

Arbeitsrechtsforum Hannover 11.04.2018

Aktuelles

GroKo-Vorhaben, Entscheidungen

Axel Schulte, Fachanwalt für Arbeitsrecht

**BERNER · FISCHER &
PARTNER**

**RECHTSANWÄLTE
STEUERBERATER PartmbB**

Andreaswall 2
27283 Verden
T 04231.884-29
F 04231.884-77

schulte@bf-p.net
www.bernerfischer-partner.de
Partnerschaft (AG Hannover PR 200030)

A. der Koalitionsvertrag - Rechtsfolgen der GroKo im Arbeitsrecht

1. Beschränkung der sachgrundlosen Befristung

- Reduzierung der Verlängerungsmöglichkeiten von drei auf eine
- (Fortbestand der verlängerten Befristungsmöglichkeit für Startups, § 14 Abs. 2a TzBfG?)
- Mengenmäßige Beschränkung der Befristung bei größeren Betrieben (> 75 Beschäftigte) auf 2,5 %

- unternehmens- oder betriebsbezogen?
- Einbeziehung von Leiharbeitnehmern?
- Auskunftsanspruch des Arbeitnehmers? (Vorgehensweise)
- Darlegungs- und Beweislast?
- Einführung von Zitiergebot?

2. Abschaffung von "Kettenbefristungen"

- Höchstdauer: 5 Jahre
- Einbeziehung vorausgegangener Beschäftigung als Leiharbeitnehmer
- "Karenzzeit" 3 Jahre nach vorhergehender Beschäftigung
- Einbeziehung auch von sachgrundlosen Befristungen?
- Herausnahme von Künstlern und Fußballern, § 14 Abs. 1 Nr. 4 TzBfG)?

3. Arbeit auf Abruf (§ 12 TzBfG)

- Begrenzung von Zusatzarbeit auf -20 % und +25 %
- Bei fehlender Vereinbarung: Erhöhung der Mindestarbeitszeit auf 20 Stunden/W.
- Bei Krankheit Durchschnittsverdienst der letzten 3 Monate

4. Arbeitszeitgesetz, Flexibilisierung

- Tariföffnungsklausel für tarifgebundene Unternehmen
- flexible Gestaltung der Höchstarbeitszeit (Experimentierklausel)

5. Mobile Arbeit

Auskunftsanspruch des Arbeitnehmers über Gründe der Ablehnung eines Verlangens auf mobile Arbeit

6. Betriebsverfassungsrecht

- Vereinfachtes Wahlverfahren bei 5 – 100 AN, Wahlmöglichkeit bis 200 AN
- Initiativrecht des BR bei Weiterbildung ("Moderator")

7. Institutsvergütungsverordnung (InstitutsVergO)

- Gleichstellung von Risikoträgern im Kündigungsschutzgesetz mit leitenden Angestellten, d. h. Auflösung des AV gegen Abfindungszahlung entsprechend §§ 9, 10 KSchG
- Gilt ab Grundvergütung von mehr als dem 3-fachen der Beitragsbemessungsgrenze RV (zurzeit 234.000,00 €)

B. Rechtsprechung

1. Weiterbeschäftigung nach Erreichen des Renteneintrittsalters Entwarnung durch den EuGH

Urteil des EuGH vom 28.02.2018 (C-46/17) John ./ Freie Hansestadt
Bremen

Die zeitlich unbegrenzte Verlängerung von Arbeitsverträgen nach Erreichung der Rentenaltersgrenze gemäß § 41 Satz 3 SGB VI ist rechtmäßig:

Fall: Lehrer an Schule in Bremen hätte per 31.01.2015 altersbedingt aus dem Dienst ausscheiden müssen. Auf seinen Antrag hin erfolgte die Weiterbeschäftigung bis Ende des Schuljahres 2015/2016 (Verschiebung um 6 Monate) Ablehnung einer vom Kläger beantragten erneuten Vertragsverlängerung. Erhebung von Befristungskontrollklage. Vorlagebeschluss des LAG Bremen.

2. Rufbereitschaft als Arbeitszeit?

**EuGH-Urteil vom 21.02.2018, C-518/15 (Ville de Nivelles ./.
Matzak)**

Fall: Belgischer Feuerwehrmann, Mitglied der Freiwilligen Feuerwehr. Verpflichtung zur Ableistung von Rufbereitschaft. Verpflichtung, Wohnsitz in unmittelbarer Nähe der Feuerwehr-Kaserne zu nehmen (maximal 8 Minuten Fahrtzeit), Verpflichtung sich während der Rufbereitschaft in Nähe des Einsatzortes aufzuhalten (maximal 8 Minuten Erreichbarkeit). Klage auf Vergütung der Rufbereitschaften. Vorlageentscheidung des Berufungsgerichts.

Konsequenz: Rufbereitschaft ist insgesamt als Arbeitszeit zu erfassen.

- Ziel der Rechtsprechung des EuGH (und BAG)
Rufbereitschaften sind grundsätzlich keine Arbeitszeit i. S. d. Arbeitszeitrichtlinie/Arbeitszeitgesetz
- Hier ausnahmsweise Arbeitszeit gemäß Art. 2 der Richtlinie 2003/88 wegen sehr kurz bemessener Reaktionszeiten und Verpflichtung, sich in der Nähe des Einsatzortes aufzuhalten.

3. Kündigung eines GmbH-Geschäftsführers

BAG Urteil vom 21.09.2017 - 2 AZR 865/16

Die (negative) Fiktion des § 14 Abs. 1 Nr. 1 Kündigungsschutzgesetz für Organvertreter ist verfassungsgemäß (kein Verstoß gegen Art. 3 Abs. 1, 12 Abs. 1 GG)

- Unerheblich, ob das zugrunde liegende schuldrechtliche Anstellungsverhältnis als Arbeitsverhältnis zu qualifizieren ist
- Bestellung zum Geschäftsführer kann rechtsmissbräuchlich sein, wenn allein zum Ziele alsbaldiger Entlassung erfolgt
- Offengelassen, ob § 14 Abs. 1 Satz 1 KSchG auch greift, wenn Organstellung vor Zugang der Kündigung beendet wurde.

4. Prozesskostenhilfe für "Schleppnetzantrag"

LAG Hamm Beschluss vom 14.11.2017- 5 Ta 555/17

Steht ein Rechtsschutzbedürfnis für allgemeinen Feststellungsantrag gemäß § 256 ZPO neben dem Kündigungsschutzantrag nach § 4 KSchG. Dementsprechend ist Prozesskostenhilfe zu bewilligen

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!