

Ob durch Rechtsprechung, Gesetzgebung, Gewerkschaften oder Einflüsse europäischen Rechts – die Arbeitsrechtler werden durch einen nie versiegenden Quell an Veränderungen „auf Trab gehalten“. Momentan bereitet vor allem die am 25.5.2018 in Kraft getretene Datenschutzgrundverordnung und die damit verbundenen zahllos erscheinenden Unklarheiten Kopfzerbrechen (dazu BB-Schwerpunktheft 21). Wenn auch der Fokus vieler Arbeitgeber derzeit auf die Umstellung ihrer Datenschutzvorschriften gerichtet ist, sollte der Referentenentwurf der Bundesregierung zur sog. „Brückenteilzeit“ keinesfalls in Vergessenheit geraten. Sofern der Entwurf in der jetzigen Form als Gesetz verabschiedet werden sollte, laufen vor allem mittelständische Arbeitgeber Gefahr, ihre Personalpolitik grundlegend umstellen zu müssen. Durch das Gesetz „erzwungene“ halbe Stellen von Arbeitnehmern, die das Recht auf Teilzeit ausüben, müssen durch andere Arbeitnehmer ausgefüllt werden. Dass es aber für Arbeitgeber alles andere als einfach ist, qualifizierte Mitarbeiter zu finden, – die zudem bereit sind, eine befristete und stundenmäßig verringerte Stelle anzutreten – ist hinlänglich bekannt. Während größere Unternehmen durch ihre höhere Anzahl an Arbeitnehmern dieses Defizit leichter auffangen dürften, sind kleine bis mittständische Unternehmen nicht so flexibel. Wie die Wirtschaft mit dieser Beschneidung ihrer unternehmerischen Freiheit umgehen wird, bleibt abzuwarten.



Rebecca Marlow,
Redakteurin
Arbeitsrecht

Entscheidungen

BAG: Tarifvorrang bezüglich Tarifentgelt gegenüber einer Betriebsvereinbarung

1. Die Betriebsparteien können wegen der Tarifsperrung des § 77 Abs. 3 Satz 1 BetrVG in einer Betriebsvereinbarung weder Bestimmungen über Tarifentgelte treffen noch über deren Höhe disponieren.

2. Die Umdeutung einer unwirksamen Betriebsvereinbarung in eine Gesamtzusage muss durch außerhalb der Betriebsvereinbarung liegende Umstände gerechtfertigt sein, welche den Schluss zulassen, dass sich der Arbeitgeber unabhängig von der Betriebsvereinbarung vertraglich verpflichten will, die in dieser geregelten Leistungen zu gewähren.

BAG, Urteil vom 23.1.2018 – 1 AZR 65/17
(Amtliche Leitsätze)

Volltext: **BB-ONLINE BBL2018-1267-1**
unter www.betriebs-berater.de

BAG: Feststellungsinteresse bei negativem Feststellungsantrag kann unzulänglich sein

Das besondere Feststellungsinteresse des § 256 Abs. 1 ZPO muss sich auf die Feststellung des erstrebten Inhalts beziehen. Es ist nicht gegeben, wenn die begehrte Feststellung zu keiner Klärung des zwischen den Parteien bestehenden Streits führen kann. Das ist der Fall bei einem negativen Antrag iSv. § 256 Abs. 1 ZPO, der auf die Feststellung gerichtet ist, dass eine bestimmte Betriebsvereinbarung auf das Arbeitsverhältnis der Parteien nicht anzuwenden ist.

BAG, Urteil vom 20.2.2018 – 1 AZR 361/16
(Amtliche Leitsätze)

Volltext: **BB-ONLINE BBL2018-1267-2**
unter www.betriebs-berater.de

BVerwG: Ausgleich von Höchststarbeitszeit durch Urlaubs- oder Feiertage ist unzulässig

Das Bundesverwaltungsgericht hat entschieden, dass Urlaubs- und gesetzliche Feiertage bei der Berechnung der Höchststarbeitszeit nach dem Arbeitszeitgesetz nicht als Ausgleichstage berücksichtigt

werden dürfen. Das gilt auch für Urlaubstage, die über den gesetzlichen Mindesturlaub hinaus gewährt werden, sowie für gesetzliche Feiertage, die auf einen Werktag fallen.

