

NEWSLETTER ARBEITSRECHT

August 2023 | Ausgabe 2

THEMEN

- | | |
|--|----------|
| ◆ Vorwort | S. 1 |
| ◆ Stamtisch Arbeitsrecht | S. 2 |
| ◆ Schulungen Arbeitsrecht | S. 2 |
| ◆ Steuerrecht: | |
| Inflationsausgleichsprämie & Überstunden | S. 3 |
| ◆ Vier-Tage-Woche | S. 4 - 6 |
| ◆ Verschwiegenheitspflicht | S. 7 - 8 |
| ◆ Dies & Das | S. 9 |



Viel Spaß beim Lesen des neuen
NEWSLETTER ARBEITSRECHT!

Hier informieren wir über

- ◆ Inflationsausgleichsprämie
- ◆ 4 Tage-Woche
- ◆ Verschwiegenheitspflicht
- ◆ und unser neues Konzept für den Stamtisch Arbeitsrecht

Wir möchten Sie/Euch mit diesem Newsletter bei der Arbeit unterstützen und helfen, die Rechte und Pflichten als Betriebs- und Personalrat besser zu kennen und wahrzunehmen. Auch weisen hier auch auf unsere neuen Schulungen ab Oktober 2023 hin.

Wir wünschen Ihnen/Euch erholsame und schöne Ferien!

Euer Michael D. Wirlitsch

ARBEITSZEIT IN FRAGE UND ANTWORT

Betriebs- und Personalräte bestimmen die Arbeitszeitregelungen maßgeblich mit.

Und sie sind bei konkreten Fragen oft die erste Anlaufstelle für die Kolleginnen und Kollegen.

Die wichtigsten Fragen zur Mitbestimmung und zu Einzelfällen der Kollegen beantwortet der neue Ratgeber »Arbeitszeit in Frage und Antwort«.

Eine Leseprobe
finden Sie hier.



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:

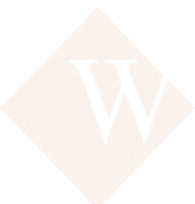
Was können Betriebs- und Personalräte gegen den Fachkräftemangel in den Betrieben und Dienststellen tun?

- ◆ **25.10.2023 um 18.00 Uhr in Freiburg,**
- ◆ **26.10.2023 um 19.00 Uhr in Konstanz,**
- ◆ **27.10.2023 um 19.00 Uhr über Zoom**
<https://us02web.zoom.us/j/83901928025?pwd=aDB6azhiRi9Tc0l2UHZpd0hMaVV6dz09>

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:

**04. bis 06.10.2023 –
Betriebsverfassungsrecht Teil III**

**11./12.10.2023 – Jugend- und
Auszubildendenvertretung Teil I**

NEU

23./24.10.2023 Vorsitzende Seminar

**06./07.11.2023 – Neugewählte
Betriebsräte**

**16.11.2023 – Protokollführung des
Betriebsrates**

**27. bis 29.11.2023 – Arbeitsrecht für
Interessensvertreter Teil I**

Alle weiteren Informationen zu den Schulungen finden Sie unter

afb-bodensee.de



Steuerrecht: Inflationsausgleichsprämie & Überstunden



1. Inflationsausgleichsprämie und die Risiken aus dem Arbeits- und Steuerrecht

Seit dem 26.10.2022 haben Arbeitgeber befristet bis zum 31.12.2024 die Möglichkeit, ihren Arbeitnehmern zum Zwecke „der Abmilderung der gestiegenen Verbraucherpreise“ steuerabgabefrei einen Betrag bzw. Sachwert von bis zu 3.000,00 € als freiwillige Sonderleistung zu gewähren. Die Steuerbefreiung der Inflationsausgleichsprämie wird in § 3 Nr. 11c EStG an bestimmte persönliche, sachliche und zeitliche Voraussetzungen gebunden.

Deren Einhaltung ist für den Arbeitgeber, der die Auszahlung der Prämie arbeitsrechtlich auf unterschiedlichem Wege umsetzen kann, unter Compliance-Gesichtspunkten zentral. Zahlt der Arbeitgeber die Prämie nämlich zu Unrecht als steuer- und sozialversicherungsabgabenfrei aus, riskiert er, dass er im Rahmen der regelmäßigen Betriebsprüfung nach § 28 P I SGB IV für den Arbeitgeber- und Arbeitnehmeranteil an der Sozialversicherung in Anspruch genommen wird (vgl. § 28b I SGB IV), ohne vom Arbeitnehmer bezüglich dessen Anteil Zugriff nehmen zu können.

