



## Arbeitsrecht – Quarterly

### Editorial

Sehr geehrte Leserinnen und Leser,

der Berg hat gekreißt und gebar eine...

Nach zähem Ringen hat nun auch Deutschland wieder eine Bundesregierung, die seit wenigen Wochen im Amt ist und deren Minister versuchen, bereits Akzente zu setzen. So liegt schon ein erster Entwurf für das so genannte Rückkehrrecht auf Vollzeitarbeit durch Bundesarbeitsminister Heil vor. Über die Pläne der Koalition informieren wir Sie im letzten Teil dieses ersten Quarterly im Jahr 2018, und zwar im Original.

Ein anderes wichtiges Thema – das wir aufgrund der Komplexität aber in diesem Bulletin nicht besprechen – ist das neue Datenschutzrecht und der hoffentlich weithin bekannte Stichtag 25.05.2018. Die Datenschutz-Grundverordnung ist zwar schon seit zwei Jahren in Kraft, die Novelle des Bundesdatenschutzgesetzes sowie der Anwendungszwang für die Mitgliedstaaten sind aber nach Ablauf der Karenzzeit auf das genannte Datum getaktet worden. Das neue Datenschutzrecht hat auch erhebliche Auswirkungen auf die Personalarbeit, sehen wir uns doch zum einen mit erhöhten Dokumentationspflichten konfrontiert, als auch mit deutlich verschärften Sanktionen und Handlungspflichten und im Bereich des kollektiven Arbeitsrechts durchaus mit einem erheblichen Anpassungsbedarf für bestehende Betriebsvereinbarungen. Sofern bei Ihnen noch Handlungsbedarf besteht, empfehlen wir Ihnen dringend, bei diesem Thema nun „Gas zu geben“; die Folgen von Rechtsverstößen können erheblich sein.

Auch die Rechtsprechung stand freilich nicht still. Wir besprechen also wieder interessante Urteile. So hat der EuGH dankenswerterweise die deutsche Regelung zur Verlängerungsoption von Arbeitsverträgen über die Rente hinaus bestätigt, das BAG hat sich mit dem Kündigungsschutz von GmbH-Geschäftsführern beschäftigt und zugleich Fragen zum Sonderkündigungsschutz des betrieblichen Datenschutzbeauftragten beantwortet.

Wir wünschen Ihnen nun wie immer eine anregende und erhellende Lektüre und freuen uns wie stets über Anregungen und Anmerkungen zu unserem Quarterly.

Ihr

RA Othmar K. Traber  
Ahlers & Vogel Rechtsanwälte PartG mbB

### Inhalt:

Aktuell.....	1
Urteilsbesprechungen.....	5
Ausblicke.....	9

### Aktuell

(aus der Rechtsprechung)

#### Wirksamkeit der Allgemeinverbindlicherklärungen von Tarifverträgen im Baugewerbe

Die Allgemeinverbindlicherklärungen vom 6. Juli 2015 des Tarifvertrags über das Sozialkassenverfahren im Baugewerbe (VTV), des Bundesrahmentarifvertrags für das Baugewerbe (BRTV), des Tarifvertrags über die Berufsbildung im Baugewerbe (BBTV) und des Tarifvertrags über eine zusätzliche Altersversorgung im Baugewerbe (TZA Bau) sind rechtswirksam. Die nach § 5 TVG\* geforderten Voraussetzungen waren erfüllt; insbesondere bestand ein öffentliches Interesse an den Allgemeinverbindlicherklärungen.

Auf Antrag der Tarifvertragsparteien des Baugewerbes hat das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) am 6. Juli 2015 nach § 5 TVG den Tarifvertrag über das Sozialkassenverfahren im Baugewerbe (VTV) vom 3. Mai 2013 idF vom 10. Dezember 2014, den Bundesrahmentarifvertrag für das Baugewerbe (BRTV) vom 4. Juli 2002 idF vom 10. Dezember 2014, den Tarifvertrag über die Berufsbildung im Baugewerbe (BBTV) vom 10. Dezember 2014 und den Tarifvertrag über eine zusätzliche Altersversorgung im Baugewerbe (TZA Bau) vom 5. Juni 2014 idF vom 10. Dezember 2014 mit bereits im Antrag enthaltenen Einschränkungen bezüglich des betrieblichen Geltungsbereichs („Große Einschränkungsklausel“) für allgemeinverbindlich erklärt (AVE VTV 2015, AVE BRTV 2015, AVE BBTV 2015 und AVE TZA Bau 2015).



Die für allgemeinverbindlich erklärten Tarifverträge regeln das Sozialkassenverfahren im Baugewerbe (VTV), die Berufsbildung im Baugewerbe (BBTV), die zusätzliche Altersrente im Baugewerbe (TZA Bau) und die Rahmenbedingungen der Beschäftigung im Baugewerbe (BRTV). Bei den Sozialkassen des Baugewerbes (SO-KA-BAU) handelt es sich um gemeinsame Einrichtungen der Tarifvertragsparteien des Baugewerbes (Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt - IG BAU -, Hauptverband der Deutschen Bauindustrie e. V. - HDB - und Zentralverband des Deutschen Baugewerbes e. V. - ZDB -). Die Urlaubs- und Lohnausgleichskasse erbringt Leistungen im Urlaubs- und Berufsbildungsverfahren, die Zusatzversorgungskasse des Baugewerbes zusätzliche Altersversorgungsleistungen. Zur Finanzierung dieser Leistungen werden nach Maßgabe des VTV Beiträge von den Arbeitgebern erhoben. Durch die AVE gelten die Tarifverträge nicht nur für die tarifgebundenen Mitglieder der Tarifvertragsparteien, sondern auch für alle anderen Arbeitgeber der Branche. Sie sind verpflichtet, die tariflichen Arbeitsbedingungen einzuhalten und Beiträge an die Sozialkassen zu leisten. Sowohl die Arbeitgeber als auch die Arbeitnehmer erhalten Leistungen von den Sozialkassen.

Bei den Antragstellern handelt es sich um Arbeitgeber, die nicht Mitglied einer tarifvertragsschließenden Arbeitgebervereinigung sind und deshalb nur auf Grundlage der Allgemeinverbindlicherklärungen zu Beitragszahlungen herangezogen wurden. Sie haben die Auffassung vertreten, § 5 TVG in der seit dem 16. August 2014 geltenden Fassung sei verfassungswidrig. Die Tarifverträge seien mangels Tariffähigkeit und/oder Tarifzuständigkeit der Tarifvertragsparteien des Baugewerbes unwirksam. Im Übrigen hätten die gesetzlichen Voraussetzungen für den Erlass der Allgemeinverbindlicherklärungen nicht vorgelegen; insbesondere habe kein öffentliches Interesse an den Allgemeinverbindlicherklärungen bestanden. Das Landesarbeitsgericht hat die Anträge zurückgewiesen und festgestellt, dass die angegriffenen Allgemeinverbindlicherklärungen wirksam sind.

Die vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Rechtsbeschwerden hatten vor dem Zehnten Senat des Bundesarbeitsgerichts keinen Erfolg. Die angegriffenen Allgemeinverbindlicherklärungen vom 6. Juli 2015 des VTV, des BRTV, des BBTV (soweit über diese eine Entscheidung erging) und des TZA Bau sind wirksam. Verfassungsrechtliche Bedenken gegen § 5 TVG neuer Fassung hat der Senat nicht. Dies gilt auch hinsichtlich der Bestimmung über die Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen über gemeinsame Einrichtungen der Tarifvertragsparteien (§ 5 Abs. 1a TVG). Vernünftige Zweifel an der Tariffähigkeit oder der Tarifzuständigkeit der Tarifvertragsparteien des Baugewerbes bestanden nicht. Das BMAS durfte annehmen, dass der Erlass der ange-

griffenen Allgemeinverbindlicherklärungen im öffentlichen Interesse geboten erschien.

