

3. Arbeitsrecht

3.1 Bundesrepublik Deutschland

3.1.1 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Vom 14.08.2006 (BGBl. I S. 1897), zuletzt geändert durch Gesetz vom 03.04.2013 (BGBl. I S. 610)

§ 1 Ziel des Gesetzes

Ziel des Gesetzes ist, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen.

§ 2 Anwendungsbereich

(1) Benachteiligungen aus einem in § 1 genannten Grund sind nach Maßgabe dieses Gesetzes unzulässig in Bezug auf:

1. die Bedingungen, einschließlich Auswahlkriterien und Einstellungsbedingungen, für den Zugang zu unselbstständiger und selbstständiger Erwerbstätigkeit, unabhängig von Tätigkeitsfeld und beruflicher Position, sowie für den beruflichen Aufstieg,
2. die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen einschließlich Arbeitsentgelt und Entlassungsbedingungen, insbesondere in individual- und kollektivrechtlichen Vereinbarungen und Maßnahmen bei der Durchführung und Beendigung eines Beschäftigungsverhältnisses sowie beim beruflichen Aufstieg,
3. den Zugang zu allen Formen und allen Ebenen der Berufsberatung, der Berufsbildung einschließlich der Berufsausbildung, der beruflichen Weiterbildung und der Umschulung sowie der praktischen Berufserfahrung,
4. die Mitgliedschaft und Mitwirkung in einer Beschäftigten- oder Arbeitgebervereinigung oder einer Vereinigung, deren Mitglieder einer bestimmten Berufsgruppe angehören, einschließlich der Inanspruchnahme der Leistungen solcher Vereinigungen,
5. den Sozialschutz, einschließlich der sozialen Sicherheit und der Gesundheitsdienste,
6. die sozialen Vergünstigungen,
7. die Bildung,
8. den Zugang zu und die Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, einschließlich von Wohnraum.

(...)

§ 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 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.

§ 19 Zivilrechtliches Benachteiligungsverbot

(1) Eine Benachteiligung aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, wegen des Geschlechts, der Religion, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität bei der Begründung, Durchführung und Beendigung zivilrechtlicher Schuldverhältnisse, die

1. typischerweise ohne Ansehen der Person zu vergleichbaren Bedingungen in einer Vielzahl von Fällen zustande kommen (Massengeschäfte) oder bei denen das Ansehen der Person nach der Art des Schuldverhältnisses eine nachrangige Bedeutung hat und die zu vergleichbaren Bedingungen in einer Vielzahl von Fällen zustande kommen oder

2. eine privatrechtliche Versicherung zum Gegenstand haben,

ist unzulässig.

§ 20 Zulässige unterschiedliche Behandlung

(1) Eine Verletzung des Benachteiligungsverbots ist nicht gegeben, wenn für eine unterschiedliche Behandlung wegen der Religion, einer Behinderung, des Alters, der sexuellen Identität oder des Geschlechts ein sachlicher Grund vorliegt. Das kann insbesondere der Fall sein, wenn die unterschiedliche Behandlung

(...)

4. an die Religion eines Menschen anknüpft und im Hinblick auf die Ausübung der Religionsfreiheit oder auf das Selbstbestimmungsrecht der Religionsgemeinschaften, der ihnen zugeordneten Einrichtungen ohne Rücksicht auf ihre Rechtsform sowie der Vereinigungen, die sich die gemeinschaftliche Pflege einer Religion zur Aufgabe machen, unter Beachtung des jeweiligen Selbstverständnisses gerechtfertigt ist.

(2) (...) Eine unterschiedliche Behandlung wegen der Religion, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität ist im Falle des § 19 Abs. 1 Nr. 2 nur zulässig, wenn diese auf anerkannten Prinzipien risikoadäquater Kalkulation beruht, insbesondere auf einer versicherungsmathematisch ermittelten Risikobewertung unter Heranziehung statistischer Erhebungen.

§ 27 Aufgaben

(1) Wer der Ansicht ist, wegen eines in § 1 genannten Grundes benachteiligt worden zu sein, kann sich an die Antidiskriminierungsstelle des Bundes wenden.

(2) Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes unterstützt auf unabhängige Weise Personen, die sich nach Absatz 1 an sie wenden, bei der Durchsetzung ihrer Rechte zum Schutz vor Benachteiligungen. Hierbei kann sie insbesondere

(...)

3. eine gütliche Beilegung zwischen den Beteiligten anstreben.

Soweit Beauftragte des Deutschen Bundestages oder der Bundesregierung zuständig sind, leitet die Antidiskriminierungsstelle des Bundes die Anliegen der in Absatz 1 genannten Personen mit deren Einverständnis unverzüglich an diese weiter.

(3) Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes nimmt auf unabhängige Weise folgende Aufgaben wahr, soweit nicht die Zuständigkeit der Beauftragten der Bundesregierung oder des Deutschen Bundestages berührt ist:

(...)2. Maßnahmen zur Verhinderung von Benachteiligungen aus den in § 1 genannten Gründen,

(...)

(4) Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes und die in ihrem Zuständigkeitsbereich betroffenen Beauftragten der Bundesregierung und des Deutschen Bundestages legen gemeinsam dem Deutschen Bundestag alle vier Jahre Berichte über Benachteiligungen aus den in § 1 genannten Gründen vor und geben Empfehlungen zur Beseitigung und Vermeidung dieser Benachteiligungen. Sie können gemeinsam wissenschaftliche Untersuchungen zu Benachteiligungen durchführen.

(5) Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes und die in ihrem Zuständigkeitsbereich betroffenen Beauftragten der Bundesregierung und des Deutschen Bundestages sollen bei Benachteiligungen aus mehreren der in § 1 genannten Gründe zusammenarbeiten.

§ 33 Übergangsbestimmungen

(...)

(3) Bei Benachteiligungen wegen des Geschlechts, der Religion, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität sind die §§ 19 bis 21 nicht auf Schuldverhältnisse anzuwenden, die vor dem 1. Dezember 2006 begründet worden sind. Satz 1 gilt nicht für spätere Änderungen von Dauerschuldverhältnissen.

3.1.2 Altersteilzeitgesetz

Vom 23.07.1996 (BGBl I 1996, 1078), zuletzt geändert durch Gesetz vom 12.04.2012 (BGBl I 579)

§ 2 Begünstigter Personenkreis

(...)

(2) Sieht die Vereinbarung über die Altersteilzeitarbeit unterschiedliche wöchentliche Arbeitszeiten oder eine unterschiedliche Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit vor, ist die Voraussetzung nach Absatz 1 Nr. 2 auch erfüllt, wenn

1. die wöchentliche Arbeitszeit im Durchschnitt eines Zeitraums von bis zu drei Jahren oder bei Regelung in einem Tarifvertrag, auf Grund eines Tarifvertrages in einer Betriebsvereinbarung oder in einer Regelung der Kirchen und der öffentlich-rechtlichen Religionsgesellschaften im Durchschnitt eines Zeitraums von bis zu sechs Jahren die Hälfte der bisherigen wöchentlichen Arbeitszeit nicht überschreitet und der Arbeitnehmer versicherungspflichtig beschäftigt im Sinne des Dritten Buches Sozialgesetzbuch ist und

2. das Arbeitsentgelt für die Altersteilzeitarbeit sowie der Aufstockungsbetrag nach § 3 Abs. 1 Nr. 1 Buchstabe a fortlaufend gezahlt werden.

(...)

§ 3 Anspruchsvoraussetzungen

(1) Der Anspruch auf die Leistungen nach § 4 setzt voraus, daß

1. der Arbeitgeber auf Grund eines Tarifvertrages, einer Regelung der Kirchen und der öffentlich-rechtlichen Religionsgesellschaften, einer Betriebsvereinbarung oder einer Vereinbarung mit dem Arbeitnehmer

a) das Regelarbeitsentgelt für die Altersteilzeitarbeit um mindestens 20 vom Hundert aufgestockt hat, wobei die Aufstockung auch weitere Entgeltbestandteile umfassen kann, und

b) für den Arbeitnehmer zusätzlich Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung mindestens in Höhe des Beitrags entrichtet hat, der auf 80 vom Hundert des Regelarbeitsentgelts für die Altersteilzeitarbeit, begrenzt auf den Unterschiedsbetrag zwischen 90 vom Hundert der monatlichen Beitragsbemessungsgrenze und dem Regelarbeitsentgelt, entfällt, höchstens bis zur Beitragsbemessungsgrenze, sowie

2. der Arbeitgeber aus Anlass des Übergangs des Arbeitnehmers in die Altersteilzeitarbeit

a) einen bei einer Agentur für Arbeit arbeitslos gemeldeten Arbeitnehmer, einen Bezieher von Arbeitslosengeld II oder einen Arbeitnehmer nach Abschluss der Ausbildung auf dem freigemachten oder auf einem in diesem Zusammenhang durch Umsetzung frei gewordenen Arbeitsplatz versicherungspflichtig im Sinne des Dritten Buches Sozialgesetzbuch beschäftigt; bei Arbeitgebern, die in der Regel nicht mehr als 50 Arbeitnehmer beschäftigen, wird unwiderleglich vermutet, dass der Arbeitnehmer auf dem freigemachten oder auf einem in diesem Zusammenhang durch Umsetzung frei gewordenen Arbeitsplatz beschäftigt wird, oder

b) einen Auszubildenden versicherungspflichtig im Sinne des Dritten Buches Sozialgesetzbuch beschäftigt, wenn der Arbeitgeber in der Regel nicht mehr als 50 Arbeitnehmer beschäftigt

und

3. die freie Entscheidung des Arbeitgebers bei einer über fünf vom Hundert der Arbeitnehmer des Betriebes hinausgehenden Inanspruchnahme sichergestellt ist oder eine Ausgleichskasse der Arbeitgeber oder eine gemeinsame Einrichtung der Tarifvertragsparteien besteht, wobei beide Voraussetzungen in Tarifverträgen verbunden werden können.

(...)

3.1.3 Arbeitszeitgesetz (ArbZG)

Vom 06.06.1994 (BGBl. I S. 1170), zuletzt geändert durch Art. 3 zur Umsetzung des Seearbeitsübereinkommens 2006 der Internationalen Arbeitsorganisation vom 20.04.2013 (BGBl. I S. 868)

Erster Abschnitt Allgemeine Vorschriften

§ 1 Zweck des Gesetzes

Zweck des Gesetzes ist es,

1. die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer bei der Arbeitszeitgestaltung zu gewährleisten und die Rahmenbedingungen für flexible Arbeitszeiten zu verbessern sowie
2. den Sonntag und die staatlich anerkannten Feiertage als Tage der Arbeitsruhe und der seelischen Erhebung der Arbeitnehmer zu schützen.

