



**Liebe Kolleginnen und Kollegen,
sehr geehrte Damen und Herren,**

das Jahr 2019 bringt uns einige Änderungen und neue Gesetzesregelungen. Brückenteilzeit, Tarifeinheitgesetz, Erhöhung des Mindestlohns und Kindergelds sind ein paar der Themen, die 2019 in den Betrieben wichtig werden. Unter der Rubrik **„Ein-Blick“** stellen wir die wichtigsten neuen Regelungen und Änderungen vor.

Der Betriebsrat ist berechtigt, zur Wahrnehmung seiner Überwachungsrechte Einsicht in die Listen über die Bruttolöhne und -gehälter zu nehmen. Wenn Arbeitgeber hierzu lediglich anonymisierte Gehaltslisten vorlegen, stellt sich die Frage, ob dieses ausreichend ist oder eine Behinderung der Überwachungsrechte darstellt. Mit diesem spannenden Thema hat sich das LAG Niedersachsen in seiner Entscheidung vom 22.10.2018 (12 TaBV 23/18) beschäftigt. Die Entscheidung **„Anspruch des Betriebsrats auf Einsichtnahme in nichtanonymisierte Gehaltslisten“** besprechen wir ausführlich in unserer Rubrik **„Betriebsräte“**.

Am Anfang eines neuen Jahres stellt sich die Frage, was mit dem nicht genommenen Urlaub aus dem Vorjahr passiert. Das Bundesurlaubsgesetz besagt, dass der Urlaub im laufenden Kalenderjahr gewährt und genommen werden muss und dass der nicht genommene Urlaub grundsätzlich mit Ablauf des Kalenderjahres erlischt und nur unter bestimmten Voraussetzungen bis zum 31.03. des Folgejahres übertragen werden kann. Nun hat der EuGH mit Urteil vom 06.11.2018 (C-684/16) entschieden, dass der Urlaubsanspruch nicht automatisch verfällt, wenn der Arbeitnehmer keinen Urlaubsantrag gestellt hat. In der Rubrik **„Arbeitnehmer“** stellen wir die Entscheidung des EuGH und die Auswirkungen auf die Praxis vor.

Neben den oben genannten Entscheidungen haben wir - wie immer - auch weitere praxisrelevante Gerichtsentscheidungen zum Individual- sowie zum Kollektivarbeitsrecht in Kurzform aufbereitet.

Wir wünschen viel Vergnügen bei der Lektüre des Newsletters.

**Eure/Ihre
schwegler rechtsanwälte**



„Ein-Blick“	Änderungen im Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG)	<u>3</u>
Betriebsräte:	Anspruch des Betriebsrats auf Einsichtnahme in nichtanonymisierte Gehaltslisten	<u>8</u>
Betriebsräte:	Kurzüberblick über Entscheidungen <ul style="list-style-type: none">- Bei SE-Formwechselgründung können Sitzgarantien der Gewerkschaften im Aufsichtsrat entfallen- Freigestelltes Betriebsratsmitglied – pauschale Zulage – Begünstigung- Vergütung für Betriebsratstätigkeit außerhalb der Arbeitszeit- Betriebsrat kann Arbeitsvertrag nicht inhaltlich kontrollieren	<u>12</u>
Arbeitnehmer:	Kein automatischer Verfall des Urlaubsanspruchs wegen nicht gestelltem Urlaubsantrag	<u>15</u>
Arbeitnehmer:	Kurzüberblick über Entscheidungen <ul style="list-style-type: none">- Kein Unfallversicherungsschutz für Heim- und Telearbeit- Keine Kündigung wegen Verweigerung angeordneter Telearbeit- Mehrarbeitszuschläge bei Teilzeitarbeit- Sachgrundlose Befristung bei Vorbeschäftigung unzulässig	<u>19</u>
Veranstaltungen		<u>22</u>
Veröffentlichungen		<u>23</u>
Impressum		<u>24</u>

1. Änderungen im Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG)

a) Brückenteilzeit gem. § 9a TzBfG

Mit Wirkung zum 01.01.2019 ist das Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geändert worden. Arbeitnehmer, die ab dem 01.01.2019 einen Arbeitsvertrag abgeschlossen haben, haben einen Anspruch auf zeitlich begrenzte Teilzeit – sog. Brückenteilzeit. Dieser Anspruch setzt allerdings voraus, dass:

- das Arbeitsverhältnis mehr als sechs Monate bestanden hat (§ 9a Abs. 1 Satz 1 TzBfG),
- der Arbeitgeber in der Regel mehr als 45 Arbeitnehmer (ausgenommen der Personen in Berufsausbildung) beschäftigt (§ 9a Abs. 1 Satz 3 TzBfG),
- keine betrieblichen Gründe entgegenstehen (§ 9a Abs. 2 Satz 1 TzBfG) und
- der Arbeitnehmer mindestens drei Monate vor Beginn der Brückenteilzeit einen Antrag in Textform stellt (§ 9a Abs. 3 Satz 1 i. V. m. § 8 Abs. 2 TzBfG).

Die Brückenteilzeit kann für einen Zeitraum von mindestens einem Jahr bis zu maximal fünf Jahren beantragt werden. Andere Zeitrahmen können durch Tarifvertrag und auch zuungunsten des Arbeitnehmers vereinbart werden gem. § 9a Abs. 6 TzBfG.

Ablehnung durch den Arbeitgeber ist nur möglich, wenn betriebliche Gründe im Sinne des § 9a Abs. 2 Satz 1 TzBfG entgegenstehen. Ein betrieblicher Grund liegt insbesondere vor, wenn die Verringerung der Arbeitszeit die Organisation, den Arbeitsablauf oder die Sicherheit im Betrieb wesentlich beeinträchtigt oder unverhältnismäßige Kosten verursacht werden (§ 9a Abs. 2 Satz 1 HS 2 i. V. m. § 8 Abs. 4 Satz 2 TzBfG).

Des Weiteren kann ein Arbeitgeber – auch ohne Vorliegen konkreter betrieblicher Gründe – einen Antrag auf Brückenteilzeit dann ablehnen, wenn zum Zeitpunkt des Beginns der beantragten Brückenteilzeit pro angefangene 15 Arbeitnehmer bereits mindestens ein Arbeitnehmer Brückenteilzeit in Anspruch nimmt. Unberücksichtigt bleiben aber Arbeitnehmer, die andere Teilzeitformen in Anspruch nehmen (z. B. nach dem BEEG, FPfZG). Arbeitgeber mit mehr als 200 Arbeitnehmern können sich jedoch nicht darauf berufen.

Eine Ablehnung muss der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer spätestens einen Monat vor dem gewünschten Beginn der Brückenteilzeit schriftlich mitteilen, ansonsten verringert sich die Arbeitszeit in dem vom Arbeitnehmer gewünschten Umfang und die Verteilung der Arbeitszeit gilt entsprechend den Wünschen des Arbeitnehmers als festgelegt (§ 9a Abs. 3 Satz 1 i. V. m. § 8 Abs. 5 Satz 2, 3 TzBfG).



Während der Brückenteilzeit kann der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer im Rahmen seines arbeitsvertraglichen Direktionsrechts auch eine gleichwertige Arbeit zuweisen.

