

Info-Brief - Februar 2019

Liebe Leserinnen und Leser,
das Jahr hat aus rechtlicher Sicht mit den Regelungen zur „Brückenteilzeit“ und dem „Qualifizierungschancengesetz“ gut begonnen.

Dazu kommen sehr positive Gerichtsentscheidungen zu Überstundenzuschlägen für Teilzeitbeschäftigte und hinsichtlich der Vererbbarkeit von Urlaubsabgeltungsansprüchen.

Das und mehr haben wir hoffentlich gut lesbar zusammengefasst wünschen viel Freude beim Lesen.

Als PDF steht der Info-Brief unter <http://www.thannheiser.de/thannheiser/arbeitnehmer/infos.html> zum kostenlosen Download bereit.

Arbeitsrecht

Brückenteilzeit

Das Teilzeit- und Befristungsgesetz wurde geändert und um eine freiwillige Teilzeit für einen befristeten Zeitraum von einem bis 5 Jahren ergänzt (weitere Details in Info 12/2018). Dazu wurde dem Arbeitgeber die Beweislast auferlegt, wenn er eine Aufstockung bestehender Teilzeit auf bis zu Vollzeit ablehnen will.

Qualifizierungschancengesetz

Ein Gesetz mit bunten Inhalten. Die wichtigste Regelung und Namensgeber ist die Änderung des § 82 SGB III. Mit Zuschüssen zu den Weiterbildungskosten von bis zu 50 % in Einzelfällen sogar bis zu 100 % soll die Qualifizierung in den Unternehmen unterstützt werden. Voraussetzung ist, dass der Strukturwandel oder Änderungen der Technologien eine Anpassung und Fortentwicklung der be-

ruflichen Kompetenzen der Beschäftigten erfordern. Auch zum Arbeitsentgelt sind Zuschüsse zwischen 25 und 75 % (bei fehlender Grundausbildung bis zu 100 %) möglich.

Dazu kommen folgende wesentliche Änderungen:

- § 622 Abs. 2 S. 2 BGB wurde gestrichen (bei Verlängerung der Kündigungsfrist wurden Jahre vor 25 nicht berücksichtigt)
- Änderung des § 117 BetrVG für Fluggesellschaften und damit endlich auch Betriebsratsgremien dort möglich.
- Änderung des Tarifvertragsgesetzes hinsichtlich der Folgen eines Mehrheitstarifvertrags für die Minderheit im Betrieb (§ 4a TVG).



■ **Achim Thannheiser**
Rechtsanwalt + Betriebswirt

■ **Angelika Küper**
Rechtsanwältin

■ **Lothar Böker**
Rechtsanwalt + Mediator

■ **Christine Matern**
Rechtsanwältin

■ **Svenja Naumann**
Rechtsanwältin

■ **Olivia Günter**
Rechtsanwältin

■ **Alexandra Borm**
Rechtsanwältin

☎ 0511 / 990 490

📄 0511 / 990 49 50

✉ Rühmkorfstr. 18
30163 Hannover

Rechtsanwalt@Thannheiser.de
www.Thannheiser.de

Urlaub verfällt nicht automatisch

EuGH 06.11.2018 - C-619/16, C-684/16

Im Juni hatten wir auf die anstehende Entscheidung hingewiesen und nun hat der EuGH bestätigt, dass der Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub nicht automatisch deshalb verfallen darf, weil die/der Beschäftigte keinen Urlaub beantragt hat.

Urlaubsanspruch geht im Todesfall auf Erben über

BAG 22.1.2019 - 9AZR 45/16

Das Bundesarbeitsgericht folgt den Entscheidungen des EuGH (vom 06.11.2018 - C-619/16, C-684/16 – s. Info 12/2018) zur Vererblichkeit von Urlaubsabgeltungsansprüchen.

Endet das Arbeitsverhältnis durch den Tod der/des Beschäftigten, haben dessen Erben nach § 1922 Abs. 1 BGB in Verbindung mit § 7 Abs. 4 BurlG einen Anspruch auf Abgeltung des vom Erblasser nicht genommenen Urlaubs.

Dieser Anspruch umfasst nicht nur den Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub nach §§ 1, 3 Abs. 1 BurlG, sondern auch den Anspruch auf Zusatzurlaub, wie z.B. für schwerbehinderte Menschen nach dem SGB IX sowie den Anspruch auf Urlaub nach dem TVöD, der den gesetzlichen Mindesturlaub übersteigt.

Mehrarbeitszuschläge bei Teilzeitarbeit

BAG 19.12.2018 – 10 AZR 231/18

Das BAG hat entschieden, dass es seine bisherige Rechtsprechung aufgibt und sich der Rechtsprechung des 6. Senats anschließt. Danach sind Überstundenzuschläge für angeordnete Mehrarbeit zu zahlen, auch wenn bei Teilzeitkräften die Vollzeitarbeitszeit nicht erreicht wird.

