

# Aktuelle Themen aus dem Arbeitsrecht

Onlinetage für Arbeitnehmer/innen aus dem Agrarbereich 2025



# ONLINETAGE für Arbeitnehmende im Agrarbereich 2025

Jeweils um 19.30 Uhr



Aktuelle Themen  
aus dem  
Arbeitsrecht

Mit Rechtsanwalt  
Andreas Kilian

**18. Februar 2025**

Psychische Belastung  
am Arbeitsplatz



Mit Arbeitspsychologin  
Antje Juschkat

**20. Februar 2025**



HaiYen Trinh



# Kurze Vorstellung des Referenten



**Andreas Kilian**

Rechtsanwalt mit dem Schwerpunkt  
Arbeitsrecht, insbesondere betriebliche  
Mitbestimmung

Geschäftsführer VLF seit 01.06.2022

Seit September 2011 als Referent für  
den VLF im Einsatz

Jura - Studium in Göttingen

1. Staatsexamen 2011
2. Staatsexamen 2014



# Allgemeines über den VLF

# Verein zur Förderung der Land- und Forstarbeiter



## **Verein zur Förderung der Land- und Forstarbeiter e.V.**

- ✓ Vereinssitz in Kassel
- ✓ als gemeinnützig anerkannt
- ✓ Gründung im Jahr 1962, 60-jähriges Jubiläum im Jahr 2022
- ✓ Satellit der IG BAU – ideologische Zugehörigkeit

## **Andreas Kilian**

Geschäftsführer,  
Rechtsanwalt und Referent  
für Personal- und  
Betriebsräte



## **Thomas Günther**

Referent für Betriebs- und  
Personalräte



## **Sabrina Brütsch**

Referentin für Personalräte  
und JAV



## **Nicole Heitmeier**

Seminarorganisation und  
Marketing

**UNSER TEAM**

## **Danny Willert**

Referent für Personalräte  
und Wirtschaftsausschüsse



## **Boris Krahn**

Referent für Betriebsräte und  
Wirtschaftsausschüsse

## **Simon Horstmann**

Kampagnenleiter  
WALD KLIMA SCHUTZ

## **Andrea Heinen**

Rechnungs- und Personalwesen

# Wo wir unterwegs sind – unsere Seminare



## **Service Bereich**

Seminare für Personalräte, Betriebsräte, SBV und JAV

## **Bundesweite Branchenseminare**

im Forst, in der Rinderzucht, bei Bezugs- und Absatzgenossenschaften, und im Tierpark / Zoo

## **Klassik Bereich**

Bildungsurlaubsseminare

# Themenüberblick



## 1. Arbeitszeit

- Arbeitszeit, Pausen
- Überstunden und Arbeitszeitkonto
- Feiertagsarbeit und Ausgleichszeiten
- Sonn- und Feiertagsruhe

## 2. Urlaub

- Beantragung & Genehmigung des Urlaubs,
- Zeitpunkt & Verfall des Urlaubs -> Betriebsurlaub im Winter

## 3. Teilzeitarbeit

- Begriff der Teilzeitarbeit & Ausschreibung von Arbeitsplätzen
- Anspruch auf Verringerung / Brückenteilzeit
- Arbeit auf Abruf



# Arbeitszeit

---

# Arbeitszeit

- **Rechtliche Grundlage:** Arbeitszeitgesetz
- **Amtliche Abkürzung:** ArbZG
  
- **Ziel:** Das Arbeitszeitgesetz (ArbZG) regelt die Arbeitszeiten von Arbeitnehmern und hat das Ziel, die Gesundheit und Sicherheit der Beschäftigten zu schützen.

# Arbeitszeit



## Regelarbeitszeit

- Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt maximal 8 Stunden pro Tag.
- Eine Verlängerung auf bis zu 10 Stunden ist zulässig, wenn innerhalb von 6 Monaten oder 24 Wochen im Durchschnitt nicht mehr als 8 Stunden pro Tag gearbeitet wird.
- Gesetzgeber geht von einer 6-Tages-Woche aus
- werktägliche Arbeitszeit > 10 Stunden:
  - außergewöhnliche Fälle (§ 14 ArbZG) - bei vorübergehenden Arbeiten in Notfällen und in außergewöhnlichen Fällen
  - Genehmigung Aufsichtsbehörde (§ 15 ArbZG)

Abweichungsmöglichkeiten gibt es darüber hinaus nur in einem Tarifvertrag oder auf Grund eines Tarifvertrags in einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung

