



Update Arbeitsrecht

Das hat sich im Jahr 2019 geändert

Text: Katrin Etteldorf

Das Arbeitsrecht ist schnelllebig. Und so hält auch das Jahr 2019 einige Veränderungen und Neuerungen bereit. Im Detail betrifft dies einerseits geplante Gesetze und andererseits Entscheidungen von Gerichten. Wir stellen in unserem Update eine kleine Auswahl vor.

Gleichbehandlung

Das allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) gibt es bereits seit 2006. Die bei Einführung des Gesetzes befürchtete Klagewelle blieb aus. Allerdings gewann das AGG im Jahr 2019 noch einmal an Bedeutung.

Divers – das dritte Geschlecht

Zum 01.01.2019 wurde das Personenstandsgesetz geändert und offiziell das dritte Geschlecht eingeführt: „männlich“, „weiblich“ und „divers“. Das AGG

verbietet u.a. eine Benachteiligung wegen des Geschlechts. Um zu vermeiden, dass ein Apotheker wegen Diskriminierung in Anspruch genommen wird, sind geschlechtsneutrale Formulierungen zu verwenden. Dies fängt bei der Stellenausschreibung an. Der sicherste Weg ist die Übernahme der gesetzlichen Begriffe männlich/weiblich/divers. Allerdings scheint sich in der Breite die Abkürzung m/w/d durchzusetzen, obgleich es noch keine höchstrichterliche Entscheidung gibt, dass die Abkürzung „d“ ausreichend klar und rechtskonform ist.

Das Gebot der Neutralität ist überdies in vorformulierten Arbeitsverträgen zu wahren. Dabei kann durchaus nur eine Form verwendet werden, dann jedoch ist zu erläutern, dass diese nur wegen besserer Lesbarkeit und ohne Benachteiligungsabsicht eingesetzt wird. Gleiches gilt für Arbeitsanweisungen, jedenfalls

dann, wenn die Geschlechtszugehörigkeit nicht positiv bekannt ist. Eine Alternative zu „Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter“ könnte „Liebe Mitarbeitende“ sein.

Ein junges, lockeres Team

Genauso wenig dürfen Bewerber bzw. Mitarbeiter wegen des Alters diskriminiert werden. Dies ist sicherlich nichts Neues, dennoch gibt es selbst gut zehn Jahre nach Inkrafttreten des AGG Fälle, in denen Gerichte entscheiden müssen, ob ein Arbeitgeber altersdiskriminierend agiert hat.

In einem zuletzt obergerichtlich entschiedenen Fall hatte ein im Jahr 2015 gelaunchtes Unternehmen neue Ar-



Arbeitszeiterfassung



www.apotheker-und-marketing.de/arbeitszeit

Muss jetzt jede Toilettenpause aufgezeichnet werden? Was das Urteil des Europäischen Gerichtshofs zur Arbeitszeit für den Berufsalltag bedeutet, erläutert ein Rechtsanwalt.

www.apotheker-und-marketing.de/job



Jobbörse

Sie suchen neue Mitarbeiter? Oder sind Sie selber auf der Suche nach einem neuen Job? Nutzen Sie einfach die Jobbörse von APOTHEKE + MARKETING.

beitskräfte „für ein junges und lockeres Team“ gesucht. Während das Bundesarbeitsgericht bereits 2016 ausgeführt hatte, dass aus der Beschreibung „mit einem jungen dynamischen Team“ eine direkte Diskriminierung wegen des Alters erfolge, hat das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg in diesem Fall eine Entschädigung wegen Altersdiskriminierung verneint. Warum? Zwar sprachen bestimmte Indizien dafür, dass ein Verstoß gegen das AGG vorlag. Der Arbeitgeber konnte diese Vermutung jedoch widerlegen, da das Bewerbungsverfahren als solches diskriminierungsfrei war und er die Stelle bereits vergeben hatte, ehe die Bewerbung des Klägers einging. Wie so oft gilt auch hier: Dokumentation lohnt sich auch in den Fällen, in denen sie das Gesetz nicht ausdrücklich vorgeschrieben hat. So ist es sinnvoll, den gesamten Bewerbungsprozess schriftlich festzuhalten.

Arbeitszeit

Der Europäische Gerichtshof (EuGH) war in 2019 ebenfalls aktiv: Mit seiner Entscheidung vom 14.05.2019 zur Arbeitszeiterfassung hat er aber für die Arbeitgeber nicht unbedingt zur Rechtssicherheit beigetragen.

Pflicht zur Erfassung?

Nach seinem Urteil müssen die Mitgliedstaaten der EU wie Deutschland die Arbeitgeber verpflichten, ein objektives, verlässliches und zugängliches System einzuführen, mit dem die von einem Arbeitnehmer geleistete tägliche Arbeitszeit erfasst werden kann. Dies sei für den Schutz des Arbeitnehmers unerlässlich. Dabei gibt der EuGH kein konkretes System vor, sondern lässt den Mitgliedstaaten Spielraum, wie die Arbeitszeiterfassung ausgestaltet werden kann.

Eine Empfehlung

In Deutschland gibt es eine derartige allgemeine gesetzliche Verpflichtung über alle Branchen hinweg (noch) nicht. Und auch wenn die Entscheidung des EuGH nicht unmittelbar für das Verhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer gilt, haben die Arbeitsgerichte die Vorgaben des EuGH im Streitfall zu beachten.

Damit der Arbeitgeber nicht in Beweisnot gerät, empfiehlt es sich für ihn in der Zwischenzeit, die gesamte Arbeitszeit, nicht nur die Überstunden, systematisch zu erfassen. Alternativ dürfte dies – wohl noch – dem Mitarbeiter auferlegt werden, unter der Voraussetzung, dass der Arbeitgeber ein System zur Verfügung stellt und regelmäßig kontrolliert.

Fachkräfteeinwanderung

Was ist das Ziel?

Viele Apotheken leiden wie andere Branchen auch unter leeren Bewerbermärkten, seien es Approbierte oder PTA. Am 07.06.2019 hat der Deutsche Bundestag den Entwurf des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes beschlossen. Das Gesetz soll den Fachkräftemangel beseitigen und ermöglicht es, freie Stellen zügiger besetzen zu können. Arbeitskräfte mit qualifizierter Berufsausbildung und Hochschulabsolventen aus nicht EU-Staaten sollen hiermit leichterem und schnellerem Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt erhalten.

Das Anerkennungsverfahren, also die Feststellung, dass die vorhandene Berufsausbildung mit einer inländischen qualifizierten Berufsausbildung gleichwertig ist, bleibt bestehen. Eine wesentliche Änderung ist, dass die sogenannte Vorrangprüfung, die in der Regel einige Zeit in Anspruch nahm, bei entsprechender Qualifikation und Vorliegen eines Arbeitsvertrages entfällt. Im Rahmen der Vorrangprüfung war stets zu prüfen, ob nicht auch Deutsche bzw. EU-Bürger für die Stelle in Betracht kommen.

Des Weiteren wird es qualifizierten Fachkräften ermöglicht, zur Arbeitsplatzsuche für sechs Monate nach Deutschland zu kommen, sofern sie deutsche Sprachkenntnisse besitzen und einen gesicherten Lebensunterhalt für diese Zeit nachweisen können.

Wie ist der Stand?

Da der Deutsche Bundestag das Fachkräfteeinwanderungsgesetz beschlossen und der Bundesrat dies am 28.06.2019 gebilligt hat, dürfte das Gesetz nach der Ausfertigung durch den Bundespräsidenten planmäßig Anfang 2020 in Kraft treten. *