2. Wer kann die Inflationsausgleichsprämie erhalten?

Alle Arbeitnehmer/innen (auch Teilzeitbeschäftigte, incl. Mini-Jobber), Auszubildende etc. können die Prämie erhalten. Die Dauer des Arbeitsverhältnisses spielt keine Rolle.

3. Kann die Prämie für die Bezahlung von Überstunden verwendet werden?

Steuerrechtlich ist die Inflationsausgleichsprämie keine Arbeitsleistung des Arbeitnehmers, die vergütet wird, sondern eine im öffentlichen Interesse stehende private Sozialleistung des Arbeitgebers. Diese steuerrechtliche Klassifizierung muss aus arbeitsrechtlicher Sicht nachvollzogen werden. Bei der Auszahlung ist wichtig, dass die Inflationsausgleichsprämie nicht arbeitsleistungsbezogen ist.

Dies bedeutet rechtlich, dass die Auszahlung z.B. für Überstundenvergütung nicht im Rahmen der Inflationsausgleichsprämie erfolgen kann. (vgl. Erf. Kom., Preis; 23. Auflage 2023, BGB § 611a Rn. 484, 485, 499). Die Inflationsausgleichsprämie muss also zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn geleistet werden.

4. Welches rechtliche Risiko besteht bei einer falschen Deklaration der Prämie z.B. bei der Bezahlung von Überstunden?

Sollte die Auszahlung von Überstunden unter dem Titel Inflationsausgleichsprämie stattfinden, so besteht für den Arbeitgeber neben dem o. g. Risiko auch das rechtliche Risiko, dass der Arbeitnehmer im Konfliktfall behauptet, die Überstunden seien bislang nicht ausbezahlt worden. Die Auszahlung der Inflationsausgleichsprämie erfolgt als eine im öffentlichen Interesse stehende private Sonderleistung des Arbeitgebers, sodass - sofern die weiteren Voraussetzungen für die Auszahlung der Überstunden vorliegen (und z.B. nicht verjährt oder verwirkt sind)- der Arbeitgeber rechtlich verpflichtet ist, die Überstunden dann „erneut“ auszubezahlen.

5. Hat der Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht bei der Auszahlung der Prämie?

Ja. Im Rahmen seiner Mitbestimmung über die Lohngestaltung aus § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG kann der BR über das „Wie“, nicht aber über das „Ob“ der Inflationsausgleichsprämie mitbestimmen. Der BR kann die Zahlung der Prämie nicht erzwingen. Stellt der AG aber einen gewissen Topf für die Prämie zur Verfügung zur Verfügung, hat der Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht über die Modalitäten der Auszahlung.



Vier-Tage-Woche

1. Was ist unter der Vier-Tage-Woche zu verstehen?

Bei der Vier-Tage-Woche handelt es sich um ein Arbeitszeitmodell, bei dem die vertraglich geschuldete Arbeitsleistung an vier statt an bisher oftmals üblichen fünf Arbeitstagen zu erbringen ist. Das Arbeitszeitmodell lässt sich grundsätzlich in drei Varianten umsetzen.

- **Variante 1:** vier Tage arbeiten bei gleichbleibender Wochenarbeitszeit
- **Variante 2:** vier Tage arbeiten bei reduzierter Wochenarbeitszeit und angepasstem Lohn
- **Variante 3:** vier Tage arbeiten bei reduzierter Wochenarbeitszeit und gleichbleibendem Lohn

2. Was sind die Vor- und Nachteile einer Vier-Tage-Woche?

Zu den Auswirkungen von reduzierter Arbeitszeit – entweder durch eine Reduzierung der Arbeitszeit und / oder durch eine Reduzierung der Arbeitstage wurden inzwischen mehrere nationalen und internationalen Studien durchgeführt. Dabei wurden u. a. folgende Vor- und Nachteile nachgewiesen:



Vorteile:

- höhere Produktivität aufgrund energiegeladener, produktiver und pünktlicher Arbeitnehmer
- höheres Mitarbeiterengagement
- bessere physische und psychische Gesundheit und erhöhtes Wohlbefinden der Arbeitnehmer, was zu einem geringeren Krankenstand führt

- Reduzierung der für die Arbeit aufgewendeten Zeit (bspw. durch Reduzierung der Arbeitszeit, durch Reduzierung der Wege-, Umkleide- und Waschzeit)
- Schonung der Umwelt (bspw. durch umweltschonenderen Einsatz technischer Geräte durch weniger Ein- und Abschaltvorgänge, durch eine geringere Nutzung von Beförderungsmitteln)
- Steigerung der Attraktivität des Unternehmens für potentielle und bereits im Unternehmen beschäftigte Arbeitnehmer durch ein arbeitnehmerfreundliches Arbeitszeitmodell

