

Gut vernetzt. Das Potsdamer Personalforum



29. Juni 2023

Gut vernetzt. Das Potsdamer Personalforum

Tagesordnung

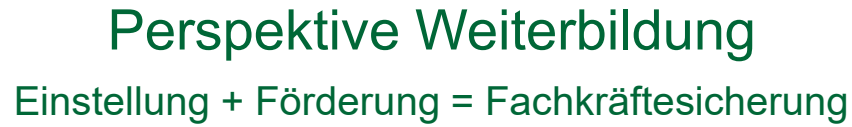
1. Perspektive Weiterbildung
Einstellung - Förderung = Fachkräftesicherung
(Nina Hultgren, bbw Bildungszentrum Potsdam)
2. Projekt Inspiring Recruiting (Azubis & Studierende)
(Mathias Vieker, Mercedes-Benz Ludwigsfelde GmbH)
3. Die 4-Tage-Woche: ein zukunftsfähiges Modell?
(Robert Schulte, UVB)
4. Das neue Hinweisgeberschutzgesetz (HinSchG)
(Sandra Violet, UVB)
5. Rechtsprechungsübersicht
(Elmar Stollenwerk, UVB)

29. Juni 2023

TOP 1

Perspektive Weiterbildung **Einstellung - Förderung = Fachkräftesicherung**

Referentin: Nina Hultgren
bbw Bildungszentrum Potsdam



bbw Akademie Potsdam

Ihr Ansprechpartner für Beratung und Weiterbildung in Unternehmen

Nina Hultgren
Leiterin Bildungszentrum Potsdam
Haus der Wirtschaft
Schlaatzweg 1
14473 Potsdam

Tel: 0331 200 1817
Fax: 0331 200 1819
E-Mail: nina.hultgren@bbw-akademie.de

Cord Marxmeier
Senior Business Consultant
Haus der Wirtschaft
Schlaatzweg 1
14473 Potsdam

Tel: 0331 200 1827
Fax: 0331 200 1819
E-Mail: cord.marxmeier@bbw-akademie.de

Bildungswerk der Wirtschaft Berlin und Brandenburg:

Im Auftrag der Unternehmensverbände

- Dienstleister der Wirtschaft
- Akteur für Stabilität am Ausbildungs- und Arbeitsmarkt

Die bbw Gruppe

- 2 Unternehmen
- 19 Standorte in Berlin und Brandenburg
- 250 Mitarbeiter/-innen



bbw – eine starke Gruppe

bbw Bildungswerk der Wirtschaft in Berlin und Brandenburg e. V.



bbw Akademie für Betriebswirtschaftliche Weiterbildung GmbH

Berlin | Brandenburg | Hochschule | Institut (IBfBM) |
bbw Seminare | Berufsbegleitende Lehrgänge |
Privatschulen | EBL Projekte | Personaldienstleistung | Abteilungen

**bbw
Akademie**
Bildung aus
der Wirtschaft
für die
Wirtschaft



- Wir arbeiten seit mehr als 30 Jahren sehr erfolgreich im **Bereich der Berufsorientierung, Beratung** und betriebswirtschaftlichen **Aus- und Weiterbildung**
- Wir bieten wirtschaftsnahe, praxisbezogene **berufliche Bildung und anerkannte Abschlüsse auf allen Niveaustufen**
- Wir richten unsere Bildungsangebote an den konkreten **betrieblichen Bedarfen aus und berücksichtigen dabei die zeitlichen und personellen Ressourcen der Unternehmen**
- Die bbw - Akademie ist **Trägerin der bbw Hochschule** der Nummer Eins unter den staatlich anerkannten privaten Hochschulen in Berlin und Brandenburg

Standorte in Berlin und Brandenburg

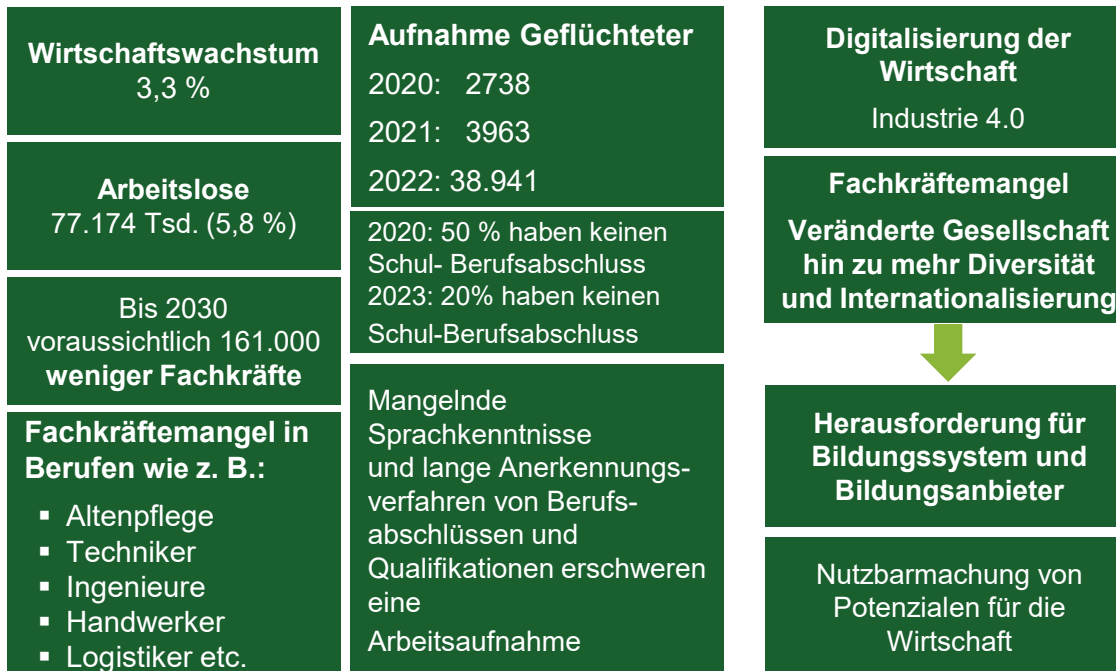


bbw Akademie

bbw e. V.

Wirtschaft und Arbeitsmarkt in Brandenburg

(Stand 05/23)



Brandenburg 2030

Studie ermittelt Trends in Wirtschaft und Gesellschaft...

- **Fachkräftemangel** hat sich als Trend auf dem brandenburgischen Arbeitsmarkt deutlich manifestiert
- 70 % der befragten Unternehmen klagen über **keine oder zu wenige Bewerbungen**
- Rund 60% bemängeln außerdem die **fehlenden Qualifikationen**
- Eine Verringerung der **Arbeitsplatzanzahl** durch Automatisierung und Digitalisierung wird nicht angenommen
- Im Gegenteil: die meisten Unternehmen rechnen mit einer **Zunahme von anspruchsvollen Arbeitsplätzen**
- Entsprechend hoch sind die **Anforderungen** an die **Kompetenzen der Beschäftigten** und die Notwendigkeit permanenter Weiterbildung und Qualifizierung.
- **New Work** gewinnt an Bedeutung (Individualisierung u. Diversität steigt)
- Der **Umgang auf Augenhöhe**, die **berufliche Weiterbildung** sowie das Miteinander in Unternehmen werden immer wichtiger



Quelle: Unternehmensbefragung des Lehrstuhls für Marketing der Universität Potsdam im Auftrag der Mittelbrandenburgischen Sparkasse sowie des universitären Partnerkreis Industrie & Wirtschaft 2022

Wir unterstützen Sie gerne:

Synergien nutzen!

- Bei der **Weiterbildungsberatung** für Ihre Unternehmen
- Bei der **Beantragung von adäquaten Fördermitteln**
- Bei der Konzeption von individuellen **Personalentwicklungsmaßnahmen**
- Bei der operativen Umsetzung von **Inhouse-Schulungen, Seminaren, Fernlehrgängen, Weiterbildungen im Online-Format etc.**
- Bei der Erschließung von Potenzialen von **Fach- und Arbeitskräften**
- Bei der Auswahl und professionellen Umsetzung von geeigneten Personaldienstleistungen (**Personaldrehscheibe**)



Qualifizierung und Integration für Migranten und Zuwanderer



bbw vom
Newcomer
zum
Marktführer

- Zertifizierter Träger für Integrationskurse und Berufssprachkurse
- Seit 2021 bilden wir im A1 bis C1 Sprachniveau aus
- 2023 - 300 Sprachzertifikate
- Berufliche Wünsche unserer Absolventen:
Büro, Logistik, Altenpflege, Einzelhandel, Kosmetik, Handwerk, Studium,
- Vernetzung und Vermittlung in die Unternehmen erwünscht
- Einzelcoaching

Weiterbildungsrichtlinie 2023

Wer wird gefördert?

