

newsletter

Betriebsrentenstärkungsgesetz ab 01.01.2018 in Kraft - Tariffrente ohne Garantien und neue Förderungen für Geringverdiener !



Zwar sind in Deutschland bereits ca. 60% der Arbeitnehmer im Genuss einer betrieblichen Altersversorgung (bAV). Diese sind aber hauptsächlich für größere Unternehmen tätig. In kleineren und mittleren Unternehmen etabliert sich die bAV nach wie vor sehr langsam. Dies soll sich mit dem zum 01.01.2018 in Kraft getretenen Betriebsrentenstärkungsgesetz (BRSG) nun ändern.

Dreh- und Angelpunkt des BRSG ist das sog. Sozialpartnermodell, welches die Tarifpartner in Zukunft dazu berechtigt, auf tariflicher Grundlage reine Beitragszusagen einzuführen. D.h. der Arbeitgeber verpflichtet sich lediglich dazu, einen vereinbarten Beitrag an eine Pensions- oder Versorgungskasse oder eine private Lebensversicherung zu zahlen. Mindest- oder Garantieleistungen für Arbeitnehmer sind hierbei verboten. Im Gegenzug erfahren die jeweiligen Arbeitgeber eine Befreiung von der Haftung („pay and forget“). Sie sind infolgedessen nicht verantwortlich für ein dauerhaftes Leistungsniveau. Der Arbeitgeber steht lediglich

für die sog. Zielrente (= vorab definierte Betriebsrente entsprechend der eingebrachten Beiträge) und gerade nicht für deren Rendite ein. Hiermit wird die Entstehung unvorhersehbarer finanzieller Verpflichtungen drastisch minimiert.

Bereits existierende, für den Arbeitnehmer gegebenenfalls günstigere Betriebsrentensysteme müssen gemäß dem neuen BRSG bei der Ausarbeitung neuer Tarifverträge Berücksichtigung finden. Hinzu kommt, dass Tarifverträge ab sofort eine automatische Umwandlung von Gehaltsbestandteilen in Betriebsrentenbeiträge normieren können. Bedingung hierfür ist jedoch, dass eine Vorab-Information der Arbeitnehmer erfolgt, die besagter Entgeltumwandlung sodann widersprechen können.

Nichttarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer sollen – so der gesetzgeberische Wille - das „Tarifmodell und die Versorgungskasse der Branche nutzen dürfen“. D.h. sie haben die Möglichkeit, eine Vereinbarung dahingehend zu treffen, dass die einschlägigen Tarifverträge auch für sie gelten sollen. Eine gesetzliche Pflicht für Arbeitgeber, die Tariffrente anzubieten, existiert hingegen nicht.

Das neue BRSG hat außerdem die verstärkte Förderung von Geringverdienern (als solche gelten Beschäftigte mit einem Monatseinkommen bis EUR 2.200,00) auf der Agenda. Auch hier lautet die Devise: Auf- und Ausbau der bAV. Zahlt der Arbeitgeber beispielsweise mindestens EUR 240,00 als zusätzlichen Arbeitgeberbeitrag zur bAV eines Geringverdieners ein, so kann er 30% von der Lohnsteuer des Arbeitnehmers einbehalten. Diese wird sodann im Wege der Verrechnung mit der vom Arbeitgeber abzuführenden Lohnsteuer ausgezahlt. Für Beiträge von mindestens EUR 240,00 bis EUR 480,00 im Kalenderjahr beläuft sich der Förderbetrag für den Arbeitgeber somit auf EUR 72,00 bis maximal EUR 144,00 pro Kalenderjahr.

Den zusätzlichen Arbeitgeberbeitrag muss der Geringverdiener nicht versteuern.

Ab 01.01.2018 gilt für Geringverdiener zusätzlich ein Freibetrag von EUR 200,00 pro Monat, in dessen Höhe eine Leistung aus der bAV nicht mehr auf die Grundsicherung angerechnet wird.