# Arbeitszeit



## Wöchentliche Höchstarbeitszeit

- § 3 ArbZG geht von **6-Tages-Woche aus = 48 Wochenstunden**
- bei Verlängerung auf **10 Stunden/Werntag = 60 Wochenstunden** (Ausgleichszeiten!)
- BAG, Urteil vom 24.08.2016, Az.: 5 AZR 129/16
- „Die Vereinbarung einer wöchentlichen Arbeitszeit von 52,5 Stunden verstößt gegen § 3 ArbZG. Der Verstoß (...) hat nach § 134 BGB nicht die Nichtigkeit der Arbeitszeitvereinbarung insgesamt, sondern deren Teilnichtigkeit zur Folge. (...)“
- **Ein Verstoß gegen § 3 ArbZG führt nicht zum Ausschluss eines Vergütungsanspruchs.** Der Schutzzweck des § 3 ArbZG gebietet nicht, dem Arbeitnehmer Vergütung für Arbeitsleistungen zu versagen, die der Arbeitgeber trotz des Beschäftigungsverbots in Anspruch genommen hat“

# Arbeitszeit

## Verteilung der Arbeitszeit auf die Wochentage

- ArbZG macht keine Vorgaben zur Lage der Arbeitszeit

## § 106 GewO Weisungsrecht des Arbeitgebers

- Der Arbeitgeber kann Inhalt, Ort und Zeit der Arbeitsleistung nach billigem Ermessen näher bestimmen, soweit diese Arbeitsbedingungen nicht durch den Arbeitsvertrag, Bestimmungen einer Betriebsvereinbarung, eines anwendbaren Tarifvertrages oder gesetzliche Vorschriften festgelegt sind. (...)
- Gegenstand des Direktionsrechts:
  - Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage
  - Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit
  - Unterbrechung der Arbeit durch Pausen

# Arbeitszeit



	Arbeitsbereitschaft	Bereitschaftsdienst	Rufbereitschaft
Arbeitnehmer leistet...	wache Achtsamkeit im Zustand der Entspannung	keine besondere Achtsamkeit oder Tätigkeit	keine besondere Achtsamkeit oder Tätigkeit
Arbeitnehmer befindet sich ...	am Arbeitsort	an einem vom Arbeitgeber vorgegebenen Ort, damit er ggf. seine volle Arbeitstätigkeit sofort oder zeitnah aufnehmen kann	an einem Ort seiner Wahl, aber jederzeit erreichbar, um auf Abruf die Arbeit aufnehmen zu können
Arbeitszeit iSd ArbZG	ja	ja	nein

# Arbeitszeit

## Pausenregelungen

Arbeitszeit	Pausendauer
bis zu 6 Stunden	keine
6 bis 9 Stunden	30 Minuten
über 9 Stunden	45 Minuten

- Die Ruhepausen können in Zeitabschnitte von jeweils mindestens 15 Minuten aufgeteilt werden.
- Länger als sechs Stunden hintereinander dürfen Arbeitnehmer nicht ohne Ruhepause beschäftigt werden.

# Arbeitszeit



## Eine Pause – was ist das eigentlich?

LAG Köln, Urteil vom 16.02.2017, Az.: 7 Sa 577/16:

„Um eine (...) Ruhepause (...) handelt es sich nur, wenn zeitliche Lage und Dauer (...) vor deren Beginn feststehen; wenn die Pause die Arbeitszeit unterbricht, also weder unmittelbar am Anfang oder am Ende einer Schicht liegt; wenn der Arbeitnehmer während der Pause keinerlei Arbeitspflicht unterliegt und sich auch nicht für eventuell anfallende Arbeitsleistung bereithalten muss; wenn er grundsätzlich seinen Aufenthaltsort während der Pause frei wählen kann, also nicht verpflichtet ist, sich an seinem Arbeitsplatz aufzuhalten“

# Arbeitszeit



## Ruhezeiten

- Nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit muss eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 11 Stunden eingehalten werden.
- Ruhezeit muss an einem Stück gewährt werden: keine Aufteilung in mehrere Zeitabschnitte und keine Unterbrechung durch Arbeit

## Ausnahme in der Landwirtschaft:

Die Dauer der Ruhezeit in der Landwirtschaft und in der Tierhaltung um bis zu eine Stunde verkürzt werden, wenn jede Verkürzung der Ruhezeit innerhalb eines Kalendermonats oder innerhalb von vier Wochen durch Verlängerung einer anderen Ruhezeit auf mindestens zwölf Stunden **ausgeglichen** wird.

# Arbeitszeit



## Nacht- und Schichtarbeit

- Nachtarbeit ist definiert als Arbeit, die zwischen 23:00 und 6:00 Uhr verrichtet wird.
- Nachtarbeit ist jede Arbeit, die mehr als zwei Stunden der Nachtzeit umfasst
- Arbeitnehmer, die regelmäßig Nachtarbeit leisten, haben Anspruch auf besondere Schutzmaßnahmen und eine angemessene Vergütung.
  - soweit keine tarifvertraglichen Ausgleichsregelungen bestehen, hat der Arbeitgeber dem Nachtarbeitnehmer für die während der Nachtzeit geleisteten Arbeitsstunden eine angemessene Zahl bezahlter freier Tage oder einen angemessenen Zuschlag auf das ihm hierfür zustehende Bruttoarbeitsentgelt zu gewähren
- Schichtarbeit muss so organisiert werden, dass die Gesundheit der Arbeitnehmer nicht gefährdet wird.