1. Bildungsscheck für Beschäftigte
 - a. Beschäftigte mit Erstwohnsitz im Land Brandenburg (natürliche Personen).
2. Weiterbildung in Unternehmen, in Vereinen sowie innerhalb von Trägerinnen bzw. Trägern der Kinder- und Jugendhilfe
 - a. Unternehmen, die eine **Betriebsstätte im Land Brandenburg** im Sinne von Paragraph 12 Abgabenordnung haben
 - b. rechtsfähige Vereine mit Sitz oder einer Außenstelle im Land Brandenburg (Zuwendungsempfänger können auch die Dachverbände dieser Vereine sein)
 - c. öffentliche und freie Träger der Kinder- und Jugendhilfe mit Sitz oder einer Außenstelle im Land Brandenburg
3. Servicepaket für Ansiedlung, Erweiterung und Umstrukturierung in **Unternehmen**
4. Aufbau von akademischen Weiterbildungsangeboten

Weiterbildungsrichtlinie 2023

Was wird gefördert?

- zu 1.) Gefördert werden berufliche Weiterbildungsmaßnahmen - inklusive Prüfungsgebühren - auf der Grundlage von individuellen Bedarfen.
- zu 2.) Gefördert werden Weiterbildungsmaßnahmen – inklusive Prüfungsgebühren – zur Kompetenzentwicklung in Unternehmen für Beschäftigte, die in einer Betriebsstätte im Land Brandenburg tätig sind, sowie von Solo-Selbständigen und Freiberuflerinnen und Freiberuflern, die im Land Brandenburg steuerpflichtig sind. Darüber hinaus sind im Unternehmen arbeitende Betriebsinhaberinnen und -inhaber förderfähig
- zu 3.) Servicepaket für Ansiedlung, Erweiterung und Umstrukturierung in Unternehmen (gesonderte Konditionen)
- zu 4.) Gefördert wird die Entwicklung und Einrichtung zusätzlicher weiterbildender Studienangebote - Studiengänge oder Studiengangsmodule - an den staatlichen Hochschulen des Landes Brandenburg.

Unternehmensförderung im Land Brandenburg Ihr Nutzen...

- ➔ Qualifizierungsthemen sind bereichsübergreifend und branchenunabhängig förderbar, abgeleitet aus betrieblichen Zielen
- ➔ „Klassische Weiterbildungen“ z. Bsp. Seminare, Fernlehrgänge, Inhouse-Schulungen etc.
- ➔ Förderfähig sind die Qualifizierungskosten inklusive der Prüfungsgebühren
- ➔ 50 % Förderung – beantragter Zuschuss **min. 1000 €** - pro Antrag / keine Höchstgrenze
- ➔ Antragstellung 2 mal pro Kalenderjahr möglich
- ➔ Mehrjährige Laufzeiten der Maßnahmen sind möglich
- ➔ Es wird das Erstattungsprinzip angewendet

Hinweis: Berufliche Aufstiegsfortbildungen und Studiengänge sind nicht förderfähig!

Haben Sie Fragen?

Wir beraten Sie gern!

Nina Hultgren
Leiterin Bildungszentrum Potsdam
Haus der Wirtschaft
Schlaatzweg 1
14473 Potsdam

Tel: 0331 200 1817
Fax: 0331 200 1819
E-Mail: nina.hultgren@bbw-akademie.de

Cord Marxmeier
Senior Business Consultant
Haus der Wirtschaft
Schlaatzweg 1
14473 Potsdam

Tel: 0331 200 1827
Fax: 0331 200 1819
E-Mail: cord.marxmeier@bbw-akademie.de

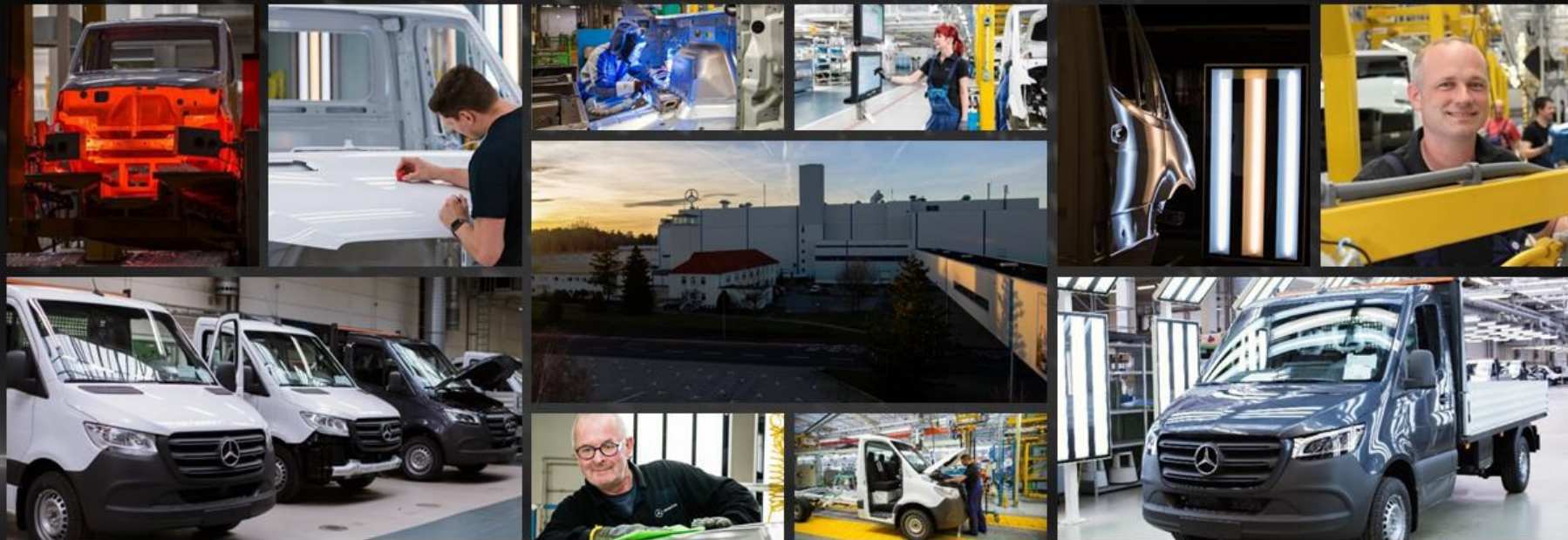
TOP 2

Projekt Inspiring Recruiting (Azubis & Studierende)

Referent: Mathias Vieker
Mercedes-Benz Ludwigsfelde GmbH



Mercedes-Benz Ludwigsfelde



Ab 2023 ff. wird am Standort in folgenden technischen Berufsbildern ausgebildet:

- Fertigungsmechaniker **NEU!**
- Elektroniker für Automatisierungstechnik **NEU!**
- Kraftfahrzeugmechatroniker für PKW-Technik
- Kraftfahrzeugmechatroniker für System-und Hochvolttechnik **NEU!**
- Verfahrensmechaniker für Beschichtungstechnik (ab 2024) **NEU!**

MBLU beschäftigt jährlich Student*innen (sog. flexible Mitarbeitende)

- Die Beschäftigung erfolgt als befristete Einsätze - innerhalb und außerhalb der Vorlesungszeit. Geboten werden TOP-Einblicke in eine hochmoderne Fabrik 4.0!
- Der Einsatz erfolgt in allen 3 Gewerken: Karosseriebau, Fahrzeuglackierung, Montage. Gearbeitet wird im 3-Schichtsystem von Montag bis Freitag.
- Die Frühschicht geht von 6-14 Uhr, die Spätschicht von 14-22 Uhr und die Nachtschicht von 22-6 Uhr.
- „Studies“ arbeiten nur dann, wenn sie Zeit haben (innerhalb oder außerhalb der Vorlesungszeit) und für MBLU Bedarf vorhanden ist. Es besteht eine Bereithaltungspflicht von 10 Arbeitstagen pro Einsatzzeitraum (ca. 12 Monate).
- Übernommen werden in der Regel max. 2 Schichten pro Woche (kein „Muss“).
- Die Vergütung (Stundenlohn, Zuschläge) erfolgt gemäß Tarif.

