

Employment & Labor Law in Germany

Bearbeitet von
Stefan Lingemann, Prof. Dr. Robert von Steinau-Steinrück, Dr. Anja Mengel

4. Auflage 2016. Buch. Rund 600 S. Gebunden
ISBN 978 3 406 68223 0
Format (B x L): 16,0 x 24,0 cm

[Recht > Arbeitsrecht > Arbeitsrecht allgemein, Gesamtdarstellungen](#)

Zu [Inhalts-](#) und [Sachverzeichnis](#)

schnell und portofrei erhältlich bei

The logo for beck-shop.de features the text 'beck-shop.de' in a bold, red, sans-serif font. Above the 'i' in 'shop' are three red dots of increasing size. Below the main text, the words 'DIE FACHBUCHHANDLUNG' are written in a smaller, red, all-caps, sans-serif font.

beck-shop.de
DIE FACHBUCHHANDLUNG

Die Online-Fachbuchhandlung beck-shop.de ist spezialisiert auf Fachbücher, insbesondere Recht, Steuern und Wirtschaft. Im Sortiment finden Sie alle Medien (Bücher, Zeitschriften, CDs, eBooks, etc.) aller Verlage. Ergänzt wird das Programm durch Services wie Neuerscheinungsdienst oder Zusammenstellungen von Büchern zu Sonderpreisen. Der Shop führt mehr als 8 Millionen Produkte.

anzusehen sind; zu diesen gehören auch die in Heimarbeit Beschäftigten und die ihnen Gleichgestellten.

²Als Beschäftigte gelten auch die Bewerberinnen und Bewerber für ein Beschäftigungsverhältnis sowie die Personen, deren Beschäftigungsverhältnis beendet ist.

(2) ¹Arbeitgeber (Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen) im Sinne dieses Abschnitts sind natürliche und juristische Personen sowie rechtsfähige Personengesellschaften, die Personen nach Absatz 1 beschäftigen. ²Werden Beschäftigte einem Dritten zur Arbeitsleistung überlassen, so gilt auch dieser als Arbeitgeber im Sinne dieses Abschnitts. ³Für die in Heimarbeit Beschäftigten und die ihnen Gleichgestellten tritt an die Stelle des Arbeitgebers der Auftraggeber oder Zwischenmeister.

(3) Soweit es die Bedingungen für den Zugang zur Erwerbstätigkeit sowie den beruflichen Aufstieg betrifft, gelten die Vorschriften dieses Abschnitts für Selbstständige und Organmitglieder, insbesondere Geschäftsführer oder Geschäftsführerinnen und Vorstände, entsprechend.

§ 7

Benachteiligungsverbot

(1) Beschäftigte dürfen nicht wegen eines in § 1 genannten Grundes benachteiligt werden; dies gilt auch, wenn die Person, die die Benachteiligung begeht, das Vorliegen eines in § 1 genannten Grundes bei der Benachteiligung nur annimmt.

(2) Bestimmungen in Vereinbarungen, die gegen das Benachteiligungsverbot des Absatzes 1 verstoßen, sind unwirksam.

(3) Eine Benachteiligung nach Absatz 1 durch Arbeitgeber oder Beschäftigte ist eine Verletzung vertraglicher Pflichten.

sons similar to employees" (*arbeitsnehmerähnliche Personen*); they also include persons working at home and those in an equivalent position.

²Applicants for an employment relationship are likewise deemed to be employees, as are those whose employment relationship has been ended.

(2) ¹Employers within the meaning of this Chapter are natural persons and legal entities, as well as partnerships having legal capacity, who employ persons as defined in subsection (1). ²If employees are being leased to a third party for the performance of work, such third party shall also be deemed to be an employer within the meaning of this Chapter. ³For those working at home and persons in an equivalent position, the principal or intermediary shall take the place of the employer.

(3) As far as the conditions for access to employment and promotion are concerned, the provisions in this chapter shall also apply to self-employed persons and members of governing bodies, in particular managing directors and members of the management board *mutatis mutandis*.

Section 7

Prohibition of Adverse Treatment

(1) Employees may not be treated adversely on the basis of one of the grounds set forth in section 1; this also applies if the person performing the adverse treatment merely assumed that one of the grounds set forth in section 1 was the case when carrying out the adverse treatment.