Ein absolutes Novum stellt der verpflichtende Zuschuss des Arbeitgebers bei Entgeltumwandlung in Höhe von 15% des Umwandlungsbetrages dar (für den Fall, dass mit der Entgeltumwandlung eine Sozialversicherungsersparnis einhergeht). Diese Regelung ist relevant für alle Zusagen in den Durchführungswegen Pensionskasse, Pensionsfonds und Direktversicherung. Sie gilt sowohl innerhalb als auch außerhalb (!) des Sozialpartnermodells. Damit findet sie auch auf bereits seit Jahren laufende Zusagen in den Durchführungswegen Direktversicherung, Pensionskasse und Pensionsfonds Anwendung. Hierbei ist allerdings die Übergangsfrist bis zum 01.01.2022 zu beachten. Da praktisch aber jedes Unternehmen mit bestehender bAV von dieser Regelung betroffen sein kann, schadet es nicht, wenn sich Arbeitgeber so früh wie möglich mit dieser auseinandersetzen.

Schließlich erhöhen sich ab dem 01.01.2018 die steuerfreien Beiträge an eine Pensionskasse, einen Pensionsfonds oder eine Direktversicherung nach § 3 Nr. 63 EStG von 4% auf 8% der Beitragsbemessungsgrenze zur gesetzlichen Rentenversicherung (West) unter Anrechnung pauschal besteuert Beiträge zu betrieblicher Altersversorgung. Da diese Erhöhung nicht sozialversicherungsfrei gestellt ist, ist sie jedoch vorzugsweise für Arbeitnehmer von Interesse, deren Einkommen sich oberhalb der Beitragsbemessungsgrenzen bewegt oder die von der Sozialversicherung befreit sind.

Inhalt

Seite 1

- **Betriebsrentenstärkungsgesetz ab 01.01.2018 in Kraft - Tariffrente ohne Garantien und neue Förderungen für Geringverdiener !**

Seite 2

- **Zählen Leiharbeiter bei der Massenentlassung mit?**
- **Kein BEM erforderlich für die Wirksamkeit einer Versetzung**

Seite 3

- **Die Befristung von Profifußballer-Arbeitsverträgen**
- **Der Rücktritt vom nachvertraglichen Wettbewerbsverbot**

Seite 4

- **Entgrenzung der Arbeitszeit - Wenn die Arbeit mit nach Hause kommt**

Katrin Teusch
Rechtsanwältin

Zählen Leiharbeiter bei der Massenentlassung mit?

Im November 2017 hatte sich das BAG mit zwei Themengebieten zu befassen, die bereits für sich genommen „Dauerbrenner“ der juristischen Literatur und Rechtsprechung sind: Leiharbeiter und Massenentlassung.

Die Beklagte, eine Betreiberin von Bildungseinrichtungen, hatte mit dem bei ihr gebildeten Betriebsrat einen Interessenausgleich abgeschlossen über die Absicht, vier ihrer Bildungseinrichtungen zu schließen. Bei der Beklagten sind in der Regel 120 angestellte Arbeitnehmer beschäftigt. Diese Zahl wurde aber durch eine wechselnde Anzahl an Leiharbeitern (zuletzt vier) überschritten.

Kurze Zeit nach Inkrafttreten des Interessenausgleichs kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis der Klägerin und sprach 11 weitere Kündigungen aus. Eine Massenentlassungsanzeige erstattete sie nicht. Mit ihrer Kündigungsschutzklage machte die Klägerin geltend, dass es sich um eine anzeigepflichtige Entlassung im Sinne des § 17 Abs. 1 Satz 1, Nr. 2 KSchG

gehandelt habe und die Kündigung bereits aufgrund fehlender Massenentlassungsanzeige unwirksam sei. Da die Beklagte nur über 120 in der Regel beschäftigte Arbeitnehmer verfüge, sei der Schwellenwert bei 12 ausgesprochenen Kündigungen, also 10 v.H. der in der Regel beschäftigten Arbeitnehmer, überschritten gewesen. Demgegenüber vertrat die Beklagte die Auffassung, dass die Leiharbeiter ebenfalls bei der Berechnung der Arbeitnehmerzahl zu berücksichtigen seien. Sie habe daher keine Massenentlassungsanzeige erstatten müssen.

Nachdem das Arbeitsgericht die Klage abgewiesen und das LAG der Klage stattgegeben hatte, mit der Begründung, § 17 KSchG erfolge in erster Linie arbeitsmarktpolitische Zwecke sowie den individualrechtlichen Schutz des Arbeitnehmers vor dem Ausspruch einer Kündigung sowie die Absicherung der Mitwirkung des Betriebsrates – vor diesem Hintergrund gebieten Sinn & Zweck der Norm keine Berücksichtigung der Leiharbeiter.

