

newsletter

Arbeitsrecht im Gesetz - Was gibt es 2019 Neues?



Der Gesetzgeber war, trotz der zahlreichen Querelen zwischen den Koalitionspartnern der aktuellen Bundesregierung und den grundsätzlichen Startschwierigkeiten dieser Regierung, durchaus aktiv. Dies gilt insbesondere für das Bundesministerium für Arbeit und Soziales, derzeit geführt von Hubertus Heil.

Welche Neuregelungen treten in Kraft?

Nun, bereits beschlossen ist eine Vielzahl von Gesetzesänderungen. Am bekanntesten ist wohl das Gesetz zur Weiterentwicklung des Teilzeitrechts – Einführung einer Brückenteilzeit. Zum 01.01.2019 ist es in Kraft getreten. Hieraus folgt, dass die Arbeitnehmer seit dem 01.01.2019 einen Anspruch auf zeitlich begrenzte Teilzeitarbeit, die von der Regierung „Brückenteilzeit“ genannt wird, haben. Der Anspruch gilt bei Arbeitgebern mit in der Regel mehr als 45 Arbeitnehmerinnen. Allerdings besteht bei Arbeitgebern, die zwischen 46 und 200 Arbeitnehmerinnen beschäftigen, eine Zumutbarkeitsgrenze. Das heißt, diese Arbeitgeber müssen nur einem pro angefangenen 15 ArbeitnehmerInnen Brückenteilzeit gewähren. Auch neu ist, dass die Darlegungs- und Beweislast bei einem

Antrag eines/r Teilzeitbeschäftigten auf Verlängerung der Arbeitszeit weitestgehend auf die Arbeitgeber übertragen wird. Auch hierdurch soll Teilzeitbeschäftigten eine Verlängerung der Arbeitszeit erleichtert werden.

Im selben Gesetz wird sodann auch noch die Arbeit auf Abruf modernisiert. Der Gesetzgeber hat dabei verschiedene Punkte neu geregelt. Die mögliche abrufbare Zusatzarbeit wurde deutlich beschränkt. Sie darf künftig nicht mehr als 25 % der vereinbarten wöchentlichen Mindestarbeitszeit betragen. Wenn keine wöchentliche Arbeitszeit festgelegt ist, gilt eine Arbeitszeit von 20 Stunden als vereinbart.

Lange hat es gedauert. Nun hat der Gesetzgeber endlich auf eine Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs aus 2010 reagiert. In der Kükükdeveci-Entscheidung wurde entschieden, dass der bei der Berechnung der Kündigungsfristen enthaltene Ausschluss der Beschäftigungszeit, die vor der Vollendung des 25. Lebensjahres der ArbeitnehmerInnen erbracht wurde, gegen Unionsrecht verstieß und daher unwirksam war. Nun wurde dieser Passus gestrichen.

Im Jahr 2019 beträgt der gesetzliche Mindestlohn, der auf alle Arbeitsverhältnisse anzuwenden ist, 9,19 € brutto je tatsächlich geleisteter Arbeitsstunde. Bereits jetzt steht auch fest, dass der Mindestlohn zum 01.01.2020 auf 9,35 € ansteigen wird.

Das Tarifeinheitsgesetz, welches ja selbst noch sehr jung ist, wurde zum 01.01.2019 erneut angepasst. Das Gesetz sieht grundsätzlich vor, dass bei kollidierenden Tarifverträgen in einem Betrieb nur die Rechtsnormen des Tarifvertrags derjenigen Gewerkschaft anwendbar sind, die im Betrieb die meisten Mitglieder hat. Hiergegen wurden mehrere Verfassungsbeschwerden eingelegt. Hierauf hat das Bundesverfassungsgericht dem Gesetzgeber Vorgaben gemacht, wie das Gesetz anzupassen ist. Die Neuregelung soll die Rechte der Arbeitnehmergruppen stärken, die von dem im Falle der Kollision nicht anzuwendenden Tarifvertrag erfasst werden. Denn wurden beim Zustandekommen des anzuwendenden Tarifvertrages ihre Interessen nicht ernsthaft und wirksam

berücksichtigt, findet ihr Tarifvertrag trotzdem Anwendung.