Nachteile:

- in manchen Berufsfeldern ist die Einführung einer Vier-Tage-Woche bei gleichbleibendem Gehalt ohne Produktivitätsverlust nicht oder nur schwer möglich (Bsp.: Pflege-, Erziehungsberufe, Logistikbereich, Berufe in der Stahlindustrie) – hier wären u.U. Änderungen des Schichtsystems, Betriebsschließungen, Verlagerungen, Verzicht auf Lohnzuwächse oder Entlassungen erforderlich
- es besteht die Gefahr einer stressfördernden Arbeitszeitverdichtung

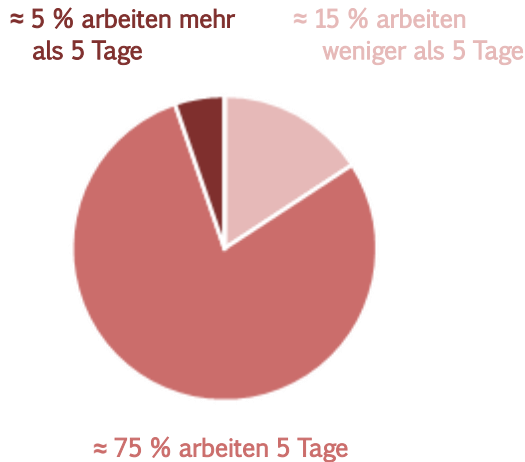


3. Wie stehen Arbeitnehmer und Arbeitgeber zur Einführung der Vier-Tage-Woche?

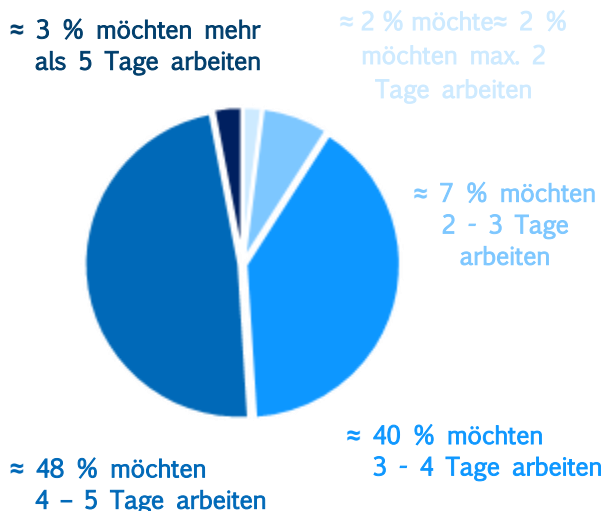
In Deutschland überwiegt bei den abhängigen Beschäftigten aktuell die Fünf-Tage-Woche, bei der in der Regel von Montag bis Freitag gearbeitet wird. In einer 2021 von der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) durchgeführten Arbeitszeitbefragung¹ wurden hinsichtlich der Anzahl an Arbeitstagen folgende Angaben gemacht:



Realität bezüglich der Arbeitstage pro Woche



Wunsch bezüglich der Arbeitstage pro Woche



- Teilzeitbeschäftigte arbeiten durchschnittlich 4,2 Tage pro Woche
- Frauen arbeiten durchschnittlich 4,8 Tage pro Woche
- Männer arbeiten durchschnittlich 5,0 Tage pro Woche

4. Gibt es bereits Erfahrungen mit der Vier-Tage-Woche?

In den letzten Jahren gab es mehrere Experimente und auch dauerhafte Veränderungen hinsichtlich der Dauer und Einteilung der Arbeitszeit. Dabei gab es unterschiedliche Ansatzpunkte. Zum Teil wurde zwar nicht die Anzahl der Arbeitstage, aber die Wochenarbeitszeit verkürzt –

Bsp.: Erprobung einer 32-Stunden-Woche in Spanien und Schottland (2021); Erprobung einer 36-Stunden-Woche in Island (2015 – 2019); dauerhafte Umstellung auf eine 36-Stunden-Woche in den Vereinigten Arabischen Emiraten (Ende 2018). In anderen Fällen wurde die Anzahl der Arbeitstage und / oder die Wochenarbeitszeit verkürzt – Bsp.: in Belgien gibt es seit November 2022 einen Rechtsanspruch auf eine Vier-Tage-Woche; Erprobung einer Vier-Tage-Woche in Island (2017 – 2021) und Großbritannien (2022). In Deutschland wurde für den Bereich der Volkswagen AG aus Gründen der Arbeitsplatzsicherung zum 01.01.1994 tariflich eine regelmäßige Arbeitszeit von 28,8 Stunden in der Woche im Jahresdurchschnitt vereinbart, was jedoch 2006 wieder geändert wurde.