(2) Provisions in agreements which violate the prohibition of adverse treatment set forth in subsection (1) shall be invalid.

(3) Adverse treatment pursuant to subsection (1) by the employer or employees

shall constitute a breach of contractual duties.

§ 8

Zulässige unterschiedliche Behandlung wegen beruflicher Anforderungen

(1) Eine unterschiedliche Behandlung wegen eines in § 1 genannten Grundes ist zulässig, wenn dieser Grund wegen der Art der auszuübenden Tätigkeit oder der Bedingungen ihrer Ausübung eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung darstellt, sofern der Zweck rechtmäßig und die Anforderung angemessen ist.

(2) Die Vereinbarung einer geringeren Vergütung für gleiche oder gleichwertige Arbeit wegen eines in § 1 genannten Grundes wird nicht dadurch gerechtfertigt, dass wegen eines in § 1 genannten Grundes besondere Schutzvorschriften gelten.

§ 9

Zulässige unterschiedliche Behandlung wegen der Religion oder Weltanschauung

(1) Ungeachtet des § 8 ist eine unterschiedliche Behandlung wegen der Religion oder der Weltanschauung bei der Beschäftigung durch Religionsgemeinschaften, die ihnen zugeordneten Einrichtungen ohne Rücksicht auf ihre Rechtsform oder durch Vereinigungen, die sich die gemeinschaftliche Pflege einer Religion oder Weltanschauung zur Aufgabe machen, auch zulässig, wenn eine bestimmte Religion oder Weltanschauung unter Beachtung des Selbstverständnisses der jeweiligen Religionsgemeinschaft oder Vereinigung im Hinblick auf ihr Selbstbestimmungsrecht oder nach der Art der Tätigkeit eine gerechtfertigte berufliche Anforderung darstellt.

(2) Das Verbot unterschiedlicher Behandlung wegen der Religion oder der Weltanschauung berührt nicht das Recht

Section 8

Permissible Difference in Treatment Due to Occupational Requirements

(1) A difference of treatment which is based on one of the grounds set forth in section 1 shall be permissible if, due to the nature of the activity to be performed or the conditions of the performance, such grounds constitute a material and determining occupational requirement, when the objective is legitimate and the requirement is proportionate.

(2) Agreement on lower remuneration for equal or equivalent work on the basis of one of the grounds set forth in section 1 shall not be justified by the fact that special protective provisions apply on the basis of one of the grounds set forth in section 1.

Section 9

Permissible Difference in Treatment Due to Religion or Secular Belief

(1) Apart from the cases set forth in section 8, a difference in treatment due to religion or secular belief shall be also permissible with regard to employment by religious communities and institutions associated with them, regardless of their legal form, or by associations which have set themselves the task of collectively cultivating a religion or secular belief if, taking into account the self-conception of the respective religious community or association in view of its right of self-determination or the nature of the activity to be performed, a certain religion or secular belief constitutes a justified occupational requirement.

(2) The prohibition of differences in treatment due to religion or secular belief shall not affect the right of the

der in Absatz 1 genannten Religionsgemeinschaften, der ihnen zugeordneten Einrichtungen ohne Rücksicht auf ihre Rechtsform oder der Vereinigungen, die sich die gemeinschaftliche Pflege einer Religion oder Weltanschauung zur Aufgabe machen, von ihren Beschäftigten ein loyales und aufrichtiges Verhalten im Sinne ihres jeweiligen Selbstverständnisses verlangen zu können.

religious communities mentioned in subsection (1), the institutions allocated to them, regardless of their legal form, or the associations which have set themselves the task of collectively cultivating a religion or secular belief, from being able to require their employees to act in good faith and with loyalty to their respective self-concept.