# Arbeitszeit



## Sonn- und Feiertagsruhe

- Arbeitnehmer dürfen an Sonn- und gesetzlichen Feiertagen von 0 bis 24 Uhr nicht beschäftigt werden.
- **Ausnahme** nach § 10 Abs. 1 Ziffer 12 und 15 in der Landwirtschaft:
- Sofern die Arbeiten nicht an Werktagen vorgenommen werden können, dürfen Arbeitnehmer an Sonn- und Feiertagen (...) beschäftigt werden (...) in der Landwirtschaft und in der Tierhaltung (...), zur Verhütung des Verderbens von Naturerzeugnissen oder Rohstoffen (...)
- Dies bezieht sich auf naturnotwendige Arbeiten wie Erntearbeiten bei drohendem Unwetter, Tränken von Tieren, Einbringen landwirtschaftlicher Produkte
- Aber keine Verwaltungsarbeiten!

# Arbeitszeit



- **Ausgleich für Sonn- und Feiertagsbeschäftigung**
- Mindestens 15 Sonntage im Jahr müssen beschäftigungsfrei bleiben
- Werden Arbeitnehmer an einem Sonntag beschäftigt, müssen sie einen Ersatzruhetag haben, der innerhalb eines den Beschäftigungstag einschließenden Zeitraums von zwei Wochen zu gewähren ist.
- Werden Arbeitnehmer an einem auf einen Werktag fallenden Feiertag beschäftigt, müssen sie einen Ersatzruhetag haben, der innerhalb eines den Beschäftigungstag einschließenden Zeitraums von acht Wochen zu gewähren ist.
- Der Ersatzruhetag ist den Arbeitnehmern unmittelbar in Verbindung mit einer Ruhezeit zu gewähren, soweit dem technische oder arbeitsorganisatorische Gründe nicht entgegenstehen.

# Arbeitszeit

- **Weitere Abweichungsmöglichkeiten nach § 12 ArbZG**
- In einem Tarifvertrag oder
- auf Grund eines Tarifvertrags in einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung (Betriebs- oder Personalrat erforderlich)
- z.B. im Hinblick auf die die Anzahl der beschäftigungsfreien Sonntage, aber nicht in der klassischen Landwirtschaft, sondern nur in der Tierhaltung besteht die Möglichkeit diese Zahl auf mindestens sechs Sonntage im Jahr zu verringern.
- z.B Wegfall von Ersatzruhetagen für auf Werkstage fallende Feiertage

# Arbeitszeit



## Besondere Schutzvorschriften

- Für bestimmte Gruppen von Arbeitnehmern, wie Schwangere, stillende Mütter, Jugendliche und Menschen mit Behinderungen, gelten zusätzliche Schutzvorschriften.
- Jugendliche dürfen beispielsweise nicht mehr als 8 Stunden täglich und 40 Stunden wöchentlich arbeiten.

# Arbeitszeit

## JArbSchG - spezielle Regelungen für jugendliche Auszubildende

Ruhepausen	1 x 30 min, wenn Arbeitszeit > 4,5 Stunden 1 x 60 min., wenn Arbeitszeit > 6 Stunden Lage: frühestens 1 h nach Beginn und spätestens 1 h vor Ende der Arbeitszeit
Ruhezeiten	mindestens 12 Stunden
Arbeitszeit am Tag	von 6 bis 20 Uhr (bei Hitze ab 5 Uhr); in Landwirtschaft, wenn Azubi über 16 Jahre alt: ab 5 Uhr und bis 21 Uhr
Nachtarbeit	grundsätzlich keine Beschäftigung möglich , Ausnahme s. o.
5-Tage-Woche	Beschäftigung nur an 5 Tagen/Woche
Arbeit am Samstag	grundsätzlich nicht, Ausnahme Landwirtschaft (Ausgleich wegen 5-Tage-Woche, mind. 2 Samstage/Monat beschäftigungsfrei )
Arbeit am Sonntag oder Feiertag	grundsätzlich nicht, Ausnahme Landwirtschaft für Arbeiten, die an diesem Tag naturnotwendig vorgenommen werden müssen (Ausgleich wegen 5-Tage-Woche, mind. 2 Sonntage/Monat beschäftigungsfrei)

# Arbeitszeit

## Dokumentationspflichten für Überstunden

- § 16 Abs. 2 ArbZG: Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die über die werktägliche Arbeitszeit hinausgehende Arbeitszeit der Arbeitnehmer aufzuzeichnen. Die Nachweise sind mindestens zwei Jahre aufzubewahren.

