

NEWSLETTER ARBEITSRECHT

Mai 2023 | Ausgabe 1



THEMEN

- ◆ Vorwort S. 1
- ◆ Stammtisch Arbeitsrecht S. 2
- ◆ Schulungen Arbeitsrecht S. 2
- ◆ Rechtsprechung
Gleiches Entgelt für gleiche Arbeit S. 3-4
- ◆ Rechtsprechung
Fristlos gekündigt – wegen 10 Minuten S. 5-6
- ◆ Steuerfragen im Home-Office S. 7
- ◆ Dies & Das S. 8-9



Liebe arbeitsrechtlich Interessierte,

Sie halten unseren neuen NEWSLETTER ARBEITSRECHT in Händen. In regelmäßigen Abständen berichten wir fundiert über aktuelle Entwicklungen im Arbeitsrecht, im Betriebs- und Personalvertretungsrecht, in den relevanten Nebengebieten (Steuerrecht, Sozialrecht etc) und aus der Rechtspolitik. Weiter erhalten Sie alle aktuellen Informationen über den Stammtisch Arbeitsrecht und Weiterbildungsmöglichkeiten für Betriebs- und Personalräte des ArbeitsrechtsForum Bodensee GmbH.

Die nächste Schulung zu dem Thema **BetrVG Teil II** findet vom **19. – 21.06.2023** in Singen statt. Es gibt noch freie Plätze. Wir freuen uns über weitere Anmeldungen!

Schwerpunkt dieser Ausgabe sind zwei wichtige neuere Urteile von Arbeitsgerichten (Gleiches Entgelt und fristlose Kündigung wegen 1,85 € des LAG Hamm). Die Entscheidung des LAG Hamm ist schwer nachzuvollziehen. Bei einem Arbeitszeitbetrug von 1,85 € fristlos zu kündigen überzeugt nicht, da es hier mildere Mittel für den Arbeitgeber gab.

Unter Dies & Das veröffentlichen wir gerne auch Infos aus den Betrieben und Dienststellen, z.B, wer neuer Vorsitzender im Personalrat oder Betriebsrat wurde.

Viel Spaß beim Lesen des neuen NEWSLETTER ARBEITSRECHT!

Herzlichst, Euer Michael D. Wirlitsch



STAMMTISCH ARBEITSRECHT

Sie sind interessiert in einer kleinen Runde über arbeitsrechtliche Themen zu sprechen? Dann ist unser Stammtisch genau das Richtige für Sie!

Wir behandeln alle möglichen oder von Ihnen gewünschten arbeitsrechtlichen Themen in unserem Stammtisch. Der Stammtisch findet jede drei Monate zum Ende des Monats statt.

Des Weiteren behandeln wir immer die aktuellsten Rechtsprechungen zu den verschiedensten Themen.

- ◆ **ARBEITSZEITRECHT**
- ◆ **BETRIEBSVERFASSUNGSRECHT**
- ◆ **PERSONALVERTRETUNGSRECHT**
- ◆ **SCHWERBEHINDERTENRECHT**
- ◆ **BEAMTENRECHT...**

Die nächsten Stammtische:

- ◆ **20.07.2023** in Konstanz
- ◆ **21.07.2023** virtuell über Zoom
- ◆ **26.07.2023** in Freiburg

Die genauen Informationen über den Ort und Uhrzeit erhalten Sie mit gesonderter Einladung.

Über eine zahlreiche Teilnahme zum Stammtisch freuen wir uns. Gerne kann diese Einladung auch an Kollegen und Kolleginnen weitergegeben werden.

