

Coffee@EMPLAWYERS

Update Arbeitsrecht

Neue Entwicklungen in Rechtsprechung und
Gesetzgebung

München, 23. Mai 2017

Axel Bertram und Anja Herbst

Entwurf eines Gesetzes zur Weiterentwicklung des Teilzeitrechts

- Beweislastumkehr in § 9 TzBfG
- Zeitlich begrenzte Verringerung der Teilzeit in § 9 a TzBfG

Kommt nicht!

Der Koalitionsausschuss konnte sich in der Sitzung am 29. März 2017 nicht auf eine Fortführung des Projekts in der laufenden Legislaturperiode einigen.

„Gesetz zur Flexibilisierung des Übergangs vom Erwerbsleben in den Ruhestand und zur Stärkung von Prävention und Rehabilitation im Erwerbsleben“ (Flexirentengesetz)

- Seit 01.01.2017 / 01.07.2017
- Inhalt: Teilrente, verbesserte Anrechnungsregeln, Arbeitgeberbeitrag zur Arbeitslosenversicherung für Beschäftigte, die die Regelaltersgrenze erreicht haben und somit versicherungsfrei sind, entfällt für 5 Jahre
- Folge: das Interesse älterer Menschen an abhängiger Beschäftigung wird weiter zunehmen
- Vorhandenes Instrumentarium für Arbeitgeber unzureichend
 - Vertrag
 - § 41 S. 3 SGB VI
 - 14 III TzBfG

Das Entgelttransparenzgesetz

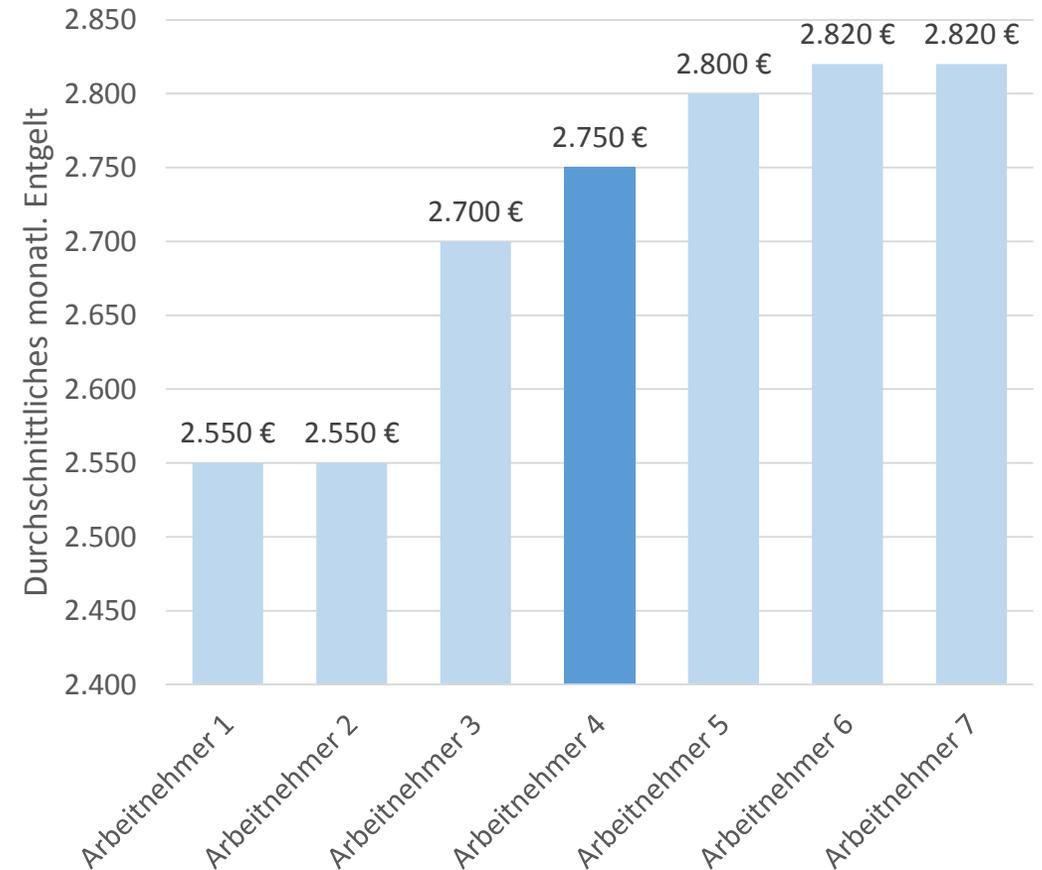
„Gleicher Lohn für gleiche Arbeit“

- Für gleiche oder gleichwertige Arbeit darf nicht wegen des Geschlechts ein geringeres Entgelt vereinbart oder gezahlt werden
- Gleiche Arbeit:
 - *Beschäftigte üben eine gleiche Arbeit aus, wenn sie an verschiedenen Arbeitsplätzen oder nacheinander an demselben **Arbeitsplatz** eine **identische oder gleichartige Tätigkeit** ausführen*
- Gleichwertige Arbeit:
 - *Beschäftigte üben eine gleichwertige Arbeit aus, wenn sie unter Zugrundelegung einer **Gesamtheit von Faktoren** als in einer **vergleichbaren Situation** befindlich angesehen werden können*
 - Zu berücksichtigende Faktoren sind u.a. Art der Arbeit, Ausbildungsanforderungen und Arbeitsbedingungen
 - Bewertung hat unabhängig von den ausübenden Beschäftigten und deren individueller Leistung zu erfolgen