## Dokumentationspflichten für Arbeitszeiten

- Bundesarbeitsgericht, Beschluss vom 13.09.2022, 1 ABR 22/21: Gesetzliche Pflicht des Arbeitgebers zur Arbeitszeiterfassung
- Arbeitgeber sind nach dem in Deutschland geltenden Gesetzesrecht, d.h. gemäß § 3 Abs.2 Nr.1 Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) dazu verpflichtet, „ein System einzuführen, mit dem die von den Arbeitnehmern geleistete Arbeitszeit erfasst werden kann“. Bei einer europarechtskonformen Auslegung dieser Vorschrift sind Arbeitgeber „gesetzlich verpflichtet, die Arbeitszeiten der Arbeitnehmer zu erfassen“, so das BAG.

# Arbeitszeit



## Dokumentationspflichten für Überstunden

- § 16 Abs. 2 ArbZG: Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die über die werktägliche Arbeitszeit hinausgehende Arbeitszeit der Arbeitnehmer aufzuzeichnen. Die Nachweise sind mindestens zwei Jahre aufzubewahren.

## Dokumentationspflichten für Arbeitszeiten

- Bundesarbeitsgericht, Beschluss vom 13.09.2022, 1 ABR 22/21: Gesetzliche Pflicht des Arbeitgebers zur Arbeitszeiterfassung
- Arbeitgeber sind nach dem in Deutschland geltenden Gesetzesrecht, d.h. gemäß § 3 Abs.2 Nr.1 Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) dazu verpflichtet, „ein System einzuführen, mit dem die von den Arbeitnehmern geleistete Arbeitszeit erfasst werden kann“. Bei einer europarechtskonformen Auslegung dieser Vorschrift sind Arbeitgeber „gesetzlich verpflichtet, die Arbeitszeiten der Arbeitnehmer zu erfassen“, so das BAG.

# Überstunden



**Überstunden / Mehrarbeit = über die vereinbarte Arbeitszeit hinaus geleistete Arbeitszeit**

- ohne spezielle arbeitsvertragliche Regelungen findet § 612 BGB Anwendung
- es gibt keinen allgemeinen Rechtsgrundsatz, wonach jede Mehrarbeit oder jede Anwesenheit über die vereinbarte oder betriebsübliche Arbeitszeit hinaus zu vergüten ist

BAG, Urteil vom 10.04.2013, Az.: 5 AZR 122/12

„Neben der Überstundenleistung setzt der Anspruch auf Überstundenvergütung voraus, dass die Überstunden vom Arbeitgeber **angeordnet, gebilligt, geduldet** oder jedenfalls zur Erledigung der geschuldeten Arbeit **notwendig** gewesen sind“

# Arbeitszeitkonto – was ist das?

- Arbeitszeitkonten dienen der Verteilung von Arbeitszeit auf Tage, Wochen oder Jahre.
- Hierbei wird die geleistete Arbeit (inklusive Urlaub, Krankheit, Überstunden etc.) der Beschäftigten mit der arbeitsvertraglich, tarifvertraglich oder betriebsüblich zu leistenden Arbeit abgeglichen und verrechnet.
- Aus positiven oder negativen Abweichungen werden Zeitguthaben bzw. Zeitschulden aufgebaut.
- Die Einrichtung eines Arbeitszeitkontos muss vereinbart werden
  - Arbeitsvertrag, Betriebs- oder Dienstvereinbarung oder in einem Tarifvertrag
  - Maximales Zeitguthaben, maximale Zeitschuld, Möglichkeit zum Freizeitausgleich

A scenic landscape photograph showing a person lying in an orange hammock strung between two large trees. The hammock is positioned over a calm lake that reflects the surrounding mountains and forest. The mountains in the background are rugged and partially covered in green and yellow vegetation, suggesting an autumn setting. The sky is clear with a few light clouds. The overall mood is peaceful and relaxing.

# Urlaub

# Urlaub



- **Rechtliche Grundlage:** Mindesturlaubsgesetz für Arbeitnehmer (Bundesurlaubsgesetz)
- **Amtliche Abkürzung:** BUrlG
- Das Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) regelt den Erholungsurlaub für Arbeitnehmer in Deutschland

# Urlaub



- **§ 1 Urlaubsanspruch**
- Jeder Arbeitnehmer hat in jedem Kalenderjahr Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub.
  
- **§ 2 Geltungsbereich**
- Arbeitnehmer im Sinne des Gesetzes sind **Arbeiter** und **Angestellte** sowie die zu ihrer **Berufsausbildung Beschäftigten**

# Urlaub

- § 3 Dauer des Urlaubs

(1) Der Urlaub beträgt jährlich mindestens 24 Werktage.