Aktuelle Situation in Berlin-Brandenburg



Wir möchten neue, innovative Ideen von außen !

MB-Ludwigsfelde möchte herausfinden:

- Wie gewinnen wir „optimal“ flexible Beschäftigungsgruppen sowie Auszubildende für MBLU?
- „Inspiring Recruiting“ - neue Ideen & Formate werden gesucht!
- Mercedes-Benz bzw. Standort MBLU erlebbar machen; „Personen sprechen lassen“
- Mit welchen Alleinstellungsmerkmalen punktet MB-Ludwigsfelde?
- z.B. Ferienarbeit: *„Ferienbeschäftigung in Berlin-Brandenburg. Erleben Sie in der Mercedes-Benz Ludwigsfelde GmbH eine hoch-moderne Sprinter-Fertigung. TOP-gefertigte Fahrzeugmobilität aus erster Hand. Sehr gute Bezahlung ? Haken dran. Gutschein für Wassersport? Selbstverständlich!*
- Auf welchen Kanälen informieren sich obige Zielgruppen über „uns“?
- Wir möchten gerne eine neue Außenperspektive gewinnen. „Neu“ denken.

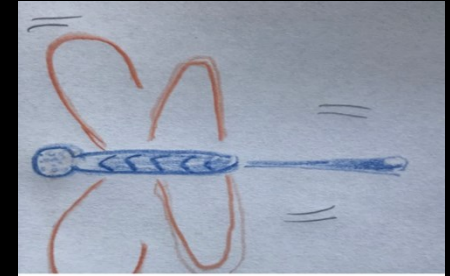
Projekt Universität Lüneburg & MB Ludwigsfelde GmbH

- Vorhaben: Konzeptentwicklung für ein „Inspiring Recruiting“
- Projektname: Dragon-Fly (Libellenaug)
- Dauer: Oktober 2022 bis Januar 2023 (Semesterzeit)
- Teilnehmende:

Studierende der Fachrichtung Wirtschaftspädagogik, Leuphana Universität Lüneburg

Torben Andrasch, Mitglied der Geschäftsführung/Arbeitsdirektor (NEU Michael Kanizai)

Mathias Vieker, Legal & Insurance MB-Ludwigsfelde



- Ziel: Entwicklung neuer Formate (Thinking „out of the box“) für ein Onboarding beider Zielgruppen: Flexible Beschäftigte in gewerblichen Bereichen & Auszubildende

Methodisches Vorgehen im Projekt

- Interviews durch Uni direkt am Standort mit Azubis und Flexis geführt
- Der Betriebsrat wurde im Vorfeld vom Unternehmen eingebunden
- Die Uni (FB Wirtschaftspädagogik) entwickelte Leitfäden für beide Zielgruppen
- Ziel:
 - umfassenderes Verständnis der Beweggründe für eine Mitarbeit in der MBLU
 - Impulse gewinnen für neue Ideen bzw. Optimierung von „Bestehendem“
- Analyse von 3-4 Stellenanzeigen aus der Region Berlin-Brandenburg, z.B. im Hinblick auf:
 - Begrüßung und Einstiegsbotschaft
 - authentische Bilder, Menschen „wie du und ich“ im Blickpunkt
 - Social Benefits (zielgruppenorientiert) mit echter Alleinstellung

Empfehlungen der Uni-Projektgruppe

- ➡ Teilnahme an Ausbildungsmessen „neu denken“, z.B. durch Einsatz von Video Clips
- ➡ Stellenanzeigen mit TOP-Grip, z.B. weniger Fließtext, weniger Fachsprache, QR-Code, konkrete Benefits auf Azubis bezogen
- ➡ Interview „Azubi“ (zeigen Tätigkeitsfelder „am Werkzeug“)
- ➡ Kontakte zu Schulen intensivieren, z.B. Einsatz von Ausbildungsbotschaftern
- ➡ Eltern stärker integrieren, z.B. Nutzung „TV Ludwigsfelde“
- ➡ Nachhaltige Verbesserung der Mobilität, z.B. Anbindung an ÖPNV
- ➡

Empfehlungen der Uni-Projektgruppe

➡ Stellenanzeigen in der Botschaft verändern (stilistisch, graphisch, inhaltlich)

- Kurzer und prägnanter Text ist das „A“ und „O“ inkl. Grußbotschaft
- Konkrete Benefits auf Flexis bzw. Land Brandenburg abstimmen
- Authentische Bilder (Location Produktion) wirken lassen
- Flexis (Produktion MB-VAN) zeigen “Werker-Spirit“ am Shop Flor
- Transformation (Campus „digitale Fabrik, Kl. 4.0 ++“) miterleben
- Gute Anbindung an Berlin

➡ Neue Jobbörsen einbeziehen (z.B. Plattform *ZENJOB*)

Der Unterschied: Bildersprache Produktion

Finde den „Fehler“!

In Brandenburg wachsen keine Palmen 😊

Flexible Beschäftigung für Studierende in der Mercedes-Benz Ludwigsfelde GmbH



Vom 01.06.2022 – 28.02.2023 bieten wir Studenten (w/m/d) eine flexible Beschäftigung in der Sprinter-Produktion an

Am Standort Ludwigsfelde fertigen wir die offenen Baumuster des Transporters „Sprinter“.

Aufgaben:

- Produktionstätigkeiten in den Bereichen Montage, Fahrzeuglackierung oder Karosserierohbau
- Beschäftigung im Dreischichtsystem (Früh-, Spät und Nachtschicht) nach Absprache und vereinbartem Einsatztag
- Arbeitszeit max. 20 Std./Woche an allen Wochentagen und nach erfolgter Absprache, mindestens jedoch 10 Tage im Jahr

Anforderungen:

- Sie sind mindestens 18 Jahre alt
- Sie haben Studentenstatus (Nachweis erforderlich)
- Sie sind flexibel, zuverlässig und pünktlich
- Sie besitzen gute körperliche Voraussetzungen für eine taktgebundene Tätigkeit in der Produktionslinie

Zusätzliche Informationen:

- Die Tätigkeit ist in Vollzeit und in Schichtarbeit (regulärer Arbeitsbeginn 6:00 Uhr in der Frühschicht, 14:00 Uhr in der Spätschicht, 22:00 Uhr in der Nachtschicht)
- Die Vergütung beträgt derzeit 2.397,00 Euro (Bruttomonatsentgelt) bei einer 36 Std./Woche zuzüglich Wechselschichtzulagen

Bei Interesse bewerben Sie sich bitte auf die derzeitige Stellenausschreibung auf unserer Homepage www.group-mercedes-benz.com/karriere für den Standort Ludwigsfelde.

Mercedes-Benz Ludwigsfelde GmbH
Ein Unternehmen der Mercedes-Benz Group AG

So machen wir's:

Qualitätsarbeit am laufenden Band

Wir suchen Studierende, die flexibel bei uns im Werk Ludwigsfelde mitarbeiten wollen!



Du bist Student/in und willst dir etwas Geld dazu verdienen? Du hast aber im Uni-Alltag wenig Zeit? Wir haben die Lösung!

Wende jetzt flexibler Mitarbeiter/in bei der Mercedes-Benz Ludwigsfelde GmbH und arbeite nur dann, wenn du Zeit hast! Gemeinsam mit unseren starken Teams fertigst du komplette Fahrzeuge und lernst so die Fabrik 4.0 und Lean Production kennen! Ab 1.3.2023 kannst du bei uns starten!

Was tust du bei uns?

- bei uns hast du die Aufgabe Sprinter zu fertigen, ob im Karosserierohbau, in der Fahrzeuglackierung oder in der Montage
- du lernst handwerklich zu arbeiten und bekommst Einblicke in ein hochmodernes Autowerk

Welche Arbeitszeiten erwarten dich?

- wir arbeiten im Dreischichtsystem von Montag bis Freitag
- die Frühschicht geht von 6-14 Uhr, die Spätschicht von 14-22 Uhr und die Nachtschicht von 22-6 Uhr
- du kannst 20 Stunden pro Woche arbeiten, jedoch übernimmst du in der Regel maximal zwei Schichten pro Woche und das auch nur, wenn du Zeit hast und wir den Bedarf haben (mindestens jedoch 10 Tage im Jahr)
- es gibt Zusatzschichten, an denen du von Freitag zu Samstag arbeiten kannst

Wieviel verdienst du bei uns?