5. Ist die Vier-Tage-Woche gesetzlich zulässig?

Bei der Umsetzung der Vier-Tage-Woche sind sämtliche gesetzliche Vorschriften einzuhalten. Dabei ist insb. § 3 ArbZG, der die tägliche Arbeitszeit betrifft, zu beachten. Grundsätzlich darf die werktägliche Arbeitszeit acht Stunden nicht überschreiten. Sie kann jedoch auf bis zu zehn Stunden verlängert werden, wenn innerhalb von sechs Kalendermonaten oder innerhalb von 24 Wochen im Durchschnitt acht Stunden werktäglich nicht überschritten werden. Bezüglich der Vier-Tage-Woche lassen sich daraus zwei Konsequenzen ableiten.

a. Bei einer wöchentlichen Arbeitszeit von mehr als 40 Stunden, ist die Vereinbarung einer Vier-Tage-Woche rechtlich nicht zulässig.





b. Bei einer wöchentlichen Arbeitszeit von maximal 40 Stunden, ist die Vereinbarung einer Vier-Tage-Woche grundsätzlich möglich. Dies gilt jedoch nicht für Schwangere und Stillende, deren tägliche Arbeitszeit achteinhalb Stunden nicht übersteigen darf (§ 4 MuSchG) und Jugendliche, deren maximale tägliche Arbeitszeit acht Stunden betragen darf (§ 8 JArbSchG). Wird bei einer vertraglich vereinbarten 40-Stunden-Woche die Vier-Tage-Woche strikt eingehalten, ist es rechtlich nicht zulässig, über die 40 Stunden hinausgehende Überstunden zu leisten. Da an den vier Tagen jeweils maximal zehn Stunden gearbeitet werden darf (vgl. § 3 ArbZG), ist es nicht möglich an einem der vier Arbeitstage zusätzliche Stunden zu arbeiten.

Nach § 7 Abs. 1 Nr. 1a ArbZG kann in einem Tarifvertrag oder auf Grund eines Tarifvertrages in einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung die Arbeitszeit auf über 10 Stunden täglich zugelassen werden. Dies ist aber nur dann zulässig, wenn in die Arbeitszeit eine Arbeitsbereitschaft oder ein Bereitschaftsdienst fällt.

Zu achten ist auch auf die Einhaltung der gesetzlich vorgeschriebenen ununterbrochenen Ruhezeit von mindestens elf Stunden nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit (§ 5 Abs. 1 ArbZG). Wobei auch hier Ausnahmen und Einschränkungen zu beachten sind (vgl. Kapitel C. VI.).

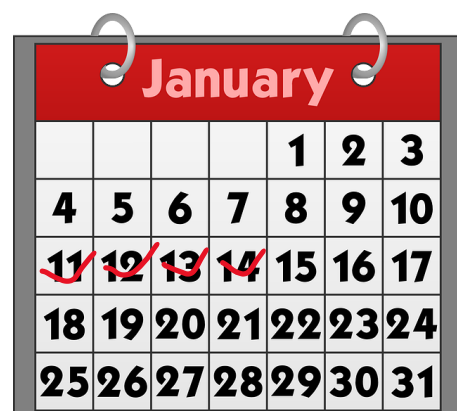
6. Wie kann die Vier-Tage-Woche eingeführt werden?

Bei einer Arbeitswoche mit maximal 40 Arbeitsstunden können Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Vier-Tage-Woche individualvertraglich vereinbaren.

Wenn es an einer entsprechenden Vereinbarung fehlt, ist zu differenzieren. Arbeitnehmer haben in diesem Fall grundsätzlich keinen Anspruch auf eine bestimmte Verteilung ihrer Wochenarbeitszeit. Der Arbeitgeber hingegen kann aufgrund seines Direktionsrechts (§ 106 GewO) in freiem Ermessen gewisse einseitige Bestimmungen treffen, sofern keine vorrangigen Regelungen in einem Tarifvertrag oder in einer Betriebsvereinbarung bestehen.

