

Your World First

C/M/S/

Law . Tax

update

Arbeitsrecht

März 2019

Inhalt

3 | Editorial

Schwerpunkt

4 | Betriebsratsarbeit im digitalen Zeitalter

Individualarbeitsrecht

- 9 | BAG-Rechtsprechungsänderung: keine sachgrundlose Befristung bei acht Jahre zurückliegender Vorbeschäftigung
- 10 | Und noch einmal: Ausschlussfrist und MiLoG
- 11 | A1-Bescheinigung: auch bei nur kurzen, beruflich veranlassten Auslandsaufenthalten erforderlich

Gesetzliche Neuerungen

- 13 | Brückenteilzeit ab 1. Januar 2019 in Kraft: was Arbeitgeber nun beachten sollten
- 14 | GroKo setzt die Vorgaben des Bundesverfassungsgerichts zur Tarifeinheit um – durch die Hintertür

Unser Blog

16 | Weitere interessante News, Entwicklungen und Entscheidungen

Aktuell

- 18 | Veröffentlichungen
- 18 | Vorträge

Editorial

Liebe Leserinnen, liebe Leser,

die Digitalisierung der Arbeitswelt wirkt sich nicht nur massiv auf Arbeitsinhalte und -bedingungen aus, sondern auch auf die Zusammenarbeit von Arbeitgeber und Betriebsrat. Dies zeigt auch die Rechtsprechung der letzten Jahre. Im ersten Teil unseres Schwerpunktbeitrages finden Sie eine Übersicht über spannende Entscheidungen zu diesem Thema. Teil 2 des Beitrags befasst sich mit der Zusammenarbeit von Arbeitgeber und Betriebsrat im digitalen Zeitalter. Im Fokus stehen die Themen „Virtuelle Betriebsratssitzungen und Beschlussfassungen“, „Virtuelle Betriebsversammlungen“ sowie „Online-Betriebsratswahlen“.

In unserer Rechtsprechungsübersicht informieren wir Sie unter anderem über ein Urteil des BAG, in dem sich dieses zum ersten Mal zur Thematik des Vorbeschäftigungsverbots nach dem Beschluss des BVerfG aus Juni 2018 äußert. Des Weiteren berichten wir über eine Entscheidung des BAG zu Ausschlussfristen vor dem Hintergrund des MiLoG, die endlich etwas Licht in die Frage der Wirksamkeit von vorbehaltlosen Ausschlussfristen bringt.

Weiter erfahren Sie, was Arbeitgeber im Hinblick auf die seit dem 1. Januar 2019 geltende Brückenteilzeit beachten müssen. Zum anderen lesen Sie, was genau es mit den sogenannten „A1-Bescheinigungen“ auf sich hat, die selbst bei nur kurzen, beruflich veranlassten Auslandsaufenthalten von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern¹ erforderlich sind und die im Ausland zunehmend kontrolliert werden. Außerdem informieren wir darüber, wie die GroKo die Vorgaben des BVerfG zur Tarifeinheit quasi durch die Hintertür umgesetzt hat.

Abschließend haben wir Ihnen eine Übersicht über unsere arbeitsrechtlichen Blogbeiträge der letzten Wochen zusammengestellt. Hier können Sie Ihr Wissen noch weiter vertiefen.

Viel Spaß!

Martina Hidalgo und Dr. Oliver Simon

¹ Gemeint sind Beschäftigte jeder Geschlechtsidentität. Lediglich der leichten Lesbarkeit halber wird künftig bei allen Bezeichnungen nur noch die grammatikalisch männliche Form verwendet.

Impressum

Das Update Arbeitsrecht wird verlegt von CMS Hasche Sigle Partnerschaft von Rechtsanwälten und Steuerberatern mbB.

