



HFBP Rechtsanwälte und Notare

Frankfurt • Gießen • Hannover • Berlin • Dortmund • Mannheim

www.hfbp.de



HFBP FRANKFURT

Solmsstraße 83
60486 Frankfurt/Main
T. 069/7940070



HFBP GIESSEN

Kerkrader Straße 4
35394 Gießen
T. 0641/94886750



HFBP HANNOVER

Berliner Allee 14
30175 Hannover
T. 0511/2156350



HFBP BERLIN

Kurfürstenstraße 130
10785 Berlin
T. 030/403687120



HFBP DORTMUND

Hagener Straße 251
44229 Dortmund
T. 0231/56558900



HFBP MANNHEIM

Main-Neckar-Bahn-
Str. 76f
68535 Edingen-
Neckarshausen
T. 0621/79944360

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

Agenda

- Einführung
- Konkrete Fragestellungen aus dem Praxisalltag
- Abschließende Fragerunde



<https://www.slido.com/>

#3299553

Einführung

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

Wie lange darf ich meine Mitarbeitenden täglich beschäftigen?

Wie lange darf ich meine Mitarbeitenden täglich beschäftigen?

- werktägliche Arbeitszeit 8 h (Obergrenze)
 - ausnahmsweise Erweiterung auf max. 10 h
 - wenn im Durchschnitt 8 h innerhalb von 6 Kalendermonaten oder 24 Wochen
- Ausnahme (§§ 18 – 21a ArbZG): z.B. leitende Angestellte
- Anwendung Arbeitszeitgesetz: Arbeiter, Angestellte, Auszubildende

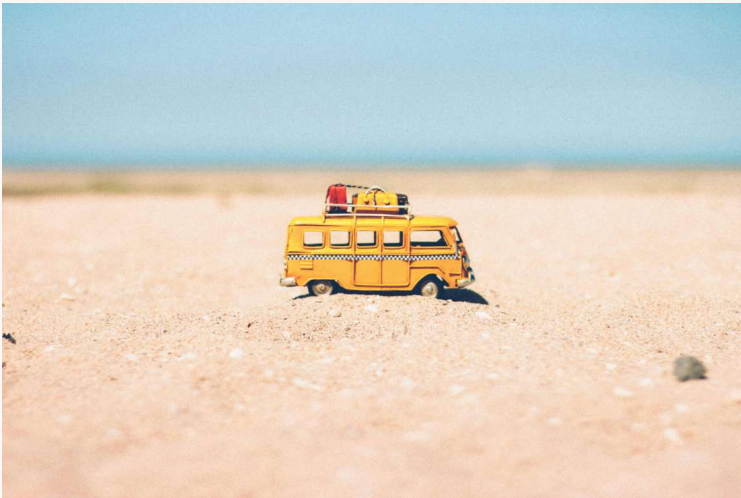
Ist die Arbeitszeiterfassung eine Pflicht?

Ist die Erfassung von Arbeitszeit Pflicht?

- Ausschlaggebend Urteil des EuGH vom 14.05.2019
 - Aufgreifen der Entscheidung durch BAG mit Beschluss vom 13.09.2022
 - § 3 Abs. 2 Nr. 1 ArbSchG – aber § 16 Abs. 2 ArbZG nur „werktätlich hinausgehende Arbeitszeit“
 - Klar ist: Pflicht zur Arbeitszeiterfassung besteht
- Referentenentwurf durch BMAS zur Arbeitszeiterfassung (April 2023)
 - Vertrauensarbeitszeit weiterhin möglich
 - evtl. 40-Stundenwoche

Über wie viel Urlaub können Mitarbeitende selbst frei bestimmen?

Über wieviel Urlaub können Mitarbeitende selbst frei bestimmen?



- grds. freie Bestimmung über gesamten Urlaubsanspruch
- Bei Urlaubsplanung: Wünsche AN zu berücksichtigen, sofern keine betrieblichen Belange z.B. Betriebsferien
- Anordnung Betriebsferien: gesetzlich nicht geregelt - max. 3/5

Kann ein Urlaubsgesuch aus betrieblichen Gründen verwehrt werden?

