

Blick ins Arbeitsrecht

von Rechtsanwalt Michael Eckert, Heidelberg *

Neben einem Ausblick auf arbeitsrechtliche Entwicklungen nach dem Koalitionsvertrag der neuen Bundesregierung widmet sich der heutige Blick ins Arbeitsrecht im Rechtsprechungsteil vor allem einigen wesentlichen Entscheidungen des EuGH.

I. Ausblick auf arbeitsrechtliche Entwicklungen nach dem Koalitionsvertrag

Über neue arbeitsrechtliche Vorschriften kann hier angesichts der späten Regierungsbildung noch nicht berichtet werden. Allerdings enthält der Koalitionsvertrag einige Hinweise auf das, was im Arbeitsrecht geändert werden soll. Vorliegend beschränke ich mich jedoch auf die Aspekte, auf die man sich möglichst vorbereiten sollte.

1.

Das Initiativrecht der Betriebsräte für Weiterbildung soll im Rahmen einer bundesweiten Weiterbildungsinitiative gestärkt werden. Insoweit fällt auf, dass neue „Einigungsinstrumente“ eingeführt werden sollen. So sollen Arbeitgeber und Betriebsrat über Maßnahmen der Berufsbildung beraten. Können sich beide nicht verständigen, soll jede Seite einen „Moderator“ anrufen mit dem Ziel, eine Einigung zu erreichen. Ob damit möglicherweise die Einigungsstelle nach dem BetrVG gemeint ist, wird nicht klar. Die Anrufung eines Moderators für jede Seite (ohne einen Vorsitzenden) würde jedenfalls nicht mit der Organisation einer Einigungsstelle übereinstimmen.

Wichtig ist der Hinweis, dass ein Einigungszwang nicht bestehe, also eine bestimmte Weiterbildung nicht erzwungen werden könne. Da die Kosten des Betriebsrats jedoch der Arbeitgeber trägt, dürften allein mit der Einschaltung eines Moderators für jede Seite, also im Ergebnis mit zwei Moderatoren, erhebliche Kosten verbunden sein, die der Arbeitgeber zu tragen hat.

2.

Die Gründung und die Wahl von Betriebsräten sollen erleichtert werden. Das bisher nur für Betriebe mit 5 bis 100 wahlberechtigten Arbeitnehmern geltende vereinfachte Wahlverfahren soll wahlweise auch zum „normalen“ Wahlverfahren für Betriebe mit 101 bis 200 wahlberechtigten Arbeitnehmern werden.

3.

Die Große Koalition will sich dafür „einsetzen“, dass auch bei grenzüberschreitenden Sitzverlagerungen von Gesellschaften die nationalen Vorschriften über die Mitbestimmung gesichert werden. Wie dies gesellschaftsrechtlich, aber auch arbeitsrechtlich, umgesetzt werden soll, bleibt völlig offen. Da deutsches Recht kaum in einem ausländischen Betrieb zur Anwendung gebracht werden kann, darf man gespannt sein, was hier geplant ist.

4.

a)

Große Beachtung haben die Überlegungen der Großen Koalition zur Reform des Befristungsrechts gefunden. Unter dem Motto, den Missbrauch bei Befristung abzuschaffen, soll die Zahl der sachgrundlos befristet beschäftigten Arbeitnehmer drastisch reduziert werden. Beschäftigt ein Arbeitgeber mehr als 75 Arbeitnehmer, dürfen nur noch 2,5 % der Belegschaft sachgrundlos befristet werden. Bei kleineren Betrieben soll wohl keine Obergrenze eingeführt werden.

Fraglich ist, was geschieht, wenn ein Betrieb mit bisher 75 oder weniger Beschäftigten Arbeitnehmer – und sei es sachgrundlos – befristet einstellt. Hier soll eine Regelung eingeführt werden, dass bei Überschreiten der Quote jedes weitere sachgrundlos befristete Arbeitsverhältnis als unbefristet zustande kommen soll. Wie sich dies auf bestehende befristete Verträge auswirken soll, ist völlig offen.

b)

Die Befristung eines Arbeitsvertrages ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes soll statt bisher 24 Monate nur noch für 18 Monate zulässig sein. Diese 18 Monate dürfen sich nach dem Willen der Großen Koalition nur noch aufteilen in eine Grundbefristung und eine einmalige Verlängerung. Bisher waren drei Verlängerungen möglich.

c)

In der Öffentlichkeit wenig wahrgenommen wird folgende beabsichtigte erhebliche Verschärfung des Befristungsrechts: Zur Vermeidung von Kettenbefristungen soll grundsätzlich eine Befristung von Arbeitsverhältnissen dann nicht zulässig sein, wenn mit demselben Arbeitgeber zuvor ein unbefristetes oder ein oder mehrere befristete Arbeitsverhältnisse mit einer Gesamtdauer von fünf oder mehr Jahren bestanden haben. Ausnahmen sollen beispielsweise für Künstler oder Fußballer zulässig sein.

Auf die Höchstdauer von fünf Jahren soll zusätzlich ein vorheriges Beschäftigungsverhältnis im Rahmen einer Entleihung (Arbeitnehmerüberlassungsrecht) angerechnet werden.

Ein erneutes befristetes Arbeitsverhältnis mit demselben Arbeitgeber soll erst nach Ablauf einer Karenzzeit von drei Jahren möglich sein.

5.

Über Tariföffnungsklauseln im Arbeitszeitgesetz sollen „Experimentierräume“ für tarifgebundene Unternehmen geschaffen werden, um abweichend von bestehenden Tarifgrenzen mehr Flexibilität bei der Arbeitszeit zu erlauben.

Dann heißt es allerdings, dass eine flexible Gestaltung der wöchentlichen Höchstarbeitszeit wiederum nur auf Grundlage von Tarifverträgen mittels Betriebsvereinbarung ermöglicht werden könne.

6.

Auch die Arbeit auf Abruf soll neu geregelt werden. Die vereinbarte Mindestarbeitszeit soll um höchstens 20 % unterschritten und 25 % überschritten werden dürfen.

Nicht zu Ende gedacht ist die Regelung, dass dann, wenn eine Vereinbarung zur wöchentlichen Arbeitszeit fehle, automatisch 20 Wochenstunden als vereinbart gelten. Bisher gilt dann, wenn keine Arbeitszeitregelung getroffen wird, meist eine Vollzeittätigkeit zu den üblichen Wochenstunden als vereinbart. Auch bei Arbeit auf Abruf soll im Krankheitsfall oder an Feiertagen der Durchschnittsverdienst der letzten drei Monate als verpflichtende Grundlage für eine Weiterzahlung der Vergütung vorgesehen werden.