Mehrarbeitszuschläge erst nach Überschreiten der Vollzeitstundenanzahl zu gewähren benachteiligt Teilzeitbeschäftigte und verstößt gegen das Teilzeit- und Befristungsgesetz.

Bei der Klägerin wurde sogar nach Ablauf des Zwölfmonatszeitraums bestehenden Zeitsaldo betrachtet. Keine in dem Jahr angeordneten Mehrarbeitszeiten wurden mit einem Zuschlag vergütet, weil die Arbeitszeit der Klägerin nicht die einer Vollzeittätigkeit überschritt. Die Klägerin verlangt Mehrarbeitszuschläge für die Arbeitszeit, die über die vereinbarte Arbeitszeit hinausging.

Eine Regelung in einem Tarifvertrag ist nach Ansicht des BAG im Einklang mit § 4 Absatz 1 TzBfG dahingehend auszulegen ist, dass Mehrarbeitszuschläge bei Teilzeitbeschäftigten für die Arbeitszeit geschuldet sind, die über die Teilzeitquote hinausgeht, die Arbeitszeit einer Vollzeittätigkeit jedoch nicht überschreitet.

Teilzeitbeschäftigte würden benachteiligt, wenn die Zahl der Arbeitsstunden, von der an, ein Anspruch auf Mehrarbeitsvergütung entstehe, nicht proportional zu ihrer vereinbarten Arbeitszeit vermindert würde.

Einsichtnahme in die Bruttolohn- und gehaltsliste ohne Anonymisierung

LAG Niedersachsen 22.10.2018 - 12 TaBV 23/18 -

Zur effektiven Wahrnehmung seiner Überwachungsrechte aus § 80 Abs. 1 BetrVG ist der Betriebsrat gemäß § 80 Abs. 2 Satz 2 BetrVG berechtigt, in die nicht-anonymisierten Listen über die Bruttolöhne und -gehälter Einblick zu nehmen. Einen besonderen Anlass braucht er hierfür nicht.

Neue BAG-Rechtsprechung zur sachgrundlosen Befristung

BAG 23.01.2019 - 7 AZR 733/16 -

Das BAG gibt seine verfassungswidrige Rechtsprechung auf, nach der es für den wirksamen Abschluss eines sachgrundlos befristeten Arbeitsvertrags ausreichend war, wenn drei Jahre zuvor mit demselben Arbeitgeber kein Arbeitsverhältnis bestanden hat.

Das Teilzeit- und Befristungsgesetz enthält eindeutig keine solche Frist. Auch ein acht Jahre zuvor beendetes Arbeitsverhältnis genügt für das Verbot einer sachgrundlosen Befristung.

Homeoffice geht nur freiwillig

LAG Berlin-Brandenburg 12.11.2018 - 17 Sa 562/18 -

Ohne einvernehmliche Regelung darf der Arbeitgeber nach Ansicht des LAG Berlin-Brandenburg einem Arbeitnehmer nicht einfach per Weisungsrecht die Arbeit im Homeoffice zuweisen. Der vereinbarte Vertragsrahmen eines normalen Arbeitsvertrags sowie das Weisungsrecht seien hierbei überschritten.

Muss Terrassentür zu Kantine geschlossen bleiben?

LAG Düsseldorf 12.12.2018 - 12 TaBV 37/18

Die Außenterrasse einer Kantine, auf der Tische und Stühle stehen gehört mit zur Kantine. Bei der Festlegung der Öffnungszeiten einer Betriebskantine und damit auch einer davor gelegenen Außenterrasse besteht ein Mitbestimmungsrecht für den Betriebsrat. Die Terrasse ist Teil der Sozialeinrichtung.

Bevorzugung von Gewerkschaftsmitgliedern ist verfassungsgemäß

BVerfG 14.11.2018 - 1 BvR 1278/16

Das BVerfG hat entschieden, dass eine unterschiedliche Behandlung gewerkschaftlich organisierter und nicht gewerkschaftlich organisierter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in einem Tarifvertrag nicht die negative Koalitionsfreiheit verletzt, solange sich daraus nur ein faktischer Anreiz zum Gewerkschaftsbeitritt ergibt, aber weder Zwang noch Druck entsteht.

