit x 4,35 Wochen)

- Stücklohn: zulässig, ändert aber nichts an Bezahlung für geleistete Stunden – unabhängig von der Qualität

Vereinbarung eines festen Monatsentgelts

- aber Umrechnung in effektiven Stundenlohns als Vergleichsrechnung

Problem: Bereitschaftsdienst und Arbeitsbereitschaft

- BAG vom 19. November 2014 (5 AZR 1101/12), wonach der Pflegemindestlohn auch für Zeiten des Bereitschaftsdienstes und der Arbeitsbereitschaft zu zahlen ist, mangels ausdrücklicher anderweitiger Regelung
- Klärung der Auswirkung des Urteils auf MiLoG erst nach Kenntnis der Entscheidungsgründe
- Rufbereitschaft nur der tatsächliche Einsatz, inkl. Fahrzeiten

Vereinbarung nach § 1a BetrAVG soll weiterhin möglich sein
(lt. Gesetzesbegründung)

(2) Duldungs- und Mitwirkungspflichten bei der Kontrolle (§ 15 MiLoG)

- entspricht der Regelungen des § 17 AEntG
- Duldungs- und Mitwirkungspflichten des AG, AN und Auftraggebers, Dritter bei Zollprüfungen nach SchwarzArbG (§ 5 SchwarzArbG)
 - unangemeldet Kontrollen während der Arbeitszeit und der regelmäßigen Geschäftszeiten
 - Beschlagnahme und Prüfung der Geschäftsunterlagen, Befragungen der Mitarbeiter, Kunden, Dritter, Vorgesetzter etc.; Hausdurchsuchungen
 - Vorlagepflicht der aufbewahrten Unterlagen

(3) Meldepflicht

- in bestimmten Branchen durch ausländischen AG oder Entleiher (§ 16 MiLoG):
Baugewerbe, Gaststätten und Hotels,
Personenbeförderungsgewerbe, Speditions-, Transport- und Logistikgewerbe, Schaustellergewerbe, Forstwirtschaft, Gebäudereinigung, Unternehmen für Auf- und Abbau von Messen und Ausstellungen, Fleischwirtschaft
- Meldung der Beschäftigung vor jeder Werk- und Dienstleistung beim Zoll (zusätzlich zu den Sozialversicherungsbehörden)
- Meldepflicht für Entleiher, wenn der Verleiher mit Sitz im Ausland



Meldung über

- Familiennamen, Vorname, Geburtsdatum
- Beginn und voraussichtliche Dauer der Beschäftigung
- Ort der Beschäftigung
- Ort im Inland, an dem die nach § 17 erforderlichen Unterlagen bereitgehalten werden
- Familiennamen, Vornamen, Geburtsdatum und Anschrift in Deutschland der oder des verantwortlich Handelnden
- Familiennamen, Vornamen und Anschrift in Deutschland einer oder eines Zustellungsbevollmächtigten, soweit diese oder dieser nicht mit der oder dem zuvor genannten verantwortlich Handelnden identisch ist
- Unverzügliche Meldung von Veränderungen
- Beifügung einer Erklärung zur Einhaltung der Verpflichtung aus § 20 (Zahlung MiLo)

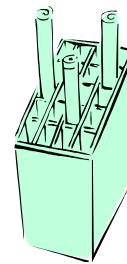
- durch Mindestlohndokumentationspflichten-Verordnung – Abweichung von Pflicht zur Abgabe einer schriftlichen Anmeldung nach § 16 Abs. 1 oder 3 MiLoG, die Pflicht zur Abgabe einer Versicherung nach § 16 Abs. 2 oder 4 MiLoG
- für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen,
 1. deren verstetigtes regelmäßiges Monatsentgelt brutto 2.958 Euro überschreitet und
 2. für die der Arbeitgeber seine nach § 16 Absatz 2 ArbZG bestehenden Verpflichtungen zur Aufzeichnung der Arbeitszeit und zur Aufbewahrung dieser Aufzeichnungen tatsächlich erfüllt.
- Berücksichtigung sämtlicher verstetigter monatlichen Zahlungen des Arbeitgebers, die regelmäßiges monatliches Arbeitsentgelt sind.
- Aufbewahrung der Unterlagen im Inland in deutscher Sprache, aus denen sich die Erfüllung der Voraussetzungen ergibt.

(4) Dokumentationspflicht

- Aufzuzeichnen binnen einer Woche: täglicher Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit bei:
 - allen geringfügig Beschäftigten
 - allen Beschäftigten in Branchen des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes (inkl. dort eingesetzter Leiharbeiter)
 - Zeitarbeitnehmer
- keine Aufzeichnung der Pausen notwendig
- Aufzubewahren für mind. 2 Jahre
- Übertragung auf Arbeitnehmer oder Zeitarbeitnehmer erforderlich

(5) Aufbewahrungspflicht

- für alle Unterlagen zur Kontrolle der Zahlungspflicht durch den Zoll für max. 2 Jahre (§ 17 MiLoG)
 - Arbeitsverträge, Arbeitszeitznachweise, Lohnlisten, Urlaubspläne, Nachweise der Zeiten ohne Entgeltanspruch (Langzeiterkrankung), Zahlungsnachweise

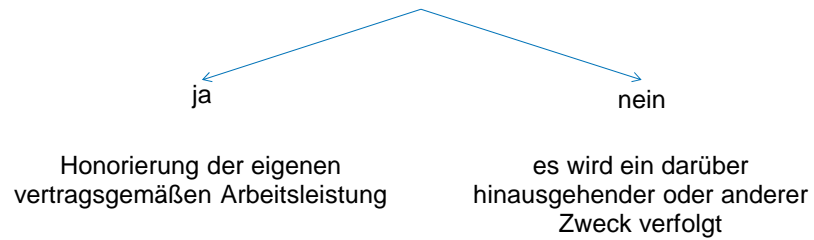


- durch Mindestlohndokumentationspflichten-Verordnung – Abweichung von der Aufzeichnungspflicht
- für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen,
 1. deren verstetigtes regelmäßiges Monatsentgelt brutto 2.958 Euro überschreitet und
 2. für die der Arbeitgeber seine nach § 16 Absatz 2 ArbZG bestehenden Verpflichtungen zur Aufzeichnung der Arbeitszeit und zur Aufbewahrung dieser Aufzeichnungen tatsächlich erfüllt.
- Berücksichtigung sämtlicher verstetigter monatlichen Zahlungen des Arbeitgebers, die regelmäßiges monatliches Arbeitsentgelt sind.
- Aufbewahrung der Unterlagen im Inland in deutscher Sprache, aus denen sich die Erfüllung der Voraussetzungen ergibt.