7.

Ebenfalls sehr heftig diskutiert wird zur Zeit die Absicht, ein Recht auf befristete Teilzeittätigkeit einzuführen. Bisher gibt es dieses Recht nur unbefristet. Dies soll allerdings nur für Unternehmen gelten, die regelmäßig mehr als 45 Arbeitnehmer beschäftigen.

Bei Unternehmensgrößen von 46 bis 200 Beschäftigten soll der Arbeitgeber verpflichtet sein, pro angefangenen 15 Mitarbeitern eine befristete Teilzeitstelle anzubieten. Der Arbeitgeber soll eine befristete Teilzeittätigkeit nur ablehnen dürfen, wenn diese ein Jahr unter-/oder fünf Jahre überschreitet.

8.

Insgesamt weisen diese beabsichtigten Regelungen eindeutig sozialdemokratische Züge auf. Für Arbeitgeber wird es leider in Zukunft weniger Flexibilisierungsmöglichkeiten und daher auch weniger Anreize für Neueinstellungen geben. Befristungen, die bereits bisher nicht einfach durchzusetzen sind, werden weiter erschwert. Die Änderungen, insbesondere im Befristungsrecht, sind daher abzulehnen.

II. Rechtsprechung

1. Neue Risiken für Arbeitgeber bei Scheinselbstständigkeit!

Neue Regeln für den Urlaub?

EuGH, Urteil vom 29. November 2017, Az: C-2014/16

Der Europäische Gerichtshof hat mit dem vorliegenden Urteil die Risiken für Unternehmer, die Freiberufler o.ä. beschäftigen, weiter erheblich erhöht.

Bekanntlich sind einige der Personen, die vermeintlich als freie Mitarbeiter, freie Handelsvertreter, Franchisenehmer o.ä. tätig sind, bei genauer juristischer Analyse nicht selbstständig tätig, sondern Arbeitnehmer. Häufig werden solche freie Mitarbeiterverhältnisse über Jahre hinweg zur beidseitigen Zufriedenheit gelebt. Probleme ergeben sich aber häufig dann, wenn der Auftraggeber sich entscheidet, die Zusammenarbeit zu beenden. Dies ist der Zeitpunkt, zu denen dann die Interessen auseinanderlaufen und der vermeintlich Selbstständige prüfen lässt, ob er nicht möglicherweise Arbeitnehmer war. Bestätigt die arbeitsrechtliche Überprüfung diese Annahme, hat dies für den Arbeitgeber weitreichende Folgen:

Zum einen können sich strafrechtliche Ermittlungen anschließen, da Sozialversicherungsbeiträge und Steuern nicht abgeführt worden sind. Zum anderen muss der Arbeitgeber sämtliche Sozialversicherungsbeiträge aus unverjährter Zeit (vier Jahre) abführen, und zwar Arbeitnehmer- und Arbeitgeberanteile. Eine Erstattung der Arbeitnehmeranteile durch den Arbeitnehmer ist weitgehend ausgeschlossen und kommt in der Praxis nur äußerst selten vor. Hinzu kommt die Pflicht des Arbeitgebers, sämtliche Steuern abzuführen. Hier besteht gegenüber dem Arbeitnehmer teilweise ein Erstattungsanspruch, dessen Durchsetzbarkeit aber häufig fraglich ist. Weiter besteht das Risiko, dass für unverjährte Zeiten Ansprüche auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall nachzuzahlen sind.

Auch hinsichtlich des Urlaubsanspruches gab es bereits bisher Risiken für den Arbeitgeber:

Soweit nach dem Bundesurlaubsgesetz ein Urlaubsanspruch für das laufende Jahr noch bestand oder im Übertragungszeitraum bis zum 31. März des Folgejahres geltend gemacht werden konnte, musste der Arbeitgeber diesen gewähren oder abgelten.

Insoweit hat sich durch die neue Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs eine gravierende Änderung ergeben:

Danach sollen nämlich die Fristen des Deutschen Bundesurlaubsgesetzes, die den Verfall von Urlaubsansprüchen regeln, bei Scheinselbstständigen nicht gelten. Urlaubsansprüche aus den zurückliegenden Jahren können daher ohne zeitliche Einschränkung geltend gemacht werden.

Im Einzelnen:

Der entschiedene Fall spielt in England. Dort war ein Mann als „Selbstständiger“ über 13 Jahre hinweg immer wieder von einem Unternehmen auf Provisionsbasis beschäftigt worden. Nach seinem Ausscheiden kam es zu Meinungsverschiedenheiten. Der Beschäftigte hat dann eine umfassende Zahlungsklage im Zusammenhang mit den Urlaubsansprüchen der gesamten dreizehnjährigen Beschäftigungszeit geltend gemacht. Soweit er tatsächlich (als Selbstständiger unbezahlt) Urlaub gemacht hat, hat er eine Nachzahlung der Entgeltfortzahlung geltend gemacht. Soweit er weniger als den nach EU-Recht geschilderten vierwöchigen Jahresurlaub genommen hat, hat er Schadensersatz wegen nicht gewährten Urlaubs verlangt.

Der Europäische Gerichtshof hat ihm Recht gegeben. Im Ergebnis musste der Arbeitgeber dem Scheinselbstständigen = Arbeitnehmer das Entgelt für (13 Jahre x vier Wochen = 52 Wochen) ein Jahr nachzahlen.

Der EuGH hat insoweit grundsätzlich entschieden, dass – soweit noch nachvollziehbar - Scheinselbstständige ja Arbeitnehmer sind und als solche einen Urlaubsanspruch haben.

Dieser Urlaubsanspruch verfallt auch nicht, da der Arbeitgeber sich geweigert habe, den Beschäftigten als Arbeitnehmer anzuerkennen und ihm daher auch kein Urlaub gewährt hat. Soweit Urlaub tatsächlich genommen wurde hat sich der Arbeitgeber geweigert, das Entgelt fortzuzahlen.

In der Einordnung des Beschäftigten als Selbstständiger und in der Nichtgewährung eines entgeltlichen Urlaubsanspruches sieht der EuGH ein vorwerfbares Verhalten dass es rechtfertigt, den Urlaubsanspruch auch für 13 Jahre rückwirkend zu gewähren.