#### *Pressemitteilung*

*Bundesarbeitsgericht*

*Beschluss vom 21. März 2018 - 10 ABR 62/16 –*

#### Anmerkung:

Nachdem das Bundesarbeitsgericht in seinen aufsehen-erregenden Beschlüssen von Ende 2016 die Allgemeinverbindlichkeitserklärung der Sozialkassen-Tarifverträge der Jahre bis 2014 allesamt kassiert hatte, was den Gesetzgeber auf Druck von Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften dazu veranlasste, umgehend das umstrittene SokaSiG zu verabschieden, um dessen Wirksamkeit nach wie vor gestritten wird, hat das Bundesarbeitsgericht nun entschieden, dass die auf veränderter gesetzlicher Grundlage in 2015 gestützte Allgemeinverbindlicherklärung hingegen wirksam ist. Dies ist allerdings wenig überraschend, da schon in den letzten Jahren die Entscheidungspraxis im Bundesarbeitsministerium geändert wurde – nämlich Befassung des Ministers anstelle lediglich eines Abteilungsleiters – und der zweite Problemkomplex gesetzgeberisch ohnehin kurzerhand beseitigt wurde. War es nämlich bis 2014 notwendig festzustellen, dass die der Branche zugehörigen Arbeitnehmer zu mehr als 50 % von den Tarifverträgen betroffen sein mussten, genügt seit 2015 lediglich, dass beide Tarifvertragsparteien – Arbeitgeberverband und Gewerkschaft – einen entsprechenden Antrag beim Arbeitsminister stellen und dieser ein öffentliches Interesse an der Allgemeinverbindlicherklärung bejaht. Dass aufgrund dieses extrem weiten Spielraums für die Beteiligten kaum mehr Chancen bestehen, rechtliche Bedenken gerichtlich vorzutragen, liegt auf der Hand, so dass die Entscheidung so ausfallen musste. Zwar stellten sich in den Vorverfahren noch weitere Fragen bezüglich der Wirksamkeit der Tarifvertragswerke an sich, dem wollte sich das BAG aber offensichtlich nicht anschließen. Insofern bleibt für den Zeitraum ab 2015 alles beim Alten, und das Thema dürfte rechtlich im Wesentlichen erledigt sein. Spannend bleiben noch die Fragen, die sich um das SokaSiG drehen. Hier hat die hessische Landesarbeitsgerichtsbarkeit bereits viele Pflöcke eingeschlagen, die nun vom BAG zu überprüfen sind. Wir berichten weiter.

#### **Aufhebungsvertrag – (Keine) Begünstigung eines Betriebsratsmitglieds**

Beabsichtigt der Arbeitgeber, das Arbeitsverhältnis mit einem Betriebsratsmitglied unter Berufung auf verhaltensbedingte Gründe außerordentlich zu kündigen und schließen Arbeitgeber und Betriebsratsmitglied nach Einleitung eines Verfahrens zur Ersetzung der Zustimmung des Betriebsrats zu der Kündigung und nach vorausgegangen Verhandlungen eine Vereinbarung über die



Beendigung des Arbeitsverhältnisses gegen Zahlung einer Abfindung und ggf. andere Zuwendungen, so liegt darin regelmäßig keine nach § 78 Satz 2 BetrVG unzulässige Begünstigung des Betriebsratsmitglieds.

Der Kläger war seit 1983 bei der Beklagten beschäftigt und seit 2006 Vorsitzender des in ihrem Betrieb gebildeten Betriebsrats. Anfang Juli 2013 hatte die Beklagte beim Arbeitsgericht unter Berufung auf - vom Kläger bestrittene - verhaltensbedingte Gründe ein Verfahren zur Ersetzung der Zustimmung des Betriebsrats zur außerordentlichen Kündigung des Arbeitsverhältnisses des Klägers eingeleitet. Am 22. Juli 2013 schlossen die Parteien außergerichtlich einen Aufhebungsvertrag, in dem ua. die Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum 31. Dezember 2015, die Freistellung unter Vergütungsfortzahlung und eine noch im Verlauf des Arbeitsverhältnisses auszuzahlende Abfindung von 120.000,00 Euro netto vereinbart wurde. Nachdem der Kläger am 23. Juli 2013 vereinbarungsgemäß von seinem Betriebsratsamt zurückgetreten und in der Folgezeit die Auszahlung der Abfindung an ihn erfolgt war, hat er mit der vorliegenden Klage den Fortbestand seines Arbeitsverhältnisses über den 31. Dezember 2015 hinaus geltend gemacht. Er meint, der Aufhebungsvertrag sei nichtig, weil er durch diesen als Betriebsratsmitglied in unzulässiger Weise begünstigt werde.

Die Klage blieb beim Bundesarbeitsgericht - wie bereits in den Vorinstanzen - ohne Erfolg. Nach § 78 Satz 2 BetrVG dürfen Mitglieder des Betriebsrats wegen ihrer Betriebsratsstätigkeit weder benachteiligt noch begünstigt werden. Vereinbarungen, die hiergegen verstoßen, sind nach § 134 BGB nichtig. Durch den Abschluss eines Aufhebungsvertrags wird das Betriebsratsmitglied allerdings regelmäßig nicht unzulässig begünstigt. Soweit die Verhandlungsposition des Betriebsratsmitglieds günstiger ist als die eines Arbeitnehmers ohne Betriebsratsamt, beruht dies auf dem in § 15 KSchG und § 103 BetrVG geregelten Sonderkündigungsschutz.

*Pressemitteilung  
Bundesarbeitsgericht  
Urteil vom 21. März 2018 - 7 AZR 590/16 -*

### **Übergangszuschuss - Leistung der betrieblichen Altersversorgung**

Erhält ein ehemaliger Arbeitnehmer während der ersten sechs Monate des Rentenbezugs sein monatliches Entgelt unter Anrechnung der Betriebsrente als „Übergangszuschuss“ weiter, handelt es sich um eine Leistung der betrieblichen Altersversorgung, die der Insolvenzsicherung durch den Pensions-Sicherungs-Verein (PSV) unterliegt.

Bei der früheren, inzwischen insolventen Arbeitgeberin des Klägers galt eine Betriebsvereinbarung über die Gewährung eines Übergangszuschusses. Dieser sollte während der ersten sechs Monate des Rentenbezugs gezahlt werden, wenn der Versorgungsberechtigte im unmittelbaren Anschluss an die aktive Dienstzeit bei der Arbeitgeberin pensioniert wird. Seit Januar 2015 bezieht der Kläger neben der gesetzlichen Rente eine Betriebsrente vom PSV. Dieser ist der Auffassung, er müsse nicht für den Übergangszuschuss eintreten, weil es sich nicht um eine Leistung der betrieblichen Altersversorgung handele. Es fehle am erforderlichen Versorgungszweck.

Der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts hat - ebenso wie das Landesarbeitsgericht - der Klage überwiegend stattgegeben. Der Übergangszuschuss knüpft an ein vom Betriebsrentengesetz erfasstes Risiko an. Er dient nicht der Überbrückung von Zeiträumen bis zum Eintritt des Versorgungsfalls. Vielmehr bezweckt er, den Lebensstandard des Arbeitnehmers mit Eintritt in den Ruhestand zu verbessern. Damit hat der Übergangszuschuss - auch wenn er lediglich vorübergehend gewährt wird - Versorgungscharakter.