- dein Stundenlohn beträgt brutto 14,50 Euro/Stunde, zusätzlich kommen noch Spätschichtzulagen von 12% und Nachtschichtzulagen von 22,5% dazu

Diese Anforderungen solltest du erfüllen:

- du bist mindestens 18 Jahre alt
- du bist Student/in
- du bist flexibel, zuverlässig und pünktlich
- du bist körperlich fit für die Arbeit in der Produktion

Bist du interessiert, dann bewirb dich direkt für den Standort Ludwigsfelde:

www.group-mercedes-benz.com/karriere

Mercedes-Benz Ludwigsfelde GmbH / Zum Industriepark 10 / 14074 Ludwigsfelde
bewerbung.ludwigsfelde@mercedes-benz.com

Mercedes-Benz Ludwigsfelde GmbH
Ein Unternehmen der Mercedes-Benz Group AG



In Brandenburg zu Hause.
Auf der ganzen Welt unterwegs.

Gebaut im Werk Ludwigsfelde:
Der Sprinter von Mercedes-Benz.



TOP 3

Die 4-Tage-Woche: ein zukunftsfähiges Modell?

Referent: Robert Schulte
UVB

Unternehmensverbände Berlin-Brandenburg für eine starke Wirtschafts- und Arbeitsmarktreion



Die „Vier-Tage-Woche“: ein zukunftsfähiges Modell? Betrachtung aus arbeitswissenschaftlicher Perspektive

29. Juni 2023 | Robert Schulte
Personalforum Potsdam

- Einleitung und Agenda
- Auslöser für die Diskussion um die 4 Tage Woche
- Gesetzlich relevante Regelungen für den Betrieb
- Betriebliche Grundlagen für die Planung einer 4 Tage Woche
- Beispiele für die betriebliche Gestaltung einer 4 Tage Woche
- Kurzfazit



Quelle: Institut für angewandte Arbeitswissenschaften (ifaa)

Einleitung und Agenda



ABER:

Der Begriff „4-Tage-Woche“ lässt auch viele andere Arbeitszeitmodelle zu.

- Eine Reduzierung der Arbeitszeit, ggf. sogar mit vollem Lohnausgleich
- immer Mo - Do zu arbeiten oder: „das Wochenende beginnt schon am Freitag!“
- Eine 4-Tage Woche kann allen Beschäftigten angeboten werden
- Die 4-Tage Woche ist gesund oder zumindest gesünder als eine 5 Tage Woche.
- Die 4-Tage Woche muss nur „intern“ geregelt werden.

Auslöser für die Diskussion um die 4-Tage-Woche

- Suche nach einer attraktiven Alternative für Bereiche, in denen Home-Office nicht möglich ist (Bindungen der Belegschaft an sein Unternehmen)
- Zunehmende Diskussion um Fachkräftegewinnung / Arbeitgeber-Attraktivität gewinnt im Recruiting an Bedeutung (Wandel vom Arbeitgebermarkt zum Arbeitnehmermarkt)
- Wertewandel (von jüngeren Beschäftigten ausgehend); Zeit als Größe gewinnt an Bedeutung. (Wandlung von Geld in Zeit (vgl. „T-Zug“) ist bereits im Tarifvertrag der M+E Industrie verankert)
- Ein durchgehend positiver Grundtenor in der Berichterstattung zur 4-Tage-Woche (Modellversuch in Großbritannien, Gesetzesänderung in Belgien, betriebliche Beispiele in Deutschland) erweckt den Eindruck, dass eine Umsetzung fast immer und überall möglich ist.

Gesetzliche Regelungen

Arbeitszeitgesetz:

- Höchstarbeitungszeiten am Tag (besonders im Hinblick auf 4 „lange“ Tage a 10 Std.): Die durchschnittliche Arbeitszeit von 8 Std. darf nicht überschritten werden. Eine Erhöhung der täglichen Arbeitszeit auf bis zu 10 Std. ist erlaubt, wenn innerhalb von 6 Kalendermonaten oder 24 Kalenderwochen im Durchschnitt nicht mehr als 8 Std. pro Werktag gearbeitet wird.
- Ruhepausen: Mindestens 30 Min. bei einer Arbeitszeit von mehr als 6 bis zu 9 Std. und 45 Min. bei einer Arbeitszeit von mehr als 9 Std.
- Ruhezeiten von 11 Std. sind einzuhalten (ggf. tarifliche Ausnahmen)
- Modelle aus anderen Ländern, in denen z.B. 12-Std. Schichten erlaubt sind, sind aktuell nicht flächendeckend auf alle Betriebe übertragbar.

Betriebliche Grundlagen für die Planung einer 4 Tage Woche



- Alle Beschäftigte haben an einem bestimmten Wochentag frei, zum Beispiel Montag oder Freitag.
- Die Beschäftigten können selbst entscheiden, an welchem festen Wochentag sie frei haben möchten.
- Die Beschäftigten können von Woche zu Woche in Absprache mit dem Vorgesetzten und Kollegen und Kolleginnen neu entscheiden, an welchen vier Tagen sie arbeiten wollen.



- Arbeitszeitmodelle sind an den betrieblichen Erfordernissen auszurichten. Die erforderlichen Betriebsöffnungszeiten sind die Basis für die Gestaltung von Arbeitszeitmodellen (in Kombination mit der Normalarbeitszeit)
- Die 4-Tage-Woche dürfte eher als ergänzendes Arbeitszeitmodell für bestimmte Bereiche oder Mitarbeitergruppen Einzug halten. Ein flächendeckender Einsatz ist bei passenden Rahmenbedingungen aber ebenfalls möglich.

- Die Sicherstellung des betrieblichen Ablaufes ist gewährleistet.
- Die Anwesenheitsnotwendigkeit aus vor- und nachgelagerten Bereichen wird beachtet.
- Die Anwesenheiten, die aus Kundenanforderungen resultieren, werden beachtet.
- Wünsche und Bedarfe der Beschäftigten sollten bekannt sein.
Insbesondere sollte ein betrieblicher Konsens zur Frage „Was verstehen wir unter einer „4 Tage Woche“? vorhanden sein.

- Warum haben wir welche Betriebsöffnungszeit in den jeweiligen Bereichen? Sind die Gründe (z.B. Technologie, Arbeitsorganisation, Wirtschaftlichkeit, Kunden-/Marktanforderung) noch valide? Mit welchem Aufwand können die Rahmenbedingungen geändert werden?
- Klären, was unter „4-Tage-Woche“ diskutiert bzw. geregelt werden soll: Nur die Verteilung der Arbeitszeit auf Wochentage oder auch eine Flexibilisierung von Arbeitszeit? Ist auch eine Arbeitszeitverkürzung denkbar?
- Welche Folgen ergeben sich durch die Arbeitszeitänderungen?
 - Inwieweit die „4-Tage-Woche“ auf Produktivität auswirkt, sollte thematisiert und messbar gemacht werden. Steigende Produktivität in Pilotbetrieben; messbar?
 - Klären, ob ein mögliches verringertes Arbeitszeitvolumen überhaupt kompensiert werden kann (Fachkräftemangel, Rekrutierung, Qualifikation)?

- Klären, ob der zusätzliche freie Tag tatsächlich die Gesundheit und Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben fördern kann, oder ob das eine rein subjektive Wahrnehmung der Beschäftigten ist.
- Klären, ob die „4-Tage-Woche“ individuellen Lebensumständen wirklich allen/den meisten Beschäftigten entgegenkommt. Manche Menschen können viel längere Arbeitstage und ein langes Wochenende gut mit ihrem Sozialleben vereinbaren, andere Beschäftigte aber auch nicht.
- Klären, wie hoch der individueller und beruflicher Planungsaufwand ist bzw. sein wird, z.B. wer betreut die Kinder, wenn der Arbeitstag länger dauert.
- Wille zu Verhaltensänderungen bei Themen wie „Erreichbarkeit bzw. Nicht-Erreichbarkeit“ und „Selbst- und Zeitmanagement“ sind zu klären.

Beispiele für die betriebliche Gestaltung einer 4 Tage Woche

(Fokus Produktion,
keine explizite brutto/netto Personal-Betrachtung!)