Vorliegend hätte es nahe gelegen, zumindest den fünfzehnmonatigen Übertragungszeitraum für langfristig erkrankte Arbeitnehmer zugrunde zu legen und insoweit den Urlaubsanspruch zu begrenzen. Dies hat der EuGH abgelehnt. Bei Langzeiterkrankten hätte der Arbeitgeber das Problem, dass er bei Kumulation von längeren Urlaubsansprüchen letztlich seinen Betrieb nicht mehr ausreichend planen könne. Die langfristige Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers habe er auch nicht zu vertreten. Daher sei es angemessen, hier nach Ende des Urlaubsjahres einen fünfzehnmonatigen Übertragungszeitraum vorzusehen. Der vorliegende Fall sei aber grundlegend anders zu beurteilen. Der Arbeitgeber habe nun selbst die Inanspruchnahme von entgeltlichem Urlaub verhindert. Es sei dem Arbeitnehmer auch nicht zuzumuten, in Urlaub zu gehen ohne zu wissen, dass dieser vom Arbeitgeber auch bezahlt werde. Schließlich habe der Arbeitnehmer ja auch über den hier streitigen Streitraum von 13 Jahren zur Verfügung gestanden und nicht, wie bei Arbeitsunfähigkeit, gefehlt. Der Arbeitgeber habe den Vorteil ausnutzen können, durchgehend mit dem Arbeitnehmer zu arbeiten und zu planen. Ein Arbeitgeber, der die Inanspruchnahme von bezahltem Jahresurlaub über viele Jahre hinweg verhindere, sei insoweit nicht schutzwürdig.

Der EuGH hat betont, dass diese Rechtsprechung sowohl für Personen gilt, deren Arbeitnehmereigenschaft von vorneherein anerkannt ist, als auch für Scheinselbstständige, bei denen die Parteien zunächst von einem freien Mitarbeiterverhältnis ausgehen. Grundlage hierfür sei die Arbeitszeit-Richtlinie der EU, aus der sich ein direkter Anspruch auf einen vierwöchigen bezahlten Jahres-Mindesturlaub ergebe.

Wie auch bei der bisherigen Rechtsprechung zum Thema Scheinselbstständigkeit werden der Zumutbarkeit für den Arbeitgeber und die Höhe der Vergütung nicht entscheidungserheblich berücksichtigt. In der Praxis gibt es nämlich viele Fälle, in denen vermeintlich Selbstständige gerade aufgrund ihrer Selbstständigkeit eine höhere (Zeit-) Vergütung erhalten, als Arbeitnehmer. Damit soll gerade ausgeglichen werden, dass Selbstständige selbst für ihre Absicherung gegen Unfall, Krankheit und Alter

zuständig sind und das Unternehmen hierfür keinen direkten Beitrag leistet. Auch wenn eine Vergütung wahrscheinlich den Selbstständigen fehlenden bezahlten Urlaubsanspruch ausgleichen soll, muss der Arbeitgeber den nicht ausdrücklich gewährten Urlaub möglicherweise über viele Jahre hinweg nachträglich vergüten oder ersetzen.

Anmerkung:

1. Grundsatz

Aus meiner Sicht bestehen grundlegende Bedenken gegen diese Entscheidung. Urlaub dient in erster Linie nicht der finanziellen Bereicherung, sondern der Erholung. Diese muss zeitnah gewährt werden, um wirksam zu sein. Niemand erholt sich, wenn er für mehrere Jahre rückwirkend finanzielle Leistungen erhält.

Ferner sind hier Verjährungsfristen nicht beachtet worden. In Deutschland verjähren Ansprüche aus Arbeitsverhältnissen in der Regel nach drei Jahren, gerechnet ab dem Jahresende des Jahres, indem der Anspruch entstanden ist. Arbeitsvertragliche Ansprüche aus 2018 würden demnach am 31. Dezember 2021 verjähren und könnten nach 13 Jahren nicht mehr geltend gemacht werden.

Der EuGH übersieht auch, dass die Parteien sich bewusst für eine Selbstständigkeit entschieden haben, so dass nicht der Arbeitgeber später allein die Folgen einer eventuellen Fehleinschätzung tragen muss, zumal der Arbeitnehmer ja auch eine Reihe von Vorteilen aus der Selbstständigkeit gezogen hat, die ihm überwiegend erhalten bleiben. Hier sind beispielsweise die steuerliche Absetzbarkeit von Arbeitszimmer, Fahrzeug etc., die steuerliche Absetzbarkeit von Geschäftsessen und Büroeinrichtung, die Möglichkeit ohne Zustimmung des Vertragspartners weitere Tätigkeiten auch für andere Auftraggeber auszuführen etc. zu nennen.

2. Auswirkungen auf Deutschland

a)

Wird zukünftig eine Scheinselbstständigkeit festgestellt, hat der Arbeitnehmer Anspruch darauf so gestellt zu werden, als hätte er während der gesamten Beschäftigungszeit Anspruch auf bezahlten Urlaub gehabt. Tatsächlich in Anspruch genommener Urlaub ist nachträglich zu vergüten, nicht in Anspruch genommener Urlaub ist finanziell abzugelten, was auf das Gleiche hinausläuft. Allerdings ist ein vierwöchiger Urlaubsanspruch je Kalenderjahr zugrunde zu legen. Es kommt nicht darauf an, ob der Urlaub beantragt wurde.

b)

Bestand zwischen den Parteien bekanntermaßen ein Arbeitsverhältnis und hat der Arbeitgeber sich geweigert, dem Arbeitnehmer Urlaub zu gewähren (beispielsweise aus betrieblichen Gründen) besteht ebenfalls der gleiche Anspruch auf Vergütung bzw. Schadensersatz.

c)

Hat der Arbeitnehmer seinen Urlaub jedoch einfach nur verfallen lassen, ohne dass der Arbeitgeber der Inanspruchnahme des Urlaubsanspruches widersprochen hat, gelten die Verfallsregelungen im Deutschen Bundesurlaubsgesetz:

Regelmäßig verfällt der Jahresurlaub am Ende des Kalenderjahres, somit am 31. Dezember eines Jahres. Konnte der Urlaub aus dringenden persönlichen oder betrieblichen Gründen nicht im laufenden Kalenderjahr genommen werden, kann er ausnahmsweise bis zum 31. März des Folgejahres übertragen werden. Konnte der Urlaub im Urlaubsjahr aufgrund einer Langzeiterkrankung nicht genommen werden, die sich auch über den 31. März des Folgejahres hinaus fortsetzt, verlängert sich die Übertragungsfrist um ein Jahr. Sie beträgt damit 15 Monate nach Ende des Urlaubsjahres. Im Jahr 2018 aufgrund einer Dauererkrankung nicht genommener Urlaub kann somit maximal bis zum 31. März 2020 in Anspruch genommen werden. Wird er nicht in Anspruch genommen, verfällt er mit diesem Tag.