(2) Als Werktage gelten alle Kalendertage, die nicht Sonn- oder gesetzliche Feiertage sind.

➤ Der Gesetzgeber geht von einer 6-Tage-Woche aus

Arbeitstage	6-Tage	5-Tage	4-Tage	3-Tage	2-Tage	1-Tag
Urlaubstage	24 Tage	20 Tage	16 Tage	12 Tage	8 Tage	4 Tage

Hier wird regelmäßig durch Arbeitsvertrag oder Tarifvertrag abgewichen.

# Urlaub



## Teilzeitbeschäftigte

- Teilzeitbeschäftigten ist nach dem Gleichbehandlungsgrundsatz Urlaub entsprechend ihres Arbeitsumfangs und ihrer Arbeitszeiten zu gewähren (§ 4 Abs. 1 TzBfG, BAG v. 14.2.1991 - 8 AZR 97/90).
- Ist der Teilzeit-Arbeitnehmer an allen Arbeitstagen mit verkürzter täglicher Arbeitszeit beschäftigt, so entspricht die Zahl der zu gewährenden Urlaubstage der eines Vollzeitbeschäftigten.
- Teilzeitbeschäftigten, die regelmäßig an weniger Arbeitstagen als vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer arbeiten, steht eine verhältnismäßig gekürzte Urlaubsdauer zu.

# Urlaub



## Schwerbehinderte Menschen

- Der Arbeitgeber hat dem schwerbehinderten Menschen einen bezahlten zusätzlichen Urlaub von **fünf Arbeitstagen** im Urlaubsjahr zu gewähren.
- Verteilt sich die regelmäßige Arbeitszeit des schwerbehinderten Menschen auf mehr oder weniger als fünf Arbeitstage in der Kalenderwoche, so erhöht oder verringert sich der Urlaub entsprechend, z. B. in der 6-Tage-Woche auf 6 Arbeitstage (§ 125 SGB IX).
- Gleichgestellte behinderte Menschen haben keinen Anspruch auf Zusatzurlaub (§ 68 Abs. 3 SGB IX).

# Urlaub



## Jugendliche

- Für jugendliche Arbeitnehmer gelten besondere Urlaubsregelungen, die im Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG) festgelegt sind. Der AG hat Jugendlichen für jedes Kalenderjahr einen bezahlten Erholungsurlaub zu gewähren. Der Urlaub beträgt jährlich
  - mindestens 30 Werktage, wenn der Jugendliche zu Beginn des Kalenderjahres noch nicht 16 Jahre alt ist,
  - mindestens 27 Werktage, wenn der Jugendliche zu Beginn des Kalenderjahres noch nicht 17 Jahre alt ist,
  - mindestens 25 Werktage, wenn der Jugendliche zu Beginn des Kalenderjahres noch nicht 18 Jahre alt ist.
- Der Urlaub soll Berufsschülern in der Zeit der Berufsschulferien gewährt werden (§ 19 Abs. 1 bis 3 JArbSchG).

# Urlaub



- **§ 4 Wartezeit**

Der volle Urlaubsanspruch wird erstmalig nach sechsmonatigem Bestehen des Arbeitsverhältnisses erworben.

- Nach Erreichen der Wartezeit hat der Arbeitnehmer einen Anspruch auf den vollen Urlaubsanspruch
- Auch wenn die Wartezeit noch nicht erfüllt ist, hat der Arbeitnehmer einen Anspruch auf Urlaub – die Höhe des Urlaubs ist anteilig zu berechnen.
  - Teilurlaub nach § 5 – 1/12 des Urlaubsanspruchs für jeden vollen Monat des Bestehens des Arbeitsverhältnisses
  - Bruchteile von Urlaubstagen, die mindestens einen halben Tag ergeben, sind auf volle Urlaubstage aufzurunden.

# Urlaub



- **§ 7 Zeitpunkt, Übertragbarkeit und Abgeltung des Urlaubs**
- (1)
- Bei der zeitlichen Festlegung des Urlaubs sind die Urlaubswünsche des Arbeitnehmers zu berücksichtigen, es sei denn, dass ihrer Berücksichtigung dringende betriebliche Belange oder Urlaubswünsche anderer Arbeitnehmer, die unter sozialen Gesichtspunkten den Vorrang verdienen, entgegenstehen.
- Der Urlaub ist zu gewähren, wenn der Arbeitnehmer dies im Anschluss an eine Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation verlangt.