Sofern kein Tarifvertrag und keine Betriebsvereinbarung entgegensteht und die Anordnung die wöchentliche Arbeitszeit und das vereinbarte Arbeitsentgelt nicht beeinflusst, kann er die Vier-Tage-Woche einseitig anordnen. Sollte die wöchentliche Arbeitszeit und / oder das Arbeitsentgelt betroffen sein, ist eine einseitige Anordnung nicht zulässig. In diesem Fall müsste der Arbeitgeber mittels einer Änderungskündigung vorgehen. Erfolgt die Änderungskündigung gegen den Willen des Arbeitnehmers, ist sie arbeitsrechtlich nur haltbar, wenn sie sozial gerechtfertigt ist. Wie bereits angedeutet, kann die Anzahl der wöchentlichen Arbeitstage auch in einem Tarifvertrag oder einer Betriebsvereinbarung geregelt werden.

Gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG hat der Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht bezüglich der Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage, soweit keine gesetzliche oder tarifliche Regelung besteht. Dieses Mitbestimmungsrecht erfasst auch die Frage, an wie vielen Wochentagen gearbeitet werden soll. Folglich ist der Betriebsrat zu beteiligen, wenn die Vier-Tage-Woche kollektiv eingeführt werden soll. In bestimmten Fällen kann sich darüber hinaus aus § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG (vorübergehende Verkürzung oder Verlängerung der betriebsüblichen Arbeitszeit) und § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG (Fragen der betrieblichen Lohngestaltung, insbesondere die Aufstellung von Entlohnungsgrundsätzen und die Einführung und Anwendung von neuen Entlohnungsmethoden sowie deren Änderung) ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates ergeben. Für den Personalrat befinden sich entsprechende Mitbestimmungsrechte in § 80 Abs. 1 Nr. 1, 3 und 8 BPersVG.



Verschwiegenheitspflicht

Nach mehreren Verzögerungen aufgrund von Neuverhandlungen gilt seit dem 02.07.2023 das Hinweisgeberschutzgesetz (HinSchG). Die Vorgaben aus Art. 1 § 41 zur Verordnungsermächtigung gelten bereits seit dem 03.06.2023.

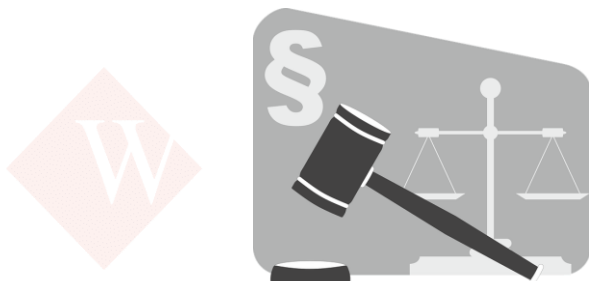
Das HinSchG soll für einen besseren Schutz hinweisgebender Personen sowie zur Umsetzung der Richtlinie zum Schutz von Personen, die Verstöße gegen das Unionsrecht melden, sorgen. Dabei soll der bislang lückenhafte und unzureichende Schutz von hinweisgebenden Personen ausgebaut und die Richtlinie (EU) 2019/1937 in nationales Recht umgesetzt werden. Gleichzeitig soll das Ziel eines verbesserten Hinweisgeberschutzes mit den Interessen von Unternehmen und öffentlicher Verwaltung, die zum Ergreifen von Hinweisgeberschutzmaßnahmen verpflichtet werden, so in Einklang gebracht werden, dass bürokratische Belastungen handhabbar bleiben.

Ziel des HinSchG ist es insbesondere, hinweisgebende Personen zu schützen (§ 1 Abs. 1 HinSchG). Diese sollen zum einen nicht zivil-, straf- oder verwaltungsrechtlich haftbar gemacht werden können und zum anderen keine beruflichen Repressalien fürchten müssen. Hinweisgebende sind dabei nicht nur Arbeitnehmende, sondern auch Selbstständige, Freiwillige und Organmitglieder von Gesellschaften. Darüber hinaus greift das Gesetz bei Personen, die bereits nicht mehr im betroffenen Unternehmen arbeiten. In jedem Fall müssen sie relevante Informationen über einen Verstoß besitzen, der unter den sachlichen Anwendungsbereich des Hinweisgeberschutzgesetzes fällt. Es werden aber auch solche Personen, die Bestandteil einer Meldung oder von ihr betroffen sind (Beschuldigte, potenzielle Zeugen etc.) geschützt. Ebenso sollen die Rechte und Geheimhaltungsinteressen der Unternehmen einen besonderen Schutz erhalten. Nicht geschützt sind hingegen solche Personen, die vorsätzlich oder grob fahrlässig falsche Informationen melden.