Nach Ablauf der Brückenteilzeit oder nach Ablehnung aufgrund der Zumutbarkeitsregelung nach § 9a Abs. 2 Satz 2 TzBfG kann der Arbeitnehmer frühestens ein Jahr nach Rückkehr zur ursprünglichen Arbeitszeit bzw. nach Ablehnung erneut eine Verringerung der Arbeitszeit verlangen, § 9a Abs. 5 Satz 1, 3 TzBfG. Wurde der Antrag auf Brückenteilzeit hingegen aus betrieblichen Gründen nach § 9a Abs. 2 Satz 1 TzBfG berechtigterweise vom Arbeitgeber abgelehnt, kann ein erneuter Antrag erst nach Ablauf von zwei Jahren nach der berechtigten Ablehnung gestellt werden § 9a Abs. 5 Satz 2 i. V. m. § 8 Abs. 6 TzBfG.

b) Stärkung des Anspruchs auf Verlängerung der Arbeitszeit gem. § 9 TzBfG

Gem. § 9 Satz 1 TzBfG haben Arbeitgeber die Wünsche von teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmern auf Verlängerung ihrer Arbeitszeit bei der Besetzung eines Arbeitsplatzes grundsätzlich bevorzugt zu berücksichtigen. Dabei trägt der Arbeitgeber die Darlegungs- und Beweislast für die gem. § 9 Satz 1 Nr. 1 bis 4 TzBfG möglichen Ablehnungsgründe:

- Fehlen eines freien Arbeitsplatzes, der dem des Arbeitnehmers entspricht,
- Arbeitnehmer nicht gleich geeignet wie der gewählte Bewerber,
- entgegenstehende Arbeitszeitwünsche anderer teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer,
- entgegenstehende dringende betriebliche Gründe.

Der teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer, der sich auf § 9 TzBfG beruft, trägt die Darlegungs- und Beweislast dafür, dass er einen Antrag auf Veränderung der Arbeitszeit gestellt hat. Zur Erleichterung dieses Nachweises bedarf der Antrag des teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmers künftig der Textform (z. B. E-Mail, Fax).

c) Erörterungspflicht bei Teilzeitanträgen gem. § 7 TzBfG

Gem. § 7 Absatz 2 TzBfG muss der Arbeitgeber die Änderung von Dauer und/oder Lage der Arbeitszeit mit den Arbeitnehmern erörtern, wenn diese eine solche Änderung wünschen. Diese Pflicht zur Erörterung ist unabhängig von der Anzahl der beschäftigten Arbeitnehmer sowie unabhängig vom Umfang der Arbeitszeit. Die Arbeitnehmer können zur Erörterung ein Mitglied der Arbeitnehmervertretung zur Unterstützung oder Vermittlung hinzuziehen und der Arbeitgeber hat die Arbeitnehmervertretung über angezeigte Arbeitszeitwünsche der Arbeitnehmer zu informieren.

d) Änderungen bei Arbeit auf Abruf gem. § 12 TzBfG

Die Arbeit auf Abruf nach § 12 TzBfG sieht vor, dass der Arbeitgeber die wöchentliche Arbeitszeit – auf Abruf – erhöhen oder senken kann. Der einseitig vom Arbeitgeber abrufbare Anteil der Arbeit wird künftig auf 25 Prozent der vereinbarten wöchentlichen Mindestarbeitszeit festgelegt, der absenkbarer Anteil auf 20 Prozent. Treffen Arbeitgeber und Arbeitnehmer keine klaren Regelungen zur wöchentlichen Arbeitszeit, gelten 20 Stunden als gesetzliche Vermutung.

Im TzBfG ist künftig auch die Berechnungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall bei Abrufarbeit geregelt. Es wird die durchschnittliche Arbeitszeit der letzten drei Monate vor Beginn der Arbeitsunfähigkeit herangezogen. Falls das Arbeitsverhältnis keine drei Monate bestanden hat, ist die durchschnittliche Arbeitszeit der ggf. kürzeren Laufzeit des Arbeitsverhältnisses zugrunde zu legen. Zeiten von Kurzarbeit, unverschuldeter Arbeitsversäumnis, Arbeitsausfällen und Urlaub im Referenzzeitraum bleiben zudem außer Betracht.

2. Erhöhung Mindestlohn

Der gesetzliche Mindestlohn beträgt seit dem 01.01.2017 EUR 8,84 pro Stunde. Laut Mindestlohngesetz wird der gesetzliche Mindestlohn alle zwei Jahre neu festgelegt. Im Juni 2018 hat die Mindestlohn-Kommission empfohlen, den gesetzlichen Mindestlohn in zwei Schritten zu erhöhen. Die Bundesregierung ist diesem Vorschlag im Oktober per Verordnung gefolgt. Der gesetzliche Mindestlohn beträgt ab 01.01.2019 damit EUR 9,19 und steigt zum 01.01.2020 auf EUR 9,35.

3. Tarifeinheitsgesetz

Aufgrund der vom BVerfG geforderten Nachbesserung des TVG ist der § 4a TVG in das Gesetz eingefügt worden. Das BVerfG hatte verlangt, dass die Interessen von Minderheitsgewerkschaften stärker berücksichtigt werden müssen. § 4a TVG regelt, dass bei einer Tarifkollision der Minderheitstarifvertrag anwendbar ist, wenn beim Zustandekommen des Mehrheitstarifvertrags die Interessen der Minderheit nicht ernsthaft und wirksam berücksichtigt wurden.

4. Betriebsratsgarantie im Luftverkehr

Fliegendes Personal kann künftig uneingeschränkt einen Betriebsrat gründen. Möglich wird das durch eine Änderung des § 117 BetrVG, die ab dem 01.05.2019 in Kraft tritt.

5. Teilhabechancengesetz

Durch das Teilhabechancengesetz werden neue Förderinstrumente installiert, mit deren Hilfe dem Problem der Langzeitarbeitslosigkeit besser begegnet werden können soll.

Unternehmen, die Personen über 25 Jahre einstellen, die mehr als sechs Jahre SGB II-Leistungen erhalten haben, bekommen in den ersten beiden Jahren einen Zuschuss in Höhe des Mindestlohns. Bei tarifgebundenen Unternehmen wird das tatsächlich gezahlte Arbeitsentgelt berücksichtigt. In jedem weiteren Jahr verringert sich der Zuschuss um zehn Prozent. Die Förderung dauert maximal fünf Jahre.

Werden Menschen eingestellt, die mehr als zwei Jahre arbeitslos waren, ist ein Zuschuss für zwei Jahre in Höhe von 75 Prozent des regelmäßig gezahlten Lohns im ersten und 50 Prozent im zweiten Jahr möglich.

Des Weiteren können Arbeitnehmer auf geförderten Arbeitsplätzen an Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen.

6. Erhöhung Kindergeld

Durch das „Gesetz zur steuerlichen Entlastung der Familien sowie zur Anpassung weiterer steuerlicher Regelungen“ wird das Kindergeld für das erste und das zweite Kind ab dem 01.07.2019 erhöht und steigt auf je EUR 204,00 monatlich, EUR 210,00 erhalten Eltern dann für ein drittes, je EUR 235,00 für das vierte und jedes weitere Kind.

7. Rentenpaket

Für das Jahr 2019 ist ein Rentenpaket von der Bundesregierung festgesetzt worden.

Das Rentenniveau wird bis 2025 bei 48 Prozent stabil gehalten. Erziehungszeiten werden höher angerechnet. Für vor 1992 geborene Kinder wird ein halbes Erziehungsjahr in der gesetzlichen Rentenversicherung zusätzlich angerechnet, zweieinhalb Jahre pro Kind werden künftig berücksichtigt. Antragsberechtigt sind Eltern, die für die Kindererziehung aus dem Beruf ausgestiegen oder ihre Arbeitszeit deutlich reduziert haben.