*Pressemitteilung  
Bundesarbeitsgericht  
Urteil vom 20. März 2018 - 3 AZR 277/16 -*

### **Die Bereitschaftszeit, die ein Arbeitnehmer zu Hause verbringt und während deren er der Verpflichtung unterliegt, einem Ruf des Arbeitgebers zum Einsatz innerhalb kurzer Zeit Folge zu leisten, ist als „Arbeitszeit“ anzusehen**

*Die Verpflichtung, persönlich an dem vom Arbeitgeber bestimmten Ort anwesend zu sein, sowie die Vorgabe, sich innerhalb kurzer Zeit am Arbeitsplatz einzufinden, schränken die Möglichkeiten eines Arbeitnehmers erheblich ein, sich anderen Tätigkeiten zu widmen.*

Der Feuerwehrdienst von Nivelles (Belgien) umfasst Berufsfeuerwehrleute und freiwillige Feuerwehrleute. Letztere nehmen an den Einsätzen teil und nehmen auch Wach- und Bereitschaftsdienste wahr. Herr Rudy Matzak wurde 1981 freiwilliger Feuerwehrmann. Außerdem ist er Angestellter eines Privatunternehmens. Im Jahr 2009 klagte er gegen die Stadt Nivelles, um u. a. eine Entschädigung für seine zu Hause geleisteten Bereitschaftsdienste zu erhalten, die seiner Ansicht nach als Arbeitszeit einzuordnen sind.

Die mit dem Rechtsmittel in diesem Rechtsstreit befasste Cour du travail de Bruxelles (Arbeitsgerichtshof Brüssel, Belgien) hat entschieden, den Gerichtshof zu befragen. Insbesondere möchte sie wissen, ob die zu Hause ge-



leisteten Bereitschaftsdienste unter die Definition der Arbeitszeit im Sinne des Unionsrechts fallen.

In seinem Urteil weist der Gerichtshof zunächst darauf hin, dass die Mitgliedstaaten im Hinblick auf bestimmte Kategorien von bei öffentlichen Feuerwehrdiensten beschäftigten Feuerwehrleuten nicht von allen Verpflichtungen aus der Richtlinie, darunter die Begriffe „Arbeitszeit“ und „Ruhezeit“, abweichen dürfen.

Auch gestattet die Richtlinie den Mitgliedstaaten nicht, eine andere Definition des Begriffs „Arbeitszeit“ beizubehalten oder einzuführen als die in der Richtlinie bestimmte. Auch wenn die Richtlinie für die Mitgliedstaaten die Möglichkeit vorsieht, für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer günstigere Vorschriften anzuwenden oder zu erlassen, besteht diese Möglichkeit nämlich nicht für die Definition des Begriffs „Arbeitszeit“. Diese Feststellung wird durch die Zielsetzung der Richtlinie bestätigt, die sicherstellen soll, dass die in ihr enthaltenen Definitionen nicht nach dem jeweiligen nationalen Recht unterschiedlich ausgelegt werden.

Der Gerichtshof weist jedoch darauf hin, dass es den Mitgliedstaaten freisteht, in ihrem jeweiligen nationalen Recht Regelungen zu treffen, die günstigere Arbeits- und Ruhezeiten für Arbeitnehmer vorsehen als die in der Richtlinie festgelegten.

Ferner regelt die Richtlinie nicht die Frage des Arbeitsentgelts für Arbeitnehmer, da dieser Aspekt außerhalb der Zuständigkeit der Union liegt. Die Mitgliedstaaten können somit in ihrem nationalen Recht bestimmen, dass das Arbeitsentgelt eines Arbeitnehmers für die „Arbeitszeit“ von dem für die „Ruhezeit“ abweicht, und dies sogar so weit, dass für letztere Zeiten gar kein Arbeitsentgelt gewährt wird.

Schließlich stellt der Gerichtshof klar, dass die Bereitschaftszeit, die ein Arbeitnehmer zu Hause verbringen muss und während deren er der Verpflichtung unterliegt, einem Ruf des Arbeitgebers zum Einsatz innerhalb von acht Minuten Folge zu leisten – was die Möglichkeit, anderen Tätigkeiten nachzugehen, erheblich einschränkt –, als „Arbeitszeit“ anzusehen ist. Insoweit ist für die Einordnung als „Arbeitszeit“ im Sinne der Richtlinie entscheidend, 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.

In dieser Rechtssache musste Herr Matzak offenbar während seines Bereitschaftsdienstes nicht nur erreichbar sein. Zum einen war er verpflichtet, einem Ruf seines Arbeitgebers zum Einsatzort innerhalb von acht Minuten Folge zu leisten, und zum anderen musste er an einem

von seinem Arbeitgeber bestimmten Ort persönlich anwesend sein.

Der Gerichtshof stellt fest, dass, selbst wenn es sich bei diesem Ort im vorliegenden Fall um den Wohnsitz von Herrn Matzak und nicht um seinen Arbeitsplatz handelte, die Verpflichtung, persönlich an dem vom Arbeitgeber bestimmten Ort anwesend zu sein, sowie die Einschränkung, die sich aus geografischer und zeitlicher Sicht aus dem Erfordernis ergibt, sich innerhalb von acht Minuten am Arbeitsplatz einzufinden, objektiv die Möglichkeiten eines Arbeitnehmers in Herrn Matzaks Lage einschränken können, sich seinen persönlichen und sozialen Interessen zu widmen. Angesichts dieser Einschränkungen unterscheidet sich die Situation von Herrn Matzak von der eines Arbeitnehmers, der während seines Bereitschaftsdienstes einfach nur für seinen Arbeitgeber erreichbar sein muss.

#### *Pressemitteilung*

*Europäischer Gerichtshof*

*Urteil vom 22. Februar 2018 – C-518/15 „Matzak“*

#### Anmerkung:

Letztlich ist es nichts Neues, was der EuGH entschieden hat. Immer schon ging es um die Abgrenzung von „Arbeitszeit“, „Bereitschaftsdienst“ und „Rufbereitschaft“. Zudem entscheidet der EuGH in ständiger Rechtsprechung (zu Recht), dass zwischen Arbeitszeit im öffentlich-rechtlichen Sinne als Begrifflichkeit einerseits und der Frage, welche Tätigkeiten wie zu vergüten sind, andererseits unterschieden werden muss. Das bedeutet, auch wenn eine bestimmte Tätigkeit als Arbeitszeit zu betrachten ist, zieht dies nicht automatisch eine Vergütungspflicht nach sich (anders im entschiedenen Fall). Zunächst hat dies also nur Einfluss auf die Regelungen des ArbZG (also Höchststarbeitszeiten, Ruhezeiten etc.).

Neu an der EuGH-Entscheidung ist daher vor allem, dass der EuGH nun klar judiziert hat, dass er die Auslegungshoheit über den Arbeitszeitbegriff hat; das war bislang anders, ist jedoch im Wesentlichen rechtsdogmatisch interessant.

Für Unternehmen bleibt wichtig, dass die Abgrenzung, ob etwas Arbeitszeit ist oder nicht (es gibt hier nur „entweder/oder“ – tertium non datur), danach verläuft, ob dem Arbeitnehmer echte Freizeit eingeräumt wird, oder er durch flankierende Bestimmungen so eingeschränkt wird, dass er eben nicht mehr frei über seine Freizeit verfügen kann. Dabei hat die deutsche Rechtsprechung, etwa anhand der Eisenbahn-Fälle/Dienstreisen, entschieden, dass allein eine räumliche Beschränkung des Arbeitnehmers – und damit die Einschränkungen der Möglichkeit, seine Freizeit völlig nach Belieben zu nutzen – noch nicht ausreicht, um diese Zeitspanne als Arbeitszeit betrachten zu müssen. Allerdings ging es in diesen Fäl-



len auch nicht um Rufbereitschaft sondern direkt um die Frage, ob Arbeitszeit vorliegt. Im Ergebnis lässt sich das aber übertragen.