Im Rahmen der Revision musste sich der zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts mit der Frage auseinandersetzen, ob Leiharbeiter bei der Bestimmung der Zahl, der in einem Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer i.S.d. § 17 Abs. 1 KSchG, zu berücksichtigen sind. Das Bundesarbeitsgericht hat diese Frage nicht selbst beantwortet, sondern sie mit Beschluss vom 16.11.2017 (2 AZR 90/17[A]) dem EuGH vorgelegt. Der EuGH ist insoweit zuständig, da die Regelung in § 17 KSchG der Umsetzung der europäischen Richtlinie 98/59/EG dient. Dieser wird nunmehr zu prüfen haben, ob und wenn ja, unter welchen Voraussetzungen Leiharbeiter für die Bestimmung der Zahl der in der Regel beschäftigten Arbeitnehmer zu berücksichtigen sind.

Bis zu einer finalen Entscheidung in der Sache sollte mithin in Grenzfällen stets vorsorglich eine Massenentlassungsanzeige erstattet werden, um nicht die Wirksamkeit der Kündigungen zu gefährden.

Kein BEM erforderlich für die Wirksamkeit einer Versetzung

Mit Urteil vom 18.10.2017 (10 AZR 47/17) hat das BAG entschieden, dass die Durchführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements (kurz: BEM) keine formelle Wirksamkeitsvoraussetzung für eine Versetzung darstellt, die auch auf Gründe gestützt wird, die mit dem Gesundheitszustand des Arbeitnehmers in Zusammenhang stehen.

Der Entscheidung lag folgender Sachverhalt zu Grunde: Der Kläger ist bei der Beklagten als Maschinenbediener tätig und wurde zuletzt fast ausschließlich in der Nachtschicht eingesetzt. Nach langer Abwesenheit aufgrund Krankheit und sich daran anschließender suchtbedingter Therapiemaßnahmen, kehrte der Kläger zunächst wieder in die Nachtschicht zurück. Nach einem sog. Krankerückkehrgespräch, welches die beklagte Arbeitgeberin ausdrücklich nicht als BEM durchführte, ordnete diese an, dass der Kläger von nun aus gesundheitlichen Gründen in der Wechselschicht tätig sein solle. Die Nachtschicht sei im Verhältnis zur Wechselschicht generell gesundheitlich belastender. Zudem könne man Fehlzeiten des Klägers in der Wechselschicht besser abfedern.

Der Kläger ist der Auffassung, dass die Anordnung bereits deshalb unwirksam sei, weil die Beklagte vor der Maßnahme kein BEM durchgeführt habe. Im Übrigen entspreche die Maßnahme aber auch nicht billigem Ermessen iSd § 106 GewO, § 315 BGB.

Während das Arbeitsgericht Pforzheim die Klage abwies, gab ihr das LAG Baden-

Württemberg mit der Begründung statt, die Beklagte hätte vorab ein BEM durchführen müssen. Dieser Rechtsauffassung erteilte das BAG nunmehr eine Absage. Zwar sei die Arbeitgeberin verpflichtet gewesen, ein betriebliches Eingliederungsmanagement gemäß § 82 Abs. 2 SGB IX (neu: § 167 Abs. 2 SGB IX) durchzuführen. Jedoch führe das Unterlassen nicht dazu, dass die Ausübung des Weisungsrechts durch den Arbeitgeber bereits deswegen unwirksam sei. Das Gesetz sehe im Fall der Unterlassung des betrieblichen Eingliederungsmanagements keine Rechtsfolgen vor. Zudem handele es sich nicht um ein Verbotsgesetz im Sinne des § 134 BGB. Ob die Weisung billigem Ermessen entspreche, konnte das BAG

mangels hinreichender Feststellungen zu diesen Umständen nicht prüfen und verwies die Sache zurück an das Landesarbeitsgericht.

Das Bundesarbeitsgericht bleibt damit auf einer Linie: Bereits mit Urteil vom 13.05.2015 – 2 AZR 565/14 hatte es entschieden, dass die Durchführung eines BEM-Gesprächs vor Ausspruch einer krankheitsbedingten Kündigung keine formelle Wirksamkeitsvoraussetzung darstelle. (BAG, Urteil v. 13.05.2015 – 2 AZR 565/14).