§ 10

Zulässige unterschiedliche Behandlung wegen des Alters

¹Ungeachtet des §8 ist eine unterschiedliche Behandlung wegen des Alters auch zulässig, wenn sie objektiv und angemessen und durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt ist. ²Die Mittel zur Erreichung dieses Ziels müssen angemessen und erforderlich sein. ³Derartige unterschiedliche Behandlungen können insbesondere Folgendes einschließen

1. die Festlegung besonderer Bedingungen für den Zugang zur Beschäftigung und zur beruflichen Bildung sowie besonderer Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen, einschließlich der Bedingungen für Entlohnung und Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses, um die berufliche Eingliederung von Jugendlichen, älteren Beschäftigten und Personen mit Fürsorgepflichten zu fördern oder ihren Schutz sicherzustellen,
2. die Festlegung von Mindestanforderungen an das Alter, die Berufserfahrung oder das Dienstalter für den Zugang zur Beschäftigung oder für bestimmte mit der Beschäftigung verbundene Vorteile,
3. die Festsetzung eines Höchstalters für die Einstellung auf Grund der spezifischen Ausbildungsanforderungen eines bestimmten Arbeitsplatzes oder auf Grund der Notwendigkeit einer angemessenen Beschäftigungszeit vor dem Eintritt in den Ruhestand,

Section 10

Permissible Differences in Treatment Due to Age

¹Apart from the cases set forth in section 8, differences in treatment on grounds of age shall also be permissible if they are objectively and reasonably justified by a legitimate aim. ²The means of achieving that aim must be proportionate and necessary. ³Such differences in treatment may specifically include, among others:

1. setting special conditions on access to employment and vocational training, employment and occupation, including conditions regarding remuneration and the termination of the employment relationship, in order to promote the vocational integration or ensure the protection of young people, older employees and persons with caring responsibilities,
2. fixing minimum requirements of age, professional experience or seniority in service for access to employment or to certain advantages linked to employment,
3. fixing a maximum age for recruitment which is based on the training requirements of the post in question or the need for a proportionate period of employment before retirement,

4. die Festsetzung von Altersgrenzen bei den betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit als Voraussetzung für die Mitgliedschaft oder den Bezug von Altersrente oder von Leistungen bei Invalidität einschließlich der Festsetzung unterschiedlicher Altersgrenzen im Rahmen dieser Systeme für bestimmte Beschäftigte oder Gruppen von Beschäftigten und die Verwendung von Alterskriterien im Rahmen dieser Systeme für versicherungsmathematische Berechnungen,
5. eine Vereinbarung, die die Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses ohne Kündigung zu einem Zeitpunkt vorsieht, zu dem der oder die Beschäftigte eine Rente wegen Alters beantragen kann; §41 des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch bleibt unberührt,
6. Differenzierungen von Leistungen in Sozialplänen im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes, wenn die Parteien eine nach Alter oder Betriebszugehörigkeit gestaffelte Abfindungsregelung geschaffen haben, in der die wesentlich vom Alter abhängenden Chancen auf dem Arbeitsmarkt durch eine verhältnismäßig starke Betonung des Lebensalters erkennbar berücksichtigt worden sind, oder Beschäftigte von den Leistungen des Sozialplans ausgeschlossen haben, die wirtschaftlich abgesichert sind, weil sie, gegebenenfalls nach Bezug von Arbeitslosengeld, rentenberechtigt sind.
4. fixing age limits in the company social security systems as a prerequisite for membership or the receipt of old-age pensions or of benefits in case of disability, including the fixing of different age limits within the framework of these systems for certain employees or groups of employees and the application of age criteria within the framework of these systems for actuarial calculations,
5. an agreement providing for the termination of the employment relationship without a dismissal at the time at which the employee may apply for a pension due to his or her age; section 41 of the Sixth Book of the Social Security Code remains unaffected,
6. making differentiations in the benefits provided under "social plans" (*Sozialpläne*) within the meaning of the Works Constitution Act (*Betriebsverfassungsgesetz*) if the parties have provided for a severance payment provision staggered according to age or seniority in which the chances on the labor market, which are materially dependent upon age, are discernibly taken into account by a relatively strong emphasis on age, or employees are excluded from the benefits of the social plan who are economically secured because they are entitled to pensions, after receiving unemployment benefits if applicable.

Unterabschnitt 2 Organisationspflichten des Arbeitgebers

§ 11 Ausschreibung

Ein Arbeitsplatz darf nicht unter Verstoß gegen §7 Abs. 1 ausgeschrieben werden.

Subchapter 2 Organizational Duties of the Employer

Section 11 Advertising

A job position may not be advertised in violation of section 7 (1).