So hatte das BAG schon vor geraumer Zeit folgendes in einem Urteil ausgeführt:

„Im Gegensatz zum Bereitschaftsdienst, der im Bedarfsfall die sofortige Arbeitsaufnahme ermöglichen soll und der deshalb nach (...) in der Einrichtung zu leisten ist, ermöglicht die Rufbereitschaft dem Arbeitnehmer grundsätzlich die Gestaltung seiner an sich arbeitsfreien Zeit. Dies bedeutet, daß der Arbeitnehmer die Möglichkeit haben muß, sich um persönliche und familiäre Angelegenheiten zu kümmern, an sportlichen oder kulturellen Veranstaltungen teilzunehmen, sich mit Freunden zu treffen etc. Dies ist bei einer zeitlichen Vorgabe von 20 Minuten zwischen Abruf und Arbeitsaufnahme nicht möglich. Bei einer solchen Zeitvorgabe ist der Arbeitnehmer faktisch gezwungen, sich in unmittelbarer Nähe des Arbeitsplatzes aufzuhalten, um die Arbeit bei Bedarf fristgerecht aufnehmen zu können. Dies ist mit dem Wesen der Rufbereitschaft nicht zu vereinbaren. Denn durch den Faktor Zeit bestimmt der Arbeitgeber - ebenso wie bei einer Zeitvorgabe von 10 Minuten zwischen dem Abruf und der Arbeitsaufnahme, die der erkennende Senat durch Urteil vom 19. Dezember 1991 (- 6 AZR 592/89 - aaO) für unzulässig angesehen hat - den Aufenthaltsort des Arbeitnehmers.“

(BAG, Urteil vom 31. Januar 2002 – 6 AZR 214/00)

Der EuGH sieht das also im Ergebnis genauso und hat die Zeit von acht Minuten (erst recht) als zu kurz betrachtet, um noch von einem wirklichen Freiraum für den Arbeitnehmer sprechen zu können. 45 Minuten wurden hingegen vom BAG als zulässig erachtet, um von echter Rufbereitschaft auszugehen; in der Literatur pendelte sich die herrschende Meinung bei 30 Minuten ein.

In diesen Fällen (<30 Minuten Reaktionszeit) läge also – nach deutscher Terminologie – keine Rufbereitschaft, sondern Bereitschaftsdienst vor, der als Arbeitszeit zu betrachten wäre.

Gleichwohl können für beiden Fallgestaltungen abweichende Vergütungsregelungen festgelegt werden, etwa Pauschalen, wie sie im öffentlichen Dienst z. B. im Bereich der Daseinsvorsorge üblich sind. Diese Gestaltung der Vergütung obliegt den Arbeitsvertrags- oder Tarifvertragsparteien (im Rahmen von Treu und Glauben und ggf. einer branchenüblichen Vergütungserwartung gem. § 612 BGB).

Eine wesentliche Änderung der Praxis in Deutschland ist hiernach wohl nicht zu erwarten.

## Urteilsbesprechungen

### **Einsichtsrecht des örtlichen Betriebsrates in unternehmensweite Bruttoentgeltlisten**

(BAG, Urteil vom 26.09.2017, 1 ABR 27/16)

#### **Worum ging es?**

Die Arbeitgeberin betreibt ein Unternehmen mit insgesamt vier Betriebsstätten. In jedem der vier Betriebe ist ein Betriebsrat gebildet. Diese haben ferner einen Gesamtbetriebsrat errichtet. Der Betriebsrat eines Betriebes verlangte die Einsicht in Listen über die Bruttolöhne und -gehälter sämtlicher Arbeitnehmer des Unternehmens. Das Begehren wurde damit begründet, nachvollziehen zu können, ob die Arbeitgeberin den unternehmenseinheitlichen Gleichbehandlungsgrundsatz beachte und die von ihm repräsentierte Belegschaft vor Ort nicht benachteilige. Die Arbeitgeberin gewährte lediglich Einsichtnahme in die betriebsbezogene Bruttoentgeltliste. Daraufhin beantragte der Betriebsrat beim Arbeitsgericht die Verpflichtung der Arbeitgeberin, ihm Einsicht in die Brutto-lohn- und Gehaltsliste aller Arbeitnehmer des Unternehmens zu gewähren. Das Arbeitsgericht gab dem Antrag des Betriebsrats statt. Die dagegen gerichtete Beschwerde der Arbeitgeberin hat das LAG zurückgewiesen.

#### **Wie entschied das BAG?**

Das BAG gab der Arbeitgeberin recht und hob die Entscheidungen der Vorinstanzen auf. Der Betriebsrat habe keinen Anspruch auf Einsichtnahme in unternehmensbezogene Bruttoentgeltlisten. Nach § 80 Abs. 2 Satz 2 1. Halbsatz BetrVG sind dem Betriebsrat auf Verlangen jederzeit die zur Durchführung seiner Aufgaben erforderlichen Unterlagen zur Verfügung zu stellen. Lediglich in diesem Rahmen, nämlich wenn es zur Durchführung einer Aufgabe des Betriebsrates erforderlich sei, habe der Betriebsrat auch das Einsichtsrecht in die Bruttolohnlisten nach § 80 Abs. 2 Satz 2 2. Halbsatz BetrVG. Ein solcher Aufgabenbezug ergebe sich regelmäßig schon deshalb, weil der Betriebsrat nach § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG darüber zu wachen habe, dass die zu Gunsten der Arbeitnehmer geltenden Gesetze und Tarifverträge durchgeführt werden. Hierzu gehöre auch die Verpflichtung des Arbeitgebers zur Beachtung des allgemeinen Gleichbehandlungsgrundsatzes. Dieser finde allerdings unternehmensweit Anwendung, wenn eine verteilende Entscheidung des Arbeitgebers nicht auf einzelne Betriebe beschränkt ist. Der unternehmensbezogene Gleichbehandlungsgrundsatz betreffe danach nicht die innerbetriebliche, sondern die überbetriebliche Lohngerechtigkeit und deren Gestaltung, für die ein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG an den vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellten finanziellen Mitteln dem Gesamtbetriebsrat und nicht den örtlichen Betriebsräten zustehe. Das schließe eine darauf gerichtete Aufgabe des



örtlichen Betriebsrates aus. Auch das vom Betriebsrat geltend gemachte Überwachungsrecht könne den von § 80 Abs. 2 BetrVG verlangten Aufgabenbezug nicht begründen. Dem Betriebsrat gehe es darum herauszufinden, ob die von ihm repräsentierten Beschäftigten im Verhältnis zu anderen unternehmenszugehörigen Arbeitnehmern benachteiligt werden. Dies stehe in keinem Zusammenhang mit einem Mitbestimmungsrecht zur innerbetrieblichen Lohngestaltung. Der Betriebsrat wolle nur herausfinden, ob Anhaltspunkte für eine Rechtsgrundlage für finanzielle Leistungen an Arbeitnehmer gerade seines Betriebes bestehen. Das bloße Ermitteln einer Rechtsgrundlage für mögliche Entgeltklagen einzelner Arbeitnehmer „ins Blaue hinein“ sei jedoch nicht Teil der Überwachungsbefugnisse nach § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG.