- Durch Mindestlohnaufzeichnungsverordnung Abweichung von der Aufzeichnungspflicht für
- AN,
 1. soweit der AG Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit ausschließlich mobilen Tätigkeiten beschäftigt,
 2. diese keinen Vorgaben zur konkreten täglichen Arbeitszeit (Beginn und Ende) unterliegen und
 3. sich ihre tägliche Arbeitszeit eigenverantwortlich einteilen,
- Aufzeichnung der Dauer der tatsächlichen täglichen Arbeitszeit ausreichend

- I. Das Mindestlohngesetz - Ein Fall für alle Unternehmer
 1. Wer ist vom Mindestlohngesetz betroffen?
 2. Welche Pflichten trifft den Arbeitgeber?
 3. Was gehört zum Mindestlohn?
 4. Wann ist der Mindestlohn fällig, insbes. sind Arbeitszeitkonten weiterhin möglich?
 5. Wie wird der Mindestlohn festgesetzt?
 6. Was passiert, wenn der AG seine Pflichten verletzt?
 7. Was versteht sich unter Unternehmerhaftung?
 8. Welche sonstige Regelungen gibt es?

- Derzeit allgemeine Orientierung an Auslegung des § 2 Ziff. 1 AEntG („funktionale Gleichwertigkeit“ zur Normalleistung):



- Zuschläge für Überstunden, Nacht- Sonn- und Feiertagsarbeit, leistungsabhängige Komponenten, Erschwerniszulagen (-)
- Einmal- und Sonderzahlungen (Urlaubsgeld, Weihnachtsgeld, Tantiemen etc.)
 - (+) wenn unwiderruflich und an keine weitere Voraussetzung geknüpft (z.B. Betriebstreue)
- Anrechnung im Fälligkeitsmonat
 - Vermögenswirksame Leistungen (-)
 - Sachleistungen, z.B. Dienstfahrzeuge zur privaten Nutzung (+)
 - Provisionen / Zielvereinbarungen (+)
- Anrechnung im Fälligkeitsmonat

- Mindestlohn auch für Entgeltfortzahlungs-Tatbestände (Krankheit, Feiertage, Urlaub) oder nur für tatsächlich geleistete Arbeit?
- Keine ausdrückliche gesetzliche Klärung

I. Das Mindestlohngesetz - Ein Fall für alle Unternehmer

1. Wer ist vom Mindestlohngesetz betroffen?
2. Welche Pflichten trifft den Arbeitgeber?
3. Was gehört zum Mindestlohn?
4. Wann ist der Mindestlohn fällig, insbes. sind Arbeitszeitkonten weiterhin möglich?
5. Wie wird der Mindestlohn festgesetzt?
6. Was passiert, wenn der AG seine Pflichten verletzt?
7. Was versteht sich unter Unternehmerhaftung?
8. Welche sonstige Regelungen gibt es?

Unabdingbarkeit der MiLo-Regelungen (§ 3 MiLoG)

- keine Geltung von Ausschluss- und Verfallsfristen, Verwirkung für Entgeltanteil bis 8,50 €/h

Fälligkeit (§ 2 MiLoG)

- zum vereinbarten Zeitpunkt, spätestens am letzten Bankarbeitstag (in Frankfurt am Main) des Folgemonats
- bei fehlender Vereinbarung, Fälligkeit am letzten Tag des betreffenden Monats (§ 614 BGB)

„Mindestlohnrelevantes Arbeitszeitkonto“

Arbeitszeitkonto möglich – zu folgenden Bedingungen:

- Nur soweit alle geleisteten Arbeitsstunden in der monatlichen Abrechnung rein rechnerisch nicht durch verstetigtes Arbeitsentgelt mit 8,50 €/h vergütet werden
- für die über die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit hinausgehenden Arbeitsstunden
- schriftliche Vereinbarung erforderlich
- Ausgleich innerhalb von 12 Kalendermonaten durch Auszahlung oder Freizeitgewährung
- max. 50 % der vertraglich vereinbarten monatlichen Arbeitszeit

Beispielfall 1

- **Vollzeit-Beispiel:** 1500 € vertr./ tarifl. Monatsentgelt, 8 h-Tag/
40 h- Woche / 174 h- Monat/ „8,62 €/h“
 - a) MiLo im „langen“ Monat mit 23 Arbeitstagen (184 h):
1564 €
 - b) MiLo im „kurzen“ Monat mit 20 Arbeitstagen (160 h):
1360 €
 - c) MiLo im „langen“ Monat mit 4 zusätzlich gearbeiteten
Samstagen (216 h): 1838 €
 - d) MiLo im „kurzen“ Monat mit 4 zusätzlich gearbeiteten
Samstagen (192 h): 1632 €
- Nur bei b) ist der Mindestlohn durch das verstetigte
Monatsentgelt erfüllt

Beispielfall 1

- a) „langer“ Monat: 64 € mindestlohnrelevante Vergütung, die
durch verstetigtes Entgelt nicht abgedeckt ist, wird zum
Fälligkeitszeitpunkt ausgezahlt
- b) Bei vertraglich verstetigtem Monatsentgelt sind 1500 € (9,38
€/h) wegen des Arbeitsvertrages – nicht wegen des MiLoG -
zu zahlen. 1360 € (8,50 €/h) wären lediglich dann zu zahlen,
wenn reines Stundenentgelt für geleistete Stunden vereinbart
wäre. Ins „mindestlohnrelevante“ AZK kann der
überschießende Betrag nicht gestellt werden, da der AN nicht
über die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit hinaus gearbeitet
hat.