Menschen, die krankheitsbedingt nicht mehr oder nur noch eingeschränkt arbeiten können und ab 2019 Erwerbsminderungsrente beantragen, werden so gestellt, als hätten sie bis zum Renteneintrittsalter gearbeitet – sie müssen durch ihre Erwerbsminderung also keine Einbußen bei der Rente hinnehmen und sind somit besser abgesichert.

Geringverdiener werden stärker entlastet: Midi-Jobber zahlen bei einem Entgelt von EUR 450,00 bis EUR 1.300,00 statt bisher EUR 850,00 geringere Beiträge zur Sozialversicherung. Sie erwerben dabei aber die gleichen Rentenansprüche wie bei Einzahlung des vollen Arbeitnehmeranteils in die Rentenversicherung.



Sebastian Kolb, Berlin

◀ *zur Inhaltsübersicht*



Anspruch des Betriebsrats auf Einsichtnahme in nichtanonymisierte Gehaltslisten

– LAG Niedersachsen, Beschluss vom 22.10.2018 - 12 TaBV 23/18 –

Problemstellung

Der Betriebsrat ist nach § 80 Abs. 2 Satz 2 BetrVG berechtigt, Einsicht in die Listen über die Bruttolöhne und -gehälter zu nehmen. Dieses dient der Überprüfung, ob geltende Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen sowie die Gleichbehandlung der Geschlechter und der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz beachtet werden. Legen Arbeitgeber unter Berufung auf den Arbeitnehmer-Datenschutz nur anonymisierte Gehaltslisten vor, stellt sich die Frage, ob dies eine vollständige Erfüllung des Einsichtsverlangens des Betriebsrats oder eine Behinderung der Überwachungsrechte darstellt. Vor diesem Hintergrund hatte das LAG Niedersachsen die Frage zu klären, ob der Arbeitgeber verpflichtet ist, Einsicht in die Gehaltslisten unter Namensnennung der einzelnen Mitarbeiter und Aufschlüsselung der Bruttoentgelte zu gewähren.

Leitsatz des Gerichts

Zur effektiven Wahrnehmung seiner Überwachungsrechte aus § 80 Abs. 1 BetrVG ist der Betriebsrat gemäß § 80 Abs. 2 Satz 2 2. Halbsatz BetrVG berechtigt, in die nichtanonymisierten Listen über die Bruttolöhne und -gehälter Einblick zu nehmen.

Sachverhalt

Der Betriebsrat verlangte vom Arbeitgeber die regelmäßige Einsichtnahme in bestehende Bruttolohn- und -gehaltslisten der ca. 100 Mitarbeiter. Bei einer ersten Einsichtnahme hat der Arbeitgeber eine anonymisierte Liste der Bruttolöhne und -gehälter vorgelegt. Auch bei Folgeterminen zur Einsichtnahme wurden dem Betriebsrat lediglich anonymisierte Listen vorgelegt. Der Betriebsrat beantragte daraufhin die Gewährung der Einsichtnahme ohne Anonymisierung im Wege eines Beschlussverfahrens. Er vertritt die Auffassung, dass er nur bei Vorlage der Gehaltslisten unter Offenlegung der Klarnamen ausreichend in die Lage versetzt werde, mögliche Diskriminierungen zu erkennen. Gerade die Überprüfung der Lohn- und Gehalts- sowie der Verteilungsgerechtigkeit könne ohne eine Individualisierung nicht wirksam erfolgen.

Der Arbeitgeber meint, dies sei nicht erforderlich, zudem stünde einer Offenlegung der Klarnamen das Gebot der Datensparsamkeit und der Schutz der Persönlichkeitsrechte der bei ihr beschäftigten Arbeitnehmer entgegen.



Der Betriebsrat sei „Dritter“ im Sinne der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO). Er könne erst dann eine vollständige Liste anfordern, wenn er bei Durchsicht der anonymisierten Daten Unregelmäßigkeiten erkenne, die auf eine mögliche Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes hindeuten könnten. Auch ergebe der Auskunftsanspruch aus dem EntgTranspG nur dann Sinn, wenn der Betriebsrat nicht automatisch bereits auf Grundlage von § 80 Abs. 2 Satz 2 2. Halbsatz BetrVG über sämtliche Informationen verfüge.

Das Arbeitsgericht hat dem Antrag des Betriebsrats stattgegeben und dem Arbeitgeber aufgegeben, einem vom Betriebsrat benannten Mitglied umfassende Einsicht zu gewähren. Gegen den Beschluss des Arbeitsgerichts ging der Arbeitgeber in die Beschwerde.

Entscheidung des LAG Niedersachsen

Das LAG Niedersachsen hat die Entscheidung des Arbeitsgerichts bestätigt. Nach seiner Auffassung sei es für die Ausübung seiner Überwachungsrechte aus § 80 BetrVG erforderlich, dass der Betriebsrat vollumfängliche Einsicht in die Bruttoentgeltlisten erhält, in denen die gezahlten Entgeltbestandteile den Namen der einzelnen Beschäftigten zugeordnet sind.

Nur die Zuordnung der gezahlten Entgelte zu den Namen der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer ermögliche es dem Betriebsrat, im Rahmen seiner Überwachungsfunktion – stichprobenartig – zu überprüfen, ob die für einzelne Entgeltbestandteile erforderlichen tatsächlichen Voraussetzungen auch vorliegen. Der Betriebsrat habe das Recht – auch ohne das Vorliegen konkreter Verdachtsmomente – stichprobenartig zu überprüfen, ob die tatsächlichen Umstände, die die Zahlung bestimmter Entgeltbestandteile rechtfertigen, in Person der begünstigten Arbeitnehmer auch tatsächlich gegeben sind.

Wenn der Betriebsrat für eine solche Überprüfung erst einen konkreten Verdacht äußern müsse, wie der Arbeitgeber meint, würde das die Überwachungstätigkeit des Betriebsrates unzumutbar erschweren.

Zudem könne dieses „Zwei-Stufen-Modell“ auch zu einer erheblichen zeitlichen Verzögerung führen, wenn ein Arbeitgeber die Offenlegung der Klarnamen auf der zweiten Stufe verweigert und der Betriebsrat zur Durchsetzung seiner Rechte zunächst ein Beschlussverfahren durchführen müsste.



Diese Offenlegung von Arbeitnehmerdaten sei auch mit dem Datenschutzrecht vereinbar. Bei einem dem Betriebsratsmitglied nach § 80 Abs. 2 Satz 2 2. Halbsatz BetrVG gewährten Einblick in die Bruttoentgeltlisten handele es sich um eine nach § 26 Abs. 1 BDSG zulässige Form der Datennutzung, weil das vom Betriebsrat ermächtigte Mitglied in Ausübung oder Erfüllung seiner sich aus dem BetrVG ergebenden Rechte und Pflichten der Interessenvertretung der Beschäftigten tätig wird. Bei dem Betriebsrat handele es sich nicht um einen „Dritten“ i. S. v. Art. 4 Ziff. 10 DSGVO.