Alle weiteren Informationen zu dem Veranstaltungsort erhalten Sie mit unserer gesonderten Einladung zum Stammtisch oder auf

wirlitsch-arbeitsrecht.de



SCHULUNGEN ARBEITSRECHT

Die nächsten Schulungen im Überblick:

- ◆ **19. – 21.06.2023 –
Betriebsverfassungsrecht Teil II**
- ◆ **11./12.07.2023 –
Betriebs- und
Dienstvereinbarungen**
- ◆ **17. – 19.07.2023 –
Betriebsverfassungsrecht Teil
III**
- ◆ **18. – 20.09.2023 –
Arbeitsrecht für
Interessensvertreter Teil II**

Alle weiteren Informationen zu den Schulungen finden Sie unter

afb-bodensee.de





Gleiches Entgelt für gleiche Arbeit

Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 16.02.2023, Akz.: 8 AZR 450/21

Am 16.02.2023 hat das Bundesarbeitsgericht eine Entscheidung gefällt, die Aufsehen erregt hat. Eine Frau hat Anspruch auf gleiches Entgelt für gleiche oder gleichwertige Arbeit, wenn der Arbeitgeber männlichen Kollegen aufgrund des Geschlechts ein höheres Entgelt zahlt. Besseres Verhandlungsgeschick kann – anders als die bisherige Ansicht – laut BAG kein Argument für unterschiedliche Bezahlung sein.

Sachverhalt

Die Klägerin im entschiedenen Fall war seit dem 01.03.2017 bei einem Metall-Unternehmen in Sachsen als Außendienst-mitarbeiterin beschäftigt. Sie erhielt ein Grundentgelt von 3.500,00 €. Nach Einführung eines neuen Eingruppierungs-systems im Haustarifvertrag des Unternehmens erhielt sie ab dem 01.08.2018 sodann 3.620,00 €.

Ihr männlicher Kollege war seit dem 01.01.2017 ebenfalls als Außendienst-mitarbeiter beschäftigt und bekam in den Verhandlungen über den Arbeitsvertrag zunächst das gleiche Grundentgelt wie die Klägerin, nämlich 3.500,00 €, angeboten. Er lehnte dies ab und verlangte 4.500,00 €. Man einigte sich dann auf 4.000,00 €, die im Zuge der neuen Eingruppierung auf 4.120,00 € erhöht wurden.

Die Klägerin machte geltend, dass sie die gleiche Arbeit erledige wie der Kollege und fast gleich lang beschäftigt sei. Sie forderte daher rückwirkend die gleiche Bezahlung sowie eine Entschädigung für die erlittene Diskriminierung.

Die 1. Instanz (Arbeitsgericht Dresden vom 04.10.2019 Akz.: 5 Ca 638/19) sowie das Landesarbeitsgericht Sachsen (08.10.2021, Akz.: 1 Sa 358/19) hatten die Ansprüche der Klägerin zurückgewiesen.

Die Arbeitgeberin hatte argumentiert, sie habe das Entgelt mit dem männlichen Kollegen individuell ausgehandelt. Dies sei im Rahmen der Privatautonomie/Vertragsfreiheit ihr gutes Recht. Darüber hinaus sei der Kollege als Nachfolger einer Mitte 2018 ausgeschiedenen, besser vergüteten Kollegin eingestellt worden. Außerdem sei er nur bereit gewesen, das Arbeitsverhältnis einzugehen, wenn er ein höheres Gehalt erhalte.

Als Anknüpfungspunkt für die Ungleichbehandlung sei nicht das Geschlecht, sondern das Ergebnis der Vertragsverhandlungen zu sehen.

Die Klägerin berief sich auf Artikel 157 EUV, Artikel 3 Abs. 1 GG sowie § 7 Entgelttransparenzgesetz. Alle drei Vorschriften gewähren grundsätzlich den Anspruch auf gleiches Entgelt von Männern und Frauen bei gleicher Arbeit. Die Beweislast für das Vorliegen einer Diskriminierung liegt jedoch beim Diskriminierten, in dem Fall also der Klägerin.

Die Klägerin konnte vorliegend nachweisen, dass ihr männlicher Kollege ein höheres Entgelt erhielt und dass beide gleichwertige Arbeit leisten. Diese Tatsachen ließen auf eine Benachteiligung wegen des Geschlechts schließen.





In dem Fall tritt eine Umkehr der Beweislast ein, sodass die andere Partei – hier also die Arbeitgeberin – beweisen muss, dass der Gleichbehandlungsgrundsatz nicht verletzt ist.