Nach § 36 Abs. 1 HinSchG wird der Hinweisgeber vor sämtlichen Repressalien geschützt. Art. 19 EU-RL enthält eine nicht abschließende Aufzählung verbotener Repressalien (u.a. Suspendierung, Kündigung, Herabstufung oder Versagung einer Beförderung, Änderung des Arbeitsortes oder der Arbeitszeit, Gehaltsminderung, Versagung von Weiterbildungsmaßnahmen, Ausstellung eines schlechten Arbeitszeugnisses, Disziplinarmaßnahmen, Nötigung, Einschüchterung, Mobbing oder Ausgrenzung, Diskriminierung, Erfassung des Hinweisgebers auf einer „schwarzen Liste“, Entzug einer Lizenz oder einer Genehmigung, psychiatrische oder ärztliche Überweisungen). Nach § 36 Abs. 2 HinSchG gilt zugunsten des Hinweisgebers eine Beweislastumkehr – wenn dieser nach einer Meldung eine Benachteiligung im Zusammenhang mit seiner beruflichen Tätigkeit erleidet, wird widerleglich vermutet, dass diese Benachteiligung eine Repressalie ist. Gemäß § 37 Abs. 1 HinSchG steht dem Hinweisgeber bei einem Verstoß gegen das Verbot von Repressalien ein Schadensersatzanspruch zu.

Der **sachliche Anwendungsbereich** der EU-RL bezieht sich auf das Melden von Verstößen gegen das Unionsrecht – u.a. Verstöße gegen das öffentliche Auftragswesen, Finanzdienstleistungen, Finanzprodukte und Finanzmärkte, Produktsicherheit und -konformität, Verkehrssicherheit, Umweltschutz, Lebensmittel- und Futtermittelsicherheit, Tierschutz, öffentliche Gesundheit, Verbraucherschutz, Schutz der Privatsphäre und personenbezogener Daten, Binnenmarktvorschriften i.S.v. Art. 26 Ab. 2 AEUV (Art. 2 EU-RL). Der HinSchG weitet den sachlichen Anwendungsbereich auf weitere Verstöße aus – insbesondere auf sämtliche strafbewehrte und bestimmte bußgeldbewehrte Verstöße gegen das nationale Recht (§ 2 HinSchG).

Der zentrale Punkt der EU-RL und des HinSchG ist die Einrichtung **interner und externer Meldekanäle**. Der Hinweisgeber soll die Möglichkeit erhalten, Meldungen telefonisch, schriftlich, persönlich oder über ein elektronisches Online-Portal abzugeben. Bei allen Meldewegen muss die Vertraulichkeit des Hinweisgebers geschützt sein.





Zudem dürfen die personenbezogenen Daten - sowohl die des Hinweisgebers als auch die etwaiger beschuldigter Personen - nur entsprechend der DSGVO verarbeitet werden (Art. 17 EU-RL. Wer ein Hinweisgeberschutzsystem einrichten muss, definiert das neue Hinweisgeberschutzgesetz anhand der Beschäftigtenanzahl. Die Verpflichtung zur Bereitstellung sicherer interner Meldekanäle trifft alle Unternehmen mit mehr als 50 Mitarbeitern (§ 12 Abs. 2 HinSchG), bestimmte Unternehmen unabhängig von der Zahl ihrer Beschäftigten (§ 12 Abs. 3 HinSchG) z.B. Einrichtungen des öffentlichen Sektors, (§ 12 Abs. 1 HinSchG).

Arbeitgebende mit regulär zwischen 50 und 249 Beschäftigten müssen bis zum 17.12.2023 eine interne Meldestelle für Hinweisgebende einrichten (§ 42 HinSchG).

Unternehmen mit mindestens 250 Beschäftigten müssen voraussichtlich innerhalb von drei Monaten nach Verkündung (also bis zum Inkrafttreten) des Gesetzes ihre internen Meldekanäle betreiben. Als Unternehmen zählen dabei nicht nur natürliche und juristische Personen, sondern auch rechtsfähige Personengesellschaften und sonstige rechtsfähige Personenvereinigungen.

Gemäß § 7 HinSchG hat der potentielle Hinweisgeber grundsätzlich die Wahl, ob er sich an eine interne Meldestelle (§ 12 HinSchG-E) oder eine externe Meldestelle (§§ 19 – 24 HinSchG-E) wendet. Gem. § 7 Abs. 1 S. 2 HinSchG sollen die Hinweisgeber in den Fällen, in denen intern wirksam gegen den Verstoß vorgegangen werden kann und sie keine Repressalien befürchten, die Meldung an eine interne Meldestelle bevorzugen. Der HinSchG enthält zudem Vorschriften über das weitere Verfahren bei der Meldestelle (§ 17 Abs. 1, § 28 HinSchG), Folgemaßnahmen (§ 18, § 29 HinSchG), Bearbeitungsfristen und Informationspflichten (§ 17 Abs. 2, § 28 Abs. 1, 4 HinSchG). § 40 HinSchG enthält Sanktionen für den Fall, dass gegen den HinSchG verstoßen wird.