Anne Reinelt
Rechtsanwältin



In Kooperation mit  Rechtsanwälte Ulrich Weber & Partner mbB

- Aufhebungsvertrag und professionelles Trennungsmanagement
- Variable Vergütung
- Abmahnung, verhaltensbedingte sowie personenbedingte Kündigung
- Update Arbeitsrecht 2018
- NEU: „Crash-Kurs“ BetrVG



Aktuelle Seminare 2018

Quellennachweis: Syda@Productions, fotolia

FRAGEN SIE
nach einem
individuellen Angebot
für Inhouse-
Schulungen

Die Befristung von Profifußballer-Arbeitsverträgen

Am 16.01.2018 (7 AZR 312/16) entschied das BAG, dass die Befristung eines Arbeitsvertrages mit Lizenzspielern der Fußballbundesliga regelmäßig wegen der Eigenart der Arbeitsleistung nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 4 TzBfG gerechtfertigt ist, und sorgte damit für ein endgültiges Aufatmen in der Profifußballwelt.

Zuvor hatte das erstinstanzliche Urteil des ArbG Mainz Aufsehen erregt, da es fundamentale Veränderungen der gängigen Praxis befürchten ließ. Die Mainzer Richter waren der Ansicht, dass die Ungewissheit der Leistungsentwicklung eines Profifußballspielers nicht die Befristung des Arbeitsverhältnisses aufgrund des Sachgrundes der Eigenart der Arbeitsleistung rechtfertige. In der Sache Heinz Müller gegen den FSV Mainz 05 hatten sie daher geurteilt, dass, da weitere Sachgründe für eine Befristung nicht in Betracht kämen, der Arbeitsvertrag als auf unbestimmte Zeit geschlossen gelte.

Nach dem TzBfG ist die sachgrundlose Befristung von Arbeitsverhältnissen nur bis

zu einer Höchstdauer von zwei Jahren zulässig. Darüberhinausgehende Befristungen bedürfen eines sachlichen Grundes (§ 14 TzBfG). In § 14 Abs. 1 S. 2 TzBfG werden mögliche Sachgründe aufgezählt. So liegt nach § 14 Abs. 1 S. 2 Nr. 4 TzBfG ein sachlicher Grund für die Befristung vor, wenn die Eigenart der Arbeitsleistung diese rechtfertigt.

Schon das LAG hatte das Urteil aufgehoben und entschieden, dass entgegen der Ansicht des Arbeitsgerichts der Sachgrund der Eigenart der Arbeitsleistung für die Befristung von Arbeitsverträgen im Bereich des Profifußballs vorliege.

Das BAG teilt diese Auffassung und hat die Entscheidung des LAG nun bestätigt. Im kommerzialisierten und öffentlichkeitsgeprägten Spitzenfußballsport würden von einem Lizenzspieler im Zusammenspiel mit der Mannschaft sportliche Höchstleistungen erwartet und geschuldet, die dieser nur für eine begrenzte Zeit erbringen könne. Dies sei eine Besonderheit, die in aller Regel ein

berechtigtes Interesse an der Befristung des Arbeitsverhältnisses begründe.

Der Rücktritt vom nachvertraglichen Wettbewerbsverbot

Mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses enden grundsätzlich auch die gegenseitigen Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis, so auch die Pflicht des Arbeitnehmers, während des Arbeitsverhältnisses nicht in Wettbewerb zu seinem Arbeitgeber zu treten. Hat der Arbeitgeber im Einzelfall jedoch ein Interesse daran, dass der Arbeitnehmer ihm auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses keine Konkurrenz macht, so kann ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot vereinbart werden. Als Gegenleistung erhält der Arbeitnehmer eine Karenzentschädigung.

Um die Zahlung einer solchen Karenzentschädigung ging es auch in dem vom BAG am 31.01.2018 (10 AZR 392/17) entschiedenen Fall.