Allerdings ist zu der Frage, ob der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer den Urlaub im Urlaubsjahr zuweisen muss oder der Arbeitnehmer einen Urlaubsantrag stellen muss, um einen Verfall auszulösen, bisher noch streitig. Am Europäischen Gerichtshof ist ein Vorlage-Verfahren des Bundesarbeitsgerichts (C-684/16) anhängig. Dort geht es um Urlaubsansprüche, die der Arbeitnehmer im Verlauf des Urlaubsjahrs nicht geltend gemacht hat. Nach seiner Auffassung ist der Urlaub damit aber nicht verfallen, da der Arbeitgeber den Urlaub, um ihn verfallen zu lassen, dem Arbeitnehmer hätte anbieten müssen, was, wie üblich, nicht geschehen ist.

Anders als andere Kommentatoren sehe ich im vorliegenden Urteil kein Indiz dafür, dass der Urlaubsanspruch nur dann verfallen kann, wenn der Arbeitgeber ihn ausdrücklich angeboten, der Arbeitnehmer ihn aber nicht in Anspruch genommen hat.

2. Religionszugehörigkeit als Einstellungshindernis?

EuGH, Rechtssache C-414/16, Entscheidung vom 17. April 2018

Der Europäische Gerichtshof in Luxemburg hatte einen Fall zu entscheiden, in dem das evangelische Werk für Diakonie und Entwicklung eine Stelle für eine befristete Referententätigkeit für das Projekt „Parallelberichterstattung zur UN-Anti-Rassismus-Konvention“. Bewerbern wurde mitgeteilt, dass die Zugehörigkeit zur protestantischen Kirche Einstellungs voraussetzung für diese Position sei. Bewerber sollten daher bereits in ihrem Lebenslauf auf die Religionszugehörigkeit hinweisen.

Eine konfessionslose Bewerberin wurde erst gar nicht zum Vorstellungsgespräch eingeladen und dann auch nicht eingestellt. Sie hat nunmehr wegen einer von ihr angenommenen Diskriminierung eine Entschädigung in Höhe von € 10.000,00 gefordert.

Die Instanzentscheidungen in Deutschland waren unterschiedlich. Das Bundesarbeitsgericht hatte den Fall mit der Bitte um Hinweise zum EU-Diskriminierungsrecht dem EuGH im Rahmen des Vorabentscheidungsverfahrens vorgelegt.

Auch die bewusste Konfessionslosigkeit zählt zur Religionsfreiheit und ist durch das EU-Antidiskriminierungsrecht geschützt. Der EuGH hat nunmehr eine Entscheidung getroffen, die weitgehend auf der bisherigen Rechtsprechung deutscher Arbeitsgerichte liegt. Demnach ist nämlich bei der Einstellung eine Abwägung zwischen zwei Interessen durchzuführen: Einerseits dem Interesse des Arbeitgebers an einer Beschäftigung von Angehörigen der eigenen Religion, um religiöse Inhalte transportieren und vermitteln zu können. Andererseits muss aber auch das Interesse der Beschäftigten oder potentiellen Beschäftigten berücksichtigt werden, die die Stelle antreten möchten und nicht wegen einer falschen oder nicht bestehenden Religionszugehörigkeit von vorne herein ausgeschlossen werden sollen.

Eine solche Abwägungsentscheidung müsse für den Fall einer gerichtlichen Auseinandersetzung für einen Richter auch nachvollziehbar und überprüfbar sein, das heißt auch entsprechend dokumentiert werden.

Ein Ausschluss von einer Stelle durch Regelungen, die mit der Religion oder Weltanschauung zusammenhängen, sei nur zulässig, wenn diese Bedingungen, also eine Religionszugehörigkeit, eine wesentliche, rechtmäßige und gerechtfertigte berufliche Anforderung stellen, insbesondere angesichts des Ethos der jeweiligen Religionsgemeinschaft.

Eine solche Abwägungsentscheidung sehen auch Entscheidungen deutscher Gerichte in den vergangenen Jahren vor. Hier wird noch etwas näher differenziert dahingehend, dass die Frage der Religionszugehörigkeit oder auch ein Leben nach kirchlichen Regeln umso eher gefordert werden kann, umso mehr die Tätigkeit dem sogenannten Verkündungsbereich zuzurechnen ist. Offenkundig dürfte dies sein im Falle eines Pfarrers, Pastors, Rabbi oder Imam. Je weiter sich die Aufgaben, die mit der ausgeschriebenen Stelle verbunden sind, von diesem Verkündungsbereich, also dem Weitergabeauftrag der Religionslehre, entfernt, desto weniger spielt die eigene Religionszugehörigkeit von Angestellten eine Rolle.

Recht offenkundig zu Gunsten des kirchlichen Arbeitgebers dürfte die Entscheidung daher beispielsweise bei Lehrern, Kindergärtnern etc. ausfallen, während bei beispielsweise rein technischen Aufgaben die Religionszugehörigkeit in der Regel keine Rolle spielen dürfte.

Eine Entscheidung in dem dem EuGH vorliegenden Fall selbst ist dort nicht getroffen worden. Vielmehr ist der Fall an die deutsche Arbeitsgerichtsbarkeit zurückgegeben worden mit dem Auftrag, dort eine Abwägung durchzuführen und bei der Entscheidung die Interessen beider Parteien angemessen zu berücksichtigen. Leichter wird es dadurch nun wahrscheinlich nicht werden.

3. Sind Betriebsvereinbarungen, die individuelle arbeitsvertragliche Regelungen verschlechtern, wirksam?

BAG, Urteil vom 11. April 2018, Az: 4 AZR 119/17

Der Arbeitnehmer war seit 1991 bei einem Unternehmen als Masseur in einem Senioren- und Pflegeheim beschäftigt.

Im Februar 1993 einigten sich der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer auf eine Reduzierung der Arbeitszeit und legten fest, die Vergütung richte sich nach BAT, was dort näher ausgeführt wird.

Im gleichen Monat haben der Arbeitgeber und der Betriebsrat eine Betriebsvereinbarung abgeschlossen, die eine geringere Vergütung vorsah. Anschließend kam es erneut zu einer Änderung des Arbeitsvertrages mit Blick auf die Arbeitszeit. Hier wurde vereinbart, dass „alle übrigen Bestandteile des bestehenden Arbeitsvertrages unverändert gültig bleiben“.