Auch in den angrenzenden Rechtsgebieten zum Arbeitsrecht sind wichtige Neuregelungen getroffen worden. Als Beispiel kann hier genannt werden, dass Arbeitgeber, welche langzeitarbeitslosen Menschen eine neue Perspektive geben wollen, nun gefördert werden. Es können Lohnkostenzuschüsse beantragt werden, wenn sozialversicherungspflichtige Arbeitsverhältnisse mit solchen langzeitarbeitslosen Menschen abgeschlossen werden. Die Förderdauer beträgt dabei 24 Monate bzw. bis zu fünf Jahre. Diese ArbeitnehmerInnen erhalten zusätzlich von der Bundesagentur eine ganzheitliche beschäftigungsbegleitende Betreuung. Voraussetzung für die Förderung ist, dass die arbeitslosen Menschen selbst sechs Jahre im Leistungsbezug sind. Schwerbehinderte Menschen und Personen mit mindestens einem minderjährigen Kind in der Bedarfsgemeinschaft können bereits nach fünf Jahren Leistungsbezug entsprechend gefördert werden. Nachteil für die Arbeitgeber ist jedoch, dass die Jobcenter selbst die Personen auswählen, die für die jeweilige Förderung konkret in Frage kommen.

Auch für die Betriebsrenten gibt es etwas Neues. Die Arbeitgeber müssen bei neu abgeschlossenen Entgeltumwandlungen zum Aufbau einer Betriebsrente die ersparten Sozialversicherungsbeiträge, maximal aber 15 %, zugunsten der Beschäftigten an die Versorgungseinrichtung weiterleiten. Bei den Altverträgen gilt diese neue Verpflichtung erst ab 2022.

Es gibt also Vieles zu beachten, das bereits beschlossen ist. Offen ist, inwiefern die aktuelle Bundesregierung noch weitere Gesetze auf den Weg bringt und wann diese in Kraft treten. Hierüber werden wir Sie natürlich weiter auf dem Laufenden halten.

Henning Meier
Rechtsanwalt

Inhalt

Seite 1

- **Arbeitsrecht im Gesetz - Was gibt es 2019 Neues?**

Seite 2

- **Kündigung - Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung**
- **Zuweisung von Telearbeit - Keine außerordentliche Kündigung wegen Arbeitsverweigerung**

Seite 3

- **Auch Teilzeitkräfte haben Anspruch auf Zuschläge für Überstunden**
- **Altersgrenze - Hinausschieben des Beendigungszeitpunktes**

Seite 4

- **Auswertung und praktische Folgen der neuen EuGH-Rechtsprechung zum deutschen Urlaubsrecht**

Kündigung - Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung

Mit Urteil vom 13.12.2018 (2 AZR 378/18) hatte das BAG über die Frage zu entscheiden, wann und unter welchen Bedingungen die Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung im Falle der Kündigung eines Arbeitsverhältnisses zu erfolgen hat.

Gem. § 178 Abs. 2 Satz 3 SGB IX (bis zum 01.01.2018: § 95 Abs. 2 Satz 3 SGB IX a.F.) ist die Kündigung eines schwerbehinderten Menschen, die der Arbeitgeber ohne eine Anhörung der Schwerbehindertenvertretung ausspricht, unwirksam.

In dem entschiedenen Fall, hat die Beklagte im Dezember 2016 die behördliche Zustimmung zu der beabsichtigten ordentlichen Kündigung des Arbeitsverhältnisses mit der einem schwerbehinderten Menschen gleichgestellten Klägerin beantragt. Nachdem das Integrationsamt im Februar 2017 die Zustimmung erteilt hatte, hörte die Beklagte mit Schreiben vom 07.03.2017 bzw. 15.03.2017 den Betriebsrat und die

Schwerbehindertenvertretung zur beabsichtigten Kündigung der Klägerin an. Am 24.03.2017 kündigte die Beklagte sodann das Arbeitsverhältnis der Klägerin zum 30.09.2017.