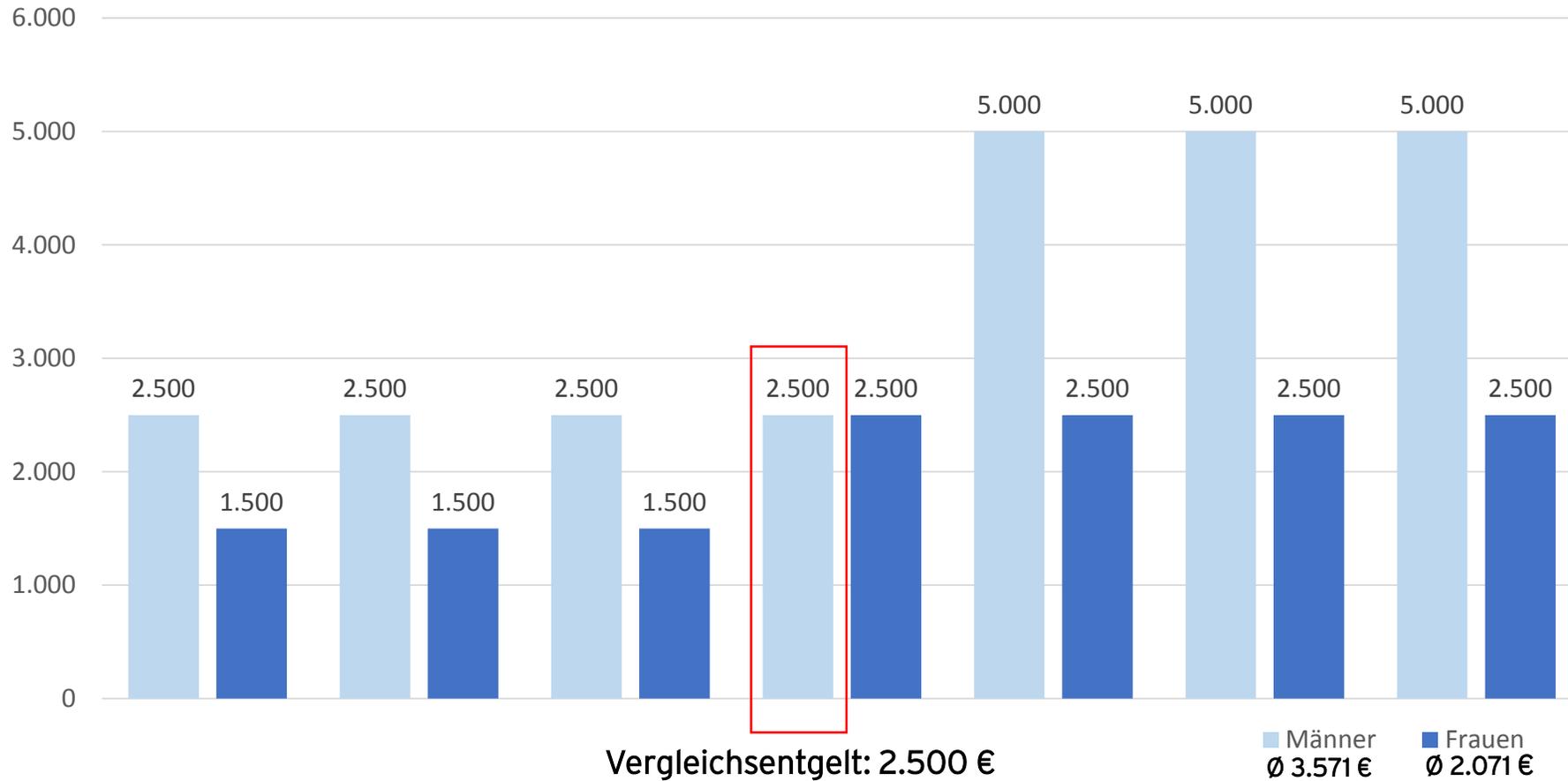
Individueller Auskunftsanspruch

- Voraussetzungen:
 - Betrieb mit i.d.R. mehr als 200 Arbeitnehmern
 - Auskunftsverlangen in Textform mit Bezeichnung der Vergleichstätigkeit
 - gleiche oder gleichwertige Arbeit
 - Bei Streit: AG / BR muss nachvollziehbar begründen und hat Auskunft über die seiner Ansicht nach einschlägige Vergleichstätigkeit zu erteilen
- Auskunftsschuldner:
 - Grundsätzlich: Betriebsrat
 - Sofern kein BR besteht: Arbeitgeber
- Auskunftsverpflichtung erstreckt sich auf:
 - die Kriterien und Verfahren der Entgeltfindung
Informationen über die Festlegung des eigenen Entgelts und des der Vergleichstätigkeit
 - das Vergleichsentgelt
= statistischer Mittelwert des durchschnittl. monatlichen Bruttoentgelts einer Gruppe von **mindestens 6 Beschäftigten des jeweils anderen Geschlechts**, die die Vergleichstätigkeit ausüben

- Beispiel:
 - Die Vergleichstätigkeit wird im Betrieb von 2 Frauen und 7 Männern ausgeführt
 - Eine Frau macht den Auskunftsanspruch geltend.
 - Angabe des Vergleichsentgelts der männlichen Arbeitnehmer als statistischer **Median** des durchschnittlichen monatlichen Entgelts.
- Bei Nichterfüllung:
 - Beweislastumkehr
 - nicht bei tarifgebundenen / tarifyanwendenden Arbeitgeber



EMPLAWYERS



Betriebliches Verfahren zur Prüfung von Entgeltgleichheit

- Arbeitgeber mit i.d.R. mehr als 500 Arbeitnehmern
- **Aufforderung zur freiwilligen Anwendung** betrieblicher Verfahren zur Überprüfung und Herstellung von Entgeltgleichheit
- Arbeitgeber ist zudem frei in der Auswahl der Analysemethoden und Bewertungsverfahren
- Bei Feststellung eines Verstoßes ist der Arbeitgeber verpflichtet die geeigneten Maßnahmen zu ergreifen

Bericht zur Gleichstellung und Entgeltgleichheit

- Arbeitgeber mit i.d.R. mehr als 500 Arbeitnehmern, die nach §§ 264 und 289 HGB lageberichtspflichtig sind
- Bericht zu Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung und Entgeltgleichheit

Das Bundesteilhabegesetz

- Verkündet am 29.12.2016