#### Praxistipp

Der Fall verdeutlicht, dass sich stets eine sorgfältige Prüfung des Arbeitgebers lohnt, ob im Einzelfall ein Beteiligungsrecht eines Betriebsrats besteht, auch wenn man manchmal Ausdauer benötigt, um schließlich erst in III. Instanz Recht zu bekommen. Für Betriebsräte verdeutlicht die Entscheidung, die Wichtigkeit, sorgfältig zu prüfen, ob ein eigenes Recht des örtlichen Betriebsrats geltend gemacht wird oder aber ein Recht des Gesamtbetriebsrats vorliegt.



Rechtsanwältin  
Dr. Sylvie Klinkhammer  
Ahlers & Vogel Bremen

### Befristete Weiterbeschäftigung nach Rente

(EuGH, Urteil vom 28.02.2018, C-46/17)

#### Worum ging es?

In dem Verfahren setzte sich ein verrenteter Lehrer gegen die befristete Verlängerung seines Arbeitsverhältnisses über den Renteneintrittszeitpunkt hinaus zur Wehr.

Wenn der Arbeitsvertrag die Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit dem Erreichen der Regelaltersgrenze vorsieht, können nach § 41 S. 3 SGB VI die Arbeitsvertragsparteien durch eine Vereinbarung während des Arbeitsverhältnisses den Beendigungszeitpunkt, ggf. auch mehrfach, hinausschieben. In dem entschiedenen Fall wurde nach dieser Vorschrift eine Verlängerung vereinbart. Die vom Kläger begehrte weitere Verlängerung lehnte die Stadtgemeinde Bremen ab. Daraufhin erhob der Kläger Klage und machte geltend, dass die Befristung der gewährten Verlängerung des Arbeitsverhältnisses gegen Unionsrecht verstoßen würde.

Das LAG Bremen legte die Sache dem EuGH vor und wollte wissen, ob eine solche Regelung wie in § 41 S. 3 SGB VI mit dem Verbot der Diskriminierung wegen des Alters gem. der Richtlinie 2000/78/EG und der Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge im Anhang der Richtlinie 1999/70/EG (zur Verhinderung von Missbrauch durch aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverträge) vereinbar ist. Die Stadtgemeinde Bremen wurde dabei durch uns vertreten.

#### Wie entschied der EuGH?

Der EuGH befand, dass das Verbot der Diskriminierung wegen des Alters einer nationalen Bestimmung wie der in Rede stehenden nicht entgegenstehe, die bei Arbeitnehmern, die die Regelaltersgrenze erreicht haben, das Hinausschieben des Zeitpunkts der Beendigung des Arbeitsverhältnisses von einer befristet erteilten Zustimmung des Arbeitgebers abhängig mache.

Nach Auffassung des EuGH habe der nationale Gesetzgeber mit dem Erlass der streitigen Bestimmung das Ziel verfolgt, im Einklang mit den Wünschen der Sozialpartner eine flexible und rechtssichere Möglichkeit zu schaffen, ein Arbeitsverhältnis im Bedarfsfall und unter bestimmten Bedingungen über den Zeitpunkt des Erreichens der Regelaltersgrenze hinaus fortzuführen.

Dem stehe nicht entgegen, dass die Parteien des Arbeitsvertrags das Ende des Arbeitsverhältnisses mehrfach hinausschieben könnten, und zwar ohne weitere Voraussetzungen und zeitlich unbegrenzt. Diese Aspekte seien vielmehr geeignet, den günstigen oder vorteilhaften Charakter der fraglichen Bestimmung zu bestätigen, da sie Modalitäten für die Fortsetzung eines Arbeitsverhältnisses darstellen würden, zu der es jedenfalls nur mit Zustimmung beider Vertragsparteien kommen könne, die erfolgen müsse, solange das Arbeitsverhältnis noch bestehe. Unter solchen Umständen könne eine derartige Bestimmung nicht als Benachteiligung von Personen, die das Rentenalter erreicht haben, gegenüber Personen, die dieses Alter noch nicht erreicht haben, im Sinne von Art. 2 Abs. 2 der Richtlinie 2000/78 angesehen werden.

Was die Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge angehe, erscheine es nach Auffassung des EuGH nicht ausgeschlossen, die in der streitigen Bestimmung vorgesehene Verschiebung als bloße vertragliche Verschiebung des ursprünglich vereinbarten Rentenalters aufzufassen. Aus den dem Gerichtshof vorliegenden Angaben sei somit nicht ersichtlich, dass eine solche Bestimmung geeignet sei, den Abschluss aufeinanderfolgender Arbeitsverträge oder -verhältnisse zu fördern, oder eine Quelle potentiellen Missbrauchs zulasten der Arbeitnehmer darzustellen. Jedenfalls könne nicht davon ausgegangen werden, dass die Regelaltersgrenze systematisch zu einer Prekarisierung der Lage der betreffenden Arbeitnehmer im Sinne der Rahmenvereinbarung



führen würde, sofern die Arbeitnehmer in den Genuss einer abschlagsfreien Rente kommen würden und insbesondere wenn eine Verlängerung des fraglichen Arbeitsvertrags durch den Arbeitgeber zulässig sei.

Sollte das LAG Bremen ungeachtet der vorstehenden Erwägungen zu der Auffassung gelangen, dass die dem Kläger zugestandene Verlängerung des Arbeitsverhältnisses einen Rückgriff auf aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverträge darstelle, hat der EuGH weiter entschieden, dass § 5 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung dahin auszulegen sei, dass er einer nationalen Bestimmung nicht entgegenstehe, die es wie die, um die es im Ausgangsverfahren gehe, den Arbeitsvertragsparteien ohne weitere Voraussetzungen zeitlich unbegrenzt ermögliche, die vereinbarte Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit Erreichen der Regelaltersgrenze durch Vereinbarung während des Arbeitsverhältnisses, ggf. auch mehrfach, hinauszuschieben, nur weil der Arbeitnehmer durch Erreichen der Regelaltersgrenze einen Anspruch auf Altersrente habe.

Der Arbeitnehmer, der das Regelalter für den Bezug der gesetzlichen Altersrente erreiche, unterscheide sich nicht nur hinsichtlich seiner sozialen Absicherung von anderen Arbeitnehmern, sondern auch dadurch, dass er sich regelmäßig am Ende seines Berufslebens befinde und damit im Hinblick auf die Befristung seines Vertrags nicht vor der Alternative stehe, in den Genuss eines unbefristeten Vertrags zu kommen. Außerdem ergebe sich aus den Akten, dass das Hinausschieben des Zeitpunkts der Beendigung des Arbeitsverhältnisses nach der streitigen Bestimmung voraussetze, dass noch während des Bestehens des Arbeitsverhältnisses wirksam vereinbart werde, dass es nahtlos fortgesetzt werde und die übrigen Vertragsbedingungen in keiner Weise geändert würden. Durch diese Beschränkungen sei gewährleistet, dass der betreffende Arbeitnehmer zu den ursprünglichen Bedingungen weiterbeschäftigt werde und gleichzeitig seinen Anspruch auf eine Altersrente behalte.

#### Praxis Tipp

Nach dieser Entscheidung des EuGH ist damit zu rechnen, dass das LAG Bremen die Berufung zurückweisen wird, nachdem bereits das Arbeitsgericht Bremen im Sinne der Stadtgemeinde Bremen entschieden hat. Die streitige Vorschrift kann mithin weiterhin angewendet werden, und zwar nicht nur für eine einmalige Verlängerung sondern durchaus auch mehrfach. Durch diese erfreulich klare Entscheidung des EuGH ist für die Frage der Wirksamkeit des § 41 S. 3 SGB VI Rechtssicherheit gegeben.