Der Arbeitnehmer begehrt nunmehr die höhere arbeitsvertraglich vereinbarte Vergütung, der Arbeitgeber möchte nur die übliche durch Betriebsvereinbarung festgelegte (geringere) Vergütung bezahlen.

Die Frage, inwieweit kollektive Regelungen, wie beispielsweise Tarifverträge oder Betriebsvereinbarungen, ursprünglich bessere Arbeitsvertragsbedingungen ändern, das heißt verschlechtern können, ist allgemein sehr umstritten.

Für den vorliegenden Fall hat das Bundesarbeitsgericht dem Arbeitnehmer Recht gegeben. Dabei hat das Gericht im Wesentlichen darauf abgestellt, dass zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer eine individuelle arbeitsvertragliche Regelung zustande gekommen ist. Individuell war die Regelung deshalb, da individuell die Arbeitszeit geändert worden ist. Im Fall einer solchen individuellen arbeitsvertraglichen Regelung kann eine kollektive Regelung wie eine Betriebsvereinbarung hieran nicht zum Nachteil des Arbeitnehmers ändern.

Ob diese Grundregel auch dann gilt, wenn es sich bei der arbeitsvertraglichen Vereinbarung um eine Allgemeine Geschäftsbedingung handelt, hat das BAG ausdrücklich noch offen gelassen, da dies hier nicht entschieden werden musste. In der Praxis werden dies aber die Hauptanwendungsfälle sein, da vertragliche Vergütungsvereinbarungen in der Regel im Arbeitsvertrag getroffen werden und es sich hierbei in der Regel um Allgemeine Geschäftsbedingungen handelt. Vorliegend war es letztlich nur ein Zufall, dass durch die Veränderung der Arbeitszeit eine individuelle Nachtragsvereinbarung abgeschlossen wurde.

4. Befristete Weiterbeschäftigung eines Arbeitnehmer nach ursprünglich vorgesehener Beendigung aus Anlass des Erreichens der Regelaltersgrenze

EuGH, Urteil vom 28. Februar 2018, Az: C-46/17

Zunächst ist grundsätzlich allgemein anerkannt, dass auch in Arbeitsverträgen eine Beendigung dieses Vertrages mit Erreichen der Regelaltersgrenze des Arbeitnehmers grundsätzlich zulässig ist.

Eine „normale“ Befristung scheitert daran, dass zuvor bereits ein Arbeitsvertrag bestand, der nur verlängert werden soll und häufig auch ein Befristungsgrund fehlt.

Gerade in Zeiten fehlender Fachkräfte wird es daher für Unternehmen immer wichtiger, bisherig beschäftigte Arbeitnehmer möglicherweise über das reguläre Renteneintrittsalter hinaus noch im Betrieb zu halten. Dies setzt aber voraus, dass eine auch befristete Verlängerung des Vertrages rechtssicher möglich ist.

Grundsätzlich sieht das deutsche Recht vor, dass die sehr strengen deutschen Regelungen im Zusammenhang mit befristeten Arbeitsverträgen Ausnahmen vorsehen können, ohne dass es sich hier

beispielsweise um eine Diskriminierung aufgrund des Alters handelt. Letztes war gegen solche „ge-willkürten“ Befristungen im Anschluss an das Erreichen der Regelaltersgrenze behauptet worden.

Der EuGH hat hier nun Rechtssicherheit geschaffen. Es stellt gerade keine verbotene Diskriminierung dar, wenn mit (notgedrungen älteren) Arbeitnehmern eine Vereinbarung zur Verlängerung des Arbeitsverhältnisses über den ursprünglich vorgesehenen und gesetzlich geregelten Renteneintritt hinaus erfolgt.

Eine Diskriminierung liege nur dann vor, wenn eine Person wegen ihres Alters in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung erfahre, als eine andere Person erfährt.

Wenn aber, was auch der EuGH bereits entschieden hat, die automatische Beendigung von Arbeitsverträgen bei Erreichen der Regelaltersgrenze zulässig ist und ältere Arbeitnehmer nicht diskriminiert, dann erst recht nicht die von beiden Seiten zu treffende Verlängerung eines solchen Arbeitsverhältnisses. Der EuGH geht zu Recht davon aus, dass eine Fortsetzung nur dann vereinbart werden wird, wenn beide Seiten dies als vorteilhaft erachten.

5. Kein Kündigungsschutz für GmbH-Geschäftsführer

BAG, Urteil vom 21. September 2017, Az: 2 AZR 865/16

Im vorliegenden Fall war das Dienstverhältnis eines GmbH-Geschäftsführers mit einem Jahreseinkommen von ca. € 850.000,00 einschließlich Aktienbezugsrechte. Nach dessen Kündigung durch das Unternehmen vertrat der Geschäftsführer die Auffassung, die Rechtfertigung der Kündigung müsse sich an § 1 Kündigungsschutzgesetz (KSchG) orientieren, dieses Gesetz sei auch für ihn anwendbar. Insbesondere handele es sich zwischen leitenden Angestellten einerseits, die grundsätzlich in den Genuss des Kündigungsschutzes kommen, und ihm als Geschäftsführer andererseits um eine Diskriminierung.

Das BAG ist dieser Argumentation nicht gefolgt. Ein Geschäftsführer sei kein Arbeitnehmer und die Beschränkung der Anwendung des Kündigungsschutzgesetzes auf Arbeitnehmer sei auch zulässig.

Ausdrücklich offen gelassen hat das BAG, ob das Kündigungsschutzgesetz Anwendung finden könnte, wenn die Organstellung, das heißt die Bestellung beispielsweise zum Geschäftsführer einer GmbH, bereits vor Ausspruch der Kündigung geendet hat. Hier ist in der Praxis also für Unternehmen Vorsicht geboten, wenn zunächst eine Abberufung als Geschäftsführer erfolgt und das Dienstverhältnis erst im Anschluss hieran gekündigt werden soll.

An der Stellung eines Geschäftsführers als Organmitglied ändert sich auch dann nichts, wenn der Geschäftsführer einer GmbH nicht völlig weisungsunabhängig arbeiten kann, sondern dienstrechtlichen oder gesellschaftsrechtlichen Weisungen ausgesetzt ist und diese beachten muss. Solche Beschränkungen im Innenverhältnis sind für die gesetzliche Vertretung im Außenverhältnis ohne Belang.