**§ 12
Maßnahmen und Pflichten des Arbeitgebers**

**Section 12
Measures and Duties of the Employer**

(1) ¹Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die erforderlichen Maßnahmen zum Schutz vor Benachteiligungen wegen eines in § 1 genannten Grundes zu treffen. ²Dieser Schutz umfasst auch vorbeugende Maßnahmen.

(2) ¹Der Arbeitgeber soll in geeigneter Art und Weise, insbesondere im Rahmen der beruflichen Aus- und Fortbildung, auf die Unzulässigkeit solcher Benachteiligungen hinweisen und darauf hinwirken, dass diese unterbleiben. ²Hat der Arbeitgeber seine Beschäftigten in geeigneter Weise zum Zwecke der Verhinderung von Benachteiligung geschult, gilt dies als Erfüllung seiner Pflichten nach Absatz 1.

(3) Verstoßen Beschäftigte gegen das Benachteiligungsverbot des § 7 Abs. 1, so hat der Arbeitgeber die im Einzelfall geeigneten, erforderlichen und angemessenen Maßnahmen zur Unterbindung der Benachteiligung wie Abmahnung, Umsetzung, Versetzung oder Kündigung zu ergreifen.

(4) Werden Beschäftigte bei der Ausübung ihrer Tätigkeit durch Dritte nach § 7 Abs. 1 benachteiligt, so hat der Arbeitgeber die im Einzelfall geeigneten, erforderlichen und angemessenen Maßnahmen zum Schutz der Beschäftigten zu ergreifen.

(5) ¹Dieses Gesetz und § 61 b des Arbeitsgerichtsgesetzes sowie Informationen über die für die Behandlung von Beschwerden nach § 13 zuständigen Stellen sind im Betrieb oder in der Dienststelle bekannt zu machen. ²Die Bekanntmachung kann durch Aushang oder Auslegung an geeigneter Stelle oder den Einsatz der im Betrieb oder der Dienststelle üblichen Informations- und Kommunikationstechnik erfolgen.

(1) ¹The employer shall be obliged to take the necessary measures to protect employees against adverse treatment based on one of the grounds set forth in section 1. ²Such protection also includes preventative measures.

(2) ¹The employer shall, in an appropriate manner, particularly in the course of the professional training and advanced vocational training, call attention to the impermissibility of such adverse treatment and act to ensure that it does not occur. ²If the employer has trained its employees in an appropriate manner for the purpose of preventing adverse treatment, it shall be deemed to have met its duty pursuant to subsection (1).

(3) If employees violate the prohibition of adverse treatment pursuant to section 7 (1), the employer shall take the measures that are necessary, appropriate and suitable for the individual case to stop the adverse treatment, such as a warning, transfer, relocation or dismissal.

(4) If employees are treated adversely by third parties pursuant to section 7 (1) while they are performing their work, the employer shall take the measures that are necessary, appropriate and suitable for the individual case to protect the employees.

(5) ¹This Act and section 61b of the Labor Court Act (*Arbeitsgerichtsgesetz*), as well as information on the persons responsible for handling complaints pursuant to section 13 shall be made known in the workplace or the civil service workplace. ²Such announcement may be made by posting a notice or displaying it in an appropriate place or by means of the information and communication technology customarily used in the workplace or the civil service workplace.

Unterabschnitt 3 Rechte des Beschäftigten

Subchapter 3 Employee's Rights

§ 13 Beschwerderecht

Section 13 Right to Make Complaints

(1) ¹Die Beschäftigten haben das Recht, sich bei den zuständigen Stellen des Betriebs, des Unternehmens oder der Dienststelle zu beschweren, wenn sie sich im Zusammenhang mit ihrem Beschäftigungsverhältnis vom Arbeitgeber, von Vorgesetzten, anderen Beschäftigten oder Dritten wegen eines in §1 genannten Grundes benachteiligt fühlen. ²Die Beschwerde ist zu prüfen und das Ergebnis der oder dem beschwerdeführenden Beschäftigten mitzuteilen.

(2) Die Rechte der Arbeitnehmervertretungen bleiben unberührt.