Rechtsanwalt  
Christian Darge  
Ahlers & Vogel Bremen

## Kein Kündigungsschutz für GmbH-Geschäftsführer

(BAG, Urteil vom 21.09.2017, 2 AZR 865/16)

### Worum ging es?

Die Parteien stritten über die Wirksamkeit einer ordentlichen Kündigung. Der Kläger war bei der Beklagten seit April 1996 zunächst als Arbeitnehmer beschäftigt. Seit Januar 2011 war er zum Geschäftsführer bestellt. Die Beklagte ist eine Unternehmensberatung und beschäftigt ca. 3.000 Arbeitnehmer. Neben dem Kläger hatte sie 98 weitere Geschäftsführer. Diese waren einem der „Career Level“ von 3 bis 1 zugeordnet, der Kläger dem niedrigsten Level 3. Die Vergütung belief sich zuletzt auf 370.000,00 € jährlich. Anlässlich der Beförderung auf Level 3 erhielt der Kläger Aktienrechte im Wert von 525.000 US-Dollar. Mit Schreiben vom 25.02.2014 kündigte die Beklagte das Vertragsverhältnis zum 31.08.2014. Der Kläger legte sein Amt als Geschäftsführer mit Schreiben vom 27.08.2014 mit sofortiger Wirkung nieder. Die Vorinstanzen wiesen die Kündigungsschutzklage ab.

### Wie entschied das BAG?

Auch die Revision des Klägers hatte keinen Erfolg. Nach Auffassung des BAG bedarf die Kündigung gem. § 14 Nr. 1 KSchG keiner sozialen Rechtfertigung im Sinne des § 1 Abs. 2 KSchG. Andere Unwirksamkeitsgründe seien nicht ersichtlich.

In § 14 Abs. 1 Nr. 1 KSchG ist geregelt, dass die Vorschriften des 1. Abschnitts des Kündigungsschutzgesetzes nicht für Organmitglieder gelten. Hierzu stellt das BAG zunächst fest, dass § 14 Abs. 1 Nr. 1 KSchG eine negative Fiktion enthält. Diese gelte uneingeschränkt jedenfalls dann, wenn die organschaftliche Stellung als Geschäftsführer zum Zeitpunkt des Zugangs der Kündigung (noch) bestehe. Die spätere Amtsniederlegung des Klägers sei daher irrelevant. Die negative Fiktion, komme auch und gerade dann zum Tragen, wenn das Organstellung zugrundeliegende schuldrechtliche Anstellungsverhältnis materiell-rechtlich als Arbeitsverhältnis zu qualifizieren wäre. Anderenfalls wäre § 14 Abs. 1 Nr. 1 KSchG bedeutungslos, da der Schutz vor ungerechtfertigten Kündigungen ohnehin nur für Arbeitnehmer gelte. Anderes folge auch nicht aus Unionsrecht. Auch eine Beschränkung des Geschäftsführers in seiner Vertretungsmacht im Innenverhältnis sei für die Fiktion des § 14 Abs. 1 Nr. 1 KSchG irrelevant. Zudem verstoße der Ausstoß der Organvertreter vom allgemeinen Kündigungsschutz nicht gegen Artikel 12 Abs. 1 GG und stelle auch keine ungerechtfertigte Ungleichbehandlung gegenüber leitenden Angestellten im Sinne von Artikel 3 Abs. 1 GG dar.

### Praxistipp

Mit dieser Entscheidung hat das BAG noch einmal klar gestellt, dass die in der Praxis immer wieder anzutreffen-





de Erwartung, ein GmbH-Geschäftsführer habe jedenfalls dann Kündigungsschutz, wenn er auf Basis eines Arbeitsverhältnisses tätig sei, auf einem Missverständnis beruhe. Auch und gerade in diesem Fall greift die Fiktion und damit die Folge, dass die Kündigung des Arbeitsverhältnisses keiner sozialen Rechtfertigung im Sinne des § 1 KSchG bedarf.

Zweifelhaft ist, ob diese rechtliche Einordnung auch bei einer Drittstellung gilt. Hierbei steht der Geschäftsführer nicht in einem Anstellungsverhältnis zur Gesellschaft, deren Organ er ist. Vielmehr ist er einem Dritten zur Geschäftsführertätigkeit verpflichtet. Diese Konstruktion wird häufig dann gewählt, wenn eine steuerliche Organschaft aufrechterhalten bleiben soll. In diesen Fällen kann der Geschäftsführer nach allgemeinen Grundsätzen Arbeitnehmer sein. Wird dieses Arbeitsverhältnis gekündigt, dürfte § 14 Abs. 1 Nr. 1 KSchG nicht greifen, weil der Geschäftsführer bei seinem Dienstherrn keine Organstellung innehat.

Für die Praxis interessant könnte auch ein obiter dictum des BAG sein:

Es deutet an, dass § 14 Abs. 1 Nr. 1 KSchG auch dann (noch) gelten könne, wenn die Organstellung ende, bevor die Kündigung ausgesprochen werde. Hierfür sprechen in der Tat Sinn und Zweck der negativen Fiktion, wenn das durch § 14 Abs. 1 Nr. 1 KSchG vom allgemeinen Kündigungsschutz ausgenommene Anstellungsverhältnis nicht unabhängig von der Beendigung der Organstellung von beiden Parteien fortgesetzt wird.



Rechtsanwalt  
Dr. Gerhard Lohfeld  
Ahlers & Vogel Bremen

### **Sonderkündigungsschutz für stellvertretenden betrieblichen Datenschutzbeauftragten?**

(BAG, Urteil vom 27.07.2017, 2 AZR 812/16)

#### **Worum ging es?**

Ausgangspunkt war ein Kündigungsrechtsstreit zwischen den Parteien. Der Kläger war für die Dauer von sechs Monaten zum stellvertretenden Datenschutzbeauftragten bestellt worden, weil der betriebliche Datenschutzbeauftragte längerfristig erkrankt war. Dies wurde auch noch einmal in einem Nachtrag zum Arbeitsvertrag festgehalten. Der Kläger nahm in dem Zeitraum auch eigenständig die Aufgaben des Datenschutzbeauftragten wahr. Nach Ablauf der Befristungszeit bediente sich die Beklagte dann eines externen Datenschutzbeauftragten, nachdem der betriebliche Datenschutzbeauftragte durch Aufhebungsvertrag nicht mehr dem Betrieb angehörte. Etwa

ein halbes Jahr später kündigte die Beklagte dem Kläger. Im Rahmen seiner Kündigungsschutzklage berief er sich auf den Sonderkündigungsschutz für Datenschutzbeauftragte gemäß § 4f Abs. 3 S. 6 BDSG. Die Klage war in allen Instanzen erfolgreich.

#### **Wie entschied das BAG?**

Auch das Bundesarbeitsrecht hielt die Kündigung gemäß § 134 BGB für nichtig, da das Arbeitsverhältnis aufgrund des Sonderkündigungsschutzes nach dem BDSG nur außerordentlich hätte gekündigt werden können (bei Vorliegen entsprechender Gründe).

Entgegen der Auffassung der Beklagten war der Kläger nicht lediglich Hilfsperson des Datenschutzbeauftragten, sondern bekleidete ebenfalls die Stelle eines Datenschutzbeauftragten selbst. Denn berufe ein Arbeitgeber mehrere interne Datenschutzbeauftragte, kommen alle Datenbeauftragten in den Genuss des Sonderkündigungsschutzes, unabhängig davon, ob die Bestellung erforderlich war und welches Rangverhältnis die Arbeitgeberin vorgesehen hatte.