Das Landesarbeitsgericht Sachsen in der 2. Instanz gab der Arbeitgeberin Recht und begründete dies damit, dass die Beklagte objektive Faktoren dargelegt habe, die nichts mit einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu tun hätten. Die höhere Zahlung sei im Interesse der Gewinnung des Arbeitnehmers erforderlich gewesen, da dieser erklärt habe, zu einem Grundentgelt von 3.500,00 € den Arbeitsvertrag nicht abschließen zu wollen. Dies ließ das LAG Sachsen als objektives Kriterium für die Ungleichbehandlung gelten.

Das Bundesarbeitsgericht hob diese Entscheidung nun auf und entschied, dass allein der Umstand, dass der Kollege ein höheres Gehalt ausgehandelt habe, nicht ausreiche, um die Vermutung einer Diskriminierung zu widerlegen.

Bewertung:

Bisher bemühten Arbeitgeber häufig das Argument individueller Gehaltsverhandlungen oder aber das besondere Interesse des Arbeitgebers an der Mitarbeitergewinnung, welches gerade in Zeiten des Fachkräftemangels an Bedeutung gewinnt. Dies ist nach dem BAG-Urteil – von dem bisher nur die Pressemitteilung, nicht aber die Entscheidungsgründe vorliegen – nicht mehr möglich. Es müssen im Fall einer Ungleichbehandlung von Mitarbeitern verschiedenen Geschlechts objektive Kriterien vorliegen, und zwar die in § 3 Abs. 3 Satz 2 Entgelttransparenzgesetz genannten „arbeitsmarkt-, leistungs- oder arbeitsergebnisbezogene Kriterien“.

Als Begründung kann zum Beispiel das Dienstalter und die damit einhergehende Berufserfahrung herangezogen werden.

Der Grundsatz der Vertragsfreiheit, der jedem Teilnehmer am Rechtsleben grundsätzlich zugesteht, mit seinem Gegenüber alles zu verhandeln, was für die beiden Vertragspartner möglich und sinnvoll ist, wird durch das in den o. g. Vorschriften enthaltene Entgeltgleichheitsgebot begrenzt. Dieses hat zum Ziel, den immer noch vorhandenen Gender-Pay-Gap zu schließen. Ein individuelles Aushandeln an sich wird in Zukunft nicht mehr als ausreichendes objektives Kriterium angesehen werden können. Allerdings bleibt eine Differenzierung aufgrund anderer objektiver Kriterien möglich.

Das Urteil ist uneingeschränkt zu begrüßen, verlangt es doch von den Arbeitgebern eine genauere Überlegung und entsprechende Dokumentation der Gründe, warum gleiche Arbeit ungleich bezahlt wird.





Fristlos gekündigt – wegen 10 Minuten

LAG Hamm 27.1.2023 – 13 Sa 1007/22

Seit kurzem liegt eine neue Entscheidung des LAG Hamm vor, dass bei einem Arbeitszeitbetrug fristlos gekündigt werden kann - auch wenn dieser einmalig war und nur 10 Minuten dauerte. Zu der Pflichtverletzung bei der Arbeitszeiterfassung stellte das Gericht fest, dass in diesem Fall keine Abmahnung als „milderes Mittel“ erforderlich ist, da die Arbeitnehmerin ihr Vergehen zunächst gegenüber dem Arbeitgeber geleugnet hatte. Eine Entscheidung, die nicht überzeugt.

Die 64 Jahre alte Arbeitnehmerin arbeitet seit 8 Jahren als Raumpflegerin mit einem Stundenlohn von 11,11 € brutto in einem Betrieb mit elektronischer Zeiterfassung, in dem sich die Beschäftigten bei Arbeitsbeginn einstempeln und bei Arbeitsende oder Pausen ausstempeln müssen. Ca. 1 Std. nach dem Einstempeln zu Beginn ihrer Arbeit am 8.10. verließ die Arbeitnehmerin den Betrieb wieder ohne auszustempeln, um in einem gegenüberliegenden Café einen Kaffee zu trinken. Dabei wurde sie zufällig von ihrem Chef, der vor dem Betrieb im Auto saß, beobachtet. Als dieser sie darauf ansprach, leugnete die Arbeitnehmerin ihr Verhalten und behauptete, im Keller gewesen zu sein. Erst als ihr Chef ihr die »Beweisfotos« zeigen wollte, zeigte sie sich reuig und gab ihr Fehlverhalten zu. Der Arbeitgeber kündigte daraufhin der Arbeitnehmerin fristlos, nachdem er aufgrund ihrer Schwerbehinderung (Grad der Behinderung 100%) die Zustimmung des Inklusionsamts eingeholt hatte.