Grundbesetzung

= **Schichtarten**

Zeitfenster mit Beginn, Ende
und Pausen

+ **Besetzungsstärken**

Soll-Anzahl anwesender
Personen pro Schichtart

+ **Schichtfolgen**

+ **Schichtgruppen**

GRUPPE	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So	Mo	Di	...
A	F	F	F	F	F	F				...
B			S	S	S	S	N	N	N	...
C	N	N						S	S	...
D	S	S	N	N	N			F	F	...

- Beispiel 2-Schicht-Betrieb 10 Schichten/Woche
- Beispiel 2-Schicht-Betrieb 12 Schichten/Woche
- Beispiel Dreischichtbetrieb 15 Schichten/Woche
- Beispiel Dreischichtbetrieb 17 Schichten/Woche
- Beispiel Dreischichtbetrieb 18 Schichten/Woche
- Beispiel im vollkontinuierlichen Betrieb 21 Schichten/Woche

Betriebsnutzungszeit: 90 Stunden/Woche

Soll-Besetzung: 5

Eingesetzte Mitarbeiter: 12

WAZ	in 12 Wochen
37:30 h	±0

	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So	Arbeitstage/ Woche
Woche 1	S	S	S	S	S			5
Woche 2		F	F	F	F			4
Woche 3		S	S	S	S			4
Woche 4	F		F	F	F			4
Woche 5	S		S	S	S			4
Woche 6	F	F	F	F	F			5
Woche 7	S	S		S	S			4
Woche 8	F	F		F	F			4
Woche 9	S	S	S		S			4
Woche 10	F	F	F		F			4
Woche 11	S	S	S	S				4
Woche 12	F	F	F	F				4

Bezeichnung	Beginn	Ende	Pause unbez.	Schichtlänge	
Frühschicht	06:00	15:30	30	9:00 h	Besetzung
Spätschicht	15:00	01:00	30	9:00 h	Besetzung

Ø 4,17

Betriebsnutzungszeit: 93,5 Stunden/Woche

Soll-Besetzung

Di. bis Do. : 2

Mo. und Fr.: 1

Eingesetzte Mitarbeiter: 3

WAZ	in 4 Wochen
37:30h	+/-0

	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So	Arbeitstage/ Woche
Woche 1	F	F	F	F				4
Woche 2		S	S	S	S			4
Woche 3		F	F	F	F			4
Woche 4	S	S	S	S				4
								Ø 4

Bezeichnung	Beginn	Ende	Pause unbez.	Schichtlänge								
Frühschicht	06:00	16:15	45	9:30 h	Besetzung	1	2	2	2	1	0	0
Spätschicht	16:15	02:15	45	9:15 h	Besetzung	1	2	2	2	1	0	0

Betriebsnutzungszeit: 112,5 Stunden/Woche

Soll-Besetzung: 1

Eingesetzte Mitarbeiter: 3

WAZ	in 3 Wochen
37:30 h	+/-0

	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So	Arbeitstage/ Woche
Woche 1	F	F	F	F				4
Woche 2			S	S	S	S		4
Woche 3	S	S			F	F		4
								Ø 4

Bezeichnung	Beginn	Ende	Pause unbez.	Schichtlänge								
Frühschicht	06:00	16:15	45	9:30 h	Besetzung	1	1	1	1	1	1	0
Spätschicht	16:15	02:15	45	9:15 h	Besetzung	1	1	1	1	1	1	0

Betriebsnutzungszeit: 112 Stunden (14 Schichten)/Woche

Soll-Besetzung: 1

Eingesetzte Mitarbeiter: 3

WAZ	pro Woche	in 3 Wochen
37:30 h	37:34 h	+0:12 h
35:00 h	37:34 h	+7:42 h

Bezeichnung	Beginn	Ende	Pause unbez.	Schichtlänge		Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So
Frühschicht	06:00	14:00		08:00	Besetzung	5	5	5	5	5	0	0
Spätschicht	14:00	22:00		08:00	Besetzung	5	5	5	5	5	0	0
Nachtschicht	22:00	06:00		08:00	Besetzung	5	5	5	5	5	0	0

	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So
Woche 1	F	F	F	F	F		
Woche 2	N	N	N	N			
Woche 3	S	S	S	S	S		

Arbeitstage/ Woche
5
4
5 (4)
Ø 4,67 (4,33)

Betriebsnutzungszeit: 136 Stunden (17 Schichten)/Woche

Soll-Besetzung: 1

Eingesetzte Mitarbeiter: 4

WAZ	pro Woche	in 4 Wochen
37:30 h	34:00 h	-14 h
35:00 h	34:00 h	-4 h

	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So	Arbeitstage/ Woche
Woche 1	S	S	N	N	N			5
Woche 2	N	N			F	F		4
Woche 3			F	F	S	S		4
Woche 4	F	F	S	S				4
								4,25

Bezeichnung	Beginn	Ende	Pause unbez.	Schichtlänge								
Frühschicht	06:00	14:00		08:00	Besetzung	1	1	1	1	1	1	0
Spätschicht	14:00	22:00		08:00	Besetzung	1	1	1	1	1	1	0
Nachtschicht	22:00	06:00		08:00	Besetzung	1	1	1	1	1	0	0

Betriebsnutzungszeit: 144 Stunden (18 Schichten)/Woche

Soll-Besetzung: 1

Eingesetzte Mitarbeiter: 4

WAZ	pro Woche	in 4 Wochen
37:30 h	36:00 h	-6 h
35:00 h	36:00 h	+4 h

Bezeichnung	Beginn	Ende	Pause unbez.	Schichtlänge		Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So
Frühschicht	06:00	14:00		08:00	Besetzung	1	1	1	1	1	1	0
Spätschicht	14:00	22:00		08:00	Besetzung	1	1	1	1	1	1	0
Nachtschicht	22:00	06:00		08:00	Besetzung	1	1	1	1	1	1	0

	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So	Arbeitstage/ Woche
Woche 1	F	F	S	S	N	N		6
Woche 2			F	F	S	S		4
Woche 3	N	N			F	F		4
Woche 4	S	S	N	N				4
								Ø 4,5

Betriebsnutzungszeit: 168 Stunden (21 Schichten)/Woche

Soll-Besetzung: 1

Eingesetzte Mitarbeiter: 4

WAZ	pro Woche	in 8 Wochen
37:30 h	32:00 h	-44 h
35:00 h	32:00 h	-24 h

	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So	Arbeitstage/ Woche
Woche 1	F frei	F frei	S	S	N	N		4
Woche 2		F	F	S	S	N frei	N frei	4
Woche 3			F frei	F	S	S	N	4
Woche 4	N frei			F	F	S	S	4
Woche 5	N	N			F frei	F	S	4
Woche 6	S	N	N frei			F	F	4
Woche 7	S	S	N	N			F frei	4
Woche 8	F	S	S	N	N frei			4
								4,0

Bezeichnung	Beginn	Ende	Pause unbez.	Schichtlänge							
Frühschicht	06:00	14:00		08:00	Besetzung	1	1	1	1	1	1
Spätschicht	14:00	22:00		08:00	Besetzung	1	1	1	1	1	1
Nachtschicht	22:00	06:00		08:00	Besetzung	1	1	1	1	1	1

Fazit

- (Fast) jedes Arbeitszeitmodell stellt einen Kompromiss dar, der die jeweiligen Anforderungen von Arbeitgeber und Arbeitnehmer mehr oder weniger gut erfüllt. Wichtig sind:
 - Realistische Erwartungen
 - Formulierung eines gemeinsamen Zieles
 - Partizipation, aber: es gibt nicht "den" Arbeitnehmer, Wünsche sind unterschiedlich. Es wird somit auch bei dieser Anpassung unzufriedene Mitarbeiter geben.
- Mit einer Absenkung der Arbeitszeit ist die Umsetzung einfacher. Unabhängig von der Frage eines Entgeltausgleichs, geht dann aber Kapazität verloren, die zu kompensieren ist.
- Eine Veränderung des Arbeitszeitmodells ist oft auch mit weiteren organisatorischen Veränderungen verbunden, die mit zu gestalten sind.

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit. Sprechen Sie uns gerne an!