(1) ¹Employees shall have the right to make a complaint to the competent person in the workplace, the company or the civil service workplace if they feel they have been subjected to adverse treatment by their employer, superior, other employees or third parties in connection with their employment on the basis of one of the grounds set forth in section 1. ²The complaint must be reviewed and the result communicated to the complaining employee.

(2) The rights of the employees' representative bodies remain unaffected.

§ 14 Leistungsverweigerungsrecht

Section 14 Right to Refuse Performance

¹Ergreift der Arbeitgeber keine oder offensichtlich ungeeignete Maßnahmen zur Unterbindung einer Belästigung oder sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz, sind die betroffenen Beschäftigten berechtigt, ihre Tätigkeit ohne Verlust des Arbeitsentgelts einzustellen, soweit dies zu ihrem Schutz erforderlich ist. ²§273 des Bürgerlichen Gesetzbuchs bleibt unberührt.

¹If the employer takes no measures or obviously unsuitable measures to stop harassment or sexual harassment in the workplace, the affected employees shall be entitled to stop working without losing their remuneration to the extent this is necessary for their protection. ²Section 273 of the German Civil Code remains unaffected.

§ 15 Entschädigung und Schadensersatz

Section 15 Compensation and Damages

(1) ¹Bei einem Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot ist der Arbeitgeber verpflichtet, den hierdurch entstandenen Schaden zu ersetzen. ²Dies gilt nicht, wenn der Arbeitgeber die Pflichtverletzung nicht zu vertreten hat.

(2) ¹Wegen eines Schadens, der nicht Vermögensschaden ist, kann der oder die Beschäftigte eine angemessene Entschädigung in Geld verlangen. ²Die Entschädigung darf bei einer Nichteinstellung drei Monatsgehälter nicht übersteigen, wenn der oder die Beschäftigte

(1) ¹In the case of a violation of the prohibition of adverse treatment, the employer shall be obligated to pay compensation for the damage resulting therefrom. ²This shall not apply if the employer is not responsible for the breach of duty.

(2) ¹Where the damage does not involve a financial loss, the employee or employees may demand an appropriate monetary compensation. ²In the event of a failure to hire a person, the compensation may not exceed three months' salary if the employee would not have

auch bei benachteiligungsfreier Auswahl nicht eingestellt worden wäre.

been hired had the selection been free of adverse treatment.

(3) Der Arbeitgeber ist bei der Anwendung kollektivrechtlicher Vereinbarungen nur dann zur Entschädigung verpflichtet, wenn er vorsätzlich oder grob fahrlässig handelt.

(3) In the course of implementing collective agreements, the employer shall only be obliged to pay compensation if it has acted with intent or gross negligence.

(4) ¹Ein Anspruch nach Absatz 1 oder 2 muss innerhalb einer Frist von zwei Monaten schriftlich geltend gemacht werden, es sei denn, die Tarifvertragsparteien haben etwas anderes vereinbart. ²Die Frist beginnt im Falle einer Bewerbung oder eines beruflichen Aufstiegs mit dem Zugang der Ablehnung und in den sonstigen Fällen einer Benachteiligung zu dem Zeitpunkt, in dem der oder die Beschäftigte von der Benachteiligung Kenntnis erlangt.

(4) ¹A claim pursuant to subsections (1) or (2) must be asserted in writing within a period of two months unless the parties to the collective bargaining agreements have agreed otherwise. ²This period shall begin to run in the case of a job application or a promotion upon receipt of the rejection and in the other cases of adverse treatment at the time at which the employee obtains knowledge of the adverse treatment.

(5) Im Übrigen bleiben Ansprüche gegen den Arbeitgeber, die sich aus anderen Rechtsvorschriften ergeben, unberührt.

(5) Otherwise, claims against the employer arising from other legal provisions shall remain unaffected.

(6) Ein Verstoß des Arbeitgebers gegen das Benachteiligungsverbot des § 7 Abs. 1 begründet keinen Anspruch auf Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses, Berufsausbildungsverhältnisses oder einen beruflichen Aufstieg, es sei denn, ein solcher ergibt sich aus einem anderen Rechtsgrund.

(6) A violation of the prohibition of adverse treatment pursuant to section 7 (1) by the employer shall not create a claim to the formation of an employment relationship, a trainee relationship, or a promotion, unless such a claim arises on other grounds.