Das sagt das Gericht

Das LAG entschied, dass die fristlose Kündigung rechtmäßig und verhältnismäßig sei. Der Arbeitgeber kann fristlos kündigen, wenn ein wichtiger Grund vorliegt (§ 626 BGB)

und ihm daher die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum Ablauf der Kündigungsfrist nicht zumutbar ist – wie hier bei vorsätzlichem Missbrauch der Stempeluhr. Eine Abmahnung ist entbehrlich, laut LAG Hamm auch bei einem einmaligen Verstoß: »Die Erteilung einer Abmahnung sei entbehrlich gewesen, denn aufgrund der Schwere der Pflichtverletzung habe die Klägerin nicht darauf vertrauen können, dass der Beklagte ihre vorsätzliche Falschdokumentation, selbst wenn es sich um einen einmaligen Vorfall gehandelt haben sollte, hinnehmen würde. Zwar komme dem durch den achtjährigen Bestand des Arbeitsverhältnisses erdienten Vertrauens eine erhebliche Bedeutung zu. Aufgrund des systematischen, von vorneherein auf Heimlichkeit und Täuschung ausgerichteten Verhaltens der Klägerin sei dieses Vertrauen jedoch verbraucht.«

Bewertung der Entscheidung

Nicht alle Entscheidungen der Arbeitsgerichte sind so gnadenlos wie die hier besprochene Entscheidung des LAG Hamm. Es kommt immer auf eine Bewertung des Einzelfalls unter Berücksichtigung des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes an.

Vorneweg: Das Verhalten der Arbeitnehmerin war nicht in Ordnung; sie schädigt den Arbeitgeber. Sie versuchte, sich in den 10 Minuten Kaffeetrinken ohne Ausstempeln 1,85 € widerrechtlich zu erschleichen. Die kindischen Einlassungen »ich war im Keller und nicht auf der anderen Straßenseite zum Kaffeetrinken«, ist unsinnig und offensichtlich falsch. Lügen haben kurz Beine. Auf den Schaden kommt es nach der BAG-Rechtsprechung nicht an (vgl. unten).

Aber reicht dies alles, um zum schärfsten Schwert zu greifen, das das deutsche Arbeitsrecht bereithält: die fristlose außerordentliche Kündigung?



Zu berücksichtigen sind bei der Bewertung regelmäßig

- das Gewicht und die Auswirkungen einer Vertragspflichtverletzung,
- der Grad des Verschuldens des Arbeitnehmers,
- eine mögliche Wiederholungsgefahr sowie
- die Dauer des Arbeitsverhältnisses und dessen störungsfreier Verlauf.

Eine außerordentliche Kündigung kommt nur in Betracht, wenn es keinen angemessenen Weg gibt, das Arbeitsverhältnis fortzusetzen, weil dem Arbeitgeber sämtliche milderen Reaktionsmöglichkeiten unzumutbar sind. Sie scheidet dann aus, wenn es ein »schonenderes« Gestaltungsmittel (etwa Abmahnung, Versetzung, ordentliche Kündigung) gibt, das ebenfalls geeignet ist, den mit einer außerordentlichen Kündigung verfolgten Zweck zu erreichen. Der Zweck ist dabei nicht die Sanktion des pflichtwidrigen Verhaltens, sondern die Vermeidung des Risikos künftiger Störungen des Arbeitsverhältnisses (vgl. BAG 13.12.2018 – 2 AZR 370/18, Rn. 17, 28 ff). Der geringe Schaden von lediglich 1,85 € spielt also keine Rolle.