Zweiter Abschnitt Werktägliche Arbeitszeit und arbeitsfreie Zeiten

§ 7 Abweichende Regelungen

(1) In einem Tarifvertrag oder auf Grund eines Tarifvertrags in einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung kann zugelassen werden,

1. abweichend von § 3
 - a) die Arbeitszeit über zehn Stunden werktäglich zu verlängern, wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst fällt,
 - b) einen anderen Ausgleichszeitraum festzulegen,
2. abweichend von § 4 Satz 2 die Gesamtdauer der Ruhepausen in Schichtbetrieben und Verkehrsbetrieben auf Kurzpausen von angemessener Dauer aufzuteilen,
3. abweichend von § 5 Abs. 1 die Ruhezeit um bis zu zwei Stunden zu kürzen, wenn die Art der Arbeit dies erfordert und die Kürzung der Ruhezeit innerhalb eines festzulegenden Ausgleichszeitraums ausgeglichen wird,
4. abweichend von § 6 Abs. 2
 - a) die Arbeitszeit über zehn Stunden werktäglich hinaus zu verlängern, wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst fällt,
 - b) einen anderen Ausgleichszeitraum festzulegen,
5. den Beginn des siebenstündigen Nachtzeitraums des § 2 Abs. 3 auf die Zeit zwischen 22 und 24 Uhr festzulegen.

(2) Sofern der Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer durch einen entsprechenden Zeitausgleich gewährleistet wird, kann in einem Tarifvertrag oder auf Grund eines Tarifvertrages in einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung ferner zugelassen werden,

1. abweichend von § 5 Abs. 1 die Ruhezeiten bei Rufbereitschaft den Besonderheiten dieser Dienste anzupassen, insbesondere Kürzungen der Ruhezeit infolge von Inanspruchnahmen während dieses Dienstes zu anderen Zeiten auszugleichen,
2. die Regelungen der §§ 3, 5 Abs. 1 und § 6 Abs. 2 in der Landwirtschaft der Bestelungs- und Erntezeit sowie den Witterungseinflüssen anzupassen,
3. die Regelungen der §§ 3, 4, 5 Abs. 1 und § 6 Abs. 2 bei der Behandlung, Pflege und Betreuung von Personen der Eigenart dieser Tätigkeit und dem Wohl dieser Personen entsprechend anzupassen,
4. die Regelungen der §§ 3, 4, 5 Abs. 1 und § 6 Abs. 2 bei Verwaltungen und Betrieben des Bundes, der Länder, der Gemeinden und sonstigen Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts sowie bei anderen Arbeitgebern, die der Tarifbindung eines für den öffentlichen Dienst geltenden oder eines im wesentlichen inhaltsgleichen Tarifvertrages unterliegen, der Eigenart der Tätigkeit bei diesen Stellen anzupassen.

(2a) In einem Tarifvertrag oder auf Grund eines Tarifvertrags in einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung kann abweichend von den §§ 3, 5 Abs. 1 und § 6 Abs. 2 zugelassen werden, die werktägliche

Arbeitszeit auch ohne Ausgleich über acht Stunden zu verlängern, wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst fällt und durch besondere Regelungen sichergestellt wird, dass die Gesundheit der Arbeitnehmer nicht gefährdet wird.

(...)

(4) Die Kirchen und die öffentlich-rechtlichen Religionsgesellschaften können die in Absatz 1, 2 oder 2a genannten Abweichungen in ihren Regelungen vorsehen.

(...)

Dritter Abschnitt Sonn- und Feiertagsruhe

§ 9 Sonn- und Feiertagsruhe

(1) Arbeitnehmer dürfen an Sonn- und gesetzlichen Feiertagen von 0 bis 24 Uhr nicht beschäftigt werden.

(2) In mehrschichtigen Betrieben mit regelmäßiger Tag- und Nachtschicht kann Beginn oder Ende der Sonn- und Feiertagsruhe um bis zu sechs Stunden vor- oder zurückverlegt werden, wenn für die auf den Beginn der Ruhezeit folgenden 24 Stunden der Betrieb ruht.

(3) Für Kraftfahrer und Beifahrer kann der Beginn der 24stündigen Sonn- und Feiertagsruhe um bis zu zwei Stunden vorverlegt werden.

§ 10 Sonn- und Feiertagsbeschäftigung

(1) Sofern die Arbeiten nicht an Werktagen vorgenommen werden können, dürfen Arbeitnehmer an Sonn- und Feiertagen abweichend von § 9 beschäftigt werden

1. in Not- und Rettungsdiensten sowie bei der Feuerwehr,
2. zur Aufrechterhaltung der öffentlichen Sicherheit und Ordnung sowie der Funktionsfähigkeit von Gerichten und Behörden und für Zwecke der Verteidigung,
3. in Krankenhäusern und anderen Einrichtungen zur Behandlung, Pflege und Betreuung von Personen,
4. in Gaststätten und anderen Einrichtungen zur Bewirtung und Beherbergung sowie im Haushalt,
5. bei Musikaufführungen, Theatervorstellungen, Filmvorführungen, Schaustellungen, Darbietungen und anderen ähnlichen Veranstaltungen,
6. bei nichtgewerblichen Aktionen und Veranstaltungen der Kirchen, Religionsgesellschaften, Verbände, Vereine, Parteien und anderer ähnlicher Vereinigungen,
7. beim Sport und in Freizeit-, Erholungs- und Vergnügungseinrichtungen, beim Fremdenverkehr sowie in Museen und wissenschaftlichen Präsenzbibliotheken,
8. beim Rundfunk, bei der Tages- und Sportpresse, bei Nachrichtenagenturen sowie bei den der Tagesaktualität dienenden Tätigkeiten für andere Presseerzeugnisse einschließlich des Austragens, bei der Herstellung von Satz, Filmen und Druckformen für tagesaktuelle Nachrichten und Bilder, bei tagesaktuellen Aufnahmen auf Ton- und Bildträger sowie beim Transport und Kommissionieren von Presseerzeugnissen, deren Ersterscheinungstag am Montag oder am Tag nach einem Feiertag liegt,
9. bei Messen, Ausstellungen und Märkten im Sinne des Titels IV der Gewerbeordnung sowie bei Volksfesten,

10. in Verkehrsbetrieben sowie beim Transport und Kommissionieren von leichtverderblichen Waren im Sinne des § 30 Abs. 3 Nr.2 der Straßenverkehrsordnung,
11. in den Energie- und Wasserversorgungsbetrieben sowie in Abfall- und Abwasserentsorgungsbetrieben,
12. in der Landwirtschaft und in der Tierhaltung sowie in Einrichtungen zur Behandlung und Pflege von Tieren,
13. im Bewachungsgewerbe und bei der Bewachung von Betriebsanlagen,
14. bei der Reinigung und Instandhaltung von Betriebseinrichtungen, soweit hierdurch der regelmäßige Fortgang des eigenen oder eines fremden Betriebs bedingt ist, bei der Vorbereitung der Wiederaufnahme des vollen werktägigen Betriebs sowie bei der Aufrechterhaltung der Funktionsfähigkeit von Datennetzen und Rechnersystemen,
15. zur Verhütung des Verderbens von Naturerzeugnissen oder Rohstoffen oder des Mißlingens von Arbeitsergebnissen sowie bei kontinuierlich durchzuführenden Forschungsarbeiten,
16. zur Vermeidung einer Zerstörung oder erheblichen Beschädigung der Produktionseinrichtungen.

(2) Abweichend von § 9 dürfen Arbeitnehmer an Sonn- und Feiertagen mit den Produktionsarbeiten beschäftigt werden, wenn die infolge der Unterbrechung der Produktion nach Absatz 1 Nr.14 zulässigen Arbeiten den Einsatz von mehr Arbeitnehmern als bei durchgehender Produktion erfordern.

(3) Abweichend von § 9 dürfen Arbeitnehmer an Sonn- und Feiertagen in Bäckereien und Konditoreien für bis zu drei Stunden mit der Herstellung und dem Austragen oder Ausfahren von Konditorwaren und an diesem Tag zum Verkauf kommenden Bäckerwaren beschäftigt werden.

(4) Sofern die Arbeiten nicht an Werktagen vorgenommen werden können, dürfen Arbeitnehmer zur Durchführung des Eil- und Großbetragszahlungsverkehrs und des Geld-, Devisen-, Wertpapier- und Derivatehandels abweichend von § 9 Abs. 1 an den auf einen Werktag fallenden Feiertagen beschäftigt werden, die nicht in allen Mitgliedstaaten der Europäischen Union Feiertage sind.

§ 11 Ausgleich für Sonn- und Feiertagsbeschäftigung

(1) Mindestens 15 Sonntage im Jahr müssen beschäftigungsfrei bleiben.

(2) Für die Beschäftigung an Sonn- und Feiertagen gelten die §§ 3 bis 8 entsprechend, jedoch dürfen durch die Arbeitszeit an Sonn- und Feiertagen die in den §§ 3,6 Abs. 2 und §§ 7, 21a Abs. 4 bestimmten Höchstarbeitszeiten und Ausgleichszeiträume nicht überschritten werden.

(3) 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.

(4) Die Sonn- oder Feiertagsruhe des § 9 oder der Ersatzruhetag des Absatzes 3 ist den Arbeitnehmern unmittelbar in Verbindung mit einer Ruhezeit nach § 5 zu gewähren, soweit dem technische oder arbeitsorganisatorische Gründe nicht entgegenstehen.

§ 12 Abweichende Regelungen

In einem Tarifvertrag oder auf Grund eines Tarifvertrags in einer Betriebsvereinbarung kann zugelassen werden,

1. abweichend von § 11 Abs. 1 die Anzahl der beschäftigungsfreien Sonntage in den Einrichtungen des § 10 Abs. 1 Nr. 2, 3, 4 und 10 auf mindestens zehn Sonntage, im Rundfunk, in Theaterbetrieben, Orchestern sowie bei Schaustellungen auf mindestens acht Sonntage, in Filmtheatern und in der Tierhaltung auf mindestens sechs Sonntage im Jahr zu verringern,
2. abweichend von § 11 Abs. 3 den Wegfall von Ersatzruhetagen für auf Werktage fallende Feiertage zu vereinbaren oder Arbeitnehmer innerhalb eines festzulegenden Ausgleichszeitraums beschäftigungsfrei zu stellen,
3. abweichend von § 11 Abs. 1 bis 3 in der Seeschifffahrt die den Arbeitnehmern nach diesen Vorschriften zustehenden freien Tage zusammenhängend zu geben,
4. abweichend von § 11 Abs. 2 die Arbeitszeit in vollkontinuierlichen Schichtbetrieben an Sonn- und Feiertagen auf bis zu zwölf Stunden zu verlängern, wenn dadurch zusätzliche freie Schichten an Sonn- und Feiertagen erreicht werden.

§ 7 Abs. 3 bis 6 findet Anwendung.