# Urlaub



## Grundsätze für die Urlaubsgewährung

- Da der Arbeitgeber die Urlaubswünsche des Arbeitnehmers zu berücksichtigen hat, meldet der Arbeitnehmer in der Regel seinen Urlaubswunsch rechtzeitig an.
- Das geschieht z. B. durch Eintragung in eine vom Arbeitgeber erstellte Urlaubsliste oder durch Einreichen eines Urlaubsantrags. Beginn und Ende des Urlaubs sind festzulegen.
- Die Berücksichtigung der Urlaubswünsche ist nur eingeschränkt, wenn ihnen dringende betriebliche Belange oder Urlaubswünsche anderer Arbeitnehmer, die unter sozialen Gesichtspunkten den Vorrang verdienen, entgegenstehen (§ 7 Abs. 1 Satz 1 BUrlG).
- Die der Urlaubsgewährung entgegenstehenden dringenden betrieblichen Belange müssen vom Arbeitgeber begründet werden.

# Urlaub



## Grundsätze für die Urlaubsgewährung

- Der Urlaub ist zwingend zu gewähren, wenn es der Arbeitnehmer im Anschluss an eine Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation verlangt (§ 7 Abs. 1 Satz 2 BUrlG).
- Der Urlaub ist zusammenhängend zu gewähren, es sei denn, dass dringende betriebliche oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe eine Teilung des Urlaubs erforderlich machen.
- Kann der Urlaub aus einem dieser Gründe nicht zusammenhängend gewährt werden und hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Urlaub von mehr als zwölf Werktagen, so muss einer der Urlaubsteile mindestens zwölf aufeinander folgende Werktage umfassen (§ 7 Abs. 2 BUrlG).
  - Zwei Wochen Urlaub am Stück!

# Urlaub



## Krankheit/Rehabilitation

- Wird der Arbeitnehmer während seines Urlaubs arbeitsunfähig krank, und weist er dies und die Zahl der Tage der Arbeitsunfähigkeit durch ärztliches Zeugnis dem Arbeitgeber nach, sind die Krankheitstage nicht auf den Urlaub anzurechnen (§ 9 BUrlG).
- Erkrankt der Arbeitnehmer vor Urlaubsbeginn, muss der Urlaub verschoben und neu festgesetzt werden.
- Maßnahmen der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation dürfen ebenfalls nicht auf den Urlaub angerechnet werden, soweit ein Anspruch auf Fortzahlung des Arbeitsentgelts nach den gesetzlichen Vorschriften über die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall besteht (§ 10 BUrlG).
- Voraussetzungen für einen Entgeltfortzahlungsanspruch sind, dass die Maßnahme vom Sozialleistungsträger (z.B. Krankenkasse) bewilligt worden ist, in einer Einrichtung der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation (§ 107 Abs. 2 SGB V) durchgeführt wird und keinen urlaubsmäßigen Zuschnitt hat (BAG v. 25.5.2016 - 5 AZR 298/15).

# Urlaub



## Selbstbestimmte Freizeitnutzung

- Dem Arbeitnehmer muss es uneingeschränkt möglich sein, die Freizeit, die ihm auf Grund des Urlaubsanspruchs zusteht, selbstbestimmt zu nutzen.
- Dennoch ist eine Erwerbstätigkeit im Urlaub untersagt, wenn sie dem Urlaubszweck widerspricht (§ 8 BUrlG).
- Der Widerruf eines einmal erteilten Urlaubs ist unzulässig. Der Arbeitgeber hat keinen Anspruch darauf, dass der Arbeitnehmer seinen Urlaub abbricht oder unterbricht. Deshalb verstößt eine Vereinbarung, die die Möglichkeit des Rückrufs eines Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber aus dem Erholungsurlaub vorsieht gegen zwingendes Urlaubsrecht und ist rechtsunwirksam (BAG v. 20.6.2000 - 9 AZR 405/99).

# Urlaub



## Selbstbeurlaubung

- Ein Arbeitnehmer darf sich seinen Urlaub nicht selbst nehmen. Ein Recht zur Selbstbeurlaubung steht ihm nicht einmal dann zu, wenn der Arbeitgeber seiner Verpflichtung, Urlaub zu erteilen, nicht nachkommt.
- Er hat die Möglichkeit, seine Forderungen auf dem Klageweg beim Arbeitsgericht durchsetzen.
- Selbstbeurlaubung kann zur fristlosen Kündigung führen (LAG Düsseldorf v. 2.11.1971 - SA 346/71).

# Urlaub



## Urlaubsabgeltung

- Grundsätzlich ist es unzulässig, den nicht verbrauchten Urlaub durch eine Geldleistung abzugelten.
- Ausnahmsweise ist eine Urlaubsabgeltung anstelle von Freizeitgewährung zulässig, wenn der Urlaub wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses ganz oder teilweise nicht mehr gewährt werden kann (§ 7 Abs. 4 BUrlG).