Die Entscheidung des LAG Hamm ist juristisch zweifelhaft. Es ist nicht mehr verhältnismäßig, bei einer langjährigen Arbeitnehmerin mit einem einmaligen Vergehen von solch einer kurzen Dauer sofort die fristlose Kündigung auszusprechen. Ist die Pflichtverletzung der Arbeitnehmerin (vorsätzliche Falschdokumentation und Leugnen der Tat) wirklich so schwer, dass sie nicht darauf vertrauen kann, dass der Arbeitgeber zunächst eine andere Reaktion wählt als die fristlose Kündigung auszusprechen? Nein. Der Arbeitszeitbetrug der Arbeitnehmerin und auch ihr anfängliches Leugnen ist – wie oben zugestanden – zwar nicht zu beschönigen, aber eine Abmahnung als milderes Mittel wäre hier eher angemessen gewesen.

Fazit

Insbesondere Betriebs-/Personalräte und Beschäftigte sollten in der betrieblichen Praxis die BAG-Rechtsprechung (BAG 6. 9. 2007 – 2 AZR 264/06) nicht verkennen, dass ein Arbeitszeitbetrug selbst dann als Grund zur fristlosen Entlassung ausreichen, wenn es sich um einen einmaligen Vorfall mit geringen finanziellen Auswirkungen handelt. Aufgrund der Pflicht der Arbeitszeitdokumentation (vgl. BAG 13.9.2022 – 1 ABR 22/21) werden zukünftig Verstöße von Arbeitnehmern gegen die Arbeitspflicht transparenter.

Beschäftigte sollten daher künftig noch strikter darauf achten, sich vertragsgemäß zu verhalten, da auch bei sogenannten »kleinsten« Vergehen mit der härtesten Sanktionen des deutschen Arbeitsrechts, der fristlosen Kündigung, zu rechnen ist.

Wie ein vergleichbarer Fall aber auch nach dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit gelöst werden könnte, kann beim LAG München 14.1.2021 – 3 Sa 836/20 nachgelesen werden.

Die technischen Möglichkeiten, Beschäftigte bei der Arbeit oder bei der Pause (heimlich) zu überwachen, werden immer vielgestaltiger; hier wäre es zweifelhaft, ob die durch die Überwachung gewonnenen »Beweisfotos« in einem Kündigungsschutzprozess verwertet werden dürfen. Bei einer unzulässigen Arbeitnehmerüberwachung drohen nicht nur Bußgeldern der Datenschutzaufsichtsbehörden, sondern auch Schadensersatz-/Schmerzensgeldklagen von Arbeitnehmern (vgl. LAG Rheinland-Pfalz 27.4.2017 – 5 Sa 449/16: 10.000 Euro wegen unzulässiger Überwachung durch einen Detektiv). Des Weiteren sollten Betriebs- und Personalräte die Praxis in ihren Betrieben und Dienststellen sorgfältig beobachten und dafür sorgen, dass die zugunsten der Arbeitnehmer geltenden Gesetze eingehalten und durchgeführt werden, vgl. § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG bzw. § 68 BPersVG.



HOME-OFFICE

Steuerrechtliche Fragen rund um das Home-Office

Werbungskosten & Home-Office

Sind Einrichtungen und Ausstattungen des Heimbüros die Privatsache des Arbeitnehmers?

Gegenstände, die er primär für seinen Job benötigt, zählen diese Ausgaben als Werbungskosten. Arbeitsmittel, die mehr als 952,00 € gekostet haben, müssen die Arbeitnehmer über die Jahre der Nutzung monatsgenau in Raten abschreiben. Bei Büromöbeln sind das 13 Jahre. Computer Hard- und Software dürfen ab sofort abgeschrieben werden, unabhängig davon wie teuer diese im Einzelnen sind.

Was ist die Home-Office Pauschale?