Auch Ansprüche aus dem EntgTranspG führen zu keiner Einschränkung der betriebsverfassungsrechtlichen Rechte und Pflichten des Betriebsrats, sondern zu deren Erweiterung. In der Gesetzesbegründung heißt es hierzu, dass ein individueller Auskunftsanspruch bei gleichzeitiger Stärkung des Betriebsrats geschaffen wird. Dieser Intention würde es zuwiderlaufen, wenn man die Regelungen des EntgTranspG heranziehen könnte, um den betriebsverfassungsrechtlichen Einsichtsanspruch des § 80 Abs. 2 Satz 2 2. Halbsatz BetrVG zu begrenzen. Zudem sei in § 13 Abs. 6 EntgTranspG geregelt, dass gesetzliche und sonstige kollektivrechtlich geregelte Beteiligungsrechte des Betriebsrats vom EntgTranspG unberührt bleiben.

Hiergegen hat der Arbeitgeber Rechtsbeschwerde zum BAG unter dem Aktenzeichen 1 ABR 44/18 eingelegt.

Kontext der Entscheidung und Bedeutung für die Praxis

Bereits im Jahr 2014 hat das BAG (Beschluss vom 14.01.2014 – 1 ABR 54/12) klargestellt, dass es sich bei dem Einsichtsrecht in die Bruttoentgeltlisten um eine nach § 32 Abs. 1 BDSG zulässige Form der Datennutzung handelt. Dabei ist davon auszugehen, dass das BAG es in seiner Entscheidung als selbstverständlich ansah, dass die Bruttoentgeltliste Namen und Vornamen der Beschäftigten zu enthalten hat, weil ansonsten die Ausführungen des BAG zur Frage des Entgegenstehens datenschutzrechtlicher Belange und des Rechts auf informationelle Selbstbestimmung der Arbeitnehmer bei der Einsichtnahme bei anonymisierten Listen nicht erforderlich gewesen wären. Folgerichtig hat dann auch das LAG Hamm im Jahr 2017 entschieden, dass das Einsichtsrecht in die Lohn- und Gehaltslisten aus § 80 Abs. 2 Satz BetrVG auch die Veröffentlichung der Arbeitnehmernamen umfasst und ihm datenschutzrechtliche Vorschriften oder solche des EntgTranspG nicht entgegenstehen (Beschluss vom 19.09.2017 – 7 TaBV 43/17). Gegen diese Entscheidung ist die Rechtsbeschwerde vor dem BAG anhängig unter dem Aktenzeichen 1 ABR 53/17 (Termin: 07.05.2019).



Mit Inkrafttreten des neuen BDSG am 25.05.2018 hat sich an der Rechtslage nichts geändert. Dies folgt schon daraus, dass das vom Betriebsrat zur Einsichtnahme ermächtigte Mitglied in Ausübung oder Erfüllung seiner sich aus dem BetrVG ergebenden Rechte und Pflichten der Interessenvertretung der Beschäftigten tätig wird. Zu den Interessenvertretungen der Beschäftigten in diesem Sinne zählt auch der Betriebsrat. Auch in § 26 Abs. 6 BDSG wird noch einmal ausdrücklich klargestellt, dass die Beteiligungsrechte der Interessenvertretungen der Beschäftigten unberührt bleiben.

Vor diesem Hintergrund überzeugt die Entscheidung des LAG Niedersachsen, in der nochmals klargestellt wird, dass dem Einsichtsrecht des Betriebsrats in nichtanonymisierte Gehaltslisten datenschutzrechtliche Belange, auch nach der EU-DSGVO, nicht entgegenstehen. Der Arbeitgeber hat die Gehaltslisten vollständig und mit Klarnamen der Mitarbeiter vorzulegen. **Diesseits wird erwartet, dass das BAG die Entscheidungen des LAG Hamm und des LAG Niedersachsen bestätigt und auch dem vom Arbeitgeber vorgebrachten „Zwei-Stufen-Modell“ eine klare Absage erteilt.**



Ariane Mandalka, Frankfurt/Main

◀ *zur Inhaltsübersicht*



Bei SE-Formwechselgründung können Sitzgarantien der Gewerkschaften im Aufsichtsrat entfallen

– LAG Baden-Württemberg, Beschluss vom 09.10.2018 - 19 TaBV 1/18 –

Das LAG Baden-Württemberg hat entschieden, dass der Antrag einer Gewerkschaft mit dem Inhalt, dem Vorstand einer Europäischen Gesellschaft (SE) zu untersagen, der Hauptversammlung einen Vorschlag zur Satzungsänderung zur Verkleinerung des Aufsichtsrats zu unterbreiten, unzulässig ist. Bereits die Systematik der §§ 241 ff. AktG spricht gegen die Zulässigkeit eines vorbeugenden Unterlassungsantrags.

Angesichts eines notwendigen Feststellungsinteresses ist hingegen nach Auffassung des LAG das hilfsweise beantragte Feststellungsbegehren der Gewerkschaft zulässig, welches sich auf die Unwirksamkeit einer Beteiligungsvereinbarung nach § 21 Abs. 6 SEBG bezieht, die u. a. regelt, dass im Falle der Verkleinerung des Aufsichtsrats kein exklusives Vorschlagsrecht der Gewerkschaften besteht.

Der Feststellungsantrag ist jedoch unbegründet. Im Falle der Umwandlung einer Deutschen Aktiengesellschaft (AG) in eine Europäische Gesellschaft (SE) schützt zwar § 21 Abs. 6 SEBG sämtliche Komponenten der Arbeitnehmerbeteiligung, das gewerkschaftliche Vorschlagsrecht fällt jedoch nicht darunter.

Auffassungen, wonach die Sitzgarantie der Gewerkschaften auch bei der SE-Formwechselgründung gewährleistet werden müsse, hat das LAG Baden-Württemberg ausdrücklich zurückgewiesen.

Freigestelltes Betriebsratsmitglied – pauschale Zulage – Begünstigung

– BAG, Urteil vom 29.08.2018 - 7 AZR 206/17 –

Gemäß § 37 Abs. 2 BetrVG ist einem Betriebsratsmitglied während der Zeit der Erbringung erforderlicher Betriebsrats Tätigkeit das Arbeitsentgelt weiterzuzahlen, welches das Mitglied des Betriebsrats verdient hätte, wenn es gearbeitet hätte. Zu dem weiterzuzahlenden Arbeitsentgelt zählen alle Vergütungsbestandteile, auch Zuschläge für Mehr-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit, nicht dagegen Aufwendungsersatz.

Vor diesem Hintergrund hat das BAG entschieden, dass eine arbeitsvertragliche Vereinbarung, die einem Betriebsratsmitglied wegen seines Betriebsratsmandats



die Zahlung einer Vergütung während der Betriebsratstätigkeit gewährleistet, die über das nach § 37 Abs. 2 BetrVG zulässige Maß hinausgeht, das Betriebsratsmitglied in unzulässigerweise begünstigt i. S. v. § 78 Satz 2 BetrVG und nach § 134 BGB im Ergebnis nichtig ist.

Eine arbeitsvertragliche Vereinbarung, nach der ein freigestelltes Betriebsratsmitglied gemäß § 38 Abs. 1 BetrVG eine pauschalierte monatliche Zulage erhält, die der Abgeltung von Zeitzuschlägen dient, die das Betriebsratsmitglied beanspruchen könnte, wenn es nicht freigestellt wäre, sondern arbeiten würde, steht nach Auffassung des BAG im Einklang mit § 37 Abs. 2 und § 78 Satz 2 BetrVG, soweit die Pauschale im Wesentlichen dem Durchschnitt der tatsächlichen hypothetischen Zuschlagsansprüche entspricht, die pauschale Zahlung im Ergebnis also keine versteckte zusätzliche Vergütung enthält.