# Urlaub



## Urlaubsübertragung

- Der Urlaub muss im laufenden Kalenderjahr gewährt und genommen werden.
- Eine Übertragung von Urlaubstagen auf das nächste Kalenderjahr ist nur statthaft, wenn dringende betriebliche oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe dies rechtfertigen.
- Im Fall der Übertragung muss der Urlaub in den ersten drei Monaten (also bis 31. März) des folgenden Kalenderjahres gewährt und genommen sein (§ 7 Abs. 3 BUrlG).
- Ausnahmsweise verfällt der Urlaubsanspruch nach Ablauf des Übertragungszeitraums nicht, wenn der Arbeitnehmer aus Gründen, die er nicht zu vertreten hat (z. B. Arbeitsunfähigkeit), daran gehindert ist, den ihm zustehenden Urlaub bis zum Ende der Übertragungszeit anzutreten.
- Dauert das krankheitsbedingte Hindernis für die Inanspruchnahme des Urlaubs an oder tritt ein neues Hindernis in Form eines dringenden betrieblichen oder personenbedingten Grundes an dessen Stelle, so bleibt der Urlaubsanspruch durch weitere Übertragungen erhalten (BAG v. 10.7.2012- 9 AZR 11/11).

# Urlaub



- Der Urlaubsanspruch eines langzeiterkrankten Arbeitnehmers erlischt nach einem Zeitraum von 15 Monaten ab dem Ende des Urlaubsjahres, weil danach die positive Wirkung des Urlaubs für den Arbeitnehmer als Erholungszeit entfällt.
- Dies gilt auch bei fortdauernder Arbeitsunfähigkeit (EuGH v. 22.11.2011 - C-214/10).
- Besteht demnach die Arbeitsunfähigkeit auch am 31. März des zweiten auf das Urlaubsjahr folgenden Jahres fort, so verfällt der Urlaubsanspruch zu diesem Zeitpunkt (BAG v. 7.8.2012 - 9 AZR 353/10).
- **Beispiel:** Der Urlaub aus dem Jahr 2023 verfällt dann auch mit Ablauf des 31.12.2025.
- Ein in der Person begründeter Übertragungsgrund liegt dann nicht vor, wenn der Arbeitnehmer trotz lang andauernder krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit im Kalenderjahr so rechtzeitig gesund und arbeitsfähig wird, dass er im aktuellen Urlaubsjahr oder spätestens während dessen Übertragungszeitraum seinen Urlaub hätte nehmen können (BAG v. 10.7.2012- 9 AZR 11/11).



# Teilzeit

# Teilzeit

- **Rechtliche Grundlage:** Teilzeit- und Befristungsgesetz
- **Amtliche Abkürzung:** TzBfG
  
- **Zielsetzung**
- Ziel des Gesetzes ist, Teilzeitarbeit zu fördern, die Voraussetzungen für die Zulässigkeit befristeter Arbeitsverträge festzulegen und die Diskriminierung von teilzeitbeschäftigten und befristet beschäftigten Arbeitnehmern zu verhindern.

# Teilzeit



## Begriff des teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmers

- Teilzeitbeschäftigt ist ein Arbeitnehmer, dessen regelmäßige Wochenarbeitszeit kürzer ist als die eines vergleichbaren vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers.
- Teilzeitbeschäftigt ist auch ein Arbeitnehmer, der eine geringfügige Beschäftigung ausübt.

## Verbot der Diskriminierung

- Ein teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer darf wegen der Teilzeitarbeit nicht schlechter behandelt werden als ein vergleichbarer vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer, es sei denn, dass sachliche Gründe eine unterschiedliche Behandlung rechtfertigen.
- Einem teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer ist Arbeitsentgelt oder eine andere teilbare geldwerte Leistung mindestens in dem Umfang zu gewähren, der dem Anteil seiner Arbeitszeit an der Arbeitszeit eines vergleichbaren vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers entspricht.

# Teilzeit

## Förderung von Teilzeitarbeit

- Der Arbeitgeber hat den Arbeitnehmern, auch in leitenden Positionen, Teilzeitarbeit nach Maßgabe dieses Gesetzes zu ermöglichen.

## Ausschreibung

- Der Arbeitgeber hat einen Arbeitsplatz, den er öffentlich oder innerhalb des Betriebes ausschreibt, auch als Teilzeitarbeitsplatz auszuschreiben, wenn sich der Arbeitsplatz hierfür eignet.