6. Betriebsratsbeteiligung bei Mitarbeiterbefragungen

BAG, Beschluss vom 21. November 2017, Az: 1 ABR 47/16

Mitarbeiterbefragungen zählen in der Regel zu den Bereichen, bei denen ein Mitbestimmungsrecht des örtlichen Betriebsrates steht. Dies gilt insbesondere dann, wenn die Befragungen mit Namensnennungen erfolgen.

Unternehmen haben aber auch die Möglichkeit, Befragungen ohne Einschaltung des Betriebsrates durchzuführen, insbesondere wenn es sich um Konzernunternehmen handelt.

Der hier besprochenen Entscheidung lag eine Konzerngesellschaft zugrunde. Die Konzernleitung hatte beschlossen, selbst eine anonyme und in der Teilnahme freiwillige Befragung der Arbeitnehmer von konzernangehörigen Unternehmen durchzuführen. Die Befragung erfolgte in Papierform aufgrund eines Standardfragebogens. Themen waren insbesondere die Arbeitsumgebung und die Arbeitsbedingungen. Der örtliche Betriebsrat eines konzernangehörigen Unternehmens wollte diese Befragung wegen fehlender Betriebsratsbeteiligung unterbinden lassen. Das BAG ist diesen Argumenten nicht gefolgt.

Entscheidend war vorliegend, dass die Befragung vom Mutterunternehmen ausging und die Teilnahme auf freiwilliger Basis erfolgte.

Das BAG hat hier entschieden, dass es sich bei einer solchen Befragung weder um eine mitbestimmungspflichtige Maßnahme des Gesundheitsschutzes handele, noch um einen Personalfragebogen, der wiederum zustimmungspflichtig gewesen wäre. Daher ergeben sich keine betriebsverfassungsrechtlichen Argumente für eine Beteiligung des örtlichen Betriebsrates.

Auch datenschutzrechtliche Aspekte sprechen nicht für eine Betriebsratsbeteiligung oder können einem Gericht Veranlassung geben, eine solche Befragung zu unterbinden.

7. Zwangsvollstreckung des Arbeitnehmers gegen den Arbeitgeber nach gewonnenem Kündigungsschutzprozess

BAG, Urteil vom 21. März 2018, Az: 10 AZR 560/16

Im vorliegenden Fall hatte ein Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis eines Arbeitnehmers gekündigt. Dieser hatte daraufhin erfolgreich Kündigungsschutzklage erhoben. Nach Vorlage des rechtskräftigen Urteils hat sich der Arbeitgeber im Rahmen der Vollstreckung immer noch gegen eine Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers gewehrt und dabei die Auffassung vertreten, es könne nichts unmögliches durch die Vollstreckung erreicht werden. Eine Weiterbeschäftigung auf dem bisherigen Arbeitsplatz sei deshalb unmöglich, da dieser tatsächlich entfallen sei.

Das Urteil enthielt unter anderem den Ausspruch, dass der Arbeitnehmer „zu unveränderten Arbeitsbedingungen als Direktor Delivery Communication & Media Solutions Deutschland und General Western Europe auf der Managerebene 3 zu beschäftigen“ sei. Der Arbeitgeber argumentierte, der Arbeitsplatz sei aufgrund konzernübergreifender Veränderungen im Bereich der Organisationsstruktur entfallen. Nachdem der Arbeitnehmer aus dem Kündigungsschutzprozess die Zwangsvollstreckung betrieb, hat der Arbeitgeber Vollstreckungsabwehrklage erhoben. Auch hier hat letztlich der Arbeitnehmer obsiegt. Das Gericht hatte dem Arbeitgeber vorgeworfen, er hätte den Arbeitnehmer auf einem anderen geeigneten und vergleichbaren Arbeitsplatz beschäftigen können, wenn der ursprüngliche Arbeitsplatz tatsächlich entfallen sei. Nur dann, wenn dies ausgeschlossen gewesen wäre, wäre unter Umständen eine Beschäftigungspflicht entfallen. Hier wäre es aber am Arbeitgeber gewesen, sämtliche in Betracht kommenden Stellen zu beschreiben und vorzutragen, warum eine Alternativbeschäftigung dort nicht möglich oder zumutbar sei. Auch dann, wenn ein Weiterbeschäftigungsurteil eine Stelle konkret beschreibt, hat der Arbeitgeber die Möglichkeit, im Wege des Direktionsrechtes eine vergleichbare zumutbare Alternativtätigkeit zuzuweisen, was vorliegend nicht geschehen war. Daher scheiterte der Arbeitgeber mit der Vollstreckungsgegenklage.

8. Begünstigung eines Betriebsratsmitglieds?

BAG, Urteil vom 21. März 2018, Az: 7 AZR 590/16

Mit einem nach Auffassung des Autors besonders hinterhältigen Vorgehen musste sich ein Arbeitgeber in dem hier zugrunde liegenden Fall auseinandersetzen.

Der Arbeitgeber beabsichtigte, das Arbeitsverhältnis mit einem Betriebsratsmitglied unter Berufung auf verhaltensbedingte Kündigungsgründe außerordentlich zu kündigen. Der Betriebsrat hatte dieser beabsichtigten Kündigung nicht zugestimmt, weshalb der Arbeitgeber dann das notwendige Zustim-

mungersetzungsverfahren beim Arbeitsgericht eingeleitet hatte. Im Zuge dieses Verfahrens kam es dann zu einer vergleichswisen Beendigung des Arbeitsverhältnisses gegen Zahlung einer Abfindung in Höhe von € 120.000,00 netto. Daneben wurde der Arbeitnehmer noch für eine bestimmte Zeit freigestellt.

Nachdem der betreffende Betriebsrat sodann vereinbarungsgemäß von seinem Betriebsratsamt zurückgetreten und in der Folgezeit die Auszahlung der Abfindung erhalten hatte, machte er in einem weiteren arbeitsgerichtlichen Verfahren geltend, er sei über das im Vergleich vorgesehene Beendigungsdatum hinaus weiter zu beschäftigen. Dies wurde damit begründet, die vergleichsweise Beendigung des Arbeitsverhältnisses sei unwirksam. Vielmehr sei der Abschluss eines Vergleiches mit einer erheblichen Abfindung und zusätzlich einer Freistellung letztlich nur auf die Tatsache zurückzuführen, dass der betroffene Arbeitnehmer Betriebsratsmitglied gewesen sei. Einem „normalen“ Arbeitnehmer ohne Betriebsratsamt hätte der Arbeitgeber bei Ausspruch einer verhaltensbedingten außerordentlichen Kündigung nicht noch eine Nettoabfindung in Höhe von € 120.000,00 gezahlt und ihn gegen Weiterzahlung der Vergütung freigestellt. Daher sei der Inhalt der Beendigungsvereinbarung nur darauf zurückzuführen, dass der Arbeitnehmer Betriebsratsmitglied gewesen sei. Dies wiederum verstöße gegen § 78 Satz 2 BetrVG, wonach Mitglieder des Betriebsrates wegen ihrer Betriebsratsstätigkeit nicht benachteiligt, aber auch nicht begünstigt werden dürften. Vorliegend habe durch Abschluss des Beendigungsvergleichs eine Begünstigung vorgelegen, weshalb der Beendigungsvergleich wegen Verstoßes gegen § 134 BGB nichtig sei. Daraus folge wiederum, dass das Arbeitsverhältnis über den vorgesehenen Beendigungstag hinaus fortzusetzen sei.