Im Arbeitsvertrag der Parteien war ein dreimonatiges nachvertragliches Wettbewerbsverbot vereinbart worden. Hierfür sollte der Kläger eine Karenzentschädigung erhalten. Als nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses und Zahlungsaufforderung unter Fristsetzung die Arbeitgeberin die Karenzentschädigung weiterhin nicht zahlte, schrieb der Kläger am 08.03.2016 folgende E-Mail:

"Bezugnehmend auf Ihre E-Mail vom 1. März 2016 sowie das Telefonat mit Herrn B. möchte ich Ihnen mitteilen, dass ich mich

ab sofort nicht mehr an das Wettbewerbsverbot gebunden fühle."

Daraufhin klagte der Kläger auf Zahlung der Karenzentschädigung.

Das Arbeitsgericht gab seiner Klage vollumfänglich statt. Das LAG hingegen sprach dem Kläger einen Anspruch auf Karenzentschädigung nur für die Zeit bis zum 08.03.2016 zu. Es vertrat die Auffassung, der Kläger sei mit seiner E-Mail vom 08.03.2016 wirksam vom nachvertraglichen Wettbewerbsverbot zurückgetreten, sodass die Arbeitgeberin die Gegenleistung nicht mehr zu erbringen brauche.

Der Kläger argumentierte, die Erklärung in der E-Mail vom 08.03.2016 sei kein Rücktritt, sondern lediglich eine Trotzreaktion gewesen.

Das BAG folgte dieser Argumentation nicht und bestätigte das Urteil des LAG. Beim nachvertraglichen Wettbewerbsverbot handele es sich um einen gegenseitigen Vertrag, weshalb die allgemeinen Bestimmungen über den Rücktritt (§§ 323 ff. BGB) Anwendung fänden. Erbringe eine Vertragspartei ihre Leistung nicht, kann die andere Vertragspartei vom Wettbewerbsverbot zurücktreten. Für die Zeit nach dem Zugang der Rücktrittserklärung entfielen

die wechselseitigen Pflichten, im Falle des Rücktritts vom nachvertraglichen Wettbewerbsverbot also die Pflicht zur Unterlassung von Konkurrenzaktivität sowie die dazu im Gegenseitigkeitsverhältnis stehende Pflicht zur Zahlung der Karenzentschädigung. Da die Arbeitgeberin die vereinbarte Karenzentschädigung nicht gezahlt habe, sei der Kläger zum Rücktritt berechtigt gewesen und habe einen solchen in der E-Mail vom 08.03.2016 auch wirksam erklärt, so dass er für die Zeit danach keinen Anspruch auf die Karenzentschädigung mehr habe.

Es gilt somit, wie stets im Rechtsverkehr, Vorsicht bei dem, was man sagt, schreibt oder sonst wie erklärt.

Sanela Pohlmann
Rechtsanwältin

Entgrenzung der Arbeitszeit - Wenn die Arbeit mit nach Hause kommt



Die Frage, was genau unter Arbeitszeit zu verstehen ist, ist eine der am schwierigsten zu beantwortenden Fragen im Arbeitsrecht. Denn man muss die verschiedenen Arbeitszeitbegriffe unterscheiden. Zudem fehlen klare gesetzliche Regelungen und eine genaue Kenntnis der Rechtsprechung ist zwingend erforderlich. Dies betrifft zum einen die deutsche, aber auch die europäische, Rechtsprechung.

Erst kürzlich hat der Europäische Gerichtshof (EuGH) ein weiteres Urteil zu der Frage der Arbeitszeit gefällt. Dabei ging es um das allgegenwärtige Thema der Arbeit von zu Hause und um die Frage, ob auch Bereitschaftszeit zu Hause Arbeitszeit im Sinne der europarechtlichen Normen sein kann. Letzteres bejahte der EuGH mit Urteil vom 21.02.2018 sehr eindeutig (Az.: C-518/15).

Wie zuvor beschrieben, sind verschiedene Begriffe der Arbeitszeit in Deutschland zu unterscheiden. Dies kann unter Umständen nun ein Ende haben. Denn der EuGH hat in der vorzitierten Entscheidung sehr deutlich gemacht, dass die Mitgliedstaaten aufgrund der Richtlinie 2003/88/EG nicht in der Lage seien, eine andere Definition des Begriffs „Arbeitszeit“ beizubehalten oder einzuführen, als die in der Richtlinie bestimmte. Die Richtlinie betrifft den Arbeitsschutz und insofern im Prinzip das, was in Deutschland durch das Arbeitszeitgesetz (ArbZG) geregelt ist. Das heißt, bei allen Fragen des Arbeitsschutzes ist die Definition der Arbeitszeit, die durch die Richtlinie vorgegeben wird, maßgeblich.