Verantwortlich für die fachliche Koordination:

Dr. Alexander Bissels

Dr. Nina Hartmann

Dr. Stefanie Klein-Jahns

Lisa Gerdel

CMS Hasche Sigle | Kranhaus 1 | Im Zollhafen 18 | 50678 Köln

CMS Hasche Sigle | Nymphenburger Straße 12 | 80335 München

CMS Hasche Sigle | Kranhaus 1 | Im Zollhafen 18 | 50678 Köln

CMS Hasche Sigle | Breite Straße 3 | 40213 Düsseldorf

Betriebsratsarbeit im digitalen Zeitalter

Unsere Arbeitswelt ist im stetigen Wandel. Die zunehmende Digitalisierung verändert sie in einem nie zuvor dagewesenen Tempo. Digitalisierung wirkt sich dabei auf die Arbeitsinhalte und -bedingungen der Arbeitnehmer, aber auch auf die Arbeit des Betriebsrats bzw. die Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat aus.

Dies spiegelt sich auch in der Rechtsprechung der letzten Jahre wider: Zahlreiche Entscheidungen ranken sich um das Thema „Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats bei der Überwachung von Mitarbeitern durch technische Systeme“. Des Weiteren finden sich Urteile und Beschlüsse zu Mitbestimmungsrechten bei Unternehmensaktivitäten in sozialen Netzwerken. Ein weiterer Zankapfel ist die Frage, auf welche „modernen“ Arbeitsmaterialien der Betriebsrat Ansprüche erheben darf. In Teil 1 unseres Schwerpunktbeitrages finden Sie eine Übersicht über die entsprechende Rechtsprechung.

Teil 2 des Beitrags befasst sich mit der Zusammenarbeit von Arbeitgeber und Betriebsrat im digitalen Zeitalter. Im Fokus stehen die Themen „Virtuelle Betriebsratssitzungen und Beschlussfassungen“, „Virtuelle Betriebsversammlungen“ sowie „Online-Betriebsratswahlen“.

1. Aktuelle Rechtsprechung

Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei der technischen Mitarbeiterüberwachung

§ 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG

§ 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG schreibt vor, dass der Betriebsrat bei der Einführung und Anwendung von technischen Einrichtungen, die dazu bestimmt sind, das Verhalten oder die Leistung der Arbeitnehmer zu überwachen, ein Mitbestimmungsrecht hat. Ganz grundsätzlich hat dieser Mitbestimmungstatbestand den Zweck, Arbeitnehmer vor Beeinträchtigungen ihres Persönlichkeitsrechts durch den Einsatz technischer Überwachungseinrichtungen zu bewahren, die nicht durch schutzwürdige Belange des Arbeitgebers gerechtfertigt und unverhältnismäßig sind. Die auf technischem Wege erfolgende Ermittlung und Aufzeichnung von Informationen über Arbeitnehmer bei der Erbringung ihrer Arbeitsleistung birgt nach Auffassung des BAG die Gefahr, dass die Mitarbeiter zum Objekt einer Überwachungstechnik gemacht werden, die anonym personen- oder leistungsbezogene Informationen

erhebt, speichert, verknüpft und sichtbar macht (BAG, Beschluss vom 13. Dezember 2016 – 1 ABR 7/15).

Softwarebasierte Personalverwaltungssysteme

In diesem Zusammenhang hat das BAG im Oktober 2018 entschieden, dass Nutzung und Einsatz softwarebasierter Personalverwaltungssysteme der Mitbestimmung unterliegen, egal ob ihnen eine alltägliche Standardsoftware zugrunde liegt oder ob eine Erheblichkeits- oder Üblichkeitsschwelle überschritten wird. Die Beteiligten hatten über das Bestehen eines Mitbestimmungsrechts bei der Verwendung von Microsoft Excel zur Erfassung von Anwesenheitszeiten der Mitarbeiter, die zuvor händisch dokumentiert wurden, gestritten. Die Richter entschieden, dass § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG dahingehend auszulegen sei, dass bei der Verwendung alltäglicher Standardsoftware bereits die bloße Erleichterung schlichter Additionsvorgänge oder die bloße Möglichkeit der Verwendung von Funktionen, die allenfalls eine ebenso mögliche händische Auswertung erleichtern, für die Annahme ausreicht, dass diese Standardsoftware zur Überwachung bestimmt ist (BAG, Beschluss vom 23. Oktober 2018 – 1 ABN 36/18).