Im Jahre 2022 gibt es für alle Arbeitnehmer, die von Zuhause aus am Esstisch oder in der Arbeitsecke im Wohnzimmer ausarbeiten, die sog. Home-Office Pauschale. Pro Tag gibt es pauschal 5,00 €. Steuerlich zählen max. 120 Tage im Home-Office also 600,00 €. Das soll alle Kosten für die Nutzung der Wohnung abdecken, anteilig etwa Miete, Strom/Heizung und Reinigung. Heimarbeitsstage können alle Berufstätige absetzen. Bei Ehepaaren also auch jeder Partner für sich. Angestellte rechnen sie als Werbungskosten ab, selbstständige machen hier Betriebsausgaben geltend.



Diese Pauschale sollte an sich nur während der Pandemie in den Steuerjahren 2020 und 2021 gelten. Die Regierung hat jedoch die Zweijahresbefristung aufgehoben. Sollte der Arbeitnehmer sowohl im Neben- als auch im Hauptjob von Zuhause aus gearbeitet haben, muss die Pauschale bis zum Höchstbetrag von 600,00 € pro Person auf die verschiedenen Tätigkeiten aufgeteilt werden. Pro Tag erhält man max. 5,00 €, unabhängig davon, wie viele Jobs man erbringt.

Wie wird die Home-Office Pauschale bei Ehepartner berechnet?

Die Home-Office Pauschale ist personenbezogen, d. h. jeder Arbeitnehmer kann jeweils 5,00 € für bis zu 120 Home-Office-Tage angeben. Ehepartner mit gemeinsamer Steuererklärung haben dadurch Spielraum bis zu 1.200,00 € abzurechnen. Gleiches gilt bei 1.250,00 € Höchstbetrag für das häusliche Arbeitszimmer.





DIES & DAS

◆ WEITERER KANZLEISTANDORT

Wir werden in absehbarer Zeit einen weiteren Standort in Singen am Hohentwiel aufmachen. Alles Weitere demnächst im nächsten NEWSLETTER ARBEITSRECHT.



◆ ARBEITSZEIT IN FRAGE UND ANTWORT: Neu erschienen 2023 im Bund-Verlag! ISBN 978-3-7662-6975-8

Arbeitszeitfragen? Schnell beantwortet

Betriebsräte und Personalräte bestimmen die Arbeitszeitregelungen in Betrieb und Dienststelle maßgeblich mit. Zudem sind sie die erste Anlaufstelle für die Beschäftigten, gerade bei Fragen zur Arbeitszeit. Dieser Ratgeber gibt Betriebs- und Personalräten Rückendeckung. Durch den Aufbau in Frage und Antwort stehen die Fakten sofort im richtigen Kontext - sowohl in Sachen Mitbestimmung als auch bei Einzelfällen der Kolleginnen und Kollegen.

Im Mittelpunkt stehen Fragen zu:

- ◆ Beginn und Ende der Arbeitszeit
- ◆ Tägliche und wöchentliche Höchstarbeitszeiten
- ◆ Pausen und Ruhezeiten
- ◆ Arbeitszeiterfassung und Arbeitszeitkonten
- ◆ Teilzeit, Altersteilzeit, Elternzeit, Pflegezeit und Familienpflegezeit
- ◆ Mehrarbeit und Überstunden
- ◆ Mobiles Arbeiten, Home-Office und Telearbeit
- ◆ Schicht- und Nachtarbeit
- ◆ Wege- und Umkleidezeiten
- ◆ Arbeitszeit und Freizeit, Zeitsouveränität der Beschäftigten

Eine erste Leseprobe finden Sie [hier](#).

◆ NÄCHSTE SCHULUNG

Unsere nächste Schulung zu dem Thema

„Betriebsverfassungsrecht Teil II“

findet vom **19. – 21.06.2023** in Singen in dem Hotel Trezor, Forststraße 16, 78224 Singen am Hohentwiel statt.

Es gibt noch freie Plätze. Wir freuen uns über weitere Anmeldungen!

Alle weiteren Informationen finden Sie auf unserer Homepage www.afb-bodensee.de.



DIES & DAS

◆ NÄCHSTE AUSGABE: u. a. folgende Themen

Die nächste Ausgabe wird sich u. a. mit dem neuen **Gesetz zum Hinweisgeberschutz – Whistle-blowing** beschäftigen.