Das Bundesarbeitsgericht hat sich dieser äußerst widersprüchlichen und meines Erachtens unlaute- ren Argumentation nicht angeschlossen. Die Parteien hätten vielmehr einen Aufhebungsvertrag abgeschlossen, wie dies im Zuge oder in Begleitung von Gerichtsverfahren häufig der Fall sei. Zuzugeben sei zwar, dass die Verhandlungsposition des Arbeitnehmers als Betriebsratsmitglied mit einem ent- sprechenden Kündigungsschutz wesentlich günstiger als die eines Arbeitnehmers ohne einen solchen Sonderkündigungsschutz sei. Diese „Verhandlungsvorteile“ seien jedoch nicht mit dem Betriebsrats- amt zu erklären, sondern mit dem gesetzlichen Kündigungsschutz in § 15 KSchG und in den Sonder- regelungen des § 103 BetrVG. Dies sei aber letztlich keine Bevorzugung aufgrund des Betriebsrats- amtes, sondern eine gesetzliche Besserstellung, so dass der getroffene Beendigungsvergleich wirk- sam bleibe.

9. Kein Vertrauensschutz für Arbeitgeber in Fortbestand einer Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts

LArbG Niedersachsen, Urteil vom 20. Juli 2017, Az: 6 Sa 1125/16

Die vorliegende Entscheidung betrifft befristete Arbeitsverhältnisse ohne Befristungsgrund. Hier sieht § 14 Abs. 2 Satz 2 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG) vor, dass der Abschluss eines solchen befristeten Vertrages ohne Befristungsgrund nur zulässig ist, wenn der Arbeitnehmer zuvor noch nie beim Arbeitgeber beschäftigt war. Es handelt sich also um ein sogenanntes zeitlich unbegrenztes Vorbeschäftigungsverbot.

Ein solches unbegrenztes Verbot ist völlig unsinnig. Dies ist seit Einführung der entsprechenden Regelung wiederholt kritisiert worden. Weder Arbeitgeber noch Arbeitnehmer haben einen Vorteil davon, dass möglicherweise weit zurückliegende Beschäftigungsverhältnisse dem Abschluss eines befristeten Arbeitsvertrages im Wege stehen, auch wenn zwischen beiden Beschäftigungsverhältnissen überhaupt keine Verbindung besteht.

Verschiedenen Aufforderungen an den Gesetzgeber, hier eine Änderung herbeizuführen, ist dieser nie gefolgt. Sinnvoll wäre es beispielsweise gewesen, hier eine bestimmte Karenzzeit einzufügen, das heißt vorzusehen, dass innerhalb einer bestimmten Frist vor Beginn des grundlos befristeten Arbeitsverhältnisses kein anderes Arbeitsverhältnis bestanden haben darf, um Missbrauch beispielsweise durch Kettenbefristungen zu vermeiden.

Der Gesetzgeber ist diesen sinnvollen Aufforderungen nie nachgekommen.

Im Jahr 2011 hat dann das Bundesarbeitsgericht durch den 7. Senat ein mit großem Interesse und in der Wirtschaft mit großer Erleichterung aufgenommenes Urteil gefällt. Die zentrale Aussage dieser Entscheidung war, dass das Teilzeit- und Befristungsgesetz nicht, wie bis dahin angenommen, ein zeitlich unbegrenztes Vorbeschäftigungsverbot enthalte, sondern vielmehr nur eine Karenzzeit von drei Jahren einzuhalten sei.

So groß die Erleichterung in der Wirtschaft über diese handhabbare Entscheidung war, so groß war doch das Misstrauen bei Arbeitsrechtlern: Zum einen bot der Gesetzestext keinerlei Anhaltspunkt für die vom BAG angenommene Dreijahresfrist. Die im Urteil zu findende Begründung war allenfalls vom Ergebnis her nachvollziehbar, da sie wünschenswert war. Darüber hinaus wurde aber auch übersehen, dass letztlich die Rechtsprechung sich auch im Arbeitsrecht nicht zum Ersatzgesetzgeber machen darf: Soweit der Gesetzestext auch bei großzügiger Auslegung noch Anhaltspunkte für eine be-

stimmte Weiterbildung des Rechts bietet, nimmt gerade die Arbeitsgerichtsbarkeit dies sehr großzügig wahr, um Recht fortzubilden und auch neues Recht zu schaffen. Fehlt jedoch jeder Anhaltspunkt im Gesetzestext oder auch in den Gesetzesmotiven, läuft die Schaffung neuen Rechts durch die Gerichte – auch durch das BAG – auf eine Aufhebung der Gewaltenteilung hinaus und ist damit unzulässig. Dies gilt leider auch dann, wenn die Entscheidung in der Sache wünschenswert und völlig richtig ist.

Diesen Bedenken an der Entscheidung des 7. Senats aus dem Jahr 2011 hat sich nunmehr auch das Landesarbeitsgericht Niedersachsen angeschlossen, das einerseits die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts aus dem Jahr 2011 für falsch hält, andererseits aber auch die Auffassung vertritt, dass Arbeitgeber hierauf nicht hätten vertrauen dürfen und insoweit kein Vertrauensschutz für einen Arbeitgeber gewährt, der im Vertrauen auf die Rechtsprechung des BAG einen Arbeitnehmer eingestellt hatte, der schon einmal beim gleichen Arbeitgeber beschäftigt war, wenn auch nicht innerhalb von drei Jahren vor Beginn des sachgrundlos befristeten Arbeitsverhältnisses.

Da die vorliegende Entscheidung im klaren Widerspruch zum Urteil des Bundesarbeitsgerichts aus dem Jahr 2011 steht, ist es nachvollziehbar, dass im vorliegenden Fall Revision zum Bundesarbeitsgericht eingelegt worden ist (Az: 7 AZR 477/17). Hierüber ist noch nicht entschieden worden. Die Entscheidung des BAG ist daher mit großer Spannung abzuwarten.