Beispielfall 1

- c) „langer“ Monat mit 4 gearbeiteten Samstagen: 216 statt 184 h: 32 h ins AZK. Diese müssen binnen 12 Monaten durch bezahlte Freistellung oder Zahlung des Mindestlohns von 32 x 8,50 € ausgeglichen werden
- d) „kurzer“ Monat mit 4 gearbeiteten Samstagen: 192 h statt 160 h: 32 h ins AZK. Diese müssen binnen 12 Monaten durch bezahlte Freistellung oder Zahlung des Mindestlohns von 8,50 € x 32 ausgeglichen werden.

Beispielfall 2

- **Teilzeit-Beispiel:** 750 € vertr./ tarifl. TZ-Monatsentgelt, 20 h-Woche; 4 h-Tag/ 87 h-Monat/ „8,62 €/h“
 - a) MiLo im „langen“ Monat mit 23 AT/92 h: 782 €
 - b) MiLo im „kurzen“ Monat mit 20 AT/80 h: 680 €
 - c) MiLo im „langen“ Monat mit 23 AT/ 7 h/ Tag (161 h): 1368,50 €
 - d) MiLo im „kurzen“ Monat mit 20 AT/ 6 h/ Tag (120 h): 1020 €
- Nur bei b) ist der Mindestlohn durch das verstetigte Monatsentgelt erfüllt

Beispielfall 2

- a) Die sich aus dem langen Monat ergebenden, nicht durch das verstetigte Entgelt abgedeckten mindestlohnrelevanten 32 € werden zum Fälligkeitszeitpunkt gezahlt
- b) Arbeitsvertraglicher Anspruch auf 750 € (9,38 €/h) wegen des verstetigten Monatsentgelts

Beispielfall 2

- c) 161 h geleistet, 87 h vereinbart
 - max. 43,5 h können aufs AZK gebucht werden und müssen binnen 12 Monaten durch Freizeit oder Auszahlung ausgeglichen werden
 - Differenz zwischen 161 h und 130,5 h (30,5 h) muss spätestens zum Fälligkeitszeitpunkt mit 8,50 €/h vergütet werden
 - Mindestlohn-Gesamtkosten Fall c):
 - 750 € verstetigtes Monatsentgelt
 - + 30,5 x 8,50 € = 259,25 €
 - (+ 43,5 x 8,50 € = 369,75 €, falls kein Freizeitausgleich während des 12-Monats-Zeitraums erfolgt)

Bislang wurden i.d.R. in vielen Betrieben die geleisteten Stunden, die über dem Wert für das verstetigte Monatsentgelt liegen, komplett ins AZK gebucht

Beispielfall 2

- d) 120 h geleistet, 87 h vereinbart
 - max. 43,5 h können aufs AZK gebucht werden und müssen binnen 12 Monaten durch Freizeit oder Mindestlohnzahlung ausgeglichen werden
 - Hier werden nur 33 Stunden Einbuchung auf dem AZK benötigt

Arbeitszeitkonto mit längerem Ausgleichszeitraum als 12 Monate?

- Zulässig und vom MiLoG unbeeinflusst, wenn durch das verstetigte Monatseinkommen für sämtliche geleistete Arbeitsstunden einschl. Überstunden 8,50 €/h sichergestellt sind
- Ist dies nicht sichergestellt, findet der gesamte § 2 Abs. 2 MiLoG Anwendung
- bei Beendigung des AV: Ausgleich des AZK innerhalb des auf die Beendigung folgenden Kalendermonats
- Ausn.: Wertguthaben i.S.v. SGB IV (z.B. Altersteilzeit, Lebensarbeitszeitkonten i.S.v. § 7c SGB IV)

I. Das Mindestlohngesetz - Ein Fall für alle Unternehmer

1. Wer ist vom Mindestlohngesetz betroffen?
2. Welche Pflichten trifft den Arbeitgeber?
3. Was gehört zum Mindestlohn?
4. Wann ist der Mindestlohn fällig, insbes. sind Arbeitszeitkonten weiterhin möglich?
5. Wie wird der Mindestlohn festgesetzt?
6. Was passiert, wenn der AG seine Pflichten verletzt?
7. Was versteht sich unter Unternehmerhaftung?
8. Welche sonstige Regelungen gibt es?

- Einrichtung einer Mindestlohnkommission (MiLoKo) (§§ 4 ff. MiLoG) als ständige Kommission der Tarifpartner
- Aufgabe: Vorschläge zur Höhe des Mindestlohnes, erstmalig bis zum 10. Juni 2017 mit Wirkung zum 01.01.20
- Zusammensetzung:
 - 1 Vorsitzender
 - 3 stimmberechtigte ständige Mitglieder, jeweils von AG-Seite und AN-Seite (Wahrung der Geschlechterparität)
 - 2 beratende Mitglieder aus der Wissenschaft
- Festsetzung des Mindestlohnes durch Rechtsverordnung



Zusammensetzung der Mindestlohnkommission

- Vorsitzender:
 - Dr. Henning Voscherau
- Gewerkschaften
 - Stefan Körzell (DGB-Vorstand)
 - Michaela Rosenberger (NGG-Vorsitzende)
 - Robert Feiger (IG BAU-Vorsitzender)
- Arbeitgeberverbände
 - Reinhard Göhner (BDA-HGF)
 - Valerie Holsboer (ANG-HGFin)
 - Sebastian Schulte (ZDH-stv. HGF)

I. Das Mindestlohngesetz - Ein Fall für alle Unternehmer

1. Wer ist vom Mindestlohngesetz betroffen?
2. Welche Pflichten trifft den Arbeitgeber?
3. Was gehört zum Mindestlohn?
4. Wann ist der Mindestlohn fällig, insbes. sind Arbeitszeitkonten weiterhin möglich?
5. Wie wird der Mindestlohn festgesetzt?
6. Was passiert, wenn der AG seine Pflichten verletzt?
7. Was versteht sich unter Unternehmerhaftung?
8. Welche sonstige Regelungen gibt es?