Die Klägerin machte die Unwirksamkeit dieser Kündigung unter anderem wegen verspäteter Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung geltend. Das ArbG sowie das LAG gaben der Klage statt. Die Revision der Beklagten führte zur Aufhebung des Berufungsurteils und zur Zurückverweisung des Rechtsstreites an das LAG zur neuen Verhandlung und Entscheidung.

Das BAG stellte zunächst klar, dass sich der Inhalt der Anhörung und die Dauer der Frist für eine Stellungnahme der Schwerbehindertenvertretung, nach den für die Anhörung des Betriebsrates geltenden Grundsätzen des § 102 BetrVG richten.

Soweit die Klägerin die Kündigung allein schon deshalb für unwirksam ansah, weil die

beklagte Arbeitgeberin die Schwerbehindertenvertretung entgegen der in § 178 Abs. 2 Satz 1 SGB IX (bis zum 01.01.2018: § 95 Abs. 2 Satz 1 SGB IX a.F.) normierten Verpflichtung, die Schwerbehindertenvertretung in allen Angelegenheiten, die einen einzelnen oder die schwerbehinderten Menschen als Gruppe berühren, unverzüglich und umfassend zu unterrichten und vor einer Entscheidung anzuhören, nicht unverzüglich über seine Kündigungsabsicht unterrichtet oder ihr das Festhalten an seinem Kündigungsentschluss mitgeteilt hat, folgte das BAG dieser Auffassung jedoch nicht.

Da der Senat die Wirksamkeit der Kündigung anhand der bisher getroffenen Feststellungen nicht abschließend zu beurteilen vermochte, erfolgte eine Zurückverweisung des Rechtsstreites an das LAG.

Zuweisung von Telearbeit - Keine außerordentliche Kündigung wegen Arbeitsverweigerung

In einem Urteil vom 10.10.2018 (17 Sa 562/18) hatte das LAG Berlin-Brandenburg darüber zu befinden, inwieweit die Weigerung eines Arbeitnehmers, seine Tätigkeit von einem Home-Office-Arbeitsplatz aus auszuüben, ein Recht zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses begründet.

Der Kläger ist bei der Beklagten als Ingenieur beschäftigt. Eine Regelung zum Arbeitsort ist im Arbeitsvertrag nicht enthalten. Die Beklagte bot dem Kläger nach einer Betriebsschließung an, seine Tätigkeit im „Home-Office“ zu verrichten. Hiermit war der Kläger nicht einverstanden. Hiernach kündigte die Beklagte das zwischen ihnen bestehende Arbeitsverhältnis aus wichtigem Grund wegen beharrlicher Arbeitsverweigerung.

Das ArbG hat der Kündigungsschutzklage stattgegeben. Die Berufung der Beklagten blieb vor dem LAG erfolglos.

Zur Begründung führte das LAG aus, dass eine arbeitsvertragliche Verpflichtung zur Verrichtung der Tätigkeit auf dem ihm angebotenen Telearbeitsplatz nicht besteht. Eine Einigung hierzu hatte zwischen den Parteien nicht stattgefunden. Der Arbeitgeber sei auch nicht alleine aufgrund seines arbeitsvertraglichen Weisungsrechts nach § 106 GewO dazu berechtigt, dem Kläger einseitig einen Telearbeitsplatz zuzuweisen, da sich die Umstände der Arbeit im Home-Office in erheblicher Weise von einer Tätigkeit unter-

scheide, die in einer Betriebsstätte zu verrichten sei.

Dass Arbeitnehmer mitunter, z.B. zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf, daran interessiert sein können, ihre arbeitsvertraglich geschuldete Tätigkeit von einem Home-Office-Arbeitsplatz aus zu verrichten, führe nicht zu einer diesbezüglichen Erweiterung des Weisungsrechts des Arbeitgebers nach § 106 GewO.

Lehnt der Arbeitnehmer die Ausführung der

Tätigkeit von einem Home-Office-Arbeitsplatz aus ab, liegt somit keine beharrliche Arbeitsverweigerung vor. Eine aus diesem Grund ausgesprochene Kündigung ist unwirksam.