§ 13 Ermächtigung, Anordnung, Bewilligung

(1) Die Bundesregierung kann durch Rechtsverordnung mit Zustimmung des Bundesrates zur Vermeidung erheblicher Schäden unter Berücksichtigung des Schutzes der Arbeitnehmer und der Sonn- und Feiertagsruhe

1. die Bereiche mit Sonn- und Feiertagsbeschäftigung nach § 10 sowie die dort zugelassenen Arbeiten näher bestimmen,
2. über die Ausnahmen nach § 10 hinaus weitere Ausnahmen abweichend von § 9
 - a) für Betriebe, in denen die Beschäftigung von Arbeitnehmern an Sonn- oder Feiertagen zur Befriedigung täglicher oder an diesen Tagen besonders hervortretender Bedürfnisse der Bevölkerung erforderlich ist,
 - b) für Betriebe, in denen Arbeiten vorkommen, deren Unterbrechung oder Aufschub
 - aa) nach dem Stand der Technik ihrer Art nach nicht oder nur mit erheblichen Schwierigkeiten möglich ist,
 - bb) besondere Gefahren für Leben oder Gesundheit der Arbeitnehmer zur Folge hätte,
 - cc) zu erheblichen Belastungen der Umwelt oder der Energie- oder Wasserversorgung führen würde,
 - c) aus Gründen des Gemeinwohls, insbesondere auch zur Sicherung der Beschäftigung,

zulassen und die zum Schutz der Arbeitnehmer und der Sonn- und Feiertagsruhe notwendigen Bedingungen bestimmen.

(2) Soweit die Bundesregierung von der Ermächtigung des Absatzes 1 Nr. 2 Buchstabe a keinen Gebrauch gemacht hat, können die Landesregierungen durch Rechtsverordnung entsprechende Bestimmungen erlassen. Die Landesregierungen können diese Ermächtigung durch Rechtsverordnung auf oberste Landesbehörden übertragen.

(3) Die Aufsichtsbehörde kann

1. feststellen, ob eine Beschäftigung nach § 10 zulässig ist,
2. abweichend von § 9 bewilligen, Arbeitnehmer zu beschäftigen

- a) im Handelsgewerbe an bis zu zehn Sonn- und Feiertagen im Jahr, an denen besondere Verhältnisse einen erweiterten Geschäftsverkehr erforderlich machen,
- b) an bis zu fünf Sonn- und Feiertagen im Jahr, wenn besondere Verhältnisse zur Verhütung eines unverhältnismäßigen Schadens dies erfordern,
- c) an einem Sonntag im Jahr zur Durchführung einer gesetzlich vorgeschriebenen Inventur,

und Anordnungen über die Beschäftigungszeit unter Berücksichtigung der für den öffentlichen Gottesdienst bestimmten Zeit treffen.

(4) Die Aufsichtsbehörde soll abweichend von § 9 bewilligen, daß Arbeitnehmer an Sonn- und Feiertagen mit Arbeiten beschäftigt werden, die aus chemischen, biologischen, technischen oder physikalischen Gründen einen ununterbrochenen Fortgang auch an Sonn- und Feiertagen erfordern.

(5) Die Aufsichtsbehörde hat abweichend von § 9 die Beschäftigung von Arbeitnehmern an Sonn- und Feiertagen zu bewilligen, wenn bei einer weitgehenden Ausnutzung der gesetzlich zulässigen wöchentlichen Betriebszeiten und bei längeren Betriebszeiten im Ausland die Konkurrenzfähigkeit unzumutbar beeinträchtigt ist und durch die Genehmigung von Sonn- und Feiertagsarbeit die Beschäftigung gesichert werden kann.

Vierter Abschnitt Ausnahmen in besonderen Fällen

§ 14 Außergewöhnliche Fälle

(1) Von den §§ 3 bis 5, 6 Abs.2, §§ 7, 9 bis 11 darf abgewichen werden bei vorübergehenden Arbeiten in Notfällen und in außergewöhnlichen Fällen, die unabhängig vom Willen der Betroffenen eintreten und deren Folgen nicht auf andere Weise zu beseitigen sind, besonders wenn Rohstoffe oder Lebensmittel zu verderben oder Arbeitsergebnisse zu mißlingen drohen.

(2) Von den §§ 3 bis 5,6 Abs.2, §§ 7, 11 Abs. 1 bis 3 und § 12 darf ferner abgewichen werden,

1. wenn eine verhältnismäßig geringe Zahl von Arbeitnehmern vorübergehend mit Arbeiten beschäftigt wird, deren Nichterledigung das Ergebnis der Arbeiten gefährden oder einen unverhältnismäßigen Schaden zur Folge haben würde,
2. bei Forschung und Lehre, bei unaufschiebbaren Vor- und Abschlußarbeiten sowie bei unaufschiebbaren Arbeiten zur Behandlung, Pflege und Betreuung von Personen oder zur Behandlung und Pflege von Tieren an einzelnen Tagen,

wenn dem Arbeitgeber andere Vorkehrungen nicht zugemutet werden können.

(3) Wird von den Befugnissen nach Absatz 1 oder 2 Gebrauch gemacht, darf die Arbeitszeit 48 Stunden wöchentlich im Durchschnitt von sechs Kalendermonaten oder 24 Wochen nicht überschreiten

Sechster Abschnitt Sonderregelungen

§ 18 Nichtanwendung des Gesetzes

(1) Dieses Gesetz ist nicht anzuwenden auf

(...)

4. den liturgischen Bereich der Kirchen und der Religionsgemeinschaften.

(...)

§ 21a Beschäftigung im Straßentransport

(1) Für die Beschäftigung von Arbeitnehmern als Fahrer oder Beifahrer bei Straßenverkehrstätigkeiten im Sinne der Verordnung (EG) Nr. 561/2006 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 15. März 2006 zur Harmonisierung bestimmter Sozialvorschriften im Straßenverkehr und zur Änderung der Verordnungen (EWG) Nr. 3821/85 und (EG) Nr. 2135/98 des Rates sowie zur Aufhebung der Verordnung (EWG) Nr. 3820/85 des Rates (ABl. EG Nr. L 102 S. 1) oder des Europäischen Übereinkommens über die Arbeit des im internationalen Straßenverkehr beschäftigten Fahrpersonals (AETR) vom 1. Juli 1970 (BGBl. II 1974 S. 1473) in ihren jeweiligen Fassungen gelten die Vorschriften dieses Gesetzes, soweit nicht die folgenden Absätze abweichende Regelungen enthalten. Die Vorschriften der Verordnung (EG) Nr. 561/2006 und des AETR bleiben unberührt.

(...)

(4) Die Arbeitszeit darf 48 Stunden wöchentlich nicht überschreiten. Sie kann auf bis zu 60 Stunden verlängert werden, wenn innerhalb von vier Kalendermonaten oder 16 Wochen im Durchschnitt 48 Stunden wöchentlich nicht überschritten werden.

(...)

Siebter Abschnitt Straf- und Bußgeldvorschriften

§ 22 Bußgeldvorschriften

(1) Ordnungswidrig handelt, wer als Arbeitgeber vorsätzlich oder fahrlässig

(...)

5. entgegen § 9 Abs. 1 einen Arbeitnehmer an Sonn- oder Feiertagen beschäftigt,

6. entgegen § 11 Abs. 1 einen Arbeitnehmer an allen Sonntagen beschäftigt oder entgegen § 11 Abs. 3 einen Ersatzruhetag nicht oder nicht rechtzeitig gewährt,

7. einer vollziehbaren Anordnung nach § 13 Abs. 3 Nr. 2 zuwiderhandelt,

(...)

(2) Die Ordnungswidrigkeit kann in den Fällen des Absatzes 1 Nr. 1 bis 7, 9 und 10 mit einer Geldbuße bis zu fünfzehntausend Euro, in den Fällen des Absatzes 1 Nr. 8 mit einer Geldbuße bis zu zweitausendfünfhundert Euro geahndet werden.

§ 23 Strafvorschriften

(1) Wer eine der in § 22 Abs. 1 Nr. 1 bis 3, 5 bis 7 bezeichneten Handlungen

1. vorsätzlich begeht und dadurch Gesundheit oder Arbeitskraft eines Arbeitnehmers gefährdet oder

2. beharrlich wiederholt,

wird mit Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr oder mit Geldstrafe bestraft.

(...)

3.1.4 Berufsbildungsgesetz (BBiG)

Vom 23.03.2005 (BGBl. I S. 931), zuletzt geändert durch Gesetz vom 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854)

Teil 3 Organisation der Berufsbildung

Kapitel 1 Zuständige Stellen; zuständige Behörden

Abschnitt 1 Bestimmung der zuständigen Stelle

§ 71 Zuständige Stellen

(1) Für die Berufsbildung in Berufen der Handwerksordnung ist die Handwerkskammer zuständige Stelle im Sinne dieses Gesetzes.

(2) Für die Berufsbildung in nichthandwerklichen Gewerbeberufen ist die Industrie- und Handelskammer zuständige Stelle im Sinne dieses Gesetzes.

(3) Für die Berufsbildung in Berufen der Landwirtschaft, einschließlich der ländlichen Hauswirtschaft, ist die Landwirtschaftskammer zuständige Stelle im Sinne dieses Gesetzes.

(4) Für die Berufsbildung der Fachangestellten im Bereich der Rechtspflege sind jeweils für ihren Bereich die Rechtsanwalts-, Patentanwalts- und Notarkammern und für ihren Tätigkeitsbereich die Notarkassen zuständige Stelle im Sinne dieses Gesetzes.

(5) Für die Berufsbildung der Fachangestellten im Bereich der Wirtschaftsprüfung und Steuerberatung sind jeweils für ihren Bereich die Wirtschaftsprüferkammern und die Steuerberaterkammern zuständige Stelle im Sinne dieses Gesetzes.

(6) Für die Berufsbildung der Fachangestellten im Bereich der Gesundheitsdienstberufe sind jeweils für ihren Bereich die Ärzte-, Zahnärzte-, Tierärzte- und Apothekerkammern zuständige Stelle im Sinne dieses Gesetzes.

(7) Soweit die Berufsausbildungsvorbereitung, die Berufsausbildung und die berufliche Umschulung in Betrieben zulassungspflichtiger Handwerke, zulassungsfreier Handwerke und handwerksähnlicher Gewerbe durchgeführt wird, ist abweichend von den Absätzen 2 bis 6 die Handwerkskammer zuständige Stelle im Sinne dieses Gesetzes.

(8) Soweit Kammern für einzelne Berufsbereiche der Absätze 1 bis 6 nicht bestehen, bestimmt das Land die zuständige Stelle.

(9) Mehrere Kammern können vereinbaren, dass die ihnen durch Gesetz zugewiesenen Aufgaben im Bereich der Berufsbildung durch eine von ihnen wahrgenommen wird. Die Vereinbarung bedarf der Genehmigung durch die zuständige oberste Bundes- oder Landesbehörde.

§ 72 Bestimmung durch Rechtsverordnung

Das zuständige Fachministerium kann im Einvernehmen mit dem Bundesministerium für Bildung und Forschung durch Rechtsverordnung mit Zustimmung des Bundesrates für Berufsbereiche, die durch § 71 nicht geregelt sind, die zuständige Stelle bestimmen.

§ 73 Zuständige Stellen im Bereich des öffentlichen Dienstes

(1) Im öffentlichen Dienst bestimmt für den Bund die oberste Bundesbehörde für ihren Geschäftsbereich die zuständige Stelle

1. in den Fällen der §§ 32, 33 und 76 sowie der §§ 23, 24 und 41a der Handwerksordnung,
2. für die Berufsbildung in anderen als den durch die §§ 71 und 72 erfassten Berufsbereichen;

dies gilt auch für die der Aufsicht des Bundes unterstehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts.

