

# 7. Interprofessioneller Gesundheitskongress

Dresden | 5.– 6. April 2019

 Springer Pflege

## **Update Arbeitsrecht**

Heike Ambrosy LL.M. (Medizinrecht)

Rechtsanwältin

Fachanwältin für Arbeitsrecht

Dortmund und Dresden



# Einführung

---

- Arbeitsrecht ständig im Fluss durch Gesetzgebung und Rechtsprechung
- Unterschied: Individual-/Kollektivarbeitsrecht
- Einzelfallrecht geprägt durch Rechtsprechung
- Starker Einfluss durch europäisches Arbeitsrecht und Rechtsprechung des EuGH



# Anbahnung des Arbeitsverhältnisses

---

- Ansprüche aus dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG)
- Datenschutz

# Ansprüche aus dem AGG

---

- **Benachteiligungen wegen des Geschlechts, § 7 Abs. 1 AGG**
  - Stellenausschreibungen sind neutral zu formulieren seit Beschluss des BVerfG vom 10.10.2017 – 1 BvR 2019/16 – auch Berücksichtigung des **sog. dritten Geschlechts**
  - (m/w/d) oder (m/w/x) oder (m/w/div.)



# Weitere Benachteiligungsmerkmale

---

## ○ **Ethnische Herkunft**

- **„Deutsch als Muttersprache“**,  
BAG, NZA-RR, 2018, 287
- Zulässig, z. B. **„sehr gute Deutsch- und gute Englischkenntnisse“**

## ○ **Alter**

## ○ **Behinderung**

## ○ **Religion, § 9 AGG**



# Folgen des Verstoßes, § 15 AGG

---

- **Entschädigung**

**und**

- **Schadensersatz**
  - ➔ nur, wenn Arbeitgeber Pflichtverletzung zu vertreten hat
- **Kein Anspruch auf Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses**



# Datenschutz

---

- **Seit 25. Mai 2018: DSGVO, BDSG n. F.**
- Keine Verarbeitung personenbezogener Daten ohne **Rechtfertigung** (Rechtsvorschrift, Betriebsvereinbarung, Einwilligung)
- **Information** der Bewerber nach Art. 13, 14 DSGVO über
  - Zwecke der Datenerhebung
  - Datenschutzbeauftragter
  - Empfänger der Daten
  - Betroffenenrechte



# Erklärungen des Bewerbers

---

- **Einwilligungserklärung** zur Speicherung von Bewerberdaten
- **Zusatzklärung** bei besonderen Kategorien von Daten





# Entstehen des Arbeitsverhältnisses

---

- **Regelfall: unbefristetes AV**
  - dient der langfristigen Lebensplanung
- **Ausnahme: Befristung**
  - mit und ohne Sachgrund
- **Teilzeitbeschäftigung**

# Sachgrundlose Befristung

---

- Nach § 14 Abs. 2 S. 2 TzBfG ist die sachgrundlose Befristung eines Arbeitsverhältnisses **nicht zulässig**, wenn **mit demselben Arbeitgeber** bereits zuvor ein Arbeitsverhältnis bestanden hat.
- Gilt auch mehr als drei Jahre später (BAG, Urt. v. 23.01.2019 - 7 AZR 733 / 16)

# Befristeter Arbeitsvertrag

---

- **Vorübergehende Erhöhung der Arbeitszeit von erheblichem Umfang**
  - Aufstockung auf **mind. 25 %** einer Vollzeitätigkeit
  - It. BAG einzelne Befristungen grunds. **zulässig, aber strenge AGB Kontrolle**  
→ zwar keine Anwendung des TzBfG, aber **Inhaltskontrolle** gem. § 307 BGB
    - Sachgrund i.S.v. § 14 Abs. 1 TzBfG erforderlich → sonst unbefristete Aufstockung
    - Aufstockungsvereinbarungen über **längeren Zeitraum** sprechen für dauerhaften Vertretungs- u. Beschäftigungsbedarf