Hans Reinholz
Rechtsanwalt



ARBEITSRECHTLICHE PRAKTIKER SEMINARE GMBH

In Kooperation mit  Rechtsanwältin Ulrich Weber & Partner mbB

- Aufhebungsvertrag und wertschätzendes Trennungsmanagement
- Variable Vergütung
- Abmahnung, verhaltensbedingte sowie personenbedingte Kündigung
- Update Arbeitsrecht 2018/2019
- „Crash-Kurs“ BetrVG
- Einseitige Änderung von Arbeitsbedingungen



Aktuelle Seminare Herbst/Winter 2018/2019



Quellennachweis: Syda@Productions, fotolia

Auch Teilzeitkräfte haben Anspruch auf Zuschläge für Überstunden

Noch im April 2017 hatte der Zehnte Senat des BAG die Auffassung vertreten, Teilzeitkräfte hätten keinen Anspruch auf Zuschläge für geleistete Mehrarbeit. Eine tarifliche Regelung, nach der für „Mehrarbeit“ Zuschläge zu zahlen seien, sei dahingehend auszulegen, dass damit nur Arbeitsstunden gemeint seien, die die tarifvertraglich geregelte Arbeitszeit eines Vollzeitmitarbeiters übersteigen (BAG Urteil vom 26.04.2017 - 10 AZR 589/15). Diese Auffassung hat der Zehnte Senat nun jedoch aufgegeben (Urteil vom 19.12.2018 10 AZR 231/18). Er hat sich damit der Rechtsprechung des Sechsten Senats angeschlossen, der bereits im März 2017 entschieden hatte, dass es einen Verstoß gegen § 4 Abs. 1 TzBfG darstelle, Teilzeitbeschäftigte von Überstundenzuschlägen auszunehmen (BAG, Urteil vom 23.03.2017 – 6 AZR 161/16).

Im vom BAG entschiedenen Fall begehrte die

Klägerin, welche als stellvertretende Filialleiterin in Teilzeit bei der Beklagten tätig war, Zuschläge für über ihre individuelle Arbeitszeit hinaus geleistete Arbeitsstunden. Der auf das Arbeitsverhältnis anwendbare Tarifvertrag sah vor, dass für geleistete „Mehrarbeit“ Zuschläge zu zahlen seien. Die Beklagte hat für die von der Klägerin geleistete Arbeitszeit jeweils nur die Grundvergütung geleistet.

Die Klägerin begründete ihre Klage unter anderem damit, dass sie wegen ihres Geschlechts benachteiligt werden würde. Schon in der Vergangenheit wurde oftmals eine Diskriminierung wegen des Geschlechts angenommen, wenn Teilzeitkräfte anders behandelt wurden als Vollzeitkräfte.

Der Zehnte Senat des BAG hat der Klägerin die begehrten Zuschläge zuerkannt. Er hat den entsprechenden Tarifvertrag unter

Bezugnahme auf § 4 Abs. 1 TzBfG nunmehr so ausgelegt, dass Teilzeitbeschäftigte einen Anspruch auf Mehrarbeitszuschläge für die Arbeitszeit haben, die über ihre individuell festgelegte Arbeitszeit hinausgeht. Durch eine andere Auslegung würden die Teilzeitkräfte ungerechtfertigt benachteiligt.

Altersgrenze - Hinausschieben des Beendigungszeitpunktes

Die Vereinbarung einer Altersgrenze wird allgemein als zulässiger Sachgrund für die Befristung eines Arbeitsverhältnisses angesehen. Seit Juli 2014 findet sich in § 41 Satz 3 SGB VI zudem die folgende Regelung:

„Sieht eine Vereinbarung die Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit dem Erreichen der Regelaltersgrenze vor, können die Arbeitsvertragsparteien durch Vereinbarung während des Arbeitsverhältnisses den Beendigungszeitpunkt, gegebenenfalls auch mehrfach, hinausschieben.“

Diese Regelung wird allgemein als besondere gesetzliche Regelung i.S.v. § 23 TzBfG angesehen. Bislang war jedoch unklar, welche Voraussetzungen eine „Hinausschiebensvereinbarung“ erfüllen müsse.