Robert Schulte
Schulte@uvb-online.de
☎ 030/31005-208



Christoph Lawonn
Lawonn@uvb-online.de
☎ 030/31005-157



Uwe Radloff
Radloff@uvb-online.de
☎ 030/31005-142



Daniel Michaelis
Michaelis@uvb-online.de
☎ 030/31005-158

Fragen und Diskussion

TOP 4

Das neue Hinweisgeberschutzgesetz (HinSchG)

Referentin: Sandra Violet
UVB

Gesetzgebungsziel und aktueller Stand

- HinSchG wurde am 02.06.2023 im Bundesgesetzblatt veröffentlicht **und tritt am 2. Juli 2023 in Kraft**
- dient der **Umsetzung der sog. EU-Whistleblower-Richtlinie** (Richtlinie zum Schutz von Personen, die Verstöße gegen das Unionsrecht melden)
- **Ziel** des HinSchG ist der **Schutz von natürlichen Personen, die** im Rahmen ihrer beruflichen Tätigkeit **Informationen über Verstöße** erlangt haben und diese **melden**, vgl. § 1 Abs. 1 HinSchG

Geschützte natürliche Personen können insbesondere sein:

- **(ehemalige) Beschäftigte**
- Auszubildende
- **Stellenbewerber**
- Praktikanten
- Leiharbeitnehmer
- Pressemitarbeiter
- **Wettbewerber**
- Lieferanten und Dienstleister
- **Kunden**

Schutzbereich

Meldungen von „Verstößen“, die in den Anwendungsbereich des Gesetzes fallen

Definition „Verstöße“, § 3 Abs. 2 HinSchG

*„Verstöße sind **Handlungen** oder Unterlassungen im Rahmen einer **beruflichen, unternehmerischen oder dienstlichen Tätigkeit**, die **rechtswidrig** sind und Vorschriften oder Rechtsgebiete betreffen, die in den sachlichen **Anwendungsbereich nach § 2** fallen. ...“*

Verstöße müssen sich auf den **Beschäftigungsgeber/das Unternehmen** oder eine **andere Stelle** beziehen, mit dem oder mit der die Hinweisgebende Person selbst in beruflichem Kontakt stand oder steht.

Schutzbereich, § 2 HinSchG

Schutzbereich ist eröffnet bei Meldung von:

- Verstößen gegen **Strafvorschriften**
- Verstößen, die **bußgeldbewehrt** sind, sofern die verletzte Norm dem Schutz von Leben, Leib oder Gesundheit oder dem Schutz der Rechte der Beschäftigten oder ihrer Vertretungsorgane dient

Beispiele: Arbeitsschutzgesetz, Arbeitszeitgesetz, BetrVG, MiLoG

- Verstößen gegen **Rechtsvorschriften des Bundes und der Länder**, z.B. Regelungen zu **Geldwäsche, Produktsicherheit, Umweltschutz, Medizinprodukte, Datenschutz**, usw.

Pflicht zur Einrichtung einer internen Meldestelle, § 12 HinSchG

- Unternehmen mit in der Regel **mindestens 250 Beschäftigten** müssen bis zum **02. Juli 2023** eine interne Meldestelle einrichten
- Unternehmen **mit in der Regel 50 bis 249 Beschäftigten** müssen bis zum **17. Dezember 2023** eine interne Meldestelle einrichten; diese Unternehmen können mit anderen Unternehmen eine „gemeinsame Meldestelle“ betreiben

Pflicht zur Einrichtung einer internen Meldestelle, § 12 HinSchG

- Unternehmen mit **in der Regel bis zu 49 Beschäftigten** sind von der Pflicht zur Einrichtung einer Meldestelle **befreit**
- Verpflichtete Unternehmen müssen die Meldestelle nicht selbst betreiben, dies **kann auf externe Anbieter ausgelagert werden**

Anforderung an interne Meldestelle:

- Meldungen müssen **mündlich**, in **Textform** oder auf Wunsch in **persönlicher** Weise möglich sein, § 16 Abs. 3 HinSchG (keine Verpflichtung anonyme Meldungen zu ermöglichen, solche sollen aber bearbeitet werden)
- **Vertraulichkeit** des Hinweisgebers sowie Dritter (Personen die Gegenstand der Meldung sind; sonstige in der Meldung erwähnte Personen) muss gewahrt werden; **Identität darf nur** den zur Entgegennahme der Meldung und zur Ergreifung von Folgemaßnahmen **zuständigen Personen bekannt** sein; § 8 HinSchG

Anforderung an interne Meldestelle:

- Bestimmung mind. eines **fachkundigen/geschulten Meldebeauftragten** (Person muss unabhängig handeln können, GF und Personalverantwortliche können aufgrund bestehender Interessenskonflikte nicht Beauftragte sein; **alternativ** können **externe Dienstleister** als interne Meldestelle beauftragt werden), § 15 Abs. 2 HinSchG
- Eingang der Meldung muss innerhalb von **7 Tagen** bestätigt werden, § 17 HinSchG

Anforderung an interne Meldestelle:

- Meldung **prüfen** und ggf. **Folgemaßnahmen einleiten** (interne Nachforschungen, Maßnahmen zur Behebung, Einschaltung Behörden), § 18 HinSchG
- **Hinweisgebende Person** muss innerhalb von **3 Monaten** über ergriffene Folgemaßnahmen **informiert** werden, § 17 HinSchG
- **Dokumentation** aller eingehender Meldungen **in dauerhaft abrufbarer Weise** unter Beachtung des Vertraulichkeitsgebots, § 11 HinSchG.
- Bei telefonischer Meldung/Sprachübermittlung ist **Tonaufzeichnung** oder **Wortprotokoll** nur mit **Einwilligung** der hinweisgebenden Person möglich

Anforderung an interne Meldestelle:

- **Löschung** der Dokumentation **3 Jahre** nach Abschluss des Verfahrens
- Leicht verständliche und zugängliche **Information der Beschäftigten und der Leiharbeitnehmer** über den internen Meldeprozess, über alternative externe Meldeverfahren sowie behördliche Meldestellen, § 13 HinSchG

Wahlrecht des Hinweisgebers, § 7 HinSchG

- Hinweisgeber können wählen,
ob sie sich an die **interne Meldestelle** oder eine **externe Meldestelle** der Behörden (insbes. Bundesamt für Justiz, Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht, Bundeskartellamt) wenden
- wenn einem **intern** gemeldeten **Verstoß nicht abgeholffen** wurde, bleibt es **unbenommen**, sich an die **externe Meldestelle** zu wenden

Wahlrecht des Hinweisgebers, § 7 HinSchG

- Hinweisgeber, die sich an die **Öffentlichkeit** (Presse, Social Media, sonstige Medien) wenden, unterliegen aber i.d.R. nur dann dem **Schutz des HinSchG**, wenn
 - sie sich zuvor erfolglos an eine externe Meldestelle gewendet haben oder
 - eine Gefahr für die Allgemeinheit oder eine Vernichtung von Beweismitteln droht, vgl. § 32 HinSchG

Schutz der hinweisgebenden Personen, §§ 33 ff. HinSchG

Voraussetzung:

- Erstattung einer **Meldung** (intern, extern oder Offenlegung)
- zum Zeitpunkt der Meldung oder Offenlegung bestand **hinreichender Grund** zur Annahme, dass die gemeldeten/offengelegten Informationen der **Wahrheit entsprechen**
- die Informationen fallen in den **Anwendungsbereich des Gesetzes** oder es gab hinreichenden Grund zu der Annahme
- **Beschaffung** der Information als solche stellte **keine eigenständige Straftat** dar
- **kein Schutz bei vorsätzlicher oder grob fahrlässiger Falschmeldung, ein bösgläubiger Hinweisgeber macht sich seinerseits schadensersatzpflichtig**

Umfang des Schutzes:

- sämtliche Repressalien einschließlich der Androhung und des Versuchs von Repressalien sind untersagt:
 - Suspendierung, Kündigung, Herabstufung, unterlassene Beförderung, Nichtverlängerung befristeter Arbeitsverträge, Rufschädigung, ...
- Beweislastumkehr zugunsten der geschützten Person, d.h. Unternehmen muss den ggf. abweichenden Grund für eine vermeintliche Benachteiligung nachweisen
- Anspruch auf Schadensersatz (aber kein immaterieller Schaden)

Sanktionsmöglichkeiten:

Bußgeld bis zu 50.000 Euro für die Unternehmensverantwortlichen, wenn

- eine **Meldung behindert** oder die darauffolgende Kommunikation behindert wird oder dies versucht wird
- eine **verbotene Repressalie** ergriffen wird
- die **Vertraulichkeit** vorsätzlich oder leichtfertig **nicht gewahrt** wird (bei Fahrlässigkeit 10.000 Euro)