# Teilzeit/Brückenteilzeit

---

- **Bisher, § 9 TzBfG:**
  - Anspruch teilzeitbeschäftigter AN, bei der Besetzung eines freien Vollzeitarbeitsplatzes bevorzugt berücksichtigt zu werden.
- **Neu: Brückenteilzeit seit 01.01.2019, § 9 a TzBfG**
  - Anspruch auf **zeitlich begrenzte Verringerung** der Arbeitszeit (mind. 1, max. 5 Jahre, Abweichung durch TV möglich)
  - Mindestverringerung nicht vorgegeben
  - Nach Ablauf Rückkehr zur ursprünglich vertraglich vereinbarten Arbeitszeit



# Voraussetzungen

## Brückenteilzeit 2019, § 9 a TzBfG

---

- AG beschäftigt i. d. R. **mehr als 45 AN (ohne Azubis)**
- Arbeitsverhältnis besteht **länger als 6 Monate**
- **Antrag AN**
  - **keine** bestimmten **Gründe**
  - **mindestens drei Monate vor Beginn** in **Textform**
  - **keine entgegenstehenden betrieblichen Gründe** (Organisation, Arbeitsablauf oder Sicherheit im Betrieb)



# Zumutbarkeitsgrenze

## Brückenteilzeit 2019, § 9 a TzBfG

---

- Besondere Zumutbarkeitsgrenze für Arbeitgeber, die **zwischen 46 und 200 Arbeitnehmer** beschäftigen
  - Anspruch muss **nur einem pro angefangenen 15 AN** gewährt werden
- **Arbeit auf Abruf, § 12 TzBfG**
  - Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit nicht festgelegt → **Stundenvolumen** für vereinbarte Arbeitszeit von 10 auf **20 Stunden** erhöht!



# Durchführung des AV

---

- Urlaub
- Vergütung von Umkleide- und Wegezeit
- Bereitschaftszeit
- Vorlage von AU-Bescheinigungen
- Verpflichtung zur Teilnahme an Personalgesprächen
- Rückzahlungsvereinbarungen

# Urlaub

---

- Anspruch auf **bruchteiligen Urlaubstag** (BAG, Urt. v. 23.01.2018 – 9 AZR 200/17)
- **Verfall** von Urlaubsansprüchen (BAG, Urt. v. 19.02.2019 – 9 AZR 541/15)
- **Vererbbarkeit** des Urlaubsanspruchs (BAG, Urt. v. 22.01.2019 – 9 AZR 45/16)
- Bei durchgehend **unbezahltem Sonderurlaub** kein gesetzlicher Urlaubsanspruch (BAG, Urt. v. 19.03.2019 – 9 AZR 315/17)
- Urlaubsanspruch darf in **Elternzeit** gekürzt werden (BAG, Urt. v. 19.03.2019 – 9 AZR 362/18)



# Vergütung von Umkleide- und Wegezeit

---

- **BAG, Urt. v. 06.09.2017 – 5 AZR 382/16**
  - Umkleide- und Wegezeit bei **weißer Dienstkleidung** von Pflegern **vergütungspflichtige Arbeitszeit**
  - Notwendiger Zeitaufwand ausschließlich fremdnützig, wenn Verpflichtung **aufgrund Weisung des AG**
  - **Auffällige Dienstkleidung**, wenn in der Öffentlichkeit bestimmtem Berufszweig oder bestimmter Branche zuzuordnen

# Bereitschaftszeit

---

- **EuGH, 21.02.2018 – C-518/15**
  - Bereitschaftszeit ist Arbeitszeit, wenn Eintreffen innerhalb von **8 Minuten** am Einsatzort erforderlich

# Arbeitsunfähigkeit

---

- **Keine** Verpflichtung zur **Teilnahme an Personalgesprächen** (BAG, Urt. v. 02.11.2016 – 10 AZR 596/15)
- **Direktionsrecht** des AG gem. § 106 GewO begründet grds. Teilnahmepflicht des AN an Personalgesprächen (BAG, Urt. v. 23.06.2009 – 2 AZR 606/08) → bei Weigerung: Arbeitsverweigerung → Abmahnung/Kündigung
- **Pflicht entfällt**
  - Bei Gesprächen über Veränderung des Arbeitsvertrages (z. B. Beendigung des Arbeitsverhältnisses, Aufhebungsvertrag etc.)
  - Bei Erkrankung des AN: „**krank ist krank**“