In Artikel 2 der Richtlinie wird Arbeitszeit definiert als: Jede Zeitspanne, während der ein Arbeitnehmer gemäß den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und/oder Gepflogenheiten arbeitet, dem Arbeitgeber zur Verfügung steht und seine Tätigkeit ausübt oder Aufgaben wahrnimmt.

Im Rahmen des Urteils stellt der EuGH noch einmal klar, dass die Bereitschaftszeit, die ein Arbeitnehmer zu Hause verbringen muss und während der er der Verpflichtung unterliegt, einem Ruf des Arbeitgebers zum Einsatz innerhalb von wenigen Minuten Folge zu leisten, als Arbeitszeit anzusehen ist. Entscheidend sei, dass sich der Arbeitnehmer an dem vom Arbeitgeber bestimmten Ort aufhalten und diesem zur Verfügung stehen muss, um gegebenenfalls sofort die geeigneten Leistungen erbringen zu können.

Das Vorgenannte entspricht auch der deutschen Definition der Arbeitsbereitschaft. Insofern sind in Deutschland Arbeitsbereitschafts- und Bereitschaftsdienste auch Arbeitszeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes.

Anders ist dies bei der sog. Rufbereitschaft, die nach der bisherigen Rechtsprechung keine Arbeitszeit in diesem Sinne sein soll. Bei der Rufbereitschaft kann sich der Arbeitnehmer an einem Ort seiner Wahl aufhalten, muss allerdings für den Arbeitgeber erreichbar sein, um gegebenenfalls kurzfristig seine Arbeit wieder aufzunehmen.

Problematisch ist inzwischen, wie auf die ständige Erreichbarkeit und ständige Verfügbarkeit der Arbeitnehmer, arbeitsrechtlich zu reagieren ist. Es stellt sich die Frage, wann in diesen Fällen eine Arbeitszeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes vorliegt.

Grundsätzlich ist wohl das Beisichführen eines Mobilfunktelefons und die grundsätzliche Erreichbarkeit als Rufbereitschaft im vorgenannten Sinne zu verstehen und damit liegt keine Arbeitszeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes vor. Problematisch ist aber, ob in den Fällen, in denen der Arbeitnehmer das Handy mit sich führt und gegebenenfalls auch benutzt, die elfstündige ununterbrochene Ruhepause aus § 5 ArbZG bzw. aus Art. 3 der Richtlinie 2003/88/EG, eingehalten wird. Teilweise wird durch die Literatur vertreten, dass bereits die

Rufbereitschaft dazu führe, dass die Ruhezeit nicht eingehalten wird. Andere gehen davon aus, dass eine „geringfügige“ Unterbrechung schadlos sein soll.

Eine klare Richtung in der Literatur und auch insbesondere eine Rechtsprechung zu dieser Frage ist nicht zu erkennen. Geht man von dem Sinn und Zweck der Ruhezeit aus, so müsste eigentlich bislang davon ausgegangen werden, dass auch geringfügige Unterbrechungen dazu führen, dass die Ruhezeit nicht ununterbrochen im Sinne des Gesetzes ist. Eine neue Ruhezeit müsste nach der Unterbrechung beginnen. Dies widerspricht aber natürlich den Erfordernissen in der Praxis. Die einzige wirkliche Lösung hierfür wäre eine Neuregelung durch den Gesetzgeber und in diesem Fall dann nach Möglichkeit auch des europäischen Gesetzgebers. Trotzdem dürfte bei einer Neuregelung auch der Arbeitnehmerschutz nicht zu kurz kommen.

Praxistipp:

- Auch kurzfristige Arbeitsleistung in der Ruhezeit sollte nach Möglichkeit vermieden werden.
- Wo eine Vermeidung nicht möglich ist, muss gewährleistet sein, dass es sich tatsächlich nur um kurzfristige und geringfügige Unterbrechungen handelt.
- Kommt es zu längeren Unterbrechungen, beispielsweise die Bearbeitung einer wichtigen E-Mail oder die Teilnahme an einer längeren Telefonkonferenz, ist in jedem Fall die Ruhezeit neu zu berechnen und einzuhalten.

Henning Meier
Rechtsanwalt