(2) Im öffentlichen Dienst bestimmen die Länder für ihren Bereich sowie für die Gemeinden und Gemeindeverbände die zuständige Stelle für die Berufsbildung in anderen als den durch die §§ 71 und 72 erfassten Berufsbereichen. Dies gilt auch für die der Aufsicht der Länder unterstehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts.

§ 74 Erweiterte Zuständigkeit

§ 73 gilt entsprechend für Ausbildungsberufe, in denen im Bereich der Kirchen und sonstigen Religionsgemeinschaften des öffentlichen Rechts oder außerhalb des öffentlichen Dienstes nach Ausbildungsordnungen des öffentlichen Dienstes ausgebildet wird.

§ 75 Zuständige Stellen im Bereich der Kirchen und sonstigen Religionsgemeinschaften des öffentlichen Rechts

Die Kirchen und sonstigen Religionsgemeinschaften des öffentlichen Rechts bestimmen für ihren Bereich die zuständige Stelle für die Berufsbildung in anderen als den durch die §§ 71, 72 und 74 erfassten Berufsbereichen. Die §§ 77 bis 80 finden keine Anwendung.

3.1.5 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG)

Vom 15.01.1972 (BGBl. I S. 13), in der Fassung der Bekanntmachung vom 25.09.2001 (BGBl. I S. 2518), zuletzt geändert durch Gesetz vom 20.04.2013 (BGBl. I S. 868)

Vierter Teil Mitwirkung und Mitbestimmung der Arbeitnehmer

Erster Abschnitt Allgemeines

§ 75 Grundsätze für die Behandlung der Betriebsangehörigen

(1) Arbeitgeber und Betriebsrat haben darüber zu wachen, dass alle im Betrieb tätigen Personen nach den Grundsätzen von Recht und Billigkeit behandelt werden, insbesondere, dass jede Benachteiligung von Personen aus Gründen ihrer Rasse oder wegen ihrer ethnischen Herkunft, ihrer Abstammung oder sonstigen Herkunft, ihrer Nationalität, ihrer Religion oder Weltanschauung, ihrer Behinderung, ihres Alters, ihrer politischen oder gewerkschaftlichen Betätigung oder Einstellung oder wegen ihres Geschlechts oder ihrer sexuellen Identität unterbleibt.

(...)

Fünfter Teil Besondere Vorschriften für einzelne Betriebsarten

Dritter Abschnitt Tendenzbetriebe und Religionsgemeinschaften

§ 118 Geltung für Tendenzbetriebe und Religionsgemeinschaften

(1) Auf Unternehmen und Betriebe, die unmittelbar und überwiegend

1. politischen, koalitionspolitischen, konfessionellen, karitativen, erzieherischen, wissenschaftlichen oder künstlerischen Bestimmungen oder

(...)

dienen, finden die Vorschriften dieses Gesetzes keine Anwendung, soweit die Eigenart des Unternehmens oder des Betriebs dem entgegensteht. Die §§ 106 bis 110¹⁰ sind nicht, die §§ 111 bis 113¹¹ nur insoweit anzuwenden, als sie den Ausgleich oder die Milderung wirtschaftlicher Nachteile für die Arbeitnehmer infolge von Betriebsänderungen regeln.

(2) Dieses Gesetz findet keine Anwendung auf Religionsgemeinschaften und ihre karitativen und erzieherischen Einrichtungen unbeschadet deren Rechtsform.

3.1.6 Bundespersonalvertretungsgesetz (BPersVG)

Vom 15.03.1974 (BGBl. I S. 693), zuletzt geändert durch Gesetz vom 05.02.2009 (BGBl. I S. 160)

Zweiter Teil Personalvertretungen in den Ländern

Erstes Kapitel Rahmenvorschriften für die Landesgesetzgebung

§ 105 [Diskriminierungsverbot]

Die Personalvertretungen haben gemeinsam mit dem Leiter der Dienststelle für eine sachliche und gerechte Behandlung der Angelegenheiten der Beschäftigten zu sorgen. Insbesondere darf kein Beschäftigter wegen seiner Abstammung, Religion, Nationalität, Herkunft, politischen oder gewerkschaftlichen Betätigung oder Einstellung, wegen seines Geschlechtes oder wegen persönlicher Beziehungen bevorzugt oder benachteiligt werden. Der Leiter der Dienststelle und die Personalvertretung haben jede parteipolitische Betätigung in der Dienststelle zu unterlassen; die Behandlung von Tarif-, Besoldungs- und Sozialangelegenheiten wird hierdurch nicht berührt.

Vierter Teil Schlußvorschriften

§ 112 [Geltung für Religionsgemeinschaften]

Dieses Gesetz findet keine Anwendung auf Religionsgemeinschaften und ihre karitativen und erzieherischen Einrichtungen ohne Rücksicht auf ihre Rechtsform; ihnen bleibt die selbständige Ordnung eines Personalvertretungsrechtes überlassen.

¹⁰ Anm.: Diese Vorschriften regeln die Unterrichtung der Arbeitnehmer in wirtschaftlichen Angelegenheiten.

¹¹ Anm.: Diese Bestimmungen befassen sich mit den Fragen von Betriebsänderungen.

3.1.7 Bundesrechtsanwaltsordnung (BRAO)

Vom 01.08.1959 (BGBl I 1959, 565), zuletzt geändert durch Gesetz vom 06.12.2011 (BGBl I 2515)

Zweiter Teil Die Zulassung des Rechtsanwalts

Erster Abschnitt Die Zulassung zur Rechtsanwaltschaft

2. Die Zulassung zur Rechtsanwaltschaft und ihr Erlöschen

§ 12a Vereidigung

(1) Der Bewerber hat folgenden Eid vor der Rechtsanwaltskammer zu leisten:
"Ich schwöre bei Gott dem Allmächtigen und Allwissenden, die verfassungsmäßige Ordnung zu wahren und die Pflichten eines Rechtsanwalts gewissenhaft zu erfüllen, so wahr mir Gott helfe."

(2) Der Eid kann auch ohne religiöse Beteuerung geleistet werden.

(3) Gestattet ein Gesetz den Mitgliedern einer Religionsgemeinschaft, an Stelle des Eides eine andere Beteuerungsformel zu gebrauchen, so kann, wer Mitglied einer solchen Religionsgemeinschaft ist, diese Beteuerungsformel sprechen.

(4) Wer aus Glaubens- oder Gewissensgründen keinen Eid leisten will, muss folgendes Gelöbnis leisten:

"Ich gelobe, die verfassungsmäßige Ordnung zu wahren und die Pflichten eines Rechtsanwalts gewissenhaft zu erfüllen."

(...)

3.1.8 Gesetz über den Schutz des Arbeitsplatzes bei Einberufung zum Wehrdienst (Arbeitsplatzschutzgesetz - ArbPlSchG)

In der Fassung der Bekanntmachung vom 16.07.2009 (BGBl. I S. 2055), zuletzt geändert durch Gesetz vom 08.04.2013 (BGBl. I S. 730)

Vierter Abschnitt Schlußvorschriften

§ 15 Begriffsbestimmungen

(...)

(2) Öffentlicher Dienst im Sinne des Gesetzes ist die Tätigkeit im Dienste des Bundes, eines Landes, einer Gemeinde (eines Gemeindeverbandes) oder anderer Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts oder der Verbände von solchen; ausgenommen ist die Tätigkeit bei öffentlich-rechtlichen Religionsgesellschaften oder ihren Verbänden.

3.1.9 Gesetz über die Durchführung von Maßnahmen des Arbeitsschutzes zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Beschäftigten bei der Arbeit (Arbeitsschutzgesetz – ArbSchG)

Vom 07. 8.1996 (BGBl. I S. 1246), zuletzt geändert durch Gesetz vom 05.02.2009 (BGBl. I S. 160)

Erster Abschnitt Allgemeine Vorschriften

§ 1 Zielsetzung und Anwendungsbereich

(...)

(4) Bei öffentlich-rechtlichen Religionsgemeinschaften treten an die Stelle der Betriebs- oder Personalräte die Mitarbeitervertretungen entsprechend dem kirchlichen Recht.

3.1.10 Gesetz über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer (Mitbestimmungsgesetz – MitbestG)

Vom 04.05.1976 (BGBl. I S. 1153), zuletzt geändert durch Gesetz vom 22.12.2011 (BGBl. I S. 3044)

Erster Teil Geltungsbereich

§ 1 Erfasste Unternehmen

(...)

(4) Dieses Gesetz ist nicht anzuwenden auf Unternehmen, die unmittelbar und überwiegend

1. politischen, koalitionspolitischen, konfessionellen, karitativen, erzieherischen, wissenschaftlichen oder künstlerischen Bestimmungen oder

(...)

dienen. Dieses Gesetz ist nicht anzuwenden auf Religionsgemeinschaften und ihre karitativen und erzieherischen Einrichtungen unbeschadet deren Rechtsform.

3.1.11 Gesetz über eine Berufsordnung der Wirtschaftsprüfer (Wirtschaftsprüferordnung – WiPrO)

Vom 05.11.1975 (BGBl I 1975, 2803), zuletzt geändert durch Gesetz vom 06.12.2011 (BGBl I 2515)

Zweiter Teil Voraussetzung für die Berufsausübung

Zweiter Abschnitt Prüfung

§ 17 Berufsurkunde und Berufseid

(1) Bewerber haben vor Aushändigung der Urkunde den Berufseid vor der Wirtschaftsprüferkammer oder einer von ihr im Einzelfall beauftragten Stelle zu leisten. Die Eidesformel lautet: "Ich schwöre, daß ich die Pflichten eines Wirtschaftsprüfers verantwortungsbewußt und sorgfältig erfüllen, insbesondere Verschwiegenheit bewahren und Prüfungsberichte und Gutachten gewissenhaft und unparteiisch erstatten werde, so wahr mir Gott helfe".

(2) Der Eid kann auch ohne religiöse Beteuerung geleistet werden.

(3) Gestattet ein Gesetz den Mitgliedern einer Religionsgesellschaft an Stelle des Eides andere Beteuerungsformeln zu gebrauchen, so kann der Bewerber, der Mitglied einer solchen Religionsgesellschaft ist, diese Beteuerungsformel sprechen.

3.1.12 Gesetz über Sprecherausschüsse der leitenden Angestellten

(Sprecherausschußgesetz – SprAuG)

Vom 20.12.1988 (BGBl. I S. 2312), zuletzt geändert durch Verordnung vom 31.10.2006 (BGBl. I S. 2407)

Erster Teil Allgemeine Vorschriften

§ 1 Errichtung von Sprecherausschüssen

(...)

(3) Dieses Gesetz findet keine Anwendung auf

1. Verwaltungen und Betriebe des Bundes, der Länder, der Gemeinden und sonstiger Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts sowie
2. Religionsgemeinschaften und ihre karitativen und erzieherischen Einrichtungen unbeschadet deren Rechtsform.