Der HinSchG stellt einen großen Fortschritt für den Schutz von Whistleblowern dar. Zu begrüßen sind der weite sachliche Anwendungsbereich und die teils detaillierten und praxisrelevanten Hinweise für die Einrichtung und Anwendung der Meldekanäle.

Ob das HinSchG zu einer Neujustierung der Rechtsprechung Anlass gibt, bleibt abzuwarten. Das Bundesverfassungsgericht hat bislang die Zulässigkeit von Hinweisen am Rechtsstaatsprinzip gemessen und die Auffassung vertreten, dass es mit dem Rechtsstaatsprinzip unvereinbar sei, wenn derjenige, der die ihm auferlegten staatsbürgerlichen Pflichten erfülle und nicht wissentlich unwahre oder leichtfertig falsche Angaben mache, dadurch zivilrechtliche Nachteile erleide. Wörtlich hat das BVerG ausgeführt: „*Gerade die Zeugenpflicht ist eine allgemeine Staatsbürgerpflicht (vgl. BVerfGE 76, 363 [383] = NJW 1988, 897). Ferner kann die StA die Herausgabe bestimmter Gegenstände verlangen (vgl. §§ 94ff. StPO). Mit diesen Pflichten im Rechtsstaat ist es nicht vereinbar, wenn derjenige, der diese ihm gesetzlich auferlegten Pflichten erfüllt und nicht wissentlich unwahre oder leichtfertig falsche Angaben macht, dadurch zivilrechtliche Nachteile erleidet. Nur so kann die verfassungsrechtliche Pflicht des Staates, eine funktionsfähige Strafrechtspflege im Interesse der Allgemeinheit zu gewährleisten (vgl. BVerfGE 46, 214 [222] = NJW 1977, 2355), erfüllt werden.*“

Das **BAG** hat die Verhältnismäßigkeit in den Vordergrund gestellt und insbesondere die die Motivation des Arbeitnehmers berücksichtigt und postuliert den Vorrang des innerbetrieblichen Hinweises.



Dies & Das

◆ IN EIGENER SACHE

Unsere Auszubildende, Lisa-Marie Marx, die im September 2020 ihre Ausbildung zur Rechtsanwaltsfachangestellten in unserer Kanzlei begonnen hat, hat am 10.07.2023 ihre Abschlussprüfung vor der Rechtsanwaltskammer Freiburg sehr erfolgreich bestanden. Wir gratulieren ganz herzlich und freuen uns sehr, dass Frau Marx uns weiterhin als erste Ansprechpartnerin für unsere Mandanten unterstützt!



◆ MEHR AZUBIS OHNE ABSCHLUSS IN SÜDWESTEN

Immer mehr Auszubildende verlassen die beruflichen Schulen in Baden-Württemberg ohne einen Berufsschulabschluss. Das geht aus dem neuen Bildungsbericht hervor. Demnach lag der Anteil der Auszubildenden, die eine berufliche Schule mit Abschluss verließen, im Jahr 2022 mit 78 Prozent auf einem historischen Tief. Im Jahr 2012 habe die Quote noch bei 85 Prozent gelegen. Besonders stark ist der Rückgang dem Bericht zufolge an Schulen für Berufe des Gesundheitswesens und an Fachschulen. (dpa)

◆ STAMMTISCH ARBEITSRECHT

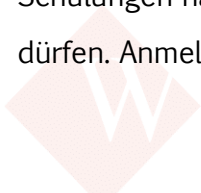
Der nächste Stammtisch wird das Thema „**Was können Betriebs- und Personalräte gegen den Fachkräftemangel in den Betrieben und Dienststellen tun?**“ behandeln; vgl. S. 2.

Für die Stammtische Arbeitsrecht haben wir ein **neues Konzept** entwickelt: Wir möchten Sie und Experten aus der Wirtschaft und Politik ab sofort mehr in die Stammtische Arbeitsrecht mit einbeziehen.

Dies hat den Hintergrund, dass die Betriebs- und Personalräte zu bestimmten Themen aus erster Hand am besten von der betrieblichen Praxis berichten können und durch Experten aus der Wirtschaft und Politik sollen auch Anregungen in die Betriebe getragen werden.

◆ SCHULUNGEN

Wir fügen Ihnen im Anhang zu diesem Newsletter Arbeitsrecht die Angebote für die anstehenden Schulungen nach der Sommerpause bei. Wir freuen uns Sie auf unseren Schulungen begrüßen zu dürfen. Anmeldungen sind ab sofort möglich.