Das klagende Universitätsklinikum Köln führt für die bei ihm beschäftigten Ärzte sogenannte Arbeitszeitschutzkonten, um die Einhaltung der höchstzulässigen Arbeitszeit im Jahresdurchschnitt sicherzustellen. Dabei werden die wöchentliche Höchststarbeitszeit als Soll verbucht und die tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden als Haben erfasst. Tage des gesetzlichen Mindesturlaubs werden so verbucht, als sei an ihnen regulär gearbeitet worden. Darüber hinausgehende Urlaubstage und gesetzliche Feiertage, die auf einen Werktag fallen, wertete der Kläger hingegen als Ausgleichstage mit einer geleisteten Arbeitszeit von null Stunden. Damit konnten diese Tage zum Ausgleich für überdurchschnittlich geleistete Arbeit an anderen Tagen herangezogen werden. Die Bezirksregierung untersagte diese Praxis des Klägers, weil sie darin einen Verstoß gegen das Arbeitszeitgesetz sah. Die hiergegen erhobene Klage blieb in beiden Vorinstanzen erfolglos.

Das Bundesverwaltungsgericht hat die Revision des Klägers zurückgewiesen. Urlaubstage dürfen bei der Berechnung der durchschnittlichen Höchststarbeitszeit nach dem Arbeitszeitgesetz nicht als Ausgleichstage herangezogen werden. Aus dem systematischen Zusammenhang des Arbeitszeitgesetzes und des Bundesurlaubsgesetzes ergibt sich, dass als Ausgleichstage nur Tage dienen können, an denen der Arbeitnehmer nicht schon wegen Urlaubsgewährung von der Arbeitspflicht freigestellt ist. Ebenso wenig dürfen gesetzliche Feiertage, die auf einen Werktag fallen, bei der Berechnung der durchschnittlichen Höchststarbeitszeit als Ausgleichstage herangezogen werden. Gesetzliche Feiertage sind keine Werktage und grundsätzlich beschäftigungsfrei. Daher werden sie bei der Berechnung der werktäglichen Höchststarbeitszeit nach dem Arbeitszeitgesetz nicht in den Ausgleich einbezogen.

Unionsrecht steht dem nicht entgegen. Die Arbeitszeitchrichtlinie der Europäischen Union, die zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer erlassen wurde, verpflichtet die Mitgliedstaaten zur Gewährleistung eines Mindeststandards, ohne darüber hinausgehende, den Standard verbessernde nationale Regelungen auszuschließen.

(Pressemitteilung)

BVerwG, Urteil vom 9.5.2018 – 8 C 13.17

Volltext: **BB-ONLINE BBL2018-1267-3**
unter www.betriebs-berater.de

BAG: Fehlerhafte Eingruppierung einer Geschäftsstellenverwalterin eines Bundesgerichtes

Eine Eingruppierung nach der neuen Entgeltordnung des Bundes (TV EntgO Bund) erfolgt nur auf Antrag und auch nur für den Fall, dass sich daraus für den Beschäftigten eine höhere Entgeltgruppe ergibt. Die Korrektur einer schon nach der Vergütungsordnung des BAT-O fehlerhaften Eingruppierung erfolgt dagegen unter Zugrundelegung der bisherigen Tätigkeitsmerkmale.

BAG, Urteil vom 28.2.2018 – 4 AZR 816/16
(Amtliche Leitsätze)

Volltext: **BB-ONLINE BBL2018-1267-4**
unter www.betriebs-berater.de

LAG Schl.-Holstein: Stellungnahmefrist bei Verdachtskündigung

Ein Zeitraum von weniger als zwei Arbeitstagen zur Abgabe einer Stellungnahme im Rahmen einer Anhörung vor Ausspruch einer Verdachtskündigung ist in der Regel unangemessen zu kurz. Das gilt umso mehr, wenn dem Arbeitgeber bekannt ist, dass sich der Arbeitnehmer regelmäßig anwaltlich vertreten lässt und der Arbeitnehmer zudem arbeitsunfähig krank ist.

LAG Schl.-Holstein, Urteil vom 21.3.2018 – 3 Sa 398/17

(Amtliche Leitsätze)

Volltext: **BB-ONLINE BBL2018-1267-5**
unter www.betriebs-berater.de