- (1) Haftung des Auftragsgebers für Werk- und Dienstleister und deren Subunternehmer bzgl. Zahlung des MiLo gem. § 13 MiLoG
- (2) Kontrolle durch die Zollbehörden (§§ 14, 15 MiLoG)
- (3) Ausschluss von der Vergabe öffentlicher Aufträge (§ 19 MiLoG)
- (4) Geldbußen bis zu 500.000 € (§ 21 MiLoG)
 - wenn keine rechtzeitige Zahlung
 - wenn positive oder fahrlässige Kenntnis von Verstoß gegen MiLoG durch Subunternehmer



I. Das Mindestlohngesetz - Ein Fall für alle Unternehmer

1. Wer ist vom Mindestlohngesetz betroffen?
2. Welche Pflichten trifft den Arbeitgeber?
3. Was gehört zum Mindestlohn?
4. Wann ist der Mindestlohn fällig, insbes. sind Arbeitszeitkonten weiterhin möglich?
5. Wie wird der Mindestlohn festgesetzt?
6. Was passiert, wenn der AG seine Pflichten verletzt?
7. Was versteht sich unter Unternehmerhaftung?
8. Welche sonstige Regelungen gibt es?

- Auftraggeberhaftung gem. § 13 MiLoG in der gesamten Auftragskette auf das Nettoentgelt wie ein selbstschuldnerisch haftender Bürge
- Keine Exkulpationsmöglichkeit!



Übertragbarkeit der einschränkenden Rspr. zur Bauunternehmerhaftung gem. § 14 AEntG a.F. ?

- Auftraggeber = Unternehmer (gem. § 14 BGB), der einen anderen Unternehmer mit der Erbringung von Werk- oder Dienstleistungen beauftragt
- Disk.: gilt das für jeden Beauftragungszweck oder nur für solche, die zur Erfüllung einer eigenen Verpflichtung des Auftraggebers gegenüber seinem Kunden dienen?
- § 14 AEntG: Bürgenhaftung trifft nur echte Bauunternehmer, die ein Bauwerk auch mit fremden Arbeitskräften errichten, nicht aber Bauherren, die keine eigenen Bauarbeitnehmer beschäftigen

I. Das Mindestlohngesetz - Ein Fall für alle Unternehmer

1. Wer ist vom Mindestlohngesetz betroffen?
2. Welche Pflichten trifft den Arbeitgeber?
3. Was gehört zum Mindestlohn?
4. Wann ist der Mindestlohn fällig, insbes. sind Arbeitszeitkonten weiterhin möglich?
5. Wie wird der Mindestlohn festgesetzt?
6. Was passiert, wenn der AG seine Pflichten verletzt?
7. Was versteht sich unter Unternehmerhaftung?
8. Welche sonstige Regelungen gibt es?

- (1) Vorrang von tariflichen Mindestlöhnen bis 31. Dezember 2014
 - wahrscheinlich nur MiLö nach AEntG und damit BundesTV
 - evt. nur allgemeinverbindliche TV
- (2) Evaluation im Jahr 2020, unter folgenden Aspekten
 - Auswirkungen auf die Beschäftigung allgemein
 - insb. Förderung der Ausbildung zur Sicherung des FK-Potentials
 - Integration von Langzeitarbeitslosen
 - Entwicklung von Scheinselbstständigkeit und Schwarzarbeit

(3) Änderung des § 8 Abs. 3 AEntG

- bei Beschäftigung eines Zeitarbeitnehmer mit Tätigkeiten, die in den Geltungsbereich eines allgemeinverbindlichen Tarifvertrages fallen oder einer Rechtsverordnung nach dem AEntG fallen, dann hat der Zeitarbeitnehmer Anspruch auf die in diesem TV vorgeschriebenen Arbeitsbedingungen bzw. sind die Beiträge in einer gemeinsamen tariflichen Einrichtung zu entrichten
- z.B. Einsatz als Maler, seit August 2014 Vergütung mit dem Mindestlohn als Maler
- Verdrängung der Tarifverträge der Zeitarbeitsbranche

9. Sofort klärungsbedürftige Fragen

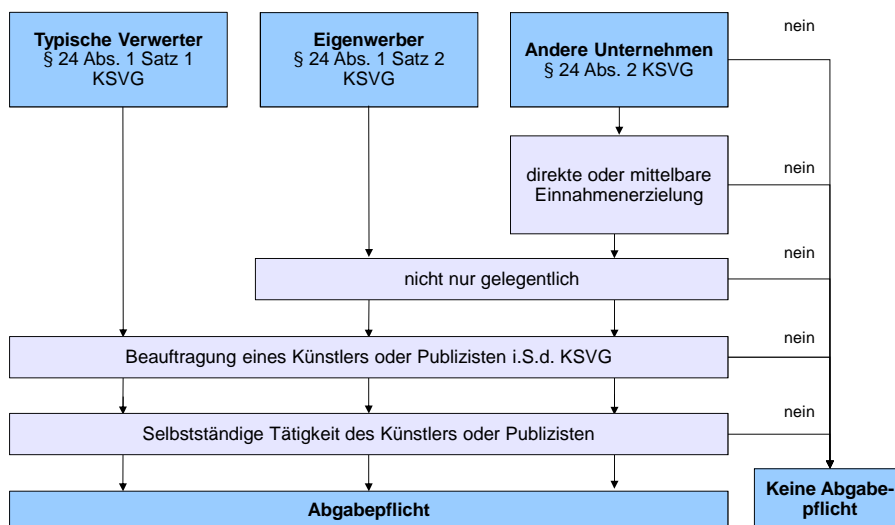
- a. Liegt eine schriftliche Vereinbarung der konkreten Fälligkeit in Form eines Tarifvertrages, einer Betriebsvereinbarung oder eines Einzelvertrages vor?
- b. Liegt eine schriftliche Vereinbarung eines Arbeitszeitkontos in Form eines Tarifvertrages, einer Betriebsvereinbarung oder eines Einzelvertrages vor?
- c. Liegen das betriebliche Vergütungsgefüge, das vereinbarte Arbeitszeitkonto, die vereinbarte Fälligkeit der Vergütungszahlung im Einklang mit dem MiLoG?