Kann ein Urlaubsgesuch aus betrieblichen Gründen verwehrt werden?

- Ja! – dringende betriebliche Belange
 - z.B. Personalmangel und dadurch Störung des Betriebsablaufs
- komplette Versagung als letztes Mittel
- nicht ausreichend „Liegenbleiben von Arbeit“

Wie viel zusammenhängender Urlaub steht Arbeitnehmenden zu?

Wieviel zusammenhängender Urlaub steht Arbeitnehmenden zu?

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

Wieviel unbezahlten Urlaub können Arbeitnehmende nehmen?

Wieviel unbezahlten Urlaub können Arbeitnehmende nehmen?

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



Welche Kündigungsfristen sind zu beachten?

Welche Kündigungsfristen sind zu beachten?

- vertragliche Vereinbarung (auch längere Fristen als gesetzlich vorgesehen möglich)
- gesetzliche Fristen
 - Vereinbarung von kürzeren Fristen als gesetzliche Fristen unwirksam
 - Im Zweifel gilt gesetzliche Frist
 - § 622 Abs. 2 BGB: Verlängerte Kündigungsfristen des Arbeitgebers
- Achtung Probezeit! Kündigungsfrist zwei Wochen (aber nur wenn vereinbart)



Welche Pflichten habe ich, wenn meine Arbeitnehmerin schwanger ist?

Welche Pflichten habe ich, wenn meine AN schwanger ist?

- Mutterschutzgesetz
- Ziel: Schutz der Gesundheit der Frau 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 Nachtarbeit (20 Uhr – 6 Uhr)
- Verbot der Sonn- und Feiertagsarbeit
- Freistellung für Untersuchungen und zum Stillen



Kann ich meine schwangere Arbeitnehmerin kündigen?

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



**Muss ich die Beschäftigung einer schwangeren Arbeitnehmerin
melden?**

Muss ich die Beschäftigung einer schwangeren Arbeitnehmerin melden?

- Ja, § 27 MuSchG
- Nichteinhaltung: Bußgeld bis zu 5.000 €

Wer zahlt den Lohn der Arbeitnehmerin beim Beschäftigungsverbot?

Wer zahlt den Lohn bei Beschäftigungsverbot?

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



Wie lange muss ich als Arbeitgeberin Elternzeit gewähren?

Wie lange muss ich als Arbeitgeberin Elternzeit gewähren?

- max. Dauer: 3 Jahre
- Inanspruchnahme Elternzeit vor 3. Lebensjahr: schriftlicher Antrag durch AN, 7 Wochen vor Beginn
- 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 Arbeitsgeberin

Muss ich als Arbeitgeberin den Arbeitsplatz während der Elternzeit der Arbeitnehmerin freihalten?

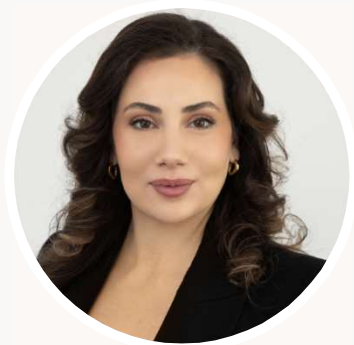
- während Elternzeit ruht das Arbeitsverhältnis
 - besteht jedoch fort
- Freihaltung des Arbeitsplatzes
 - daher Achtung bei Einstellung für Elternzeitvertretung



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Noch Fragen?

Sie haben noch Fragen? Kontaktieren Sie uns.



Yadel Ulusoy, LL.M.

Rechtsanwältin ▪ Master of Laws (Medizinrecht)

y.ulusoy@hfbp.de

T.: 0641 / 94 88 67 50



Suejla Ajradini

Rechtsanwältin

s.ajradini@hfbp.de

T.: 0641 / 94 88 67 581