



## **HFBP** Rechtsanwälte und Notar

---

Frankfurt • Gießen • Hannover • Berlin

[www.hfbp.de](http://www.hfbp.de)



**HFBP FRANKFURT**

Solmsstraße 83  
60486 Frankfurt am Main  
T. 069/7940070  
info@hfbp.de



**HFBP GIESSEN**

Kerkrader Straße 4  
35394 Gießen  
T. 0641/94886750  
info@hfbp.de



**HFBP HANNOVER**

Berliner Allee 14  
30175 Hannover  
T. 0511/2156350  
info@hfbp.de



**HFBP BERLIN**

Kurfürstendamm 219  
10719 Berlin  
T. 030/68815280  
info@hfbp.de



# **Zwischen Recht & Unrecht: Rechte und Pflichten von Arbeitgeber:innen**

## Agenda

- Einführung
- Konkrete Fragestellungen aus dem Praxisalltag
- Fragerunde



## Einführung

- Arbeitsrecht stets im Wandel
  - Gesetzesänderungen
  - Beachtung (neuer) höchstrichterlicher Rechtsprechung
- Aktualität der Rechtslage im Blick behalten



## Wie lange darf ich meine Mitarbeitenden täglich beschäftigen?

- grds. Anwendung Arbeitszeitgesetz: Arbeiter, Angestellte, Auszubildende
- werktägliche Arbeitszeit 8 h (Obergrenze)
  - ausnahmsweise Erweiterung auf max. 10 h
  - wenn im Durchschnitt 8 h innerhalb von 6 Kalendermonaten oder 24 Wochen
- Ausnahme: z.B. leitende Angestellte, Chefärzte



## Über wieviel Urlaub kann der Mitarbeitende selbst frei bestimmen?



- grds. freie Bestimmung über gesamten Urlaubsanspruch (Ausnahme: betriebliche Belange – z.B. Betriebsferien)
- Wünsche des AN zu berücksichtigen, sofern keine betrieblichen Belange
- Wille des Gesetzgebers: eigeninititative Bestimmung über Urlaubszeitraum und Länge

## Kann ein Urlaubsgesuch aus betrieblichen Gründen verwehrt werden?

- Ja! – dringende betriebliche Belange
  - z.B. Personalmangel und dadurch Störung des Betriebsablaufs
- komplette (vorübergehende) Versagung nur allerletztes Mittel
- nicht ausreichend „Liegenbleiben von Arbeit“



## Wieviel zusammenhängender Urlaub steht AN zu?

- keine eindeutige bzw. sinnvolle gesetzliche Regelung
- Erholungsurlaub = grds. zusammenhängender Urlaub, wenn keine betrieblichen Belange
- denkbar: vollständige Wahrnehmung der gesamten Urlaubstage an einem Stück



## Wieviel unbezahlten Urlaub kann der AN nehmen?

- keine Verpflichtung zur Gewährung – Ausnahme § 616 BGB, soweit nicht vertraglich ausgeschlossen
- nach Aufbrauchen der Urlaubstage besteht Pflicht zur Arbeitsleistung
- Arbeitgeber kann unbezahlten Urlaub gewähren: Länge und Lage in Dispositionsbefugnis der Parteien (z.B. unbezahltes Sabbatical)





## Welche Kündigungsfristen sind zu beachten?

- vertragliche Vereinbarung (auch längere Fristen als gesetzlich vorgesehen möglich, jedoch paritätisch)
- gesetzliche Fristen - § 622 BGB
  - Vereinbarung von kürzeren Fristen als gesetzliche Fristen unwirksam
  - gesetzliche Frist gilt
- Achtung Probezeit! Ausdrückliche Aufnahme der Kündigungsfrist von zwei Wochen erforderlich!



## Welche Pflichten habe ich, wenn AN schwanger ist?

- Mutterschutzgesetz
- Ziel: Schutz der Gesundheit der Frau/Person und des Kindes während Schwangerschaft, nach Entbindung und in Stillzeit



- Schutzfristen vor und nach der Entbindung beachten (§ 3 MuSchG)
- Verbot der Mehrarbeit
- Ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 11 h
- Verbot der Nacharbeit (20 Uhr – 6 Uhr)
- Verbot der Sonn- und Feiertagsarbeit
- Freistellung für Untersuchungen und zum Stillen



- Betrieblicher Gesundheitsschutz (§§ 9 – 15 MuSchG)
  - Rangfolge der Schutzmaßnahmen
    - Meldepflicht an Aufsichtsbehörde
    - Umgestaltung Arbeitsbedingungen
    - Arbeitsplatzwechsel
    - Betriebliches Beschäftigungsverbot
- Ärztliches Beschäftigungsverbot
- Kündigungsverbot



## Wer zahlt den Lohn bei Beschäftigungsverbot?

- durch Wegfall Arbeitspflicht kein Wegfall der Vergütungspflicht
- Arbeitgeber zahlt weiterhin Gehalt
- Beantragung der Erstattung durch KK des AN
  - Umlage U2
  - volle Höhe (auch Sozialversicherungsbeiträge)





## Wie lange muss ich als Arbeitgeber Elternzeit gewähren?

- max. Dauer: 3 Jahre
- Inanspruchnahme Elternzeit vor 3. Lebensjahr:  
schriftlicher Antrag durch AN, 7 Wochen vor Beginn  
=> sehr enges Zeitfenster wegen MuSch-Frist von 8 Wochen
- Inanspruchnahme zwischen 3. und 8. Lebensjahr:  
schriftlicher Antrag durch AN, 13 Wochen vor Beginn



- Übertragbarkeit und Verfall
  - bei Nichtausschöpfung der ersten 2 Jahre = Verfall der Restzeit
  - bis zu 24 Monate übertragbar auf 3. – 8. Lebensjahr
- vorzeitige Beendigung grds. nur mit Zustimmung des Arbeitgebers

## Was muss ich als Arbeitgeber bei der Rückkehr aus Elternzeit beachten?

- während Elternzeit ruht das Arbeitsverhältnis
  - besteht jedoch fort
  - Paralleles Teilzeitverhältnis bis 32 Wochenstunden möglich
- Freihaltung des Arbeitsplatzes
  - daher Achtung bei Einstellung für Elternzeitvertretung
  - Ist Sachgrund für Befristung



## Ist die Erfassung von Arbeitszeit nun Pflicht?

- Ausschlaggebend Urteil des EuGH vom 14.05.2019
  - Aufgreifen der Entscheidung durch BAG mit Beschluss vom 13.09.2022
- Referentenentwurf durch BMAS zur Arbeitszeiterfassung – keine neuen Entwicklungen
- klar ist: Pflicht zur Arbeitszeiterfassung seit Entscheidung des BAG
  - Vertrauensarbeitszeit wohl weiterhin möglich



**Sie haben noch Fragen? Kontaktieren Sie uns.**

info@hfbp.de

**kostenfreie Servicrufnummer: 0800 / 94 88 350**