Agenda

- I. Das Mindestlohngesetz - Ein Fall für alle Unternehmen! oder Das Mindestlohngesetz - Wesentlich mehr als nur 8,50 € pro Stunde
- ➔ II. Aktuelles aus den Parlamenten
 - 1. Künstlersozialversicherung
 - 2. Kurzarbeit
 - 3. Gesetz zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf
 - 4. Änderungen des BEEG
 - 5. Gesetzes-Pipeline
- III. Aktuelles aus den Gerichtssälen

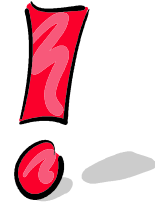
1. Künstlersozialversicherung



Gesetzliche Meldepflicht!

dh. Pflicht zur eigenständigen Meldung bei der
Künstlersozialkasse durch das Unternehmen

- keine vorgeschriebene Form (Brief, Fax, Mail, Telefon)
- danach Zusendung eines Erfassungsbogens, Vergabe einer Abgabenummer



$$\text{Künstlersozial-} \\ \text{abgabe} = \text{Entgeltsumme des} \\ \text{Kalenderjahres} \\ \text{(Bemessungsgrundlage)} \times \text{Abgabesatz} \\ 5,2 \% \\ \text{(2014, 2015)}$$

Neuregelungen tritt am 1. Januar 2015 in Kraft

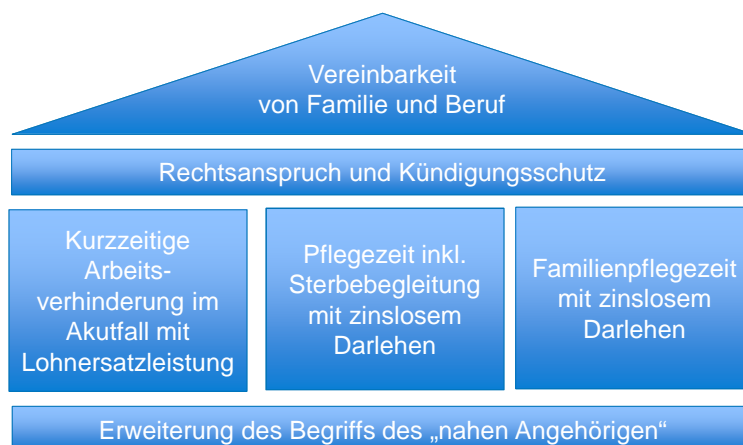
- Künstlersozialabgabenstabilisierungsgesetz
- Prüfung innerhalb von 4 Jahren aller AG, die bereits erfasst worden sind und jährliche Meldungen an die Künstlersozialkasse erstatten; aller AG mit mehr als 19 Beschäftigten;
- Prüfung innerhalb von 10 Jahren aller Arbeitgeber mit weniger als 20 Beschäftigten, aber innerhalb von 4 Jahren Beratung mit Aufforderung zur Bestätigung der Meldung, bei Weigerung unverzügliche Prüfung
- Bagatellgrenze bei der Beurteilung der Gelegentlichkeit: 450 € bisher galten 3 Veranstaltungen als nur gelegentlich

2. Kurzarbeitergeld

- 2. VO zur Änderung der VO über die Bezugsdauer für das Kurzarbeitergeld vom 13. November 2014
- Verlängerung der maximalen Bezugsdauer des Kurzarbeitergelds für das Jahr 2015 auf 12 Monate



3. Gesetz zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf



Kurzzeitige Arbeitsverhinderung

- Bis zu **10 Arbeitstage Freistellung** bei akut auftretender Pflegesituation
- Einführung einer **Lohnersatzleistung** (etwa 90 % des Nettoarbeitsentgelts aus beitragspflichtigem Arbeitsentgelt): das sog. **Pflegeunterstützungsgeld** gem. § 44a SGB XI; sofern kein Anspruch gegen AG auf Entgeltzahlung aus § 616 BGB besteht
- Bis zur Beendigung der kurzzeitigen Arbeitsverhinderung besteht **Kündigungsschutz**.

Pflegezeit

- Rechtsanspruch auf bis zu **6 Monate vollständige oder teilweise Freistellung**
- Kein Anspruch bei Arbeitgeber mit 15 oder weniger Beschäftigten, aber freiwillig möglich
- Kein Widerspruchsrecht gegen vollständige Freistellung, gegen Reduzierung der Arbeitszeit Geltendmachung von dringenden betrieblichen Gründen
- Während der Pflegezeit **Rechtsanspruch auf zinsloses Darlehen**, um Lebensunterhalt besser bestreiten zu können
 - Auszahlung in monatlichen Raten
 - Rückzahlung nach dem Ende der Pflegezeit in Raten
- Rechtsanspruch auch für die außerhäusliche Betreuung eines pflegebedürftigen minderjährigen Kindes