Dritter Teil Mitwirkung der leitenden Angestellten

Erster Abschnitt Allgemeine Vorschriften

§ 27 Grundsätze für die Behandlung der leitenden Angestellten

(1) Arbeitgeber und Sprecherausschuss haben darüber zu wachen, dass alle leitenden Angestellten des Betriebs nach den Grundsätzen von Recht und Billigkeit behandelt werden, insbesondere, dass jede Benachteiligung von Personen aus Gründen ihrer Rasse oder wegen ihrer ethnischen Herkunft, ihrer Abstammung oder sonstigen Herkunft, ihrer Nationalität, ihrer Religion oder Weltanschauung, ihrer Behinderung, ihres Alters, ihrer politischen oder gewerkschaftlichen Betätigung oder Einstellung oder wegen ihres Geschlechts oder ihrer sexuellen Identität unterbleibt.

(...)

3.1.13 Gesetz zum Schutze der arbeitenden Jugend (Jugendarbeitsschutzgesetz – JArbSchG)

Vom 12.04.1976 (BGBl. I S. 965), zuletzt geändert durch Verordnung vom 20.04.2013 (BGBl. I S.868)

Dritter Abschnitt Beschäftigung Jugendlicher

Erster Titel Arbeitszeit und Freizeit

§ 17 Sonntagsruhe

(1) An Sonntagen dürfen Jugendliche nicht beschäftigt werden.

(2) Zulässig ist die Beschäftigung Jugendlicher an Sonntagen nur

1. in Krankenanstalten sowie in Alten-, Pflege- und Kinderheimen,
2. in der Landwirtschaft und Tierhaltung mit Arbeiten, die auch an Sonn- und Feiertagen naturnotwendig vorgenommen werden müssen,
3. im Familienhaushalt, wenn der Jugendliche in die häusliche Gemeinschaft aufgenommen ist,
4. im Schaustellergewerbe,
5. bei Musikaufführungen, Theatervorstellungen und anderen Aufführungen sowie bei Direktsendungen im Rundfunk (Hörfunk und Fernsehen),
6. beim Sport,
7. im ärztlichen Notdienst,
8. im Gaststättengewerbe.

Jeder zweite Sonntag soll, mindestens zwei Sonntage im Monat müssen beschäftigungsfrei bleiben.

(3) Werden Jugendliche am Sonntag beschäftigt, ist ihnen die Fünf-Tage-Woche (§ 15) durch Freistellung an einem anderen berufsschulfreien Arbeitstag derselben Woche sicherzustellen. In Betrieben mit einem Betriebsruhetag in der Woche kann die Freistellung auch an diesem Tag erfolgen, wenn die Jugendlichen an diesem Tage keinen Berufsschulunterricht haben.

§ 18 Feiertagsruhe

(1) Am 24. und 31. Dezember nach 14 Uhr und an gesetzlichen Feiertagen dürfen Jugendliche nicht beschäftigt werden.

(2) Zulässig ist die Beschäftigung Jugendlicher an gesetzlichen Feiertagen in den Fällen des § 17 Abs. 2, ausgenommen am 25. Dezember, am 1. Januar, am ersten Osterfeiertag und am 1. Mai.

(3) Für die Beschäftigung an einem gesetzlichen Feiertag, der auf einen Werktag fällt, ist der Jugendliche an einem anderen berufsschulfreien Arbeitstag derselben oder der folgenden Woche freizustellen. In Betrieben mit einem Betriebsruhetag in der Woche kann die Freistellung auch an diesem Tag erfolgen, wenn die Jugendlichen an diesem Tag keinen Berufsschulunterricht haben.

§ 20 Binnenschifffahrt

In der Binnenschifffahrt gelten folgende Abweichungen:

(...)

3. Abweichend von §§ 15, 16 Abs. 1, § 17 Abs. 1 und § 18 Abs. 1 dürfen Jugendliche an jedem Tag der Woche beschäftigt werden, jedoch nicht am 24. Dezember, an den Weihnachtsfeiertagen, am 31. Dezember, am 1. Januar, an den Osterfeiertagen und am 1. Mai. Für die Beschäftigung an einem Samstag, Sonntag und an einem gesetzlichen Feiertag, der auf einen Werktag fällt, ist ihnen je ein freier Tag zu gewähren. Diese freien Tage sind den Jugendlichen in Verbindung mit anderen freien Tagen zu gewähren, spätestens, wenn ihnen 10 freie Tage zustehen.

§ 21a Abweichende Regelungen

(1) In einem Tarifvertrag oder auf Grund eines Tarifvertrages in einer Betriebsvereinbarung kann zugelassen werden,

1. abweichend von den §§ 8, 15, 16 Abs. 3 und 4, § 17 Abs. 3 und § 18 Abs. 3 die Arbeitszeit bis zu neun Stunden täglich, 44 Stunden wöchentlich und bis zu fünfeinhalb Tagen in der Woche anders zu verteilen, jedoch nur unter Einhaltung einer durchschnittlichen Wochenarbeitszeit von 40 Stunden in einem Ausgleichszeitraum von zwei Monaten,

2. abweichend von § 11 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 und Abs. 2 die Ruhepausen bis zu 15 Minuten zu kürzen und die Lage der Pausen anders zu bestimmen,

3. abweichend von § 12 die Schichtzeit mit Ausnahme des Bergbaus unter Tage bis zu einer Stunde täglich zu verlängern,

4. abweichend von § 16 Abs. 1 und 2 Jugendliche an 26 Samstagen im Jahr oder an jedem Samstag zu beschäftigen, wenn stattdessen der Jugendliche an einem anderen Werktag derselben Woche von der Beschäftigung freigestellt wird,

5. abweichend von den §§ 15, 16 Abs. 3 und 4, § 17 Abs. 3 und § 18 Abs. 3 Jugendliche bei einer Beschäftigung an einem Samstag oder an einem Sonn- oder Feiertag unter vier Stunden an einem anderen Arbeitstag derselben oder der folgenden Woche vor- oder nachmittags von der Beschäftigung freizustellen,

6. abweichend von § 17 Abs. 2 Satz 2 Jugendliche im Gaststätten- und Schaustellergewerbe sowie in der Landwirtschaft während der Saison oder der Erntezeit an drei Sonntagen im Monat zu beschäftigen.

(...)

(3) Die Kirchen und die öffentlich-rechtlichen Religionsgesellschaften können die in Absatz 1 genannten Abweichungen in ihren Regelungen vorsehen.

**3.1.14 Gesetz zur Förderung von Vorruhestandsleistungen (Vorruhestandsgesetz –
VRG)**
*Vom 13.04.1984 (BGBl. I S. 601), zuletzt geändert durch Gesetz vom 22.12.2005
(BGBl. I S. 3686)*

§ 1 Grundsatz

(1) Die Bundesanstalt für Arbeit (Bundesanstalt) gewährt Arbeitgebern Zuschüsse zu den Aufwendungen für Vorruhestandsleistungen an Arbeitnehmer, die das 58. Lebensjahr vollendet und ihre Erwerbstätigkeit beendet haben.

(...)

§ 2 Anspruchsvoraussetzungen

(1) Der Anspruch auf den Zuschuß setzt voraus, dass

1. der Arbeitgeber auf Grund eines Tarifvertrages, einer Regelung der Kirchen und der öffentlich-rechtlichen Religionsgesellschaften oder einer Vereinbarung mit dem Arbeitnehmer

dem ausgeschiedenen Arbeitnehmer Vorruhestandsgeld in Höhe von mindestens 65 vom Hundert des Bruttoarbeitsentgelts im Sinne des § 3 Abs. 2 gezahlt hat und

Vorruhestandsgeld bis zum Ablauf des Kalendermonats zu zahlen hat, in dem der ausgeschiedene Arbeitnehmer das 65. Lebensjahr vollendet, längstens bis zum Ablauf des Kalendermonats vor dem Monat, von dem ab der ausgeschiedene Arbeitnehmer Altersruhegeld vor Vollendung des 65. Lebensjahres, Knappschaftsausgleichsleistung oder ähnliche Bezüge öffentlich-rechtlicher Art beanspruchen kann,

(...)

3.1.15 Rechtspflegergesetz (RPflG)

*Vom 05.11.1969 (BGBl. I S. 2065), in der Fassung vom 14.04.2013 (BGBl. I S. 778), zuletzt
geändert durch Gesetz vom 20.04.2012 (BGBl. I S. 831)*

**Zweiter Abschnitt Dem Richter vorbehaltene Geschäfte auf dem Gebiet der
freiwilligen Gerichtsbarkeit sowie in Insolvenzverfahren und schiffahrtsrechtlichen
Verteilungsverfahren**

§ 14 Kindschafts- und Adoptionssachen

(1) Von den dem Familiengericht übertragenen Angelegenheiten in Kindschafts- und Adoptionssachen sowie den entsprechenden Lebenspartnerschaftssachen bleiben dem Richter vorbehalten:

(...)

2. die Maßnahmen auf Grund des § 1666 des Bürgerlichen Gesetzbuchs zur Abwendung der Gefahr für das körperliche, geistige oder seelische Wohl des Kindes;

(...)

11. die religiöse Kindererziehung betreffenden Maßnahmen nach § 1801 des Bürgerlichen Gesetzbuchs sowie den §§ 2, 3 und 7 des Gesetzes über die religiöse Kindererziehung;

(...)

3.1.16 Sozialgesetzbuch (SGB) Drittes Buch (III) - Arbeitsförderung
*Vom 24.03.1997 (BGBl. I S. 594), zuletzt geändert durch Gesetz vom 20.04.2013
(BGBl. I S. 868)*

Zweites Kapitel Versicherungspflicht

Erster Abschnitt Beschäftigte, Sonstige Versicherungspflichtige

§ 26 Sonstige Versicherungspflichtige

(1) Versicherungspflichtig sind

(...)

5. Personen, die als nicht satzungsmäßige Mitglieder geistlicher Genossenschaften oder ähnlicher religiöser Gemeinschaften für den Dienst in einer solchen Genossenschaft oder ähnlichen religiösen Gemeinschaft außerschulisch ausgebildet werden.

(...)

§ 27 Versicherungsfreie Beschäftigte

(1) Versicherungsfrei sind Personen in einer Beschäftigung als

(...)

2. Geistliche der als öffentlich-rechtliche Körperschaften anerkannten Religionsgesellschaften, wenn sie nach beamtenrechtlichen Vorschriften oder Grundsätzen bei Krankheit Anspruch auf Fortzahlung der Bezüge und auf Beihilfe haben,

3. Lehrer an privaten genehmigten Ersatzschulen, wenn sie hauptamtlich beschäftigt sind und nach beamtenrechtlichen Vorschriften oder Grundsätzen bei Krankheit Anspruch auf Fortzahlung der Bezüge und auf Beihilfe haben,

4. satzungsmäßige Mitglieder von geistlichen Genossenschaften, Diakonissen und ähnliche Personen, wenn sie sich aus überwiegend religiösen oder sittlichen Beweggründen mit Krankenpflege, Unterricht oder anderen gemeinnützigen Tätigkeiten beschäftigen und nicht mehr als freien Unterhalt oder ein geringes Entgelt beziehen, das nur zur Beschaffung der unmittelbaren Lebensbedürfnisse an Wohnung, Verpflegung, Kleidung und dergleichen ausreicht,

(...)