Bußgeld bis zu 20.000 Euro, wenn

- eine **Meldestelle nicht eingerichtet** und betrieben wird (erst ab 1. Dezember 2023)
- **wissentlich unrichtige Information** offengelegt wird

Sanktionsmöglichkeiten:

Bußgeld bis zu 500.000 Euro für das Unternehmen (juristische Person und Personenvereinigungen) möglich, wenn

- eine **Meldung verhindert** wird
- die **Vertraulichkeit verletzt** wird

Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates

- je nach Ausgestaltung von Meldekanälen und Meldeverfahren kann u. U. das MBR aus § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG betroffen sein
- ggf. Beteiligungsrecht des BR aus §§ 96 ff. hinsichtlich Schulungsmaßnahmen für die zuständigen Meldestellenbeauftragten
- „Ob“ der Einführung einer Meldestelle bzw. ob intern oder extern dürfte nach unserer **Auffassung nicht mitbestimmt sein**

Datenschutz

Personenbezogenen Daten müssen unter Beachtung der EU-DSGVO sowie des BDSG verarbeitet werden (insbes. Festlegung Aufbewahrungs- und Löschfristen, Datenschutzerklärung für Hinweisgeber, Verpflichtung auf Datengeheimnis bei Auftragsdatenverarbeitung, Verzeichnis, Folgeabschätzung).

TOP 5

Rechtsprechungsübersicht

Referent: Elmar Stollenwerk
UVB

Anforderung an ein wirksames bEM-Einladungsschreiben?

ArbG Neuruppin, Urteil vom 22.02.2023 – 5 Sa 15/23, (nicht rechtskräftig)

Sachverhalt

- Der Kläger (36 Jahre alt, verheiratet, 2 Kinder, Betriebszugehörigkeit 13 Jahre) war in den letzten **4 Jahren** zwischen **42 und 55 Arbeitstagen erkrankt**, davon zwischen 33 und 55 Arbeitstagen entgeltfortzahlungspflichtig.
- Der Kläger wurde wiederholt **zu bEM-Gesprächen eingeladen**, zuletzt im Februar 2022, hat aber eine Teilnahme jeweils abgelehnt.
- Krankheitsbedingte Kündigung vom 5. Juli 2022 zum 31. Dezember 2022.
- Die Kündigungsschutzklage war erfolgreich.

Entscheidungsgründe

- Keine **negative Gesundheitsprognose**, da keine Fehlzeiten von mindestens **25% der jährlichen Arbeitstage** behauptet wurden
 - - anders **BAG 2 AZR 44/05**: über mindestens **3 Jahre jährlich** mehr als **6 Wochen** Entgeltfortzahlung
(eigentlich Prüfungsstufe „Interessenabwägung“)
- Es wurden die **Fehlzeiten der letzten 4 Jahre** gerechnet ab der BR-Anhörung dargestellt, **nicht die letzten 4 Kalenderjahre**
 - - anders BAG 2 AZR 6/18: **jährlicher** Betrachtungszeitraum

- Keine wirksame Einladung zum beM-Gespräch
 - gemäß **§ 167 Abs. 2 Satz 2 SGB IX** muss in dem Einladungsschreiben darauf hingewiesen werden, dass eine **Vertrauensperson eigener Wahl** zu dem Gespräch hinzugezogen werden kann

Ein Hinweis auf die „Vertrauensperson eigener Wahl“ war der Anlage zu einer Anlage zu entnehmen. Der **Zugang** dieser Anlage ist **streitig**.

Krankheitsbedingte Kündigung und Erfordernis der Durchführung eines bEM

BAG , Urteil vom 15.12.2022 – 2 AZR 162/22

Sachverhalt

- Strittig ist die Wirksamkeit einer ordentlichen krankheitsbedingten Kündigung
- Die Klägerin ist einem schwerbehinderten Menschen gleichgestellt und seit Dezember 2014 ununterbrochen arbeitsunfähig krank
- Im Mai 2019 lud die Beklagte schriftlich zu einem betrieblichen Eingliederungsmanagement (bEM) ein, zu dem sich die Klägerin ausdrücklich bereit erklärte
- Sie unterzeichnete jedoch nicht die mit übermittelte datenschutzrechtliche Einwilligungserklärung

- Die Beklagte erklärte daraufhin mehrfach, dass ohne ihre Unterschrift unter die Datenschutzerklärung ein bEM-Verfahren nicht durchgeführt werden kann
- Im Dezember 2019 beantragte die Beklagte beim Integrationsamt die Zustimmung zur beabsichtigten Kündigung, die im Mai 2020 erteilt wurde
- Die Beklagte kündigte das Arbeitsverhältnis mit Schreiben vom 20.5.2020

Entscheidungsgründe

- Die vorherige Unterzeichnung einer **datenschutzrechtlichen Einwilligung** **sieht § 167 II SGB IX nicht vor**, sondern nur eine **Hinweispflicht** über Art und Umfang der im konkreten bEM zu verarbeitenden Daten
- Ein bEM-Gespräch ist nicht durchgeführt worden
- Möglich ist, dass auch ein tatsächlich durchgeführtes bEM kein positives Ergebnis hätte erbringen **können**
- Will sich der Arbeitgeber auf die **objektive Nutzlosigkeit des bEM** berufen, hat er diese **darzulegen** und gegebenenfalls zu **beweisen**

- Der **Zustimmungsbescheid** des Integrationsamts begründe **keine Vermutung** dafür, dass ein **bEM** eine **Kündigung nicht hätte verhindern** können
- Das BAG hat in der Vergangenheit angenommen, dass nach einer **Zustimmung des Integrationsamts** zu einer Kündigung **nur bei Vorliegen besonderer Anhaltspunkte** davon ausgegangen werden könne, dass ein Präventionsverfahren nach § 84 I SGB IX aF (jetzt: § 167 I SGB IX) die Kündigung hätte verhindern können (**BAG vom 7.12.2006 – 2 AZR 182/06**).

- Eine in der Entscheidung angenommene **Vermutungswirkung** der Zustimmungsentscheidung des Integrationsamts findet bereits **im Wortlaut** des § 167 II SGB IX **keine Stütze**
- Der stattgebenden **Entscheidung des Integrationsamts** kommt **keine Bedeutung** für die erweiterte Darlegungslast des Arbeitgebers zu, da sich die Wirksamkeit einer nachfolgend erklärten Kündigung nach **arbeitsrechtlichen Normen** beurteilt und allein den Gerichten für Arbeitssachen obliegt

Erlöschen des Urlaubsanspruchs bei Langzeiterkrankungen

BAG , Urteil vom 31.01.2023 – 9 AZR 85/22

Sachverhalt

- Der Kläger war vom 4. Januar 2010 bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses im Jahr 2017 **durchgehend arbeitsunfähig**
- Der Kläger nimmt die Beklagte auf **Urlaubsabgeltung** von Urlaub aus den Jahren 2016 und 2017 in Anspruch

Entscheidungsgründe

- Die Befristung des Urlaubsanspruchs ist **nicht** von der Erfüllung der **Aufforderungs- und Hinweisobliegenheiten abhängig**, wenn **objektiv unmöglich** gewesen wäre, den Arbeitnehmer durch Mitwirkung des Arbeitgebers in die Lage zu versetzen, den Urlaubsanspruch zu realisieren
- War der Arbeitnehmer seit Beginn des Urlaubsjahres durchgehend bis zum 31. März des zweiten auf das Urlaubsjahr folgenden Kalenderjahres arbeitsunfähig, sind nicht Handlungen oder Unterlassungen des Arbeitgebers, sondern **allein die Arbeitsunfähigkeit** des Arbeitnehmers für den Verfall des Urlaubs **kausal**

- Dagegen **erlischt** der **Anspruch** auf bezahlten Erholungsurlaub aus einem Bezugszeitraum, in dem der Arbeitnehmer vor seiner langandauernden Erkrankung tatsächlich gearbeitet hat, grundsätzlich **nicht 15 Monate** nach Ablauf des Urlaubsjahrs, wenn der **Arbeitgeber** den Arbeitnehmer **nicht rechtzeitig in die Lage versetzt hat, diesen Anspruch auszuüben**