Praxistipp:

Auch wenn die vorliegende Entscheidung noch nicht rechtskräftig ist, ist es besonders wichtig, hierüber bereits jetzt zu berichten.

Es ist nämlich durchaus denkbar, dass sich das Bundesarbeitsgericht den dogmatischen Bedenken des Landesarbeitsgerichts an der Entscheidung aus dem Jahr 2011 anschließt. In diesem Fall wären befristete Arbeitsverhältnisse, die im Vertrauen auf die Wirksamkeit der BAG-Entscheidung aus 2011 abgeschlossen worden sind, hinsichtlich der Befristung unwirksam. Aus befristeten Arbeitsverhältnissen würden somit „über Nacht“ unbefristete Arbeitsverhältnisse. Hier liegt also für die Arbeitgeber, die auf die Entscheidung des BAG aus dem Jahr 2011 vertrauen, ein ganz erhebliches Risiko. Sie müssen bereits jetzt, wenn sie möglicherweise den Abschluss eines solchen befristeten Arbeitsvertrages erwägen, mit einem späteren Wegfall der Befristung rechnen. Eine Bestätigung des Urteils des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen würde nämlich nicht nur zu einer Änderung der Rechtslage führen, sondern auch dazu, dass das Vertrauen in die Entscheidung des BAG aus dem Jahr 2011 nicht geschützt würde.

Im Ergebnis ist es außerordentlich bedauerlich, dass der Gesetzgeber hier noch nicht selbst gehandelt hat, sondern Arbeitgeber – und auch Arbeitnehmer – im Stich lässt: Arbeitgeber können aufgrund des geschilderten Risikos nicht auf die Wirksamkeit des Urteils des BAG aus dem Jahr 2011 vertrauen. Arbeitnehmer erhalten möglicherweise nicht die Chance einer Beschäftigung im Rahmen eines befristeten Arbeitsvertrages, nur weil sie möglicherweise vor vielen Jahren schon einmal beim gleichen Arbeitgeber beschäftigt waren. Dies ist nicht praktizierter Arbeitnehmerschutz, sondern Arbeitsplatzverhinderungspolitik.

Solange der Gesetzgeber hier nicht klärend eingegriffen hat, kann man den Unternehmen nur raten, die Entscheidung des BAG aus dem Jahr 2011 nicht anzuwenden und nur Personen sachgrundlos einzustellen, mit denen tatsächlich noch niemals ein Arbeitsvertrag bestanden hat.

Dies führt dann beispielsweise in einem Fall aus der Beratungspraxis dazu, dass ein 57jähriger Bewerber deshalb keine neue berufliche Chance durch einen zweijährigen sachgrundlos befristeten Vertrag erhält, weil er mit 16 Jahren einmal im Rahmen eines Schülerjobs in den großen Ferien beim gleichen Unternehmen Rasen gemäht hat.

10. Rufbereitschaft ist keine Arbeitszeit

EuGH, Urteil vom 21. Februar 2018, Az: C-518/15

Rechtsfragen rund um das Thema Arbeitszeit beschäftigen seit vielen Jahren die Gerichte. Dabei ist grundsätzlich zu unterscheiden zwischen der vergütungsrechtlichen Fragestellung dahingehend, welche Zeiten zu vergüten sind. Davon unabhängig ist die Frage, welche Zeiten mit Blick auf Arbeitssicherheit und das Arbeitszeitgesetz in Deutschland insoweit als Arbeitszeit gelten.

Relevant wird diese Frage unter anderem bei der in der Praxis häufig vorkommenden Rufbereitschaft.

Bereits abschließend entschieden ist, dass Bereitschaftszeiten, die am Arbeitsplatz oder in dessen unmittelbarer Nähe zu verbringen sind, als Arbeitszeit anzusehen sind. Dies ist beispielsweise die Bereitschaftszeit, die der Arzt im Nachtdienst im Arztzimmer verbringt, wo er jeden Moment zu einem Einsatz, einer Operation oder einer Behandlung abrufbar sein muss.

Streitig sind dagegen Sachverhalte, bei denen die Arbeitnehmer die Möglichkeit haben, die Bereitschaftszeit zu Hause oder jedenfalls außerhalb des unmittelbaren Einflussbereiches des Arbeitgebers zu verbringen.

Im vorliegenden Fall geht es um Bereitschaftszeiten von Feuerwehrleuten, die eine „Bereitschaftszeit zu Hause“ haben und hierfür eine pauschale Entschädigung erhalten. Im Rahmen dieser Bereitschaftszeit sind die Feuerwehrleute verpflichtet, ihr Leben so zu gestalten, dass sie von ihrem jeweiligen Aufenthaltsort aus in höchstens acht Minuten in der Feuerwache sein können.

Der EuGH hat im vorliegenden Fall entschieden, dass es sich bei der konkreten Bereitschaftszeit der Feuerwehrleute um Arbeitszeit im Sinne der Arbeitszeitrichtlinie handele. Zwar seien die Mitarbeiter nicht verpflichtet, sich am Arbeitsplatz aufzuhalten. Allerdings sei die Verpflichtung, innerhalb von acht Minuten am Arbeitsplatz zu erscheinen, eine Aufenthaltspflicht am Arbeitsort gleichzusetzen. Angesichts dieser Einschränkung sei es für Arbeitnehmer praktisch gleichgültig, ob sie die Bereitschaftszeit am Arbeitsplatz oder anderswo verbringen müssten. Durch eine Nichterfassung als Arbeitszeit sei der Zeitraum von acht Minuten zu kurz.

Das Bundesarbeitsgericht hat sogar einmal in einer Entscheidung aus dem Jahr 2002 (6 AZR 214/00) festgehalten, dass die Verpflichtung, innerhalb von 20 Minuten am Arbeitsplatz zu erscheinen, dazu führe, dass vorliegend Arbeitszeit anzunehmen sei. In einem anderen Fall sollte Arbeitszeit allerdings nicht zu bejahen sein, da die Zeitvorgabe bei 45 Minuten lag. Die Grenze dürfte hier möglicherweise bei etwa 30 Minuten liegen.

Insoweit deckt sich die Entscheidung des EuGH mit der nationalen Rechtsprechung in Deutschland.

Ihr Rechtsanwalt

Michael Eckert

www.edk.de | eckert@edk.de

Anschläge inkl. Leerzeichen: 42.871