- **Kündigungsschutz** ab Ankündigung bis zum Ende der Pflegezeit ab 12 Wochen vor Beginn und während der Pflegezeit
- Ankündigungsfrist 10 Arbeitszeit, es sei denn Pflegezeit in unmittelbaren Anschluss an Familienpflegezeit dann 8 Wochen (§ 3 Abs. 3 PflegeZG)
- **Kürzung des Urlaubsanspruch** für jeden vollen Kalendermonat einer vollständigen Freistellung

Sterbebegleitung

- **Rechtsanspruch auf Begleitung schwerstkranker Angehöriger** in der letzten Lebensphase von bis zu **drei Monaten** (§ 3 Abs. 6 PflegeZG)
- Nachweis durch ärztliches Attest
- Ankündigungsfrist, Kündigungsschutz und Arbeitgebergröße wie bei Pflegezeit

Familienpflegezeit

- Bis zu **24 Monate teilweise Freistellung** bei einer wöchentlichen Mindestarbeitszeit von 15 Stunden zur Pflege eines nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung mit Zustimmung des Arbeitgebers (§ 2a Abs. 3 FPfIZG)
- Kein Anspruch bei Arbeitgeber mit 25 oder weniger Beschäftigten, Azubi zählen nicht mit (§ 2 Abs. 1 FPfIZG)
- Gegen Teilzeitbeschäftigung Geltendmachung von dringenden betrieblichen Gründen
- Ankündigungsfrist von 8 Wochen, es sei denn im unmittelbaren Anschluss an eine Pflegezeit, dann Ankündigungsfrist von 3 Monate (§ 2a Abs. 1 FPfIZG)

- Rechtsanspruch auch für die außerhäusliche Betreuung eines pflegebedürftigen minderjährigen Kindes
- **Kündigungsschutz** ab 12 Wochen vor Beginn und während der Ende der Pflegezeit (§ 2 Abs. 3)
- Während der Familienpflegezeit **Rechtsanspruch auf zinsloses Darlehen**, um Lebensunterhalt besser bestreiten zu können:
 - Auszahlung in monatlichen Raten
 - Rückzahlung nach dem Ende der Pflegezeit in Raten

Verhältnis Pflegezeit /Familienpflegezeit

- Insgesamt können Beschäftigte maximal 24 Monate als Gesamtdauer von Pflegezeit, Sterbebegleitung und Familienpflegezeit in Anspruch nehmen.
- Individuelle Flexibilität:
Die Ansprüche von Pflegezeit und Familienpflegezeit können je nach persönlicher Lebenssituation kombiniert werden und jeweils ineinander übergehen.
Lt. Gesetzesbegründung: nur ohne Unterbrechung
- Bei Ankündigung ohne Festlegung, dann im Zweifel Pflegezeit

Grundsätzliche Regelungen für Pflegezeit und Familienpflegezeit

- Erweiterung des Begriffe der "nahen Angehörigen":
 - Stiefeltern,
 - Schwäger/innen,
 - lebenspartnerschaftliche Gemeinschaften
- Finanzierung durch eine zinsloses Darlehen des Beschäftigten beim Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben
- Pflicht des AG zur Erteilung einer Bescheinigung über den Arbeitsumfang sowie das Arbeitsentgelt vor der Freistellung

4. Änderungen des BEEG



➤ Berechnung und Beratung zum Elterngeld den Jugendämtern überlassen!

Neuregelungen zur Elternzeit

- 24 Monate der Elternzeit können auf den Zeitraum zwischen dem 3. und dem 8. Lebensjahr übertragen werden
 - bisheriges Zustimmungserfordernis des Arbeitgebers entfällt
- Frist für schriftliche Ankündigung der Elternzeit:
 - für den Zeitraum bis zum vollendeten 3. Lebensjahr: **7 Wochen**
 - für den Zeitraum vom 3. bis zum vollendeten 8. LJ: **13 Wochen**
- Verteilung auf 3 Zeitabschnitte (bisher 2)
 - Ablehnung des 3. Abschnittes der Elternzeit aus dringenden betrieblichen Gründen, wenn der Abschnitt zwischen dem 3. und dem 8. Lebensjahr liegen soll

Ankündigungsfristen für Teilzeitanpruch:

- für den Zeitraum bis zum vollendeten 3. Lebensjahr: **7 Wochen**
- für den Zeitraum vom 3. bis zum vollendeten 8. LJ: **13 Wochen**

Frist für schriftliche Ablehnung des Arbeitgebers:

- für den ZR bis 3. Lebensjahr: **innerhalb von 4 Wochen**
- für den ZR vom 3. bis 8. LJ: **innerhalb von 8 Wochen**
- bei Fristversäumnis gilt die Zustimmung als erteilt und Verringerung entsprechend den Wünschen des AN als festgelegt
- bei fehlender Einigung über die Verteilung der Arbeitszeit oder keiner schriftlichen **Ablehnung innerhalb von 4 Wochen**, gilt die Verteilung als festgelegt
- bei rechtzeitiger Ablehnung besteht Möglichkeit der Klage vor den Arbeitsgerichten

Beginn des Kündigungsschutz

- 8 Wochen vor Beginn der Elternzeit (Elternzeit bis 3. LJ des Kindes)
- 14 Wochen vor Beginn der Elternzeit (Elternzeit zwischen 3. Geburtstag und 8. Lebensjahr)
- Bis zur Beendigung der Elternzeit

- Anspruch auf Teilzeitarbeit wie bisher bei AG mit i.d.R. mehr als 15 Beschäftigten, ohne Auszubildende

5. Gesetzes-Pipeline

- Tarifeinheitsgesetz
- Regulierung Zeitarbeit/ Werkverträge
- Thüringer Bildungsurlaubsgesetz



Agenda

- I. Das Mindestlohngesetz - Ein Fall für alle Unternehmen! oder
Das Mindestlohngesetz - Wesentlich mehr als nur 8,50 €
pro Stunde
- II. Aktuelles aus den Parlamenten
 1. Künstlersozialversicherung
 2. Kurzarbeit
 3. Gesetz zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf
 4. Änderungen des BEEG
 5. Gesetzes-Pipeline
- ➔ III. Aktuelles aus den Gerichtssälen

Fortzahlung Ausbildungsvergütung für Berufsschulunterricht bei AU

LAG Baden-Württemberg Urteil vom 14.1.2015, 13 Sa 73/14

Nimmt ein arbeitsunfähig erkrankter Auszubildender nach Ablauf der Sechs-Wochen-Frist des § 3 Abs. 1 Satz 1 EFZG trotz fortbestehender Arbeitsunfähigkeit am Berufsschulunterricht teil, kann er mangels Freistellung nach § 15 BBiG für diese Tage keine Fortzahlung nach § 19 Abs. 1 Nr. 1 BBiG vom Ausbilder verlangen.