Im vom BAG nunmehr entschiedenen Fall war der im Juli 1949 geborene Kläger bei dem beklagten Land als Lehrer an einer berufsbildenden Schule beschäftigt. Nach dem auf das Arbeitsverhältnis anzuwendenden TV endete das Arbeitsverhältnis mit Erreichen der Regelaltersgrenze am 31.01.2015. Am 20. Januar 2015 vereinbarten

die Parteien, dass das Arbeitsverhältnis erst mit Ablauf des 31. Juli 2015 enden sollte. Im März 2015 vereinbarten die Parteien eine Erhöhung der wöchentlichen Arbeitszeit des Klägers. Der Kläger begehrte die Feststellung, dass sein Arbeitsverhältnis nicht aufgrund der vereinbarten Befristung am 31. Juli 2015 geendet habe.

Das BAG hat die Klage, wie die Vorinstanzen, abgewiesen (Urteil vom 19.12.2018 – 7 AZR 70/17). Es hat die Befristung für wirksam gehalten. § 41 Satz 3 SGB VI sei wirksam und auch mit dem Unionsrecht vereinbar (EuGH, Urteil vom 28.02.2018 C-46/17 – John). Nicht auseinandergesetzt hat das BAG sich leider mit der Frage, ob die Hinausschiebensvereinbarung voraussetze, dass nur der Beendigungszeitpunkt des Arbeitsverhältnisses unter Beibehaltung der übrigen Vertragsbedingungen geändert wird. Nach Auffassung des BAG war diese Frage im vorliegenden Fall nicht relevant. In der Vereinbarung vom 20. Januar 2015 sei nur der Beendigungszeitpunkt hinausgeschoben worden. Die im März 2015 vereinbarte Erhöhung der Arbeitszeit stehe auch nicht im Zusammenhang mit der Vereinbarung über

das Hinausschieben des Beendigungszeitpunktes.

Zu begrüßen ist jedenfalls die Auffassung des BAG, dass eine sechs Wochen nach (oder auch vor) Abschluss der Hinausschiebensvereinbarung getroffene Änderung der Arbeitsbedingungen offenbar grundsätzlich unschädlich ist.

Carolin Orbé
Rechtsanwältin

Auswertung und praktische Folgen der neuen EuGH-Rechtsprechung zum deutschen Urlaubsrecht



Zu jedem Jahreswechsel taucht wieder vermehrt die Frage auf, ob nicht genommener Urlaub auf das nächste Jahr übertragen werden kann. Dies nehmen Arbeitnehmer häufig an. Arbeitgeber gehen regelmäßig davon aus, dass nicht beanspruchter Urlaub automatisch verfällt. Der Europäische Gerichtshof (EuGH) hat nun zu der Frage, ob der Urlaubsanspruch verfällt, wenn der Arbeitnehmer keinen Urlaubsantrag gestellt hat, Stellung genommen und das deutsche Urlaubsrecht weiter eingeschränkt.

§ 7 Abs. 3 des Bundesurlaubsgesetzes (BUrlG) schreibt vor, dass der Urlaub im laufenden Kalenderjahr gewährt und genommen werden muss. Eine Übertragung sieht das Gesetz nur vor, wenn dringende betriebliche oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe dies rechtfertigen. Im Fall der Übertragung muss der Urlaub innerhalb der ersten drei Monate des Folgejahres gewährt und genommen werden.

Daraus resultierte bisher, dass im laufenden Kalenderjahr vom Arbeitnehmer nicht genommener Urlaub, mit Ablauf des Kalenderjahres grundsätzlich automatisch verfiel. Diesem Automatismus hat der EuGH mit zwei Urteilen (EuGH Urteile v. 06.11.2018 – Az. C-619/16 und C-684/16) eine Absage erteilt.

Sachverhalte:

Ein ehemaliger Rechtsreferendar aus Berlin und ein Wissenschaftler der Max-Planck-Gesellschaft haben gegen ihre jeweiligen Arbeitgeber geklagt und gelangten mit den Klagen bis zum EuGH.

In beiden Fällen handelte es sich jeweils um Beschäftigungsverhältnisse, die zu einem bestimmten Termin endeten. Beide Kläger hatten bis zum Ende des Beschäftigungsverhältnisses den Urlaubsanspruch nicht vollständig genommen und verlangten im

Anschluss an das Arbeitsverhältnis Entschädigung in Geld.