- Änderungen im SGB IX in 3 Stufen innerhalb der nächsten 4 Jahre:
 1. Reformstufe zum 30.12.2016
 - Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung
 - Weitere Stärkung der Schwerbehindertenvertretung
 2. Reformstufe zum 01.01.2018
 3. Reformstufe zum 01.01.2020

Das Bundesteilhabegesetz

- Neufassung SGB IX ab 2018
- Bisherige „Eingliederungsbeihilfe“ (SGB XII) wird in SGB IX integriert
- §§ verschieben sich

Das Bundesteilhabegesetz

- § 95 II S. 3 SGB IX: „*Die Kündigung eines schwerbehinderten Menschen, die der Arbeitgeber ohne eine Beteiligung nach S. 1 ausspricht ist unwirksam.*“
- Seit 30.12.2016
- Gilt für alle Kündigungen - auch in den ersten 6 Monaten
- Formalien / zeitliche Abläufe völlig unklar
- Bisläng auch in der Fachwelt weitgehend ignoriert

AÜG: Neue Regelungen seit 01.04.2017 in Kraft

- Höchstüberlassungsdauer
 - 18 Monate
- Abschaffung der sog. Vorratserlaubnis
 - Kennzeichnungspflicht
 - Konkretisierungspflicht
- Schwellenwerte (betriebliche und unternehmerische Mitbestimmung)
 - LeihAN sind grundsätzlich mitzuzählen
- Verbot des Streikbrechereinsatzes

Datenschutzrecht

- Europäische Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) wird zum 25. Mai 2018 wirksam
- Dt. Gesetzgeber hat am 27. April 2017 (Zustimmung Bundesrat 12. Mai 2017) ein reformiertes Bundesdatenschutzgesetz beschlossen:
 - Bisheriges BDSG wird mit Wirkung zum 25. Mai 2018 vollständig abgelöst
 - § 26 BDSG und Art. 88 DSGVO regeln den neuen Beschäftigtendatenschutz
- Bis zum 25. Mai 2018 gelten bisherige Regelungen des BDSG

Rechtsprechung:

Eine vom Arbeitgeber betriebene Facebookseite, die es den Nutzern von Facebook ermöglicht, über die Funktion „Besucher-Beiträge“ Postings zum Verhalten und zur Leistung der beschäftigten Arbeitnehmer einzustellen, ist eine technische Einrichtung, die zur Überwachung der Arbeitnehmer iSd. § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG bestimmt ist.

Die Bereitstellung der Funktion „Besucher-Beiträge“ unterliegt der Mitbestimmung des Betriebsrats.

BAG 13.12.2016 – 1 ABR 7/15