Im Falle eines betriebsüblichen beruflichen Aufstiegs des freigestellten Betriebsratsmitglieds während der Dauer der Freistellung i. S. v. § 37 Abs. 4 BetrVG, ist für die Ermittlung der hypothetischen Zuschlagshöhe darauf abzustellen, welche Zuschläge das Betriebsratsmitglied mit der Tätigkeit erzielt hätte, in die es zwischenzeitlich aufgestiegen ist. Zur Ermittlung kann bei einem vollständig freigestellten Betriebsratsmitglied ggf. eine Schätzung anhand der von vergleichbaren Arbeitnehmern geleisteten Tätigkeiten zu zuschlagsrelevanten Zeiten vorgenommen werden.

Vergütung für Betriebsratstätigkeit außerhalb der Arbeitszeit

– BAG, Urteil vom 26.09.2018 - 7 AZR 829/16 –

Nach § 37 Abs. 3 Satz 1 BetrVG hat ein Betriebsratsmitglied zum Ausgleich für Betriebsratstätigkeit, die aus betriebsbedingten Gründen außerhalb der Arbeitszeit durchzuführen ist, Anspruch auf entsprechende Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts. Der Freizeitausgleichsanspruch besteht nach Auffassung des BAG unter Verweis auf seine Rechtsprechung in dem zeitlichen Umfang, in dem das Betriebsratsmitglied außerhalb der Arbeitszeit Betriebsratstätigkeiten wahrgenommen hat.

Diese zeitgenaue Betrachtungsweise folgt bereits aus dem Wortlaut von § 37 Abs. 3 Satz 1 BetrVG, der keine zeitliche Begrenzung des Freizeitausgleichsanspruchs etwa auf den Umfang der für einen Arbeitstag geschuldeten Arbeitszeit vorsieht. Zudem kann keinesfalls etwa aus dem Umstand, dass bei Unmöglichkeit einer Arbeitsbefreiung nach § 37 Abs. 3 Satz 3 BetrVG die aufgewendete Zeit ausnahmsweise wie Mehrarbeit zu vergüten ist, geschlossen werden, dass sich die Arbeitsbefreiung um einen einem Mehrarbeitszuschlag entsprechenden Freizeitzuschlag erhöht.



Betriebsrat kann Arbeitsvertrag nicht inhaltlich kontrollieren

- LAG München, Beschluss vom 31.07.2018 - 7 TaBV 19/18 -

Der Betriebsrat kann nach Auffassung des LAG München seine Zustimmungsverweigerung bei einer Versetzung vom Home-Office zurück in den Betrieb nicht darauf stützen, dass die Kündigung einer Vereinbarung zwischen dem Arbeitgeber und seinem Arbeitnehmer über die Möglichkeit von Arbeit im Home-Office unwirksam ist, weil die Kündigungsregelung nach Ansicht des Betriebsrats gegen § 307 BGB verstößt. Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats im Sinne von § 99 BetrVG ist bei Versetzungen wie auch bei Einstellungen nach ständiger Rechtsprechung des BAG kein Instrument zur umfassenden Vertragsinhaltskontrolle, so das LAG München. Zwar kann ein Gesetzesverstoß den Betriebsrat durchaus zur Zustimmungsverweigerung berechtigen. Dieser Gesetzesverstoß setzt jedoch voraus, dass die personelle Maßnahme als solche gesetzeswidrig sein muss. Es ist nicht Aufgabe des Betriebsrats, im Rahmen des § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG den Inhalt des Arbeitsvertrags zu kontrollieren.

Darüber hinaus ist der Betriebsrat auch nicht berechtigt, seine Zustimmung zu verweigern, weil der Arbeitgeber ihn nicht oder nicht vollständig über die geplante Versetzung unterrichtet hat. Denn die Verletzung der Unterrichtungspflicht stellt keinen Verstoß gegen ein Gesetz im Sinne des § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG dar. Die Rechtsfolge der fehlenden oder fehlerhaften Unterrichtung, die auch im Prozess noch nachgeholt werden kann, ist lediglich, dass die Frist für die Reaktion des Betriebsrats gemäß § 99 Abs. 3 BetrVG nicht zu laufen beginnt.

◀ *zur Inhaltsübersicht*



Kein automatischer Verfall des Urlaubsanspruchs wegen nicht gestelltem Urlaubsantrag

- EuGH, Urteil vom 06.11.2018 - C-684/16 -

Problemstellung

Nach bisheriger deutscher Rechtslage mussten Arbeitnehmer, die ihren Jahresurlaub im laufenden Kalenderjahr nicht nahmen, § 7 Abs. 3 Satz 1 BUrlG streng im Blick haben: Grundsätzlich ist der gesamte Jahresurlaub nämlich im laufenden Kalenderjahr zu nehmen. Ist dies aus dringenden betrieblichen oder in der Person des Arbeitnehmers liegenden Gründen nicht möglich, so darf der Urlaub ausnahmsweise mit ins nächste Jahr genommen werden, wobei der restliche Urlaub dann bis zum 31. März des Folgejahres genommen werden muss, vgl. § 7 Abs. 3 Satz 2 und 3 BUrlG. Geschah dies nicht, verfiel der Urlaub. Arbeitnehmer schwebten also bisher immer in der Gefahr, dass sie Teile ihres Urlaubsanspruches verlieren konnten, wenn sie diese Regelung nicht beachtetten.

Entscheidung des EuGH

Nach Ansicht des EuGH verstößt der in § 7 Abs. 3 BUrlG angeordnete Verfall in der bislang geregelten Form gegen Unionsrecht und findet daher nicht mehr ohne Weiteres Anwendung. Vielmehr ist der Arbeitgeber künftig nicht nur verpflichtet, den einzelnen Arbeitnehmer klar und transparent darauf hinzuweisen, dass dessen Urlaubsanspruch am Jahresende grundsätzlich gemäß § 7 Abs. 3 Satz 1 BUrlG zu verfallen droht, wenn er diesen nicht nimmt, sondern er muss dem Arbeitnehmer sodann auch die tatsächliche Möglichkeit einräumen, den Urlaub zu nehmen.

Sachverhalt/Hintergrund

Der deutsche Kläger wandte sich vor den Arbeitsgerichten bis hin zum BAG gegen seine ehemalige Arbeitgeberin und verlangte eine Urlaubsabgeltung. Hintergrund war, dass der befristete Arbeitsvertrag des Klägers am 31.12.2013 auslief und die Beklagte ihn schriftlich im Oktober 2013 aufforderte, seinen Urlaub noch vor dem Ende des Arbeitsverhältnisses zu nehmen, ohne ihn jedoch dazu zu verpflichten, dies zu einem bestimmten Termin zu tun. In der Folgezeit nahm der Kläger dann allerdings nur an zwei Tagen Urlaub und verlangte nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses Schadensersatz für insgesamt 51 Urlaubstage aus den Jahren 2012 und 2013. Der Kläger obsiegte in den ersten beiden Instanzen. Insbesondere das LAG in der Berufungsinstanz hatte argumentiert, dass der Arbeitgeber vorliegend von sich aus den Urlaub hätte gewähren müssen, um den Verfall zu vermeiden. Als der Streit dann vor das BAG gelangte, legte dieses dem EuGH im Wege des Vorabentscheidungsverfahrens die Frage vor, ob die Verfallsregelung aus



§ 7 Abs. 3 BUrlG mit europäischem Recht vereinbar sei (konkret mit Art. 7 RL 2003/88/EG und Art. 31 Abs. 2 GRCh). Sofern dies nicht der Fall wäre, sei zu klären, welche Folgen für ein individuelles Arbeitsverhältnis zwischen Privatpersonen hieraus folge.