# Rückzahlungsvereinbarungen

---

- AG trägt **Fort- und Weiterbildungskosten** ganz oder zumindest teilweise
- **Inhaltliche Grenzen** von Rückzahlungsklauseln
- **Zulässigkeit: 2- Stufen- Prüfung:**
  - **1. Stufe:** hat **AG** auf Grund seiner Förderung an sich ein **berechtigtes Interesse** an der Bindung des AN?
  - **2. Stufe:** wenn Stufe 1 (+) zu prüfen, ob **Ausgestaltung** der Klausel im konkreten Fall **angemessen**

# Keine unangemessene Benachteiligung des Arbeitnehmers!

---

- **Benachteiligungsmöglichkeiten:**
  - **Zeitpunkt** der Vereinbarung
  - Anforderungen an die **Gestaltung**
  - **Grund** der Rückforderung → Klausel zur Rückzahlung bei **Eigenkündigung** **unwirksam** (LAG Hamm, Urt. v. 18.05.2018 – 1 Sa 49/18)
  - **Art und Höhe** der erstattungsfähigen Fortbildungskosten
  - Angemessene **Bindungsdauer**



# Arbeitsrechtliche Sanktionen

---

- Ermahnung/Abmahnung
- Versetzung
- **Kündigung**
  - Ordentliche fristgerechte Kündigung
  - Außerordentliche fristlose Kündigung
  - Änderungskündigung
  - Verdachtskündigung

# Außerordentliche (fristlose) Kündigung, § 626 BGB

---

## ○ Wichtiger Grund, Bsp.

- **Erkrankung** (BAG, Urt. v. 22.03.2018 – 8 AZR 190/17; BAG, Urt. v. 25.04.2018 – 2 AZR 6/18)
- Ernst zu nehmende und im Zustand freier Willensbildung abgegebene **Drohung mit Selbstmord**, um Druck auf Arbeitgeber auszuüben (BAG, Urt. v. 29.06.2017 – 2 AZR 47/16)
- **Heimliche Aufnahme** von Personalgesprächen (LAG Hessen, Urt. v. 23.08.2017 – 6 Sa 137/17)

# Außerordentliche (fristlose) Kündigung, § 626 BGB

---

- **Meinungsfreiheit**, Art. 5 Abs. 1 GG (BVerfG, Beschl. v. 30.05.2018 – 1 BvR 1149/17)
- Mitwirkung an **ärztlicher Untersuchung** (BAG, Urt. v. 25.01.2018 – 2 AZR 382/17)
- **Nicht-Teilnahme an Besprechung** außerhalb der Arbeitszeit ist keine Arbeitsverweigerung (LAG Rheinland-Pfalz, Urt. v. 08.11.2018, 4 Sa 451/17)
- **Verdachtskündigung** (BAG, Urt. v. 23.08.2018 – 2 AZR 133/18)





# Ordentliche fristgerechte Kündigung

---

- **Videoüberwachung**  
(s. auch Verdachtskündigung, BAG, Urt. v. 23.08.2018 – 2 AZR 133/18)
- **Kündigung Chefarzt kath. KH wegen Wiederheirat**  
(BAG, Urt. v. 20.02.2019 – 2 AZR 746/14)

# Sonstige Beendigung des AV

---

- Zeitablauf
- Zweckerreichung
- Tod des AN
- Aufhebungsvertrag
  - **Widerruf/Anfechtung** (BAG, Urt. v. 07.02.2019 – 6 AZR 75/18)
    - grds. auch bei Abschluss des Aufhebungsvertrages **in Privatwohnung** nicht möglich
    - Aber: **Gebot des fairen Verhandeln**s zu beachten → bei Missachtung: Aufhebungsvertrag **ggfs. unwirksam!**



# Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

**Heike Ambrosy LL.M. (Medizinrecht)**  
**Rechtsanwältin**  
**Fachanwältin für Arbeitsrecht**  
**Geprüfte Datenschutzbeauftragte (TÜV)**

Hoher Wall 26  
44137 Dortmund  
Tel. +49 231 6103915  
Fax +49 231 6103916  
email: [ra-ambrosy@t-online.de](mailto:ra-ambrosy@t-online.de)

Ferdinandplatz 1  
01069 Dresden  
Tel. +49 351 33 949- 270  
Fax + 49 351 33 949-260  
email: [kanzlei.do@ra-gz.de](mailto:kanzlei.do@ra-gz.de)