Die Verfassungsbeschwerde richtet sich gegen Bestimmungen zu Überbrückungs- und Abfindungsleistungen in einem Sozialtarifvertrag. Bestimmte Leistungen sollten danach nur Beschäftigten zukommen, die an einem vereinbarten Stichtag Mitglieder der tarifschließenden Gewerkschaft waren. Der Beschwerdeführer erhielt die Leistungen nicht, da er keiner Gewerkschaft angehörte. Er wurde lediglich arbeitsvertraglich und durch einen Sozialplan begünstigt. Der Beschwerdeführer sah sich durch eine sog. "Differenzierungsklausel" in einem Tarifvertrag benachteiligt. Seine Klage auf die weiteren Leistungen blieb erfolglos.

Konzept mit Zukunft: Agile Mitbestimmung?

Auszug aus:
<https://gegenblende.dgb.de/artikel/++co++92d40592-0e7b-11e9-b1e3-52540088cada>

Der 2001 geschaffene §28a des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG) bietet den Betriebsräten einen guten Rahmen, bei agilen Organisationsformen die Mitbestimmung der Arbeitnehmer weiter voran zu bringen. Innovative wie mutige

Betriebsräte können hier die Betroffenen zu Beteiligten zu machen.

Das BetrVG sieht vor, dass ein Betriebsrat in Betrieben ab 100 Arbeitnehmern ein Teil seiner Rechte und Möglichkeiten an Arbeitsgruppen zur selbstständigen Erledigung übertragen kann – Rückholrecht eingeschlossen. Die Arbeitsgruppenmitglieder entscheiden mit Mehrheit autonom über bestimmte Sachverhalte, etwa ihr Arbeitszeitregime, Urlaubszeiten, ihre Weiterbildung oder ob und wie Computer sie überwachen dürfen.

Gibt es zwischen Arbeitsgruppe und Arbeitgeber über einen der ihnen überlassenen Sachverhalte keine Einigung, fällt der konkrete Streitfall an den Betriebsrat zurück. Sollte es grundsätzlich schief gehen, kehrt man zum alten, bekannten Verfahren zurück.

Kommt die Pflicht zur Arbeitszeiterfassung?

EuGH 31.01.2019 – C-55/18

Der Generalanwalt beim EuGH ist der Auffassung, dass aus der Charta der Grundrechte der Europäischen Union (im Folgenden: Charta) und aus der Richtlinie 2003/88 über bestimmte Aspekte der

Arbeitszeitgestaltung die Pflicht der Unternehmen zur Erfassung der Arbeitszeit der Beschäftigten folge.

Nur so könne ein wirksamer Schutz der Beschäftigten gegen Verstöße gegen die Arbeitszeitrichtlinien und -gesetze realisiert werden. Fehlt ein System zur Messung der Arbeitszeit, kann nicht garantiert werden, dass die zeitlichen rechtlichen Vorgaben auch eingehalten würden. Wir sind gespannt, wie der EuGH entscheiden wird.

Werbeblock

BUCHTIPP

Tarif-Kommentar als E-Book

Tarifvertragstexte sind nicht selbsterklärend, sondern sie müssen kommentiert und erläutert werden. Für das private Versicherungsgewerbe gibt es jetzt erstmals einen Kommentar aus Gewerkschafts- und Arbeitnehmersicht – und zwar als E-Book, so dass schnell und einfach auf einzelne Inhalte zugegriffen werden kann. Behandelt werden Themen wie Sonderzahlungen bei der Beendigung von Arbeitsverhältnissen oder die Frage, wann zuschlagspflichtige Mehrarbeit vorliegt. Für die Praxis besonders wichtig sind die ausführlichen Erläuterungen zur Eingruppierung.

Der Titel: »Manteltarifvertrag für das private Versicherungsgewerbe – Kommentar für die betriebliche Praxis«, Autoren: Yvonne Reinartz, Achim Thannheiser, Torsten Tiefenbacher, 1. Auflage 2017, zu beziehen unter: www.shop.verdi-bub.de » E-Books



In Kürze soll es unseren Kommentar zum MTV Versicherungen auch als gedruckte Version zu erwerben geben. Der Verlag holt Angebot für den Druck ein und dann werden Bestellungen des Buchs möglich.

Hilfe nötig für die Umsetzung der Datenschutzerfordernungen im BR/PR Büro?

Gern stehen wir für einen Workshop (1 Tag) zur Verfügung. Themen:

- a) EU-DSGVO – Grundzüge des neuen Datenschutzrechtes
 - b) EU-DSGVO Handlungsbedarf für den BR?
 - c) EU-DSGVO - Anforderungen an die Organisation im BR
 - d) Datenschutzmanagement im BR
 - e) Folgen von Organisationsmängeln im BR
 - f) Informationspflichten oder -rechte des Betriebsrats und Datenschutzerfordernungen
 - g) Soziale Medien, mobile Geräte und Speichermedien und EU-DSGVO
-