Das Hinweisgeberschutzgesetz regelt den Umgang mit Meldungen zu Betrügereien, Korruption und anderen Missständen in Behörden und Unternehmen; ebenso mit Hinweisen auf mangelnde Verfassungstreue von Beschäftigten im öffentlichen Dienst, auch wenn dabei keine konkreten Straftaten vorliegen. Der Bundestagsbeschluss enthält Vorschriften zur Einrichtung von internen und externen Meldestellen, zu Verfahren und Vertraulichkeit der Meldungen und zu Maßnahmen zum Schutz der Hinweisgeber vor Repressalien – aber auch zu Haftung, Schadensersatz und Bußgeldern im Falle bewusst falscher Angaben.

Der Bund und die Länder haben sich jetzt (endlich) auf einen Kompromiss geeinigt. Der Bundestag hat den geänderten Entwurf am 11. Mai 2023 verabschiedet und der Bundesrat diesem am 12. Mai 2023 zugestimmt.

Vertreterinnen und Vertreter von Bundestag und Bundesrat haben sich am 9. Mai 2023 auf Änderungen am Hinweisgeberschutzgesetz geeinigt. Der Kompromiss enthält insbesondere Änderungen zu den Meldewegen für anonyme Hinweise, zu Bußgeldern und zum Anwendungsbereich des Gesetzes.

Hier werden wir auf die Fragen eingehen:

- Welche Verstöße können von Hinweisgebern wo gemeldet werden.
- Was müssen Betriebe und Betriebs- und Personalräte bei der Einrichtung und dem Betrieb von internen Meldestellen beachten?
- Auf was sollten Betriebs- und Personalräte noch achten?

Weiterführender Hinweis

https://www.vermittlungsausschuss.de/SharedDocs/beratungsvorgaengeva/DE/20wp/372-23.html;jsessionid=07A0031451A69C8A7544AA178BC49A10.1_cid339





WIR STELLEN UNS VOR



WIRLITSCH

KANZLEI FÜR ARBEITSRECHT

Unsere Spezialisierung besteht im:

ARBEITSRECHT (Individual- und Kollektivarbeitsrecht)

Ihre Rechte im Arbeitsrecht setzen wir seit Jahrzehnten mit Augenmaß und Ausdauer auch gegen erheblichen Widerstand gerichtlich und außergerichtlich durch.

BETRIEBS- UND PERSONALVERTRETUNGSRECHT

Wir vertreten Betriebs- und Personalräte z.B. bei der Verhandlung und Durchsetzung von Betriebs- und Dienstvereinbarungen, bei Umstrukturierungen und Einigungsstellen etc.

INTERNATIONALES WIRTSCHAFTSARBEITSRECHT

Bei Fragen des grenzüberschreitenden Einsatzes von Arbeitskräften finden Sie bei uns kompetente Ansprechpartner, die eine rechtssichere Gestaltung gewähren.

BÜRO KONSTANZ

Bruder-Klaus-Str. 54, 78467 Konstanz
Tel. +49 7531 1316-0

BÜRO STUTTGART

Königstraße 80, 70173 Stuttgart
Tel. +49 711 222946-443



IN KOOPERATION MIT



ArbeitsrechtsForum

Bodensee AFB GmbH

SCHULUNGEN UND TRAINING

IM DEUTSCHEN UND EUROPÄISCHEN ARBEITSRECHT

Ihr Seminaranbieter für:

- ◆ **BETRIEBSRÄTE UND PERSONALRÄTE**
- ◆ **JUGEND- UND AUSZUBILDENDENVERTRETUNGEN**
- ◆ **SCHWERBEHINDERTENVERTRETUNGEN**
- ◆ **ARBEITNEHMERVERTRETER/INNEN IM AUFSICHTSRAT**
- ◆ **WIRTSCHAFTSAUSSCHÜSSE**



Weitere Informationen unter afb-bodensee.de.

Für Rückfragen stehen wir Ihnen unter Tel. 07531 1316-0 oder per E-Mail unter info@afb-bodensee.de zur Verfügung.