Entscheidungsgründe

Der EuGH stellte fest, dass eine Regelung wie die des § 7 Abs. 3 BUrlG unvereinbar mit europäischem Recht ist, wenn ein Arbeitnehmer, der keinen Urlaubsantrag gestellt hat, am Ende des Bezugszeitraums die ihm zustehenden Urlaubstage und entsprechend seinen Anspruch auf finanzielle Vergütung für bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht genommenen Urlaub verliert und zwar automatisch und ohne vorherige Prüfung, ob er vom Arbeitgeber z. B. durch angemessene Aufklärung tatsächlich in die Lage versetzt wurde, diesen Anspruch wahrzunehmen.

Der EuGH hebt die besondere sozialpolitische Bedeutung des Anspruchs auf bezahlten Jahresurlaub hervor. Es handele sich um einen besonders gewichtigen Grundsatz des Unionsrechts, denn Art. 7 Abs. 2 RL 2003/88/EG regelt, dass ein jeder Arbeitnehmer Anspruch auf einen finanziellen Ausgleich für Urlaubstage habe, die nicht genommen werden können. Eine nationale Regelung, die den Verfall dieses Urlaubsanspruchs anordne, sei hierdurch nicht grundsätzlich in Frage gestellt, allerdings müsse der einzelne Arbeitnehmer effektiv die Möglichkeit gehabt haben, den Urlaub auch tatsächlich zu nehmen. Der Arbeitgeber sei insofern verpflichtet, konkret und transparent (und sofern erforderlich auch förmlich) darauf hinzuwirken, dass der Arbeitnehmer tatsächlich seinen Urlaub nehmen könne; andererseits müsse der Arbeitgeber seinen Arbeitnehmer aber auch nicht in den Urlaub „zwingen“. Dem Arbeitnehmer muss somit klar gemacht werden, dass ggf. der Verfall des Urlaubsanspruchs droht, wenn er diesen nicht realisiert. Diese Voraussetzungen der Unterrichtung muss der Arbeitgeber darlegen und beweisen. § 7 Abs. 3 BUrlG ist von den deutschen Gerichten in diesem Sinne unionsrechtskonform auszulegen und findet damit weiter Anwendung, sofern der Arbeitgeber die Vorgaben des EuGH erfüllt.

Kontext der Entscheidung

Der EuGH bleibt damit seiner bisherigen Rechtsprechungslinie treu, die einen starken Fokus auf den Arbeitnehmerschutz beim Urlaub legt. So hatte der EuGH in der Vergangenheit bereits in der Rechtssache *Schultz-Hoff* im Jahr 2009 (Urteil vom 20.01.2009 - C-350/06 und C-520/06) entschieden, dass § 7 Abs. 3 BUrlG einen Urlaubsverfall auch bei Übertragung ins jeweils nächste Jahr über den dritten Monat hinaus nicht bewirken kann, wenn ein Arbeitnehmer aus Gründen der Krankheit daran gehindert war, den Urlaub im Übertragungszeitraum zu nehmen.



In der Rechtssache *Bollacke* im Jahr 2014 (Urteil vom 12.06.2014 – C 118/13) stellte der EuGH dann fest, dass der Urlaubsabgeltungsanspruch nach § 7 Abs. IV BUrlG nicht mit dem Tod des urlaubsberechtigten Arbeitnehmers untergeht, sondern dass dieser Geldanspruch vererblich ist. Dies bedeutet, dass die Erben des verstorbenen Arbeitnehmers den entsprechenden Geldbetrag dann vom Arbeitgeber des Verstorbenen ausgezahlt verlangen können. Mit diesen und manch weiterer Entscheidung hat der EuGH in den letzten Jahren das deutsche Urlaubsrecht nachhaltig beeinflusst, nahezu stets zum Vorteil der Arbeitnehmer.

Umsetzung der EuGH-Entscheidung durch das BAG

Nach der Entscheidung des EuGH war das BAG unter Berücksichtigung europarechtlicher Vorgaben grundsätzlich nun in der Lage, den Streit zu entscheiden. Allerdings sah das Gericht noch Klärungsbedarf hinsichtlich der tatsächlichen Frage, ob der Arbeitgeber den Kläger im vorliegenden Fall klar und rechtzeitig auf den möglichen Verfall hingewiesen und den Kläger konkret aufgefordert habe, den restlichen Urlaub auch zu nehmen. Von der Prüfung dieser Frage hängt letztlich ab, ob der Kläger Anspruch auf Schadensersatz für den nicht genommenen Urlaub hat. Da das BAG aber als Revisionsinstanz grundsätzlich nur noch über Rechtsfragen zu entscheiden hat, muss der Fall vor dem zuständigen LAG nochmals behandelt werden (BAG vom 19.02.2019 – 9 AZR 541/15, liegt nur als Pressemitteilung vor).

Praxisrelevanz

Für die Praxis des deutschen Urlaubsrechts und für alle Arbeitnehmer hat die Entscheidung des EuGH daher erhebliche Bedeutung. Denn der Verfall von Urlaub gemäß § 7 Abs. 3 BUrlG ist vor dem Hintergrund der Entscheidung zwar weiterhin rechtlich möglich, doch sind die Hürden, die der Arbeitgeber nunmehr hierfür nehmen muss, deutlich höher geworden. Faktisch wird der mögliche Verfall des Urlaubs von Arbeitnehmern erheblich beschränkt. Denn der Arbeitgeber muss im Zweifel davon ausgehen, dass er jedem Mitarbeiter individuell und unter Berücksichtigung von dessen Urlaubsansprüchen die konkreten und transparenten Informationen über den jeweilig drohenden Verfall mitteilen muss. Unterlässt er dies, so wird er sich auf den Verfall des Urlaubs nicht mehr berufen können.

Ob eine solche Warnung vor dem Verfall möglicherweise auch kollektiv gegenüber der jeweiligen Belegschaft (z. B. durch Aushang) erfolgen kann, bleibt offen. Dagegen spricht, dass in der Regel jeder Arbeitnehmer des Betriebs unterschiedliche Urlaubsansprüche hat und diese möglicherweise auch zu unterschiedlichen Zeitpunkten verfallen (bspw. bei einem gesunden und einem erkrankten Kollegen), was letztlich eine individuelle Information nötig macht.



Zudem fordert der EuGH vom Arbeitgeber eine „transparente“ Aufklärung, die es an sich nicht geben kann, wenn nur allgemein und ohne konkreten Bezug über die Möglichkeit des Verfalls informiert wird. Nicht zuletzt bleibt künftig stets zu beachten, dass der einzelne Arbeitnehmer auch tatsächlich in der Lage sein muss, der Aufforderung des Arbeitgebers nachzukommen. Denn die bloße Information über den drohenden Verfall reicht nicht. Der Arbeitgeber wird also betriebliche Prozesse ggf. so gestalten müssen, dass der einzelne Arbeitnehmer den Resturlaubsanspruch auch wirklich realisieren kann.