Elektronische Arbeitszeiterfassung

Im März 2014 entschied das BVerwG, dass der Personalrat nicht verlangen kann, von der Dienststelle den Zugriff auf die in der elektronischen Arbeitszeiterfassung gespeicherten Daten der namentlich bezeichneten Beschäftigten zu erhalten. Der Personalrat habe zwar grundsätzlich einen Auskunftsanspruch gegenüber der Dienststelle, soweit dies zur Wahrnehmung seiner Aufgaben erforderlich sei. Soweit er dafür Einsicht in die Arbeitszeitdaten verlangen könne, genüge es jedoch, wenn ihm diese Daten in anonymisierter Form zur Verfügung gestellt würden. Ein unmittelbarer, sogenannter lesender Zugriff auf die Arbeitszeitdaten der namentlich bezeichneten Beschäftigten sei nicht erforderlich (BVerwG, Beschluss vom 19. März 2014 – 6 P. 1.13).

Elektronischer Namensabgleich mit den Namenslisten der sogenannten Anti-Terror-Verordnungen

Nicht mitbestimmungspflichtig nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG ist nach Auffassung des BAG hingegen der elektronische Namensabgleich mit den Namenslisten der sogenannten Anti-Terror-Verordnungen. In dem zugrunde liegenden Sachverhalt führte die Arbeitgeberin ein automatisiertes Screening-Verfahren durch. In dessen Rahmen wurde anlässlich der monatlichen Entgeltzahlungen mittels Einsatz einer Screening-Software abgeglichen, ob die Vor- und Nachnamen der bei ihr beschäftigten Mitarbeiter mit denjenigen übereinstimmen, die in den Listen der sogenannten Anti-Terror-Verordnungen aufgeführt sind und fortlaufend aktualisiert werden (BAG, Beschluss vom 19. Dezember 2017 – 1 ABR 32/16).

Gruppenkalender bei Microsoft Outlook

Anfang letzten Jahres hatte das LAG Nürnberg über die Mitbestimmungspflicht bei der Einführung eines Gruppenkalenders bei Microsoft Outlook zu entscheiden. Ein Arbeitnehmer hatte die Weisung erhalten, den Gruppenkalender für die Verwaltung betrieblicher Termine zu nutzen. Drei weitere Kollegen, darunter auch sein Vorgesetzter, hatten Zugriff auf diesen Kalender. Der Arbeitnehmer weigerte sich, den Kalender zu nutzen. Daraufhin erhielt er eine Abmahnung. Vor Gericht forderte er die Entfernung der Abmahnung aus der Personalakte. Das LAG gab ihm Recht. Die Einrichtung eines Gruppenkalenders sei ohne die erforderliche Beteiligung des Betriebsrats erfolgt. Der Gruppenkalender als Computersoftware stelle in Verbindung mit dem PC eine technische Einrichtung im Sinne des § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG dar. Durch die Eintragungen im Kalender seien Rückschlüsse auf die Koordination der Termine oder die Termindichte und damit auf die Leistungen des Arbeitnehmers möglich, sodass der Betriebsrat hätte eingeschaltet werden müssen (LAG Nürnberg, Urteil vom 21. Februar 2017 – 7 Sa 441/16).

Smartphone-App „Kundenfeedback“

Erwähnenswert ist auch eine Entscheidung des Arbeitsgerichts Heilbronn. Dies entschied im Juni 2017, dass der Einsatz einer vom Arbeitgeber betriebenen Smartphone-App, die ein Kundenfeedback ermöglicht, keine technische Überwachungseinrichtung ist. Selbst wenn durch die App vereinzelt Daten über die Leistung und das Verhalten der Beschäftigten weitergeleitet würden, sei im Einzelfall das Mitbestimmungsrecht aus § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG nicht einschlägig. Das Mitbestimmungsrecht stamme aus einer Zeit, in der noch nicht von einer derart rasanten technischen Entwicklung auszugehen war. Daher habe das BAG betont, dass es nicht Ziel des Gesetzgebers gewesen sei, durch die Einführung von § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG Innovationsprozesse zu vereiteln (BAG, Beschluss vom 10. Dezember 2013 – 1 ABR 43/12). Dieser Auffassung schloss sich das Arbeitsgericht Heilbronn an,

indem es darauf hinwies, dass kein Unterschied bestehe, ob die Beurteilung durch einen Kunden mittels E-Mail, Telefonanruf, Kontaktformular oder der entsprechenden App übermittelt werde. Die App stelle lediglich eine weitere Übermittlungsmöglichkeit dar (Arbeitsgericht Heilbronn, Beschluss vom 8. Juni 2017 – 8 BV 6/16).

Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei der Nutzung sozialer Netzwerke

Facebook-Posts

Gerichtsentscheidungen zu Aktivitäten von Arbeitgebern und Arbeitnehmern in sozialen Netzwerken finden sich immer häufiger. Um mitbestimmungsrechtliche Fragen ging es in folgendem Fall: Ein Blutspendedienst hatte auf Facebook eine Seite zur Präsentation seines Unternehmens eingestellt. Nach einem Blutspendetermin veröffentlichten zwei anonyme Facebook-Nutzer kritische Kommentare auf der Seite. Sie monierten die Unfähigkeit eines Mitarbeiters sowie das regelwidrige Verhalten eines Arztes, jedoch ohne Namensnennung. Als der Betriebsrat von diesen Vorfällen erfuhr, machte er ein Mitbestimmungsrecht bezüglich der Einrichtung der Facebook-Seite geltend. In letzter Instanz urteilte das BAG, dass es der betrieblichen Mitbestimmung unterliege, wenn der Arbeitgeber es ermögliche, auf seiner Facebook-Seite Postings zu veröffentlichen. Soweit sich diese auf das Verhalten oder die Leistung von Arbeitnehmern bezögen, führe dies zu einer Überwachung von Arbeitnehmern durch eine technische Einrichtung im Sinne des § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG (BAG, Beschluss vom 13. Dezember 2016 – 1 ABR 7/15).

Twitter-Account

Zu ähnlichen Ergebnissen kam das LAG Hamburg in einer Entscheidung, in der es um den Twitter-Account von 30 Betriebsstätten sogenannter Multiplex-Kinos ging. Diese betreiben bei der Internetplattform Twitter betriebsübergreifend eine Seite, die von der Hamburger Zentrale aus verwaltet wird. Auf Twitter können Nutzer Kurznachrichten bis zu 140 Zeichen verbreiten. Die bei jedem Tweet von Twitter bereitgestellte Funktion „Antworten“ lässt sich nicht deaktivieren. Der Gesamtbetriebsrat forderte die Arbeitgeberin auf, Twitter zu deaktivieren, bis er seine Zustimmung dazu erteilt oder eine Einigungsstelle seine Zustimmung ersetzt habe. Das LAG Hamburg hielt diese Aufforderung für rechtmäßig. Die Funktion „Antworten“ ermögliche es Twitter-Nutzern, auf Tweets der Arbeitgeberin Kommentare zum Verhalten und zur Leistung der Arbeitnehmer einzustellen. Diese Antworten seien sowohl für die Arbeitgeberin als auch für registrierte Twitter-Nutzer sichtbar. Auch wenn die Antworten auf die Tweets der Arbeitgeberin nur für registrierte Nutzer und nur nach Betätigen eines Links des Antwortenden einsehbar seien, sei der Mitbestimmungstatbestand des § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG einschlägig. Je nach Inhalt der Antwort könne die Arbeitgeberin diese nämlich namentlich oder situationsbedingt einem bestimmten Mitarbeiter zuordnen und somit

zur Verhaltens- und Leistungskontrolle verwenden. Twitter sei mithin zumindest aufgrund der Funktion „Antworten“ eine technische Einrichtung, die dazu geeignet ist, Daten über das Verhalten und die Leistung von Arbeitnehmern zu sammeln. Twitter werde von den Lichtspielhäusern nicht nur genutzt, um sich nach außen zu präsentieren, sondern auch um einen „offenen Meinungsaustausch“ mit Kunden zu erreichen. Die Rechtsbeschwerde für die Arbeitgeberin wurde vom Gericht jedoch zugelassen (LAG Hamburg, Beschluss vom 13. September 2018 – 2 TaBV 5/18).

Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei Handyverbot während der Arbeitszeit

Ein weiteres aktuelles Thema betrifft § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG, das Mitbestimmungsrecht bei Fragen der Ordnung des Betriebs und des Verhaltens der Arbeitnehmer im Betrieb. Die Betriebsparteien können zur Regelung der Ordnung des Betriebs verbindliche Verhaltensregeln für die Mitarbeiter aufstellen, um einen ungestörten Arbeitsablauf sowie ein reibungsloses Zusammenleben und Zusammenwirken der Arbeitnehmer im Betrieb sicherzustellen. Wenn Regelungen getroffen werden sollen, die auf das Verhalten der Beschäftigten im Betrieb abzielen, ist zwischen Maßnahmen, die das Ordnungsverhalten der Arbeitnehmer betreffen, und Regelungen, die das Arbeitsverhalten der Mitarbeiter zum Inhalt haben, zu differenzieren. Letztere sind mitbestimmungsfrei, wenn sie sich ausschließlich auf die arbeitsvertragliche Leistungsverpflichtung des Beschäftigten beziehen.

Vor diesem Hintergrund hat das Arbeitsgericht München entschieden, dass der Betriebsrat mitzubestimmen hat, wenn ein Unternehmen ein generelles Verbot der Nutzung von privaten Mobiltelefonen während der Arbeitszeit verhängt. Das Gericht argumentierte, dass ein generelles Handyverbot nicht das mitbestimmungsfreie Arbeitsverhalten der Mitarbeiter betreffe. Denn Arbeitnehmer könnten ihre Arbeitspflicht grundsätzlich auch dann zügig und fehlerfrei verrichten, wenn sie ab und an einen Blick auf ihr Handy werfen würden, um zu prüfen, ob es verpasste Anrufe oder eingegangene Textnachrichten anzeige. Im Übrigen lenke auch nicht jede Nutzung des Mobiltelefons zu Kommunikationszwecken von der Arbeitsleistung ab. So könne es z. B. für die Konzentration am Arbeitsplatz sogar förderlich sein, wenn ein Arbeitnehmer wisse, dass er bei Bedarf für seine Kinder oder pflegebedürftigen Eltern erreichbar sei. Das generelle Nutzungsverbot von Mobiltelefonen betreffe damit vielmehr die betriebliche Ordnung und regle das Verhalten der Arbeitnehmer im Betrieb; nicht zuletzt deshalb, weil die private Nutzung von Mobiltelefonen am Arbeitsplatz selbst bei ordnungsgemäßer Erbringung der eigenen Arbeitsleistung andere Mitarbeiter stören könne (Arbeitsgericht München, Beschluss vom 18. November 2015 – 9 BVGa 52/15).

Anspruch des Betriebsrats auf moderne Informations- und Kommunikationstechnik

Die Frage, mit welcher Informations- und Kommunikationstechnik der Betriebsrat auszustatten ist, ist ebenfalls häufiger Gegenstand gerichtlicher Auseinandersetzungen. § 40 Abs. 2 BetrVG schreibt insoweit vor, dass der Arbeitgeber dem Betriebsrat für die laufende Geschäftsführung unter anderem Informationen und Kommunikationsmittel in erforderlichem Umfang zur Verfügung stellen muss.

Mobiltelefon

Im März 2017 hatte das LAG Hessen etwa darüber zu entscheiden, inwieweit ein Smartphone zur Erledigung der Aufgaben des Betriebsrats erforderlich ist oder nicht. In einem Beschwerdeverfahren verlangte ein 13-köpfiger Betriebsrat von seinem Arbeitgeber, einem Krankenhaus, ein Smartphone nebst Schutzhülle, Nummer, Netzverbindung und Internetzugang (monatliche Kosten zwischen EUR 16 und EUR 32). Das Krankenhaus hat außer seinem Hauptsitz, in dem der Betriebsrat sein Büro hat, noch mehrere, 3 bis 20 km entfernte Außenstellen. Das Krankenhaus verweigerte dies vor allem mit dem Argument, dass selbst der Personalleiter und das weitere Verwaltungspersonal nicht über dienstliche Mobiltelefone verfügten. Hiermit seien nur solche Mitarbeiter ausgestattet, die aufgrund der Art ihrer Tätigkeit, insbesondere der Behandlung von Patienten, rund um die Uhr