Drittes Kapitel Beratung und Vermittlung

Zweiter Abschnitt Vermittlung

§ 36 Grundsätze der Vermittlung

(1) Die Agentur für Arbeit darf nicht vermitteln, wenn ein Ausbildungs- oder Arbeitsverhältnis begründet werden soll, das gegen ein Gesetz oder die guten Sitten verstößt.

(2) Die Agentur für Arbeit darf Einschränkungen, die der Arbeitgeber für eine Vermittlung hinsichtlich Geschlecht, Alter, Gesundheitszustand, Staatsangehörigkeit oder ähnlicher Merkmale des Ausbildungsuchenden und Arbeitssuchenden vornimmt, die regelmäßig nicht die berufliche Qualifikation betreffen, nur berücksichtigen, wenn diese Einschränkungen nach Art der auszuübenden Tätigkeit unerlässlich sind. Die Agentur für Arbeit darf Einschränkungen, die der Arbeitgeber für eine Vermittlung aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung oder der sexuellen Identität des Ausbildungsuchenden und Arbeitssuchenden vornimmt, nur berücksichtigen, soweit sie nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz zulässig sind. Im Übrigen darf eine Einschränkung hinsichtlich der Zugehörigkeit zu einer Gewerkschaft, Partei oder vergleichbaren Vereinigung nur berücksichtigt werden, wenn

1. der Ausbildungs- oder Arbeitsplatz in einem Tendenzunternehmen oder -betrieb im Sinne des § 118 Abs. 1 Satz 1 des Betriebsverfassungsgesetzes besteht und
2. die Art der auszuübenden Tätigkeit diese Einschränkung rechtfertigt.

(...)

Dritter Abschnitt Gemeinsame Vorschriften

§ 42 Einschränkung des Fragerechts

Die Agentur für Arbeit darf von Ausbildungsuchenden und Arbeitssuchenden Daten nicht erheben, die ein Arbeitgeber vor Begründung eines Ausbildungs- oder Arbeitsverhältnisses nicht erfragen darf. Daten über die Zugehörigkeit zu einer Gewerkschaft, Partei, Religionsgemeinschaft oder vergleichbaren Vereinigung dürfen nur beim Ausbildungsuchenden und Arbeitssuchenden erhoben werden. Das Arbeitsamt darf diese Daten nur erheben und nutzen, wenn

1. eine Vermittlung auf einen Ausbildungs- oder Arbeitsplatz
 - a) in einem Tendenzunternehmen oder -betrieb im Sinne des § 118 Abs. 1 Satz 1 des Betriebsverfassungsgesetzes oder
 - b) bei einer Religionsgemeinschaft oder in einer zu ihr gehörenden karitativen oder erzieherischen Einrichtung vorgesehen ist,
2. der Ausbildungssuchende oder Arbeitssuchende bereit ist, auf einen solchen Ausbildungs- oder Arbeitsplatz vermittelt zu werden und
3. bei einer Vermittlung nach Nummer 1 Buchstabe a die Art der auszuübenden Tätigkeit diese Beschränkung rechtfertigt.

Zehntes Kapitel Finanzierung

Zweiter Abschnitt Beiträge und Verfahren

Erster Unterabschnitt Beiträge

§ 345 Beitragspflichtige Einnahmen sonstiger Versicherungspflichtiger

Als beitragspflichtige Einnahme gilt bei Personen,

(...)

4. die als nicht satzungsmäßige Mitglieder geistlicher Genossenschaften oder ähnlicher religiöser Gemeinschaften für den Dienst in einer solchen Genossenschaft oder ähnlichen religiösen Gemeinschaft außerschulisch ausgebildet werden, ein Entgelt in Höhe der gewährten Geld- und Sachbezüge,

(...)

Zweiter Unterabschnitt Verfahren

§ 347 Beitragstragung bei sonstigen Versicherten

Die Beiträge werden getragen

(...)

4. für nicht satzungsmäßige Mitglieder geistlicher Genossenschaften oder ähnlicher religiöser Gemeinschaften während der Zeit der außerschulischen Ausbildung für den Dienst in einer solchen Genossenschaft oder ähnlichen religiösen Gemeinschaft von der geistlichen Genossenschaft oder ähnlichen religiösen Gemeinschaft,

(...)

3.2 Baden-Württemberg

Personalvertretungsgesetz für das Land Baden-Württemberg (Landespersonalvertretungsgesetz – LPVG)

Vom 01.02.1996 (GBl. 1996, 205), zuletzt geändert durch Gesetz vom 22.05.2012 (GBl. S. 327)

ERSTER TEIL Allgemeine Vorschriften

§ 1 Allgemeiner Grundsatz

In den Verwaltungen und Betrieben des Landes, der Gemeinden, der Landkreise und der sonstigen Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts, die der Aufsicht des Landes unterstehen, sowie in den Gerichten des Landes werden Personalvertretungen gebildet.

§ 4 Beschäftigte

(...)

Beschäftigte im Sinne dieses Gesetzes sind auch Personen, die als

(...)Religionslehrer an Schulen

in der Dienststelle weisungsgebunden beschäftigt sind, ohne dass zwischen ihnen und einer Körperschaft im Sinne des § 1 ein unmittelbares Dienstverhältnis besteht.

ACHTER TEIL Beteiligung des Personalrats

1. ABSCHNITT Allgemeines

§ 67 Allgemeine Grundsätze für die Behandlung der Beschäftigten

(1) Dienststelle und Personalvertretung haben darüber zu wachen, dass alle Angehörigen der Dienststelle nach Recht und Billigkeit behandelt werden, insbesondere, dass jede Benachteiligung von Personen aus rassistischen Gründen oder wegen ihrer ethnischen Herkunft, ihrer Abstammung oder sonstigen Herkunft, ihrer Nationalität, ihrer Religion oder Weltanschauung, ihrer Behinderung, ihres Alters, ihrer politischen oder gewerkschaftlichen Betätigung oder Einstellung oder wegen ihres Geschlechts oder ihrer sexuellen Identität unterbleibt. Dabei müssen sie sich so verhalten, daß das Vertrauen der Beschäftigten in die Objektivität und Neutralität ihrer Amtsführung nicht beeinträchtigt wird. Der Leiter der Dienststelle und die Personalvertretung haben jede parteipolitische Betätigung in der Dienststelle zu unterlassen; die Behandlung von Tarif-, Besoldungs- und Sozialangelegenheiten wird hierdurch nicht berührt.

(...)

SIEBZEHNTER TEIL Schlußvorschriften

§ 107 a Religionsgemeinschaften

Dieses Gesetz findet keine Anwendung auf Religionsgemeinschaften und ihre karitativen und erzieherischen Einrichtungen, die kraft Satzung Teil einer Religionsgemeinschaft sind, ohne Rücksicht auf ihre Rechtsform; ihnen bleibt die selbständige Ordnung eines Personalvertretungsrechts überlassen.

3.3 Bayern

Gesetz zur Ausführung des Berufsbildungsgesetzes und des Berufsqualifikationsfeststellungsgesetzes[von Bayern] (AGBBiG)

Vom 29.09.1993 (GVBl 1993, 754), zuletzt geändert durch Gesetz vom 24.10.2012 (GVBl 490)

Art. 1

(...)

2) Die Angelegenheiten der beruflichen Fortbildung (§ 1 Abs. 4 BBiG) obliegen

a) für die Fortbildungseinrichtungen der gewerblichen Wirtschaft einschließlich des Bergwesens dem Staatsministerium für Wirtschaft, Infrastruktur, Verkehr und Technologie, es sei denn, es handelt sich um überfachliche Einrichtungen der Vereinigungen von Arbeitgebern, Einrichtungen der Gewerkschaften, kirchlicher Stellen oder ähnlicher Organisationen,

(...)

Art. 5

(...)

(2) Die Zuständigkeiten nach Absatz 1 gelten auch, wenn im Bereich der Kirchen und sonstigen Religionsgemeinschaften des öffentlichen Rechts oder außerhalb des öffentlichen Dienstes nach Ausbildungsordnungen des öffentlichen Dienstes ausgebildet wird.

(...)

3.4 Berlin

Personalvertretungsgesetz (PersVG)

In der Fassung vom 14.07.1994 (GVBl. 1994, 337), zuletzt geändert durch Gesetzes vom 05.11.2012 (GVBl. S. 354)

Abschnitt I

Einleitende Vorschriften

§ 1 [Allgemeines]

(1) In den Verwaltungen, den Gerichten und Betrieben des Landes Berlin sowie in den landesunmittelbaren Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts werden Personalvertretungen gebildet.

(2) Personalvertretungen im Sinne dieses Gesetzes sind die Personalräte, die Gesamtpersonalräte und der Hauptpersonalrat.

(...)

§ 3 [Dienstkräfte und Gruppen]

(1) Dienstkräfte im Sinne des Gesetzes sind die Arbeitnehmer und Beamten einschließlich der zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten. (...)

(3) Dienstkräfte im Sinne dieses Gesetzes sind nicht

(...)

4. Personen, deren Beschäftigung vorwiegend durch Beweggründe karitativer oder religiöser Art bestimmt ist, (...)

(...)

Abschnitt VI Beteiligung der Personalvertretung

1. Allgemeines

§ 71 [Neutralitätsgebot]

(1) Dienststelle, Dienstbehörde, oberste Dienstbehörde und Personalvertretungen haben darüber zu wachen, daß alle Dienstkräfte nach Recht und Billigkeit behandelt werden, insbesondere, daß jede unterschiedliche Behandlung wegen Geschlecht, sexueller Identität, Abstammung, Religion, Nationalität, Herkunft, die freiheitliche demokratische Grundordnung bejahender politischer oder gewerkschaftlicher Betätigung oder Einstellung unterbleibt.

(2) Dienstkräfte, die Aufgaben nach diesem Gesetz wahrnehmen, werden dadurch in der Betätigung für ihre Gewerkschaft auch in der Dienststelle nicht beschränkt; dabei müssen sie sich so verhalten, daß das Vertrauen der Dienstkräfte in die Objektivität und Neutralität ihrer Amtsführung nicht beeinträchtigt wird. (...)

(...)

Abschnitt IX Übergangs- und Schlußvorschriften

§ 95

Dieses Gesetz findet keine Anwendung auf Religionsgemeinschaften und ihre karitativen und erzieherischen Einrichtungen ohne Rücksicht auf ihre Rechtsform.

(...)

3.5 Brandenburg

Personalvertretungsgesetz für das Land Brandenburg

(Landespersonalvertretungsgesetz – PersVG)

Vom 15.09.1993 (GVBl. I 1993, 358), mehrfach geändert durch Artikel 21 des Gesetzes vom 03.04.2009 (GVBl. I S. 26, 60)

Erster Abschnitt Allgemeine Vorschriften

§ 4 Beschäftigte

(...)

(4) Als Beschäftigte im Sinne dieses Gesetzes gelten nicht

(...)