In welcher Form diese Aufforderung zur Urlaubsnahme durch den Arbeitgeber erfolgen muss, ist durch die EuGH-Entscheidung allerdings nicht gänzlich geklärt: So fordert der EuGH vom Arbeitgeber eine sachlich zutreffende Aufklärung über einen drohenden Verfall, verbunden mit der Aufforderung, den Resturlaub umgehend zu nehmen, unter Umständen müsse dies auch förmlich geschehen. Hier sind die ausführlichen Entscheidungsgründe des BAG in dieser Sache abzuwarten, da sich hieraus noch wichtige Details zum genauen Umfang der Pflichten des Arbeitgebers ergeben können.

Arbeitnehmer sollten vor dem Hintergrund dieser Rechtsentwicklung aber ggf. unter Inanspruchnahme rechtlicher Hilfe prüfen, ob vermeintlich verfallener Urlaub noch genommen werden kann oder ob hier zumindest die Geltendmachung von Schadensersatzansprüchen nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses möglich ist

RA Christian Mertens, Düsseldorf

◀ *zur Inhaltsübersicht*



Kein Unfallversicherungsschutz für Heim- und Telearbeit

– LSG Niedersachsen-Bremen, Urteil vom 26.09.2018 - L 16 U 26/16 –

Sachverhalt

Die Klägerin, eine Mutter aus Peine, arbeitet für ihren Arbeitgeber von zu Hause aus per Teleworking. Am Unfalltag, Ende November 2013, verließ sie in der Früh ihre Wohnung um ihre Tochter mit dem Fahrrad zum Kindergarten zu bringen. Auf dem Rückweg nach Hause rutscht sie aufgrund der Eisesglätte (Blitzeis) mit dem Fahrrad aus und brach sich den Ellenbogen. Für die komplizierte Behandlung entstanden Behandlungskosten in Höhe von ca. EUR 19.000,00. Die zuständige Berufsgenossenschaft hielt sich für nicht zuständig, da kein Arbeits- oder Wegeunfall vorliege und lehnte die Übernahme der Behandlungskosten ab. Die Krankenkasse erhob Klage auf Erstattung der Kosten. Das Landessozialgericht (LSG) Niedersachsen-Bremen hat die Klage abgewiesen.

Entscheidung

Das Landessozialgericht hat die Rechtsauffassung der Berufsgenossenschaft bestätigt. Grundsätzlich sei gem. § 8 Abs. 2 Nr. 1 SGB VII nur der Weg zwischen der Wohnung und dem Arbeitsplatz versichert. Versichert ist also das Zurücklegen des Weges, der mit der versicherten Tätigkeit unmittelbar zusammenhängt. Dieser grundlegende Versicherungsschutz sei zwar im Jahre 1971 um den Umweg zum Kindergarten erweitert worden (vgl. § 8 Abs. 2 Nr. 2 SGB VII), allerdings sei ein Wegeunfall schon begrifflich dann ausgeschlossen, wenn Wohnung und Arbeitsstätte im gleichen Gebäude liegen, weil hier die typischen Verkehrsgefahren ja gerade vermieden würden.

Die Klägerin habe sich demnach nicht auf dem direkten Weg zur Arbeit befunden. Sie habe vielmehr aus privaten Gründen die Tochter zum Kindergarten gebracht. Hätte sie das nicht tun wollen, hätte sie das Haus überhaupt nicht verlassen. Bei Heim- und Telearbeit könne der Unfallversicherungsschutz für den Weg zum oder vom Kindergarten daher nicht gewährt werden. Darin liege auch keine Benachteiligung der Heim- und Telearbeitnehmer, da diese nicht den Verkehrsgefahren ausgesetzt seien, denen sich ein Arbeitnehmer aussetzt, der jeden Tag zur Arbeit fährt.

Im Grunde genommen fehle es an einer gesetzlichen Grundlage, wonach der Weg zum Kindergarten auch bei Heimarbeit als unfallversicherter „Kindertenumweg“ gilt.

Im Zuge der zunehmenden Verlegung von Bürotätigkeiten auf häusliche Telearbeitsplätze ist der Gesetzgeber daher dringend gefragt, den Versicherungsschutz zu erweitern.



Keine Kündigung wegen Verweigerung angeordneter Telearbeit

– LAG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 10.10.2018 - 17 Sa 562/18 –

Sachverhalt

Der Arbeitgeber beschäftigte den Kläger als Ingenieur. Der dem Beschäftigungsverhältnis zugrunde liegende Arbeitsvertrag enthielt keine Regelungen über eine Änderung des Arbeitsorts. Nach einer Betriebsschließung machte der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer das Angebot, seine Tätigkeit im Home-Office zu verrichten. Nachdem sich der Arbeitnehmer dem verweigerte, kündigte der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis aus wichtigem Grund wegen beharrlicher Arbeitsverweigerung.

Entscheidung

Wie zuvor schon das Arbeitsgericht kam auch das Landesarbeitsgericht zu dem Urteil, dass die Kündigung unwirksam ist. Der Arbeitnehmer sei arbeitsvertraglich nicht verpflichtet, die ihm angebotene Telearbeit zu verrichten. Der Arbeitgeber hätte dem Arbeitnehmer diese Tätigkeit nicht aufgrund seines arbeitsvertraglichen Weisungsrechts aus § 106 GewO einseitig zuweisen dürfen, da sich die Umstände der Telearbeit in erheblicher Weise von einer Tätigkeit in einer Betriebsstätte unterscheidet. Zwar könnten Arbeitnehmer zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf an einer Telearbeit interessiert sein, dies führe jedoch nicht zu einer diesbezüglichen Erweiterung des Weisungsrechts des Arbeitgebers. Dementsprechend liege auch keine beharrliche Arbeitsverweigerung vor, wenn der Arbeitnehmer die Ausführung der Telearbeit ablehnt.

Mehrarbeitszuschläge bei Teilzeitarbeit

– BAG, Urteil vom 19.12.2018 - 10 AZR 231/18 –

Sachverhalt

Die Klägerin ist bei der Beklagten als stellvertretende Filialleiterin in Teilzeit beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis findet der Manteltarifvertrag für die Systemgastronomie Anwendung. Dieser regelt u. a. Mehrarbeitszuschläge und erlaubt es, für die Mitarbeiter eine Jahresarbeitszeit festzulegen. Für den nach Ablauf des Zwölfmonatszeitraums bestehenden Zeitsaldo hat die Beklagte die Grundvergütung geleistet. Sie hatte ihr jedoch keine Mehrarbeitszuschläge gewährt, weil die Arbeitszeit der Klägerin nicht die einer Vollzeittätigkeit überschritt. Die Arbeitnehmerin klagte auf Mehrarbeitszuschläge für die Arbeitszeit, die über ihre individuell vereinbarte Arbeitszeit hinausging.