Auch die Befristung der Position als (stellvertretender) Datenschutzbeauftragter half der Beklagten nicht weiter. Dabei ließ das Bundesarbeitsgericht die Frage offen, ob die Befristung wirksam war. Denn jedenfalls bestand noch der nachwirkende Sonderkündigungsschutz gemäß § 4f Abs. 3 S. 6 BDSG zum Zeitpunkt des Ausspruchs der Kündigung. Ähnlich wie bei Betriebsräten endet der Sonderkündigungsschutz nämlich erst ein Jahr nach Beendigung des Amtes. Hieran ändere auch die Befristung nichts, da unter dem Terminus „Abberufung“ im Sinne des Gesetzes jede Beendigung des Amtes, die durch ein Verhalten der verantwortlichen Stelle veranlasst wurde, zu verstehen sei. Hierunter falle dann auch die zeitlich begrenzte Bestellung.

#### **Praxistipp**

Letztlich ist die Entscheidung nicht weiter verwunderlich und dürfte auch Zustimmung erfahren. Dass hier die Kündigung im Nachwirkungszeitraum ausgesprochen wurde, war offensichtlich. Insofern kam es zentral auf die Frage an, ob sich auch der Kläger unmittelbar auf die Sonderkündigungsvorschriften beziehen konnte. Da hier aber ein objektiver Grund für die Bestellung einer anderen Person als Datenschutzbeauftragter bestand, weil der ursprüngliche Beauftragte nicht nur kurzfristig an der Aufgabenwahrnehmung gehindert war, und der Kläger die Tätigkeit ja auch tatsächlich ausübte, wäre ein anderes Ergebnis stark erklärungsbedürftig gewesen. Auch hier mag ein Vergleich zur Betriebsratsthematik helfen: Rücken Arbeitnehmer wegen Verhinderung eines Betriebsrats zeitweilig oder dauerhaft in den Betriebsrat nach, gelangen auch diese – selbst bei einmaliger Inanspruchnahme als Nachrücker – kraft Gesetzes in den Genuss des Sonderkündigungsschutzes. Dabei kommt





es noch nicht einmal darauf an, ob sie tatsächlich an einer Betriebsratssitzung teilgenommen haben oder ob sie sich dessen bewusst waren, allein das objektive Vorliegen des Verhinderungsgrundes und des (automatischen) Nachrückens in den Betriebsrat löst diese Rechtsfolge aus. Da im vorliegenden Fall durch den Kläger sogar eigenverantwortlich die Aufgaben des Datenschutzbeauftragten wahrgenommen wurden, musste hier noch viel stärker gelten, dass dann auf ihn auch dieselben Regelungen anzuwenden sind wie auf den originär bestellten Datenschutzbeauftragten.

Arbeitgeber sollten sich daher gut überlegen, ob sie neben dem eigentlichen betrieblichen Datenschutzbeauftragten auch noch einen Stellvertreter bestellen wollen. Im Zweifel ist dieser genauso geschützt wie der Vertreter. In jedem Fall sollte man über eine Befristung nachdenken, sich aber im Klaren darüber sein, dass auch dann der Nachwirkungszeitraum von einem Jahr zu beachten ist. Hieran ändern übrigens das neue BDSG und die Datenschutz-Grundverordnung ab 25.05.2018 nichts.



Rechtsanwalt  
Othmar K. Traber  
Ahlers & Vogel Bremen

## Ausblicke

(aus Gesetzgebung und EU)

### Koalitionsvertrag 2018-2021 – Politikfeld „Arbeit“

Nach durchaus langen Verhandlungen konnten sich CDU/CSU und SPD auf einen Koalitionsvertrag einigen. Diese enthält einige Punkte, in denen sich wesentliche arbeitsrechtliche Regelungen voraussichtlich ändern werden; dies betrifft insbesondere das Befristungsrecht. Da vermutlich die wenigsten Leser Gelegenheit hatten, sich den Koalitionsvertrag anzusehen, drucken wir nachstehend die entscheidenden Passagen im Original ab, ohne Anspruch auf Vollständigkeit zu erheben – mit „wir“ ist jeweils der politische Akteur gemeint, nicht etwa Ahlers & Vogel Rechtsanwälte PartGmbH:

„(...)

Wir werden das allgemeine Initiativrecht der Betriebsräte für Weiterbildung stärken. Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber und Betriebsrat haben über Maßnahmen der Berufsbildung zu beraten. Können sich beide nicht verständigen, kann jede Seite einen Moderator anrufen mit dem Ziel, eine Einigung zu erreichen. Ein Einigungszwang besteht nicht.

(...)

Das Zeitalter der Digitalisierung wollen wir als Chance für mehr und bessere Arbeit nutzen. Wir wollen deshalb neue Geschäftsmodelle fördern und gleichzeitig die Tarifbindung stärken.

Wir wollen die Gründung und Wahl von Betriebsräten erleichtern. Dazu werden wir das vereinfachte Wahlverfahren für alle Betriebe mit 5 bis 100 wahlberechtigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern verpflichtend machen. Für Betriebe mit 101 bis 200 wahlberechtigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ermöglichen wir die Wahl zwischen dem vereinfachten und allgemeinen Wahlverfahren.

Wir setzen uns dafür ein, dass auch bei grenzüberschreitenden Sitzverlagerungen von Gesellschaften die nationalen Vorschriften über die Mitbestimmung gesichert werden.

Wir wollen den Missbrauch bei den Befristungen abschaffen. Deshalb dürfen Arbeitgeber mit mehr als 75 Beschäftigten nur noch maximal 2,5 Prozent der Belegschaft sachgrundlos befristen. Bei Überschreiten dieser Quote gilt jedes weitere sachgrundlos befristete Arbeitsverhältnis als unbefristet zustande gekommen. Die Quote ist jeweils auf den Zeitpunkt der letzten Einstellung ohne Sachgrund zu beziehen. Die Befristung eines Arbeitsvertrages ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes ist nur noch für die Dauer von 18 statt bislang von 24 Monaten zulässig, bis zu dieser Gesamtdauer ist auch nur noch eine einmalige statt einer dreimaligen Verlängerung möglich. Wir wollen nicht länger unendlich lange Ketten von befristeten Arbeitsverhältnissen hinnehmen. Eine Befristung eines Arbeitsverhältnisses ist dann nicht zulässig, wenn mit demselben Arbeitgeber bereits zuvor ein unbefristetes oder ein oder mehrere befristete Arbeitsverhältnisse mit einer Gesamtdauer von fünf oder mehr Jahren bestanden haben. Wir sind uns darüber einig, dass eine Ausnahmeregelung für den Sachgrund nach § 14 Abs. 1 Nr. 4 Teilzeit- und Befristungsgesetz wegen der Eigenart des Arbeitsverhältnisses (Künstler, Fußballer) zu treffen ist. Auf die Höchstdauer von fünf Jahren wird bzw. werden auch eine oder mehrere vorherige Entleihung(en) des nunmehr befristet eingestellten Arbeitnehmers durch ein oder mehrere Verleihunternehmen angerechnet. Ein erneutes befristetes Arbeitsverhältnis mit demselben Arbeitgeber ist erst nach Ablauf einer Karenzzeit von drei Jahren möglich.

Wir werden über eine Tariföffnungsklausel im Arbeitszeitgesetz Experimentierräume für tarifgebundene Unternehmen schaffen, um eine Öffnung für mehr selbstbestimmte Arbeitszeit der Arbeitnehmer und mehr betriebliche Flexibilität in der zunehmend digitalen Arbeitswelt zu erproben. Auf Grundlage von diesen Tarifverträgen kann



dann mittels Betriebsvereinbarungen insbesondere die Höchstarbeitszeit wöchentlich flexibler geregelt werden.