Urlaubsgewährung durch den Arbeitgeber

LAG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 11. Juni 2014, Az. 21 Sa 221/14

1. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, den Urlaubsanspruch nach dem Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) von sich aus zu erfüllen. Dies ergibt sich daraus, dass der gesetzliche Urlaubsanspruch dem Gesundheitsschutz der Beschäftigten dient und arbeitsschutzrechtlichen Charakter hat.
2. Folgt man der Rechtsprechung des BAG, dass der gesetzliche Urlaubsanspruch nach § 7 Abs. 3 BUrlG befristet ist und mit Fristablauf verfällt, haben Beschäftigte einen Anspruch auf Schadensersatz in Form eines Ersatzurlaubsanspruchs, wenn der Arbeitgeber den Urlaubsanspruch nicht rechtzeitig erfüllt, es sei denn, der Arbeitgeber hat die Nichterfüllung nicht zu vertreten. Darauf, ob sich der Arbeitgeber zum Zeitpunkt des Verfalls des Urlaubsanspruchs im Verzug befindet, kommt es nicht an.

Wirkung der Freistellungserklärung bei Urlaubsgewährung

BAG, Urteil vom 12. November 2013 – 9 AZR 551/12

Die Erklärung des Arbeitgebers, er gewähre einem Arbeitnehmer Erholungsurlaub, ist im Regelfall Erfüllungshandlung, nicht aber Verpflichtungshandlung. Der Arbeitgeber bringt mit der Freistellungserklärung regelmäßig zum Ausdruck, dass er bestehende Urlaubsansprüche des Arbeitnehmers durch die Freistellung von der Verpflichtung zur Arbeitsleistung für einen bestimmten Zeitraum erfüllen will. Ein von einem rechtsgeschäftlichen Erklärungsbewusstsein getragener Wille des Arbeitgebers, durch die Freistellungserklärung bereits verfallene Urlaubsansprüche neu zu begründen und diese im selben Akt zu erfüllen, kann nur unter besonderen Umständen angenommen werden.

Erholungsurlaub bei unbezahltm Sonderurlaub

BAG, Urteil vom 06. Mai 2014 – 9 AZR 678/12

1. Vereinbaren die Arbeitsvertragsparteien unbezahlten Sonderurlaub, hindert die Suspendierung der wechselseitigen Hauptpflichten aus dem Arbeitsverhältnis grundsätzlich nicht das Entstehen gesetzlicher Urlaubsansprüche.
2. Für das Entstehen des Urlaubsanspruchs ist nach dem BUrlG allein das Bestehen eines Arbeitsverhältnisses Voraussetzung. Der Urlaubsanspruch nach den §§ 1, 3 Abs. 1 BUrlG steht nicht unter der Bedingung, dass der Arbeitnehmer im Bezugszeitraum eine Arbeitsleistung erbracht hat.
3. Vereinbaren die Arbeitsvertragsparteien das Ruhen des Arbeitsverhältnisses und damit die Suspendierung der wechselseitigen Hauptpflichten aus dem Arbeitsverhältnis, begründen sie kein Teilzeitarbeitsverhältnis iSv. § 2 Abs. 1 TzBfG.

Urlaub bei Wechsel in eine Teilzeittätigkeit mit weniger Wochenarbeitsdagen

Bundesarbeitsgericht vom 10. Februar 2015 - 9 AZR 53/14 (F)

Kann ein vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer vor seinem Wechsel in eine Teilzeittätigkeit mit weniger Wochenarbeitsdagen Urlaub nicht nehmen, darf die Zahl der Tage des bezahlten Jahresurlaubs wegen des Übergangs in eine Teilzeitbeschäftigung nicht verhältnismäßig gekürzt werden.

Urlaubsgewährung - Unmöglichkeit der Arbeitsleistung

BAG, Urteil vom 18. März 2014 – 9 AZR 669/12

1. Wer arbeitsunfähig krank ist, kann durch Urlaubserteilung von seiner Arbeitspflicht nicht mehr befreit werden. Eine Freistellungserklärung des Arbeitgebers kann nach § 362 Abs. 1 BGB das Erlöschen des Urlaubsanspruchs nur bewirken, soweit für den Freistellungszeitraum eine Arbeitspflicht des Arbeitnehmers besteht. Kann der Arbeitnehmer die geschuldete Arbeit nicht mehr erbringen, wird ihm die Arbeitsleistung nachträglich unmöglich. Er wird nach § 275 Abs. 1 BGB von der Pflicht zur Arbeitsleistung frei.
2. Da es nur darauf ankommt, ob dem Arbeitgeber die von ihm geschuldete Erfüllungshandlung möglich ist, ist es unerheblich, ob unabhängig davon bei dem Arbeitnehmer der Zweck der Urlaubsgewährung eintreten kann. Es ist daher ohne Bedeutung, ob er sich trotz seiner Krankheit hätte erholen können.
3. Wenn nach dem Unionsrecht der Urlaub eines Arbeitnehmers auch dann abzugelten ist, wenn dieser längere Zeit krankheitsbedingt arbeitsunfähig war, wird daraus deutlich, dass während der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit der Freistellungsanspruch nicht erfüllt werden konnte.