Entscheidung

Das Bundesarbeitsgericht bestätigte, dass der Klägerin die Mehrarbeitszuschläge zustehen. Die Auslegung des Tarifvertrags ergebe, dass Teilzeitbeschäftigte mit vereinbarter Jahresarbeitszeit einen Anspruch auf Mehrarbeitszuschläge für die Arbeitszeit haben, die über ihre individuell festgelegte Arbeitszeit hinausgeht, die Arbeitszeit einer Vollzeittätigkeit jedoch nicht überschreitet. Diese Auslegung entspreche höherrangigem Recht und sei mit § 4 Abs. 1 TzBfG vereinbar. Danach dürfen in Teilzeit Beschäftigte wegen der Teilzeitarbeit nicht schlechter behandelt werden als in Vollzeit tätige Arbeitnehmer. Auch müssen sie Arbeitsentgelt und andere geldwerte Leistungen im Umfang ihrer Teilzeitquote erhalten. Teilzeitkräfte würden demnach benachteiligt werden, wenn ihr Anspruch auf Überstundenzuschläge davon abhinge, dass sie die für Vollzeitarbeitnehmer geltende Wochenarbeitszeit überschreiten. Teilzeitkräfte können tarifliche Mehrarbeitszuschläge somit nach aktueller Rechtsprechung schon dann verlangen, wenn ihre Arbeitszeit die Teilzeitquote übersteigt, hinter Vollzeit aber zurückbleibt. Damit gibt der zehnte Senat des Bundesarbeitsgerichts seine gegenläufige Ansicht auf (vgl. BAG 26.04.2017 – 10 AZR 589/15) und schließt sich der Auffassung des sechsten Senats an (vgl. BAG 23.03.2017 – 6 AZR 161/16).

Sachgrundlose Befristung bei Vorbeschäftigung unzulässig

– BAG, Urteil vom 23.01.2019 - 7 AZR 733/16 –

Sachverhalt

Der Kläger war zunächst vom 19.03.2004 bis zum 30.09.2005 befristet als gewerblicher Mitarbeiter bei der Beklagten tätig. Mit Wirkung zum 19.08.2013, also ca. 8 Jahre später, stellte die Beklagte den Kläger erneut sachgrundlos befristet als Facharbeiter ein und verlängerte die Vertragslaufzeit mehrfach, zuletzt bis zum 18.08.2015. Mit seiner Klage begehrt der Kläger die Feststellung, dass sein Arbeitsverhältnis zu diesem Zeitpunkt nicht geendet hat.

Entscheidung

Die Klage hatte in allen drei Instanzen Erfolg. Das BAG hält seine bisherige Rechtsprechung, wonach das Vorbeschäftigungsverbot gem. § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG auf drei Jahre befristet ist, nach Maßgabe der Entscheidung des BVerfG (BVerfG, Beschluss vom 06.06.2018 – 1 BvR 1375/14, ArbRB 2018, S. 195) nicht mehr aufrecht. Die sachgrundlose Befristung sei selbst dann unzulässig, wenn zwischen dem Arbeitnehmer und dem Arbeitgeber bereits acht Jahre zuvor ein Arbeitsverhältnis von etwa eineinhalbjähriger Dauer bestanden habe, das eine vergleichbare Arbeitsaufgabe zum Gegenstand gehabt habe.

◀ *zur Inhaltsübersicht*



Kanzleigespräch 2019 am 09.05.2019 in Frankfurt am Main

Für die Veranstaltung sind folgende Themen vorgesehen:

Datenschutz im BR-Büro:

Welche rechtlichen Anforderungen bestehen bei der Verarbeitung von Arbeitnehmerdaten durch den Betriebsrat?

Referent: Lothar Bräutigam, Berater für Betriebsräte zu Fragen des Datenschutzes, Mitglied im Berufsverband der Datenschutzbeauftragten Deutschland e.V. (BvD)

Aktuelle Rechtsprechung im Betriebsverfassungsrecht

unter besonderer Berücksichtigung der Beteiligungsrechte des Betriebsrats

Referentin: Dr. Silke Kohlschitter, Richterin Arbeitsgericht Frankfurt

◀ [zur Inhaltsübersicht](#)



Dr. Michael Bachner:

Die Matrixorganisation in der Betriebsverfassung, NZA 2019, S. 134

Peter Berg:

Betriebsrat im Arbeitskampf, Arbeitsrecht im Betrieb 2/19, S. 41

Werner Lohre:

Wer ist der gesetzliche Richter? Fragen zur neueren BAG-Rechtsprechung zur Ablösung von Gesamtzusagen, Festschrift für Dr. Birgit Uebelhack, 2019, S. 273 ff.

Dr. Lars Weinbrenner:

OVG Bautzen: Zuständigkeit für Streit bezüglich Dienstvereinbarung, Zeitschrift für das öffentliche Arbeits- und Tarifrecht 2018, S. 264

Dr. Sascha Lerch:

BAG: Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung bei Kündigung, ArbR Aktuell 2019, S. 122

Die Beiträge können über die Autoren unter ihrer E-Mail-Adresse angefordert werden.

◀ *zur Inhaltsübersicht*



V.i.S.d.P.:

RA Dr. Michael Bachner
Schillerstraße 28
60313 Frankfurt am Main
bachner@schwegler-rae.de

Kontakt:

Düsseldorf

Königsallee 60 G
D-40212 Düsseldorf
Tel.: 0211/300 43-0
Fax: 0211/300 43-499
duesseldorf@schwegler-rae.de

Lorenz Schwegler*
Felix Laumen*
Yvonne Reinartz*
Dr. Michael Schwegler*

Simone Rohs
Dr. Alexander Metz, LL.M.
Charlotte Roth
Peter Berg

Berlin

Unter den Linden 12
D-10117 Berlin
Tel.: 030/440137-0
Fax: 030/440137-12
berlin@schwegler-rae.de

Michael Merzhäuser*
Heike Merzhäuser*
Dr. Sascha Lerch*
Dr. Lars Weinbrenner*
Sebastian Kolb

Hans-Otto Umlandt
Dario Dell`Anna
Patrick Kessler
Katharina Portnjagin
Prof. Dr. Herta Däubler-Gmelin

Frankfurt am Main

Schillerstraße 28
D-60313 Frankfurt am Main
Tel.: 069/216599-0
Fax: 069/216599-18
frankfurt@schwegler-rae.de

Dr. Michael Bachner*
Peter Gerhardt*
Ariane Mandalka

Köln

Riehler Straße 36
D-50668 Köln
Tel.: 0221/35557-0
Fax: 0221/35557-599
koeln@schwegler-rae.de

Dieter Lenz*
Dr. Herbert Grimberg
Werner Lohre
Özer Arslan

Oldenburg

Am Festungsgraben 45
D-26135 Oldenburg
Tel.: 0441/9250-263
Fax: 0441/25112
oldenburg@schwegler-rae.de

Hajo A. Köhler*
Ralf Trümner*
Jürgen Oehlmann
Anna-Lena Trümner

München

Unsöldstraße 2
80538 München
Tel.: 089/230 35 327
Fax: 0211/300 43-499
muenchen@schwegler-rae.de

Dr. Michael Schwegler* (Zweigstelle)

Wissenschaftliche Berater:

Prof. Dr. Wolfgang Däubler
Prof. Dr. Bernhard Nagel

* Partner

Hinweis und Haftungsausschluss

Dieser Newsletter ist sorgfältig zusammengestellt. Er soll den Mandanten von schwegler rechtsanwälte einen Überblick über das aktuelle Geschehen im Arbeitsrecht bieten. Im Einzelfall auftretende Rechtsfragen können nur unter Beachtung konkreter, immer differenziert zu betrachtender Sachverhalte beantwortet werden, so dass die Lektüre dieses Newsletters nicht die rechtliche Beratung im Einzelfall ersetzt. schwegler rechtsanwälte können deshalb für Schäden, die aus der Anwendung oder Übernahme von in diesem Newsletter gefundenen Inhalten in der Praxis resultieren, keine Haftung übernehmen.