- **BETRIEBSVERFASSUNGSRECHT TEIL III**

Termin 04. bis 06.10.2023
Preis 1.298,00 Euro zzgl. MwSt. pro Teilnehmer

SCHULUNGSTHEMEN

Agieren oder Reagieren / Nachhaltigkeit, Umweltschutz und betriebliche Mitbestimmung / Beteiligung des Betriebsrats in wirtschaftlichen Angelegenheiten / Beteiligung des Betriebsrats bei Betriebsänderungen / Interessenausgleich und Sozialplan / Mitbestimmung des Betriebsrats bei Maßnahmen / Unterrichts- und Beratungsrechte des Betriebsrats bei der Planung von / Beteiligung und Mitbestimmung des Betriebsrats bei der Berufsbildung / Umgang mit Arbeitnehmerbeschwerden

- **JUGEND- UND AUSZUBILDENDENVERTRETUNG TEIL I
nach dem BetrVG und LPVG (Baden-Württemberg)**

Termin 11./12.10.2023
Preis 899,00 Euro zzgl. MwSt. pro Teilnehmer

SCHULUNGSTHEMEN

Grundlagen (Status quo) / Aufgaben der JAV (Überblick) und woher wir kommen / Arbeitsschutzgesetze / Umsetzung in der alltäglichen Praxis

- **SEMINAR FÜR BETRIEBSRATSVORSITZENDE UND
STELLVERTRETER/INNEN**

Termin 23./24.10.2023
Preis 998,00 Euro zzgl. MwSt. pro Teilnehmer

SCHULUNGSTHEMEN

Rechtliche Stellung der/des Betriebsratsvorsitzenden und der Stellvertretung / Geschäftsführung des Betriebsrats / Besondere Aufgaben und Verantwortung der/des Betriebsratsvorsitzenden / Organisation der Betriebsratsarbeit / Ausgewählte Herausforderungen aus dem Arbeitsrecht für die Vorsitzende und Stellvertreter

- **NEU GEWÄHLTE BETRIEBSRÄTE - KOMPAKTSEMINAR**

Ziel des Seminares ist, Sie als Betriebsrat fit zu machen, damit Sie Ihre Kollegen bestmöglich vertreten können. Wir erläutern auf was es wirklich ankommt.

Termin 06./07.11.2023
Preis 669,00 Euro zzgl. MwSt. pro Teilnehmer

SCHULUNGSTHEMEN

Eröffnung / Inhaltliche Einleitung / Grundlagen / Betriebsratsmandant und Ehrenamt / Aufgaben des Betriebsratsvorsitzenden / Informationsanspruch und „echte“ Mitbestimmung

- **PROTOKOLLFÜHRUNG DES BETRIEBSRATES**

Termin 16.11.2023
Preis 499,00 Euro zzgl. MwSt. pro Teilnehmer

SCHULUNGSTHEMEN

Einladung zur Betriebsratssitzung / Das Sitzungsprotokoll / Verfahrensvorschriften / Anforderungen des Protokollführers / Ordnungsgemäße Beschlussfassung / Geschäftsordnung des Betriebsrats

- **ARBEITSRECHT FÜR INTERESSENVERTRETER (BR, PR, MAV) TEIL I**

Als Betriebsrat sind Sie für Ihre Kollegen in arbeitsrechtlichen Fragen häufig die erste Anlaufstelle. Hier erhalten Sie das wichtige Praxiswissen für Ihre Arbeit als Betriebsrat. Nur wer die arbeitsrechtlichen Rahmenbedingungen kennt, kann effektive Betriebsratsarbeit leisten. Arbeitsverträge enthalten oft ungünstige Klauseln.

Termin 27. bis 29.11.2023
Preis 1.298,00 Euro zzgl. MwSt. pro Teilnehmer

SCHULUNGSTHEMEN

Grundsätze des Arbeitsrechts / Anbahnung von Arbeitsverhältnissen / Begründung des Arbeitsverhältnisses / Der Arbeitsvertrag / Wesentliche Inhalte des Arbeitsvertrages / Beteiligung des Betriebsrats von der Stellenausschreibung bis zur Einstellung

- **SCHICHT- UND DIENSTPLÄNE**

Termin 30.11.2023
Preis 499,00 Euro zzgl. MwSt. pro Teilnehmer

SCHULUNGSTHEMEN

Dienstplangestaltung / Das Arbeitszeitrecht / Mitbestimmung bei der Dienst- und Schichtplangestaltung / Betriebs-/Dienstvereinbarungen am Beispiel Dienstplangestaltung



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.