# Teilzeit



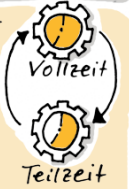
- Anspruch auf eine zeitlich nicht befristete Verringerung der Arbeitszeit nach § 8 TzBfG
- Anzeige des Wunsches nach einer Verlängerung nach § 9 TzBfG – Die Teilzeitfalle
- Brückenteilzeit nach § 9a TzBfG: Zeitlich begrenzte Verringerung der Arbeitszeit

ab 1.1.2019



# BRÜCKENTEILZEIT § 9a TzBfG

## Begriff

Möglichkeit, die Arbeitszeit vorübergehend ohne besonderen Grund zu reduzieren; der Zeitraum ist vorher zu bestimmen; er muss mind. ein Jahr und darf höchstens fünf Jahre umfassen



## Voraussetzungen


- Ihr Arbeitsverhältnis besteht seit mind. 6 Monaten 
- Ihr Arbeitgeber beschäftigt mind. 46 Arbeitnehmer (AN) 
- Seit dem Ende Ihrer letzten Brückenteilzeit ist mind. ein Jahr vergangen

## Brückenteilzeit beantragen


Ende

2 Monate


1 Monat



Antrag an Arbeitgeber



Erörterung



Entscheidung Arbeitgeber

- mind. 3 Monate vor dem gewünschten Beginn
- in Textform (z.B. E-Mail)
- mit Angaben zum Beginn, zum Zeitraum (1-5 Jahre) und zur Verteilung der Arbeitszeit
- keine Begründung erforderlich

Gespräch mit dem Arbeitgeber über den Antrag; Ziel: Einigung

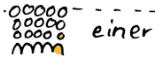

- schriftlich
- mind. einen Monat vor dem gewünschten Beginn
- zur Ablehnung s. unten

! Kein Anspruch auf vorzeitige Änderung der Arbeitszeit (nach dem TzBfG)

BRÜCKENTEILZEIT

Beginn

## Anspruchsberechtigung und Ablehnungsgründe

	Unternehmen mit 46-200 AN	Unternehmen mit mind. 201 AN
Wer ist anspruchsberechtigt?	 einer von 15 AN	 jeder AN
Ablehnung möglich?	wenn pro angefangene 15 AN bereits ein AN in Brückenteilzeit arbeitet	aus betriebl. Gründen
Wann ist nach Ablehnung frühestens der nächste Antrag mögl.?	1 J. nach Ablehnung	2 J. nach Ablehnung

© npridi-k.de

# Teilzeit



## Arbeit auf Abruf

- Arbeit auf Abruf bedeutet, dass Arbeitgeber die Arbeitsleistung gemäß dem wechselnden Arbeitsanfall verlangen können und dass Arbeitnehmer dementsprechend flexibel arbeiten müssen.
- Haben Arbeitgeber und Arbeitnehmer eine Arbeit auf Abruf vereinbart, übernimmt der Arbeitnehmer einen Teil des wirtschaftlichen Risikos, das nach allgemeinen arbeitsrechtlichen Grundsätzen beim Arbeitgeber liegt.
- Denn im Allgemeinen müssen Arbeitgeber - und nicht ihre Beschäftigten - das Risiko tragen, dass es infolge geringer Nachfrage und/oder infolge betrieblich-technischer Probleme keine sinnvolle Verwendung für die Arbeitsleistungen im Betrieb gibt.
- Da Arbeitgeber dieses sog. Wirtschaftsrisiko und auch das Betriebsrisiko tragen, müssen sie
  - bei einer geschäftlichen Flaute (Wirtschaftsrisiko) und/oder
  - bei technischen Betriebsstörungen (Betriebsrisiko)
- ihren Arbeitnehmern den Lohn auch dann bezahlen, wenn nichts zu tun ist.

# Teilzeit



**Arbeit auf Abruf** - muss ausdrücklich im Arbeitsvertrag vereinbart werden

- Die arbeitsvertragliche Vereinbarung über die Arbeit auf Abruf muss eine bestimmte Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit und eine bestimmte Dauer der täglichen Arbeitszeit festlegen. Eine solche Vereinbarung kann z.B. lauten, dass sechzehn Stunden pro Woche gearbeitet werden soll bei mindestens vier Stunden pro Tag.
- **Wenn die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit - entgegen dieser gesetzlichen Vorschrift - nicht vertraglich festgelegt ist, d.h. für den Fall des Gesetzesverstoßes, gilt eine wöchentliche Arbeitszeit von 20 Stunden als vereinbart (bis Ende 2018 lag diese wöchentliche Mindestarbeitszeit bei zehn Stunden).**
- Wenn die Dauer der täglichen Arbeitszeit - entgegen dem Gesetz bzw. für den Fall des Gesetzesverstoßes - nicht festgelegt ist, hat der Arbeitgeber die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers täglich jeweils für mindestens drei aufeinander folgende Stunden abzurufen.
- Außerdem ist der Arbeitnehmer nur dann zur Arbeitsleistung verpflichtet, wenn der Arbeitgeber ihm die Lage seiner Arbeitszeit jeweils **mindestens vier Tage** im Voraus mitteilt, d.h. es gilt eine gesetzliche Ankündigungsfrist von vier Tagen.

# Fragen?

Gerne auch per E-Mail an [Andreas.Kilian@VLF-Kassel.de](mailto:Andreas.Kilian@VLF-Kassel.de)

# Herzlichen Dank

für die Aufmerksamkeit