§ 16

Maßregelungsverbot

(1) ¹Der Arbeitgeber darf Beschäftigte nicht wegen der Inanspruchnahme von Rechten nach diesem Abschnitt oder wegen der Weigerung, eine gegen diesen Abschnitt verstoßende Anweisung auszuführen, benachteiligen. ²Gleiches gilt für Personen, die den Beschäftigten hierbei unterstützen oder als Zeuginnen oder Zeugen aussagen.

(2) ¹Die Zurückweisung oder Duldung benachteiligender Verhaltensweisen durch betroffene Beschäftigte darf nicht als Grundlage für eine Entscheidung herangezogen werden, die diese

Section 16

Prohibition of Disciplinary Action

(1) ¹The employer may not subject employees to adverse treatment due to their exercising of rights under this Chapter or refusal to carry out instructions which are in violation of this Chapter. ²The same shall apply to persons who support the employees against such treatment or testify as witnesses.

(2) ¹The rejection or toleration of conduct involving adverse treatment by the affected employees may not be invoked as a basis for a decision involving these employees. ²Para. (1) sentence 2 applies *mutatis mutandis*.

Beschäftigten berührt.² Absatz 1 Satz 2 gilt entsprechend.

(3) § 22 gilt entsprechend.

(3) Section 22 applies *mutatis mutandis*.

Unterabschnitt 4 Ergänzende Vorschriften

Subchapter 4 Supplementary Provisions

§ 17

Soziale Verantwortung der Beteiligten

(1) Tarifvertragsparteien, Arbeitgeber, Beschäftigte und deren Vertretungen sind aufgefordert, im Rahmen ihrer Aufgaben und Handlungsmöglichkeiten an der Verwirklichung des in § 1 genannten Ziels mitzuwirken.

(2) ¹In Betrieben, in denen die Voraussetzungen des § 1 Abs. 1 Satz 1 des Betriebsverfassungsgesetzes vorliegen, können bei einem groben Verstoß des Arbeitgebers gegen Vorschriften aus diesem Abschnitt der Betriebsrat oder eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft unter der Voraussetzung des § 23 Abs. 3 Satz 1 des Betriebsverfassungsgesetzes die dort genannten Rechte gerichtlich geltend machen; § 23 Abs. 3 Satz 2 bis 5 des Betriebsverfassungsgesetzes gilt entsprechend. ²Mit dem Antrag dürfen nicht Ansprüche des Benachteiligten geltend gemacht werden.

§ 18

Mitgliedschaft in Vereinigungen

(1) Die Vorschriften dieses Abschnitts gelten entsprechend für die Mitgliedschaft oder die Mitwirkung in einer

1. Tarifvertragspartei,
2. Vereinigung, deren Mitglieder einer bestimmten Berufsgruppe angehören oder die eine überragende Machtstellung im wirtschaftlichen oder sozialen Bereich innehat, wenn ein grundlegendes Interesse am Erwerb der Mitgliedschaft besteht, sowie deren jeweiligen Zusammenschlüssen.

Section 17

Social Responsibility of the Parties

(1) Parties to collective bargaining agreements, employers, employees and their representative bodies are called upon to contribute to the realization of the purpose defined in section 1 to the extent they are able in the course of carrying out their tasks.

(2) ¹In workplaces in which the prerequisites set forth in section 1 (1) sentence 1 of the Works Constitution Act are met, and where the employer is grossly in violation of provisions in this Chapter, the works council or a trade union represented in the workplace may, if the prerequisites set forth in section 23 (3) sentence 1 Works Constitution Act are met, assert the rights mentioned therein before a court; section 23 (3) sentences 2 to 5 Works Constitution Act apply *mutatis mutandis*. ²Claims of victims of adverse treatment may not be asserted by such bodies.

Section 18

Membership in Associations

(1) The provisions of this Chapter shall apply *mutatis mutandis* for membership or participation in

1. a party to a collective bargaining agreement,
2. an association whose members belong to a certain professional group or which holds a dominant position of power in the economic or social realm, if a fundamental interest in the acquisition of membership exists, as well as their respective combinations.