Das Land Berlin lehnte die Zahlung mit der Begründung ab, dass der Referendar nicht daran gehindert gewesen ist, seinen Urlaub zu nehmen. Er habe nie einen Urlaubsantrag gestellt. Zudem sei eine Entschädigung in Geld nur möglich, wenn der Referendar den Urlaub aus von seinem Willen unabhängigen Gründen nicht hätte nehmen können, wie etwa Krankheit.

Entscheidung:

Der EuGH hat nun festgestellt, dass Arbeitnehmer den ihnen zustehenden Urlaub (gemeint ist hier nur der gesetzliche Mindesturlaub) auch dann nicht automatisch verlieren, wenn sie zuvor keinen Urlaubsantrag gestellt haben.

Damit festigt der EuGH weiter die Rechte der Arbeitnehmer in Bezug auf den gesetzlichen Urlaubsanspruch (zuletzt stellte der EuGH fest, dass der Urlaubsanspruch im Todesfall sogar in die Erbmasse falle, Ur. v. 06.11.2018, Az. C-569/16 und C-570/16).

Den Arbeitgeber treffe zwar keine Verpflichtung der zwangsweisen Gewährung von Urlaub. Ein Urlaubsanspruch verfällt nach Ansicht des EuGH aber nur dann, wenn der Arbeitnehmer tatsächlich in der Lage war, diesen zu nehmen und der Arbeitgeber darüber aufgeklärt hat, dass im Falle der Nichtbeanspruchung, der Urlaubsanspruch verfallt. Dass der Arbeitgeber dieser Aufklärung nachgekommen ist, muss er im Streitfall beweisen.

Grund dieser Entscheidung ist laut EuGH die schwächere Stellung des Beschäftigten. Oftmals geht mit der Geltendmachung eigener Rechte im Arbeitsverhältnis die Befürchtung einher, aufgrund der eingeforderten Rechte, negative Folgen erleiden zu müssen.

Demnach soll es dem Arbeitgeber, der seinerseits keine negativen Folgen zu befürchten habe, ohne Bedenken möglich sein, den

Arbeitnehmer über bestehenden Urlaub mit dem Hinweis, dass dieser im Falle der Nichtbeanspruchung verfällt, hinzuweisen und diesen Hinweis im Streitfall nachzuweisen.

Praxistipp:

Die Rechtsprechung des EuGH bleibt in der praktischen Rechtsgestaltung nicht folgenlos. Arbeitgeber werden nunmehr in die Pflicht gezogen, die Arbeitnehmer über die Urlaubsmodalitäten ordnungsgemäß zu unterrichten und aufzuklären. Nur dies kann Ansammlungen von Urlaubsansprüchen verhindern.

Der in § 7 Abs. 3 BUrlG geregelte automatische Verfall, wie er bisher einschlägig war, ist mithin größtenteils obsolet. Damit der Urlaub weiterhin am Jahresende verfällt, muss der Arbeitgeber nun den Nachweis erbringen, dass der Arbeitnehmer freiwillig und in voller Kenntnis der Sachlage auf den Urlaub verzichtet hat, obwohl der Urlaubsanspruch hätte verwirklicht werden können.

Die Gerichte werden zu entscheiden haben, wie umfassend die verlangten Hinweise sein müssen.

In Betracht kommt, dass der Arbeitgeber auf die Höhe des übrigen Jahresurlaubsanspruchs hinweisen und den Arbeitnehmer auffordern sollte, diesen Urlaub zu beanspruchen und die nötigen Anträge zu stellen. Diesen Hinweis sollte der Arbeitgeber mit der Belehrung verbinden, dass nicht genommener Urlaub mit Ablauf des 31. Dezember oder in Ausnahmefällen mit Ablauf des 31. März des Folgejahres verfällt. Letztlich, da den Arbeitgeber künftig die Beweislast trifft, sollte diese Gesamtauforderung schriftlich erfolgen und mit einem Empfangsbekenntnis verbunden werden, um eine ordentliche Dokumentation zu gewährleisten.

Andreas Demirci
Rechtsanwalt