3. Personen, deren Beschäftigung überwiegend durch Beweggründe karitativer oder religiöser Art geprägt ist, soweit dies vertraglich vereinbart ist.

(...)

Achter Abschnitt Grundsätze und Ziele der Zusammenarbeit

§ 58 Ziele der Zusammenarbeit

(1) Die Personalvertretung und die Dienststelle haben gemeinsam dafür zu sorgen, daß

(...)

2. alle Beschäftigten der Dienststelle und alle Personen, die sich um eine Beschäftigung in der Dienststelle bewerben, nach Recht und Billigkeit behandelt werden, insbesondere daß jede unterschiedliche Behandlung von Personen wegen ihrer Abstammung, Religion, Nationalität, Staatsangehörigkeit, Herkunft, politischen und gewerkschaftlichen Betätigung oder Einstellung oder wegen ihres Geschlechts unterbleibt,

(...)

3.6 Bremen

Bremisches Personalvertretungsgesetz

Vom 05.03.1974 (Brem.GBl. 1974, 131), zuletzt geändert durch Artikel 2 des Gesetzes vom 08.05.2012 (Brem.GBl. S. 160)

Fünftes Kapitel Mitbestimmung des Personalrates

Erster Abschnitt Allgemeines

§ 53 Persönlichkeitsrechte des Bediensteten

(...)

(3) Dienststelle und Personalrat haben darüber zu wachen, daß alle in der Dienststelle tätigen Personen nach Recht und Billigkeit behandelt werden, insbesondere, daß jede unterschiedliche Behandlung von Personen wegen ihrer Abstammung, Religion, Nationalität, Herkunft, politischen oder gewerkschaftlichen Betätigung oder Einstellung oder wegen ihres Geschlechtes unterbleibt. Der Leiter der Dienststelle und die Personalvertretung dürfen sich in der Dienststelle nicht parteipolitisch betätigen.

(...)

3.7 Hessen

3.7.1 Hessisches Gesetz über den Anspruch auf Bildungsurlaub (BildUrlG)¹²

Vom 28.07.1998 (GVBl. I 1998, 294), zuletzt geändert durch Gesetz vom 15.12.2012 (GVBl. I S. 622)

§ 11 Voraussetzungen zur Anerkennung von Bildungsveranstaltungen

(...)

(2) Eine Veranstaltung wird nicht als Bildungsveranstaltung anerkannt,

(...)

¹² Gültig bis: 31.12.2014.

5. wenn die Teilnahme an der Veranstaltung von der Zugehörigkeit zu einer Religionsgemeinschaft, Partei, Gewerkschaft oder sonstigen Vereinigungen oder Organisationen abhängig gemacht wird.

(3) Abweichend von Abs. 2 Nr. 2 und 5 können Veranstaltungen anerkannt werden, die der Schulung für die Wahrnehmung eines Ehrenamtes im Sinne von § 1 Abs. 2 Satz 1 und Abs. 5 dienen.

**3.7.2 Hessisches Gesetz über die Ausbildung in der Altenpflegehilfe und zur
Ausführung des Altenpflegegesetzes (Hessisches Altenpflegegesetz - HAltPflG)**
13

Vom 05.07.2007 (GVBl. I 2007, 381, zuletzt geändert durch Gesetz vom 12.12.2012 (GVBl. S. 581)

Erster Abschnitt Ausbildung in der Altenpflegehilfe

§ 5 Urlaub und Fehlzeiten

(...)

(3) Freistellungsansprüche zur Wahrnehmung von Bildungsurlaub oder von Aufgaben nach den Landespersonalvertretungsgesetzen, dem Bundespersonalvertretungsgesetz, dem Betriebsverfassungsgesetz sowie den für kirchliche Träger geltenden Mitarbeitervertretungsregelungen bleiben unberührt.

§ 17 Mitglieder geistlicher Gemeinschaften, Diakonissen, Diakonieschwestern

Kirchen und sonstige Religionsgemeinschaften können für Schülerinnen und Schüler, die Mitglieder einer von diesen Kirchen oder sonstigen Religionsgemeinschaften anerkannten geistlichen Gemeinschaft oder Diakonissen oder Diakonieschwestern sind, von den §§ 7 bis 15 abweichende Regelungen treffen, wenn der Träger der Altenpflegeschule derselben Kirche oder Religionsgemeinschaft angehört.

3.8 Mecklenburg-Vorpommern

**3.8.1 Bildungsfreistellungsgesetz des Landes Mecklenburg-Vorpommern
(Bildungsfreistellungsgesetz - BfG M-V)**

*Vom 07.05.2001 (GVOBl. M-V 2001, 112), zuletzt geändert durch Gesetz vom 19.12.2005
(GVOBl. M-V S. 612)*

§ 12 Anerkennung von Bildungsveranstaltungen

(1) Freistellung nach diesem Gesetz kann nur für anerkannte Weiterbildungsveranstaltungen beansprucht werden.

(2) Der Antrag auf Anerkennung einer Weiterbildungsveranstaltung ist von der Bildungseinrichtung vor Veranstaltungsbeginn schriftlich einzureichen. Veranstaltungen werden anerkannt, wenn folgende Voraussetzungen erfüllt sind:

¹³ Gültig bis 31.12.2012.

1. Sie stehen im Einklang mit der freiheitlich-demokratischen Grundordnung im Sinne des Grundgesetzes und mit der Verfassung des Landes Mecklenburg-Vorpommern.
 2. Sie umfassen mindestens drei Tage in Block- oder Intervallform und in der Regel je Tag durchschnittlich mindestens acht Unterrichtsstunden.
 3. Die organisatorische und fachlich-pädagogische Durchführung obliegt der Einrichtung, die die Anerkennung beantragt. Die Einrichtung hat hinsichtlich ihrer Ausstattung, Lehrkräfte, Bildungsziele und Qualität ihrer Bildungsarbeit eine sachgemäße Weiterbildung zu gewährleisten. Einrichtungen der Weiterbildung, die nach dem Weiterbildungsgesetz des Landes Mecklenburg-Vorpommern vom 28. April 1994 (GVOBl. M-V S. 555), geändert durch das Gesetz vom 17. Juli 1995 (GVOBl. M-V S. 332), anerkannt sind und Einrichtungen der nach dem Berufsbildungsgesetz vom 23. März 2005 (BGBl. I S. 931) zuständigen Stellen, gelten als entsprechend qualifiziert.
 4. Die Teilnahme an den Veranstaltungen darf nicht von der Zugehörigkeit zu einer Religionsgemeinschaft, Partei, Gewerkschaft oder sonstigen Vereinigung oder Institution abhängig gemacht werden. Dies schließt die Anerkennung von Veranstaltungen in der Trägerschaft solcher Vereinigungen oder Institutionen nicht aus. Die Teilnahme kann von pädagogisch begründeten sowie zielgruppenorientierten Voraussetzungen abhängig gemacht werden. Die Veranstaltungen sollen vom Veranstalter in geeigneter Weise bekannt gemacht werden.
- (3) Veranstaltungen, die aufgrund vergleichbarer Rechtsvorschriften anderer Bundesländer dort anerkannt worden sind, werden nach diesem Gesetz anerkannt, wenn auch die Anerkennungsvoraussetzungen nach Absatz 2 Satz 1 Nr. 1 bis 4 gegeben sind.
- (4) Das Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur wird ermächtigt, im Einvernehmen mit dem Wirtschaftsministerium das Nähere zum Anerkennungsverfahren durch Rechtsverordnung zu regeln.

3.8.2 Personalvertretungsgesetz für das Land Mecklenburg-Vorpommern (Personalvertretungsgesetz - PersVG -)

*Vom 24.02.1993 (GVOBl. M-V 1993, 125), zuletzt geändert durch Gesetz vom 16.12.2010
(GVOBl. M-V S. 730, 758)*

Abschnitt I Allgemeine Vorschriften

§ 3 Beschäftigte

(...)

(2) Als Beschäftigte im Sinne dieses Gesetzes gelten nicht Personen,

1. die überwiegend zu ihrer Heilung, Wiedereingliederung, Besserung oder Erziehung beschäftigt werden,

2. deren Beschäftigung überwiegend durch Beweggründe caritativer oder religiöser Art bestimmt ist,

(...)

Abschnitt VII Beteiligung des Personalrats

Unterabschnitt 1 Allgemeines

§ 59 Sachliche Amtsführung

(1) Der Leiter der Dienststelle und der Personalrat haben darüber zu wachen, daß alle Beschäftigten der Dienststelle und alle Bewerber nach Recht und Billigkeit behandelt werden, insbesondere, daß jede unterschiedliche Behandlung von Personen wegen ihrer Abstammung, Religion, Nationalität, Herkunft, politischen oder gewerkschaftlichen Betätigung oder Einstellung oder wegen ihres Geschlechtes unterbleibt. Dabei müssen sie sich so verhalten, daß das Vertrauen in die Objektivität und Neutralität ihrer Amtsführung nicht beeinträchtigt wird. Der Leiter der Dienststelle und der Personalrat haben jede parteipolitische Betätigung in der Dienststelle zu unterlassen; die Behandlung von Tarif-, Besoldungs- und Sozialangelegenheiten wird hierdurch nicht berührt.

(...)

3.9 Niedersachsen

3.9.1 Niedersächsisches Gesetz über den Bildungsurlaub für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen (Niedersächsisches Bildungsurlaubsgesetz - NBildUG)

In der Fassung vom 25.01.1991 (Nds. GVBl. 1991, 29), zuletzt geändert durch Gesetz vom 17.12.1999 (Nds. GVBl. S. 430)

§ 11

(...)

(2) Eine Veranstaltung darf nicht anerkannt werden, wenn

1. die Teilnahme von der Zugehörigkeit zu Parteien, Gewerkschaften, Religionsgemeinschaften oder ähnlichen Vereinigungen abhängig gemacht wird

(...)

3.9.2 Niedersächsisches Personalvertretungsgesetz (NPersVG)

In der Fassung vom 22.01.2007 (Nds. GVBl. 2007, 11), zuletzt geändert durch Gesetz vom 30.06.2011 (Nds. GVBl. S. 210)

Erster Teil Personalvertretungen

Erstes Kapitel Allgemeine Vorschriften

§ 1 Bildung von Personalvertretungen; Geltungsbereich

(...)

(2) Auf Religionsgesellschaften und ihre karitativen und erzieherischen Einrichtungen sowie auf Weltanschauungsgemeinschaften ist dieses Gesetz nicht anzuwenden.

Fünftes Kapitel Beteiligung der Personalvertretung

Zweiter Abschnitt Mitbestimmung

§ 66 Mitbestimmung bei sozialen und sonstigen innerdienstlichen Maßnahmen

(1) Der Personalrat bestimmt insbesondere bei folgenden Maßnahmen mit:

(...)

Abschluss von Arbeitnehmerüberlassungs- und Gestellungsverträgen mit Ausnahme der Gestellungsverträge mit den Kirchen über die Abstellung katechetischer Lehrkräfte für den Religionsunterricht an öffentlichen Schulen,

(...)