Betriebsratsanhörung kann trotz inhaltlicher Unrichtigkeit ordnungsgemäß sein

BAG , Urteil vom 28.2.2023 – 2 AZR 194/22

Leitsätze

- Die ernsthafte Bedrohung des Vorgesetzten und seiner Familie mit körperlicher Gewalt ist ein wichtiger Grund „an sich“ i. S. v. § 626 BGB
- Die Verwendung eines „**Lügendetektors**“ ist – auch im arbeitsgerichtlichen Verfahren – ein **völlig ungeeignetes Beweismittel**
- Die **versehentliche unzutreffende Angabe von Sozialdaten** bei der Anhörung des Betriebsrats zu einer beabsichtigten außerordentlichen Kündigung bleibt jedenfalls **unschädlich, wenn das Gremium Kenntnis von den zutreffenden Sozialdaten hat und es durch die abweichende Angabe im Anhörungsschreiben nicht „verunsichert“ wird.**

Entscheidungsgründe

- Die Beklagte hat das Gremium zu einer beabsichtigten fristlosen Kündigung unter Angabe der aus ihrer Sicht in dem Gespräch am 12.2.2020 erfolgten Drohungen durch den Kläger und unter Darstellung von dessen gegenteiliger Einlassung angehört
- Dabei gab sie **versehentlich an, er sei ledig und kinderlos**. Dem Gremium war bekannt, dass der Kl. verheiratet ist und ein Kind hat
- Die **Anhörung ist nicht deshalb mangelhaft**, weil die Bekl. im Anhörungsschreiben die **Unterhaltspflichten** des Klägers **unzutreffend angegeben** hat

Berücksichtigung der Rentennähe bei der sozialen Auswahl

BAG , Urteil vom 08.12.2022 – 6 AZR 31/22

Sachverhalt

- 65-jährige Klägerin ist seit 1972 bei der Insolvenzschuldnerin beschäftigt und wurde nach Eröffnung des Insolvenzverfahrens **betriebsbedingt gekündigt**
- Im Rahmen der **Sozialauswahl** hat der Insolvenzverwalter berücksichtigt, dass die Klägerin als einzige die Möglichkeit hat, zeitnah zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine **Altersrente für besonders langjährig Beschäftigte** zu beziehen

- § 1 Abs. 3 KSchG, Kriterien der Sozialauswahl:
 - Dauer der Betriebszugehörigkeit
 - Lebensalter
 - Unterhaltspflichten
 - Schwerbehinderung

Entscheidungsgründe

- Das **Lebensalter** darf im Rahmen der Sozialauswahl berücksichtigt werden
- Die **soziale Schutzbedürftigkeit** nimmt mit steigendem Lebensalter zu, weil lebensältere Beschäftigte schlechtere **Vermittlungschancen** auf dem Arbeitsmarkt haben
- Sie **verringert** sich, wenn Beschäftigte **spätestens innerhalb von zwei Jahren** nach dem Ende des Arbeitsverhältnisses über ein **Ersatzeinkommen** in Form einer abschlagsfreien Rente wegen Alters verfügen
- Insoweit haben die Betriebsparteien einen **Wertungsspielraum**

- **LAG Nürnberg, Urteil vom 19.01.2023 - 8 Sa 164/22:**
Sozialplanabfindung - Kürzung aufgrund vorgezogener Altersrente
- 1. Die **Kürzung der Standardsozialplanabfindung** aufgrund des Lebensalters auf ein Viertel der Regelabfindung ist gerechtfertigt, wenn der Arbeitnehmer durch die Inanspruchnahme einer **vorgezogenen oder einer Regelaltersrente wirtschaftlich abgesichert** ist.
- 2. In einem Sozialplan muss die **konkrete Höhe** einer Altersrente **nicht berücksichtigt** werden, denn diese ist aufgrund der Einschätzungsprärogative des Gesetzgebers als generell wirtschaftlich angemessen anzusehen.

Böswilliges Unterlassen anderweitigen Verdienstes

BAG , Urteil vom 12.10.2022 – 5 AZR 30/22

Sachverhalt

- Der Arbeitnehmer ist bei der Arbeitgeberin als Betriebsleiter beschäftigt
- Wegen **mangelnder Führungs- und Sozialkompetenz** versetzt ihn die Arbeitgeberin auf eine Stelle als „Senior Manager Security“. Gegen die **Versetzung** wehrt sich der Arbeitnehmer erfolgreich und klagt auf **Annahmeverzugslohn**
- Der Kläger hat nur zunächst die angewiesene Tätigkeit ausgeübt

Entscheidungsgründe

- Die Arbeitgeberin befand sich angesichts der rechtskräftig festgestellten Unwirksamkeit der Versetzung des Arbeitnehmers unstreitig im Annahmeverzug
- Nach § 615 S. 2 BGB muss sich der Arbeitnehmer auf den **Annahmeverzugslohn** jedoch den Wert desjenigen anrechnen lassen, was er zu erwerben **böswillig unterlässt**
- **Böswillig** handelt der Arbeitnehmer, wenn er trotz Kenntnis aller objektiven Umstände **vorsätzlich untätig** bleibt und eine ihm nach Treu und Glauben **zumutbare anderweitige Arbeit nicht aufnimmt**

- Die **Unzumutbarkeit** der anderweitigen Arbeit kann sich unter **verschiedenen Gesichtspunkten** ergeben, beispielsweise :
 - aus der Person des Arbeitgebers
 - aus der Art der Arbeit
 - aus den sonstigen Arbeitsbedingungen
- Eine **fehlende Zustimmung** des Betriebsrats nach **§ 99BetrVG** zur Beschäftigung mit der anderweitigen Tätigkeit **kommt als Kriterium** bei der Prüfung der Böswilligkeit **in Betracht**
- Dazu muss der **Arbeitnehmer** allerdings **geltend machen**, dass ihm die in Rede stehende Tätigkeit gerade **wegen der fehlenden Zustimmung** des Betriebsrats unzumutbar ist

Benachteiligung wegen der Schwerbehinderung – Einladung zum Vorstellungsgespräch und Einwand des Rechtsmissbrauchs

BAG , Urteil vom 19.01.2023 – 8 AZR 437/21

Sachverhalt

- Der **schwerbehinderte Kläger** war **bereits zuvor** bei der Beklagten **beschäftigt**, wurde jedoch wegen einer Vielzahl von Konflikten gekündigt
- Im Gerichtsverfahren trug der Kläger u.a. vor, bei der Beklagten „**Angst um Leib und Leben**“ verspürt zu haben und **Mobbing** ausgesetzt gewesen zu sein, weshalb sich bei ihm **krankhafte Angstzustände** entwickelt hätten.
- In einem **Prozessvergleich** wurde vereinbart, die wechselseitig erhobenen Vorwürfe nicht weiter aufrechtzuerhalten

- Im Nachgang **bewarb** sich der Kläger **bei der Beklagten** auf verschiedene Stellen
- Die Beklagte lud den Kläger aufgrund der Vorgeschichte **nicht zu** einem **Bewerbungsgespräch ein** und lehnte die Bewerbung ab
- Der Kläger machte daraufhin einen **Entschädigungsanspruch** nach § 15 II AGG geltend

Entscheidungsgründe

- Das BAG stellt fest, dass die Beklagte **verpflichtet** gewesen wäre, den **schwerbehinderten Kläger einzuladen**, denn die für die Ausnahme von der Einladungspflicht notwendige offensichtlich **fehlende Eignung** hatte die Beklagte nicht dargetan
- Das Entschädigungsverlangen des Klägers war jedoch aufgrund seines **rechtsmissbräuchlichen Verhaltens** ausgeschlossen

- Bei einer Person die wegen der Umstände bei dem Bewerbungsadressaten „Angst um Leib und Leben“ verspürt und deswegen krankhafte Angstzustände erleidet, **nicht** davon ausgegangen werden, dass ein **ernsthaftes Einstellungsinteresse** vorliegt
- Dies gilt **selbst** dann, wenn der Bewerber sein **Einstellungsinteresse mehrfach ausdrücklich bekundet** hat

Praxishinweis

- Mit Blick auf verschiedene anderslautender Entscheidungen des BAG dürften Arbeitgeber nur in **besonderen Einzelfällen** fähig sein, ein rechtsmissbräuchliches Verhalten auf vergangene Äußerungen zu stützen

**Vielen Dank
für Ihre Aufmerksamkeit!**