Arbeit auf Abruf nimmt zu. Wir wollen jedoch sicherstellen, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ausreichend Planungs- und Einkommenssicherheit in dieser Arbeitsform haben. Deshalb werden wir gesetzlich festschreiben, dass der Anteil abzurufender und zu vergütender Zusatzarbeit die vereinbarte Mindestarbeitszeit um höchstens 20 Prozent unterschreiten und 25 Prozent überschreiten darf. Fehlt eine Vereinbarung zur wöchentlichen Arbeitszeit gilt eine Arbeitszeit von 20 Stunden. Im Krankheitsfall und an Feiertagen werden wir den Durchschnittsverdienst der letzten drei Monate als verpflichtende Grundlage festschreiben.

Wir wollen das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz 2020 evaluieren. Wir wollen einen Rahmen schaffen, in dem Unternehmen, Beschäftigte und die Tarifpartner den vielfältigen Wünschen und Anforderungen in der Arbeitszeitgestaltung gerecht werden können. Wir wollen Familien in ihrem Anliegen unterstützen, mehr Zeit füreinander zu haben und die Partnerschaftlichkeit zu stärken. Wir werden dazu Modelle entwickeln, mit denen mehr Spielraum für Familienzeit geschaffen werden kann.

Im Teilzeit- und Befristungsrecht wird ein Recht auf befristete Teilzeit eingeführt. Insbesondere für Frauen ist es wichtig, nach einer Familienphase ihre beruflichen Pläne voll verwirklichen zu können. Gegenüber dem Referentenentwurf zur Weiterentwicklung des Teilzeitrechts werden folgende Änderungen vereinbart:

1. Es besteht kein Anspruch auf Verlängerung oder Verkürzung der Arbeitszeit oder vorzeitige Rückkehr zur früheren Arbeitszeit während der zeitlich begrenzten Teilzeitarbeit.
  2. Der neue Teilzeitananspruch nach diesem Gesetz gilt nur für Unternehmen, die in der Regel insgesamt mehr als 45 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigen.
  3. Für Unternehmensgrößen von 46 bis 200 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wird eine Zumutbarkeitsgrenze eingeführt, dass lediglich einem pro angefangenen 15 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Anspruch gewährt werden muss. Bei der Berechnung der zumutbaren Zahlen an Freistellungen werden die ersten 45 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mitgezählt. Bei Überschreitung dieser Grenze kann der Arbeitgeber einen Antrag ablehnen.
  4. Der Arbeitgeber kann eine befristete Teilzeit ablehnen, wenn diese ein Jahr unter- oder fünf Jahre überschreitet. Die Tarifvertragsparteien erhalten die Möglichkeit, hiervon abweichende Regelungen zu vereinbaren.
  5. Nach Ablauf der zeitlich begrenzten Teilzeitarbeit kann die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer frühestens nach einem Jahr eine erneute Verringerung der Arbeitszeit verlangen.
- (...)

Wir werden insbesondere untere und mittlere Einkommen beim Solidaritätszuschlag entlasten. Wir werden den Solidaritätszuschlag schrittweise abschaffen und ab dem Jahr 2021 mit einem deutlichen ersten Schritt im Umfang von zehn Milliarden Euro beginnen. Dadurch werden rund 90 Prozent aller Zahler des Solidaritätszuschlags durch eine Freigrenze (mit Gleitzone) vollständig vom Solidaritätszuschlag entlastet.

Wir werden die Steuerbelastung der Bürger nicht erhöhen. Wir halten an der bewährten Übung fest, alle zwei Jahre einen Bericht zur Entwicklung der kalten Progression vorzulegen und den Einkommensteuertarif im Anschluss entsprechend zu bereinigen. Wir prüfen zudem eine Anpassung der pauschalen Steuerfreibeträge für Menschen mit einer Behinderung.

Geringverdienerinnen und Geringverdiener werden wir bei Sozialbeiträgen entlasten (Ausweitung Midi-Jobs). Dabei wird sichergestellt, dass die geringeren Rentenversicherungsbeiträge nicht zu geringeren Rentenleistungen im Alter führen.

Wir werden den Beitragssatz zur Arbeitslosenversicherung um 0,3 Prozentpunkte senken.

(...)

Entlastung der Beschäftigten durch Wiederherstellung der Parität in der Krankenversicherung.“

#### **Flexiblere Arbeitszeitregelungen für Seeleute**

Die BG Verkehr hat zwei Allgemeinverfügungen zu Arbeits- und Ruhezeiten erneuert. Sie ermöglichen flexiblere Arbeitszeitregelungen für Seeleute auf Schiffen in der saisonalen Ausflugschiffahrt und auf Fischereifahrzeugen.

Die Allgemeinverfügung für die saisonale Ausflugschiffahrt gilt für Schiffe, die keinen Linienverkehr betreiben und für die keine gesetzliche Beförderungspflicht besteht. Die Regelung ermöglicht Jahresarbeitszeitkonten, d.h. Mehrarbeit in der Saison, die nach Abschluss der Saison durch Freizeit ausgeglichen wird.

Auch die Regelung für die Küstenfischerei und für die kleine Hochseefischerei ermöglicht längere Arbeitszeiten.

Die Laufzeit der beiden Allgemeinverfügungen ist auf zwei Jahre begrenzt.

Quelle: [www.deutscheminusflagge.de](http://www.deutscheminusflagge.de)



**Hinweis**

*Unser Quarterly beruht auf einer sorgfältigen Recherche der Rechtslage. Deren allgemeine Darstellung kann die Besonderheiten des jeweiligen Einzelfalles jedoch nicht berücksichtigen. Der Quarterly dient nur der Information und ist keine vertragliche Beratungsleistung. Er kann deshalb eine individuelle Rechtsberatung nicht ersetzen.*

**Diesen Quarterly und weitere Informationen finden Sie auf unserer Website [www.ahlers-vogel.de](http://www.ahlers-vogel.de).**

V. i. S. d. P.:

Rechtsanwalt Othmar K. Traber  
Ahlers & Vogel Rechtsanwälte PartG mbB  
Contrescarpe 21  
28203 Bremen

**Kontakt**

Ahlers & Vogel \_ Bremen  
Contrescarpe 21 \_ 28203 Bremen  
Telefon +49 (421) 33 34-0  
Telefax +49 (421) 33 34-111  
E-Mail: [bremen@ahlers-vogel.de](mailto:bremen@ahlers-vogel.de)

**Unsere Praxisgruppe Arbeitsrecht:**

**Partner:**

RA/Notar Dr. Gerhard Lohfeld<sup>1</sup>  
RA/Notar Christian Darge<sup>1,2</sup>  
RA Othmar K. Traber<sup>1</sup>

**Associates:**

RAin Dr. Sylvie Klinkhammer<sup>1</sup>  
**N.N.**

<sup>1</sup> Fachanwalt für Arbeitsrecht

<sup>2</sup> Fachanwalt für Insolvenzrecht

Ahlers & Vogel \_ Hamburg  
Schaarsteinwegsbrücke 2 \_ 20459 Hamburg  
Telefon +49 (40) 37 85 88-0  
Telefax +49 (40) 37 85 88-88  
E-Mail [hamburg@ahlers-vogel.de](mailto:hamburg@ahlers-vogel.de)

Ahlers & Vogel \_ Leer  
Königstraße 32 \_ 26789 Leer (Ostfriesland)  
Telefon +49 (0491) 45 45 229-0  
Telefax +49 (0491) 45 45 229-99  
E-Mail [leer@ahlers-vogel.de](mailto:leer@ahlers-vogel.de)