Zweiter Teil Sondervorschriften

Siebentes Kapitel Öffentliche Schulen und Seminare für die Laufbahnen der Lehrkräfte

§ 101 Beteiligung der Schulpersonalvertretungen

(...)

(2) Die Mitbestimmung oder Benehmensherstellung ist ausgeschlossen bei:

(...)

2. Erteilung von Unterrichtsaufträgen aufgrund von Gestellungsverträgen mit den Kirchen,

(...)

3.10 Nordrhein-Westfalen

Personalvertretungsgesetz für das Land Nordrhein-Westfalen

(Landespersonalvertretungsgesetz - LPVG)

Vom 03.12.1974 (GV. NRW. 1974, 1514), zuletzt geändert durch Artikel 4 des Gesetzes vom 31.01.2012 (GV. NRW. S. 90)

Achtes Kapitel Beteiligung der Personalvertretung

Erster Abschnitt Allgemeines

§ 62

Dienststelle und Personalvertretung haben darüber zu wachen, dass alle Angehörigen der Dienststelle nach Recht und Billigkeit behandelt werden, insbesondere, dass jede Benachteiligung von Personen aus Gründen ihrer Rasse oder wegen ihrer ethnischen Herkunft, ihrer Abstammung oder sonstigen Herkunft, ihrer Nationalität, ihrer Religion oder Weltanschauung, ihrer Behinderung, ihres Alters, ihrer politischen oder gewerkschaftlichen Betätigung oder Einstellung oder wegen ihres Geschlechts oder ihrer sexuellen Identität unterbleibt.

Elftes Kapitel Sonder- und Schlußvorschriften

§ 107

Dieses Gesetz findet keine Anwendung auf Kirchen, Religionsgemeinschaften und ihre karitativen und erzieherischen Einrichtungen ohne Rücksicht auf ihre Rechtsform; ihnen bleibt die selbständige Ordnung eines Personalvertretungsrechts überlassen.

3.11 Rheinland-Pfalz

3.11.1 Landesgesetz über die Freistellung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern für Zwecke der Weiterbildung [von Rheinland-Pfalz] (Bildungsfreistellungsgesetz - BFG -)

Vom 30.03.1993 (GVBl 1993, 157), zuletzt geändert durch Gesetz vom 19.12.2012 (GVBl. S. 410)

§ 7 Anerkennung von Veranstaltungen

(1) Veranstaltungen werden auf Antrag durch eine vom Minister für Wissenschaft und Weiterbildung zu bestimmende Stelle anerkannt, wenn sie folgende Voraussetzungen erfüllen:

(...)

5. Sie müssen offen zugänglich sein. Die offene Zugänglichkeit setzt eine Veröffentlichung der Veranstaltung voraus. Die Teilnahme an den Veranstaltungen darf nicht von der Zugehörigkeit zu einer Religionsgemeinschaft, Partei, Gewerkschaft oder sonstigen Vereinigung oder Institution abhängig gemacht werden. Dies schließt die Anerkennung von Veranstaltungen in der Trägerschaft derartiger Vereinigungen oder Institutionen nicht aus. Die Teilnahme muss freiwillig erfolgen können. Sie darf von pädagogisch begründeten Voraussetzungen sowie Zielgruppenorientierungen abhängig gemacht werden.

(...)

3.11.2 Landespersonalvertretungsgesetz [von Rheinland-Pfalz] (LPersVG)
*In der Fassung vom 24.11.2000 (GVBl 2000, 529), zuletzt geändert durch Gesetz vom
20.12.2011 (GVBl. S. 410)*

**Dritter Teil Gerichtliche Entscheidungen, ergänzende Bestimmungen,
Schlussbestimmungen**

III. Abschnitt Schlussbestimmungen

§ 126 Religionsgemeinschaften

Dieses Gesetz findet keine Anwendung auf Religionsgemeinschaften und ihre karitativen und erzieherischen Einrichtungen, die kraft Satzung Teil einer Religionsgemeinschaft sind, ohne Rücksicht auf ihre Rechtsform; ihnen bleibt die selbständige Ordnung eines Personalvertretungsrechtes überlassen.

3.12 Saarland

Saarländisches Personalvertretungsgesetz (SPersVG)
*Vom 09.05.1973 (Amtsblatt 1989, 937), in der Fassung vom 02.03.1989, zuletzt geändert
durch das Gesetz vom 06.02.2013 (Amtsbl. S. 66)*

Erster Teil - Personalvertretung

Abschnitt VIII Beteiligung des Personalrats

1. Allgemeines

§ 70 Allgemeine Grundsätze

(...)

(2) Dienststelle und Personalrat haben darüber zu wachen, dass alle Angehörigen der Dienststelle nach den Grundsätzen von Recht und Billigkeit behandelt werden, insbesondere, dass jede Benachteiligung von Personen aus Gründen ihrer Rasse oder wegen ihrer ethnischen Herkunft, ihrer Abstammung oder sonstigen Herkunft, ihrer Nationalität, ihrer Religion oder Weltanschauung, ihrer Behinderung, ihres Alters, ihrer politischen oder gewerkschaftlichen Betätigung oder Einstellung oder wegen ihres Geschlechts oder ihrer sexuellen Identität unterbleibt.

(...)

Zweiter Teil – Besondere Vorschriften für Einzelzweige des öffentlichen Dienstes

Abschnitt VI Schulen

§ 94 Gruppenbildung, Erweiterung des Personalrats

(...)

(4) Als Angehörige des öffentlichen Dienstes gelten auch an das Deutsch-Französische Gymnasium abgeordnete französische Lehrkräfte sowie Religionslehrer, die aufgrund eines Gestellungsvertrages in Schulen weisungsgebunden beschäftigt sind, ohne einer Verwaltung im Sinne des § 1 anzugehören.

(...)

Dritter Teil – Gerichtliche Entscheidungen, ergänzende Vorschriften, Übergangs- und Schlussvorschriften

Abschnitt III Übergangs- und Schlussvorschriften

§ 117 Religionsgemeinschaften

Dieses Gesetz findet keine Anwendung auf Religionsgemeinschaften und ihre karitativen und erzieherischen Einrichtungen sowie auf Weltanschauungsgemeinschaften ohne Rücksicht auf ihre Rechtsform; ihnen bleibt die selbstständige Ordnung eines Personalvertretungsrechts überlassen.

3.13 Sachsen-Anhalt

Landespersonalvertretungsgesetz Sachsen-Anhalt (PersVG LSA)

In der Fassung der Bekanntmachung vom 16.03.2004 (GVBl. LSA 2004, 205), zuletzt geändert durch Gesetz vom 05.12.2012 (GVBl. LSA S. 560)

Teil 1 Personalvertretung

Kapitel 1 Allgemeine Vorschriften

§ 4 Beschäftigte

(...)

(4) Beschäftigte im Sinne dieses Gesetzes sind nicht

(...)

3. Personen, die auf Grund von überwiegend karitativ oder religiös geprägten Beweggründen beschäftigt sind,

(...)

Kapitel 5 Beteiligung der Personalvertretung

Abschnitt 1 Grundsätze der Zusammenarbeit zwischen Dienststelle und Personalrat

§ 58 Beachtung des Gleichheitsgrundsatzes; Wahrung der Vereinigungsfreiheit

(1) Dienststelle und Personalvertretung haben darüber zu wachen, dass alle Beschäftigten der Dienststelle nach Recht und Billigkeit behandelt werden, insbesondere, dass jede Benachteiligung von Beschäftigten aus Gründen ihrer Rasse oder wegen ihrer ethnischen Herkunft, ihrer Abstammung oder sonstigen Herkunft, ihrer Nationalität, ihrer Religion oder Weltanschauung, ihrer Behinderung, ihres

Alters, ihrer politischen oder gewerkschaftlichen Betätigung oder Einstellung oder wegen ihres Geschlechts oder ihrer sexuellen Identität unterbleibt. Dazu sind geeignete Maßnahmen zulässig.

(...)

3.14 Schleswig-Holstein

Gesetz über die Mitbestimmung der Personalräte (Mitbestimmungsgesetz Schleswig-Holstein – MBG Schl.-H.)

Vom 11.12.1990 (GVOBl. 1990, 577), zuletzt geändert durch Gesetz vom 04.02.2011 (GVOBl. S. 34, 41, ber. S. 48)

§ 2 Gegenstand und Ziele der Zusammenarbeit

(...)

(2) Der Personalrat und die Dienststelle haben gemeinsam dafür zu sorgen, daß

(...)

2. alle Beschäftigten der Dienststelle und alle Personen, die sich um eine Beschäftigung in der Dienststelle bewerben, nach Recht und Billigkeit behandelt werden, insbesondere daß jede unterschiedliche Behandlung von Personen wegen ihrer Abstammung, Religion, Nationalität, Staatsangehörigkeit, Herkunft politischen oder gewerkschaftlichen Betätigung oder Einstellung oder wegen ihres Geschlechtes unterbleibt,

(...)

§ 3 Beschäftigte

(...)

(2) Als Beschäftigte im Sinne dieses Gesetzes gelten nicht

(...)

3. Personen, deren Beschäftigung überwiegend durch Beweggründe karitativer oder religiöser Art bestimmt ist.

3.15 Thüringen

Thüringer Personalvertretungsgesetz (ThürPersVG)

In der Fassung der Bekanntmachung vom 13.01.2012 (GVBl. 2012, 1)

Erster Teil Allgemeine Vorschriften

§ 4 Beschäftigte

(...)

(5) Als Beschäftigte im Sinne dieses Gesetzes gelten nicht

(...)

2. Personen, deren Beschäftigung überwiegend durch Beweggründe karitativer oder religiöser Art bestimmt ist,

(...)

Achter Teil Beteiligung der Personalvertretung

§ 67 Allgemeine Grundsätze

(1) Dienststelle und Personalvertretung haben darüber zu wachen, dass alle Angehörigen der Dienststelle nach Recht und Billigkeit behandelt werden, insbesondere, dass

1. jede Benachteiligung von Personen aus Gründen ihrer Rasse oder wegen ihrer ethnischen Herkunft, ihrer Abstammung oder sonstigen Herkunft, ihrer Nationalität, ihrer Religion oder Weltanschauung, ihrer Behinderung, ihres Alters, ihrer politischen oder gewerkschaftlichen Betätigung oder Einstellung oder wegen ihres Geschlechts oder ihrer sexuellen Identität unterbleibt,

2. Schikanen, Diskriminierungen und sonstige Anfeindungen unterbleiben, die für sich genommen oder in ihrer Gesamtheit bezwecken oder bewirken, dass die Würde der Person oder deren Gesundheit verletzt wird.

Dabei müssen sie sich so verhalten, dass das Vertrauen der Verwaltungsangehörigen in die Objektivität und Neutralität ihrer Amtsführung nicht beeinträchtigt wird. Der Leiter der Dienststelle und die Personalvertretung haben jede parteipolitische Betätigung in der Dienststelle zu unterlassen; die Behandlung von Tarif-, Besoldungs- und Sozialangelegenheiten wird hierdurch nicht berührt.

(...)