Anspruch auf Urlaubsabgeltung - Elternzeit

LAG Niedersachsen vom 16.09.2014 - 15 Sa 533/14

1. Der Urlaubsanspruch einer in Elternzeit befindlichen Arbeitnehmerin kann auch noch nach dem Ende der Elternzeit und auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses gem. § 17 Abs. 1 Satz 1 BEEG durch einseitige Erklärung des Arbeitgebers gekürzt werden.
2. Die Kürzungserklärung des Arbeitgebers gem. § 17 Abs. 1 Satz 1 BEEG wirkt *ex tunc*, d.h., rückbezogen auf den Zeitpunkt der Entstehung des Urlaubsanspruchs. Sie hat zur Folge, dass der Urlaubs- und damit auch der Urlaubsabgeltungsanspruch so zu behandeln ist, als sei er in Höhe der Kürzung nie entstanden.

Bezahlter Jahresurlaub - Anspruch des Erben auf Abgeltung nicht genommenen Urlaubstage

EuGH, Urteil vom 12. Juni 2014 – C-118/13

Art. 7 der Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung ist dahin auszulegen, dass er einzelstaatlichen Rechtsvorschriften oder Gepflogenheiten wie den im Ausgangsverfahren fraglichen entgegensteht, wonach der Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub ohne Begründung eines Abgeltungsanspruchs für nicht genommenen Urlaub untergeht, wenn das Arbeitsverhältnis durch den Tod des Arbeitnehmers endet. Eine solche Abgeltung kann nicht davon abhängen, dass der Betroffene im Vorfeld einen Antrag gestellt hat.

Eingriff in Persönlichkeitsrecht durch Handyfoto eines Arbeitnehmers

LAG Mainz 10. Kammer, Urteil vom 11.07.2013 - 10 SaGa 3/13

Besteht aus Sicht des Vorgesetzten der Verdacht, dass der Arbeitnehmer seine Arbeitsunfähigkeit lediglich vorgetäuscht haben könnte und fertigt der Vorgesetzte an einem öffentlich zugänglichen Ort mit seiner Handykamera Fotos, um seine Beobachtung - hier: Reinigungsarbeiten an einer Autowaschanlage durch den arbeitsunfähigen Arbeitnehmer - zu dokumentieren, ist der Eingriff in das Persönlichkeitsrecht des Arbeitnehmers durch die Speicherung der Fotos auf der Handykamera nicht schwerwiegend.

Keine Anrechnung einer Vorbeschäftigungszeit als Leih-AN

LAG Niedersachsen vom 05. April 2013 - 12 Sa 50/13

Mit der Formulierung "dessen Arbeitsverhältnis" knüpft § 1 Abs. 1 S. 1 KSchG an die Dauer der Bindung mit dem jeweiligen Vertragsarbeitgeber an. Die Zusammenrechnung mehrerer Arbeitsverhältnisse, zwischen denen ein enger sachlicher Zusammenhang besteht, kommt nur in Betracht, wenn diese Arbeitsverhältnisse mit demselben Vertragsarbeitgeber bestanden haben.

Selbst wenn ein Leiharbeiter zuvor mehrere Monate im Entleiherunternehmen auf demselben Arbeitsplatz eingesetzt worden ist, auf dem er auch im Rahmen einer Anschlussbeschäftigung direkt beim Entleiher tätig wird, handelt es sich nicht um ein einheitliches sondern um zwei aufeinanderfolgende Arbeitsverhältnisse mit verschiedenen Arbeitgebern. Folge ist, dass die sechsmonatige Wartefrist nach § 1 Abs. 1 S. 1 KSchG neu zu laufen beginnt.

Entgeltfortzahlung - Kündigung aus Anlass einer Arbeitsunfähigkeit - Anspruchsübergang

LAG Schleswig-Holstein vom 6. Februar 2014, Az. 5 Sa 324/13

Ein enger zeitlicher Zusammenhang zwischen der Anzeige der Arbeitsunfähigkeit und dem nachfolgenden Kündigungsausspruch bietet den Anscheinsbeweis, dass der Arbeitgeber die Kündigung gemäß § 8 Abs. 1 Satz 1 EFZG aus Anlass der Arbeitsunfähigkeit ausgesprochen hat. Dabei muss die Arbeitsunfähigkeit nicht der alleinige Grund für die Kündigung sein, sie muss nur Anlass zum Ausspruch der Kündigung gewesen sein.

Leistungsbeurteilung im Zeugnis

BAG, Urteil vom 18. November 2014, 9 AZR 584/13

1. Bescheinigt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer im Zeugnis unter Verwendung der Zufriedenheitsskala, die ihm übertragenen Aufgaben „zur vollen Zufriedenheit“ erfüllt zu haben, erteilt er in Anlehnung an das Schulnotensystem die Note „befriedigend“.
2. Beansprucht der Arbeitnehmer eine bessere Schlussbeurteilung, muss er im Zeugnisrechtsstreit entsprechende Leistungen vortragen und gegebenenfalls beweisen. Dies gilt grundsätzlich auch dann, wenn in der einschlägigen Branche überwiegend gute („stets zur vollen Zufriedenheit“) oder sehr gute („stets zur vollsten Zufriedenheit“) Endnoten vergeben werden.

**Ansprechpartner für Mitglieder in
Arbeitsrechtlichen Angelegenheiten**



Kathrin Stocky
Rechtsanwältin

Fachverband SHK Thüringen
c/o Verband der Metall- und Elektro-Industrie in Thüringen e.V.
c/o Allgemeiner Arbeitgeberverband Thüringen e.V.
Sorge 13
07545 Gera
Telefon: +49 365 71279830
Telefax: +49 365 71279833
info-gera@vwt.de
<http://www.shk-thueringen.de>



**Vielen Dank für
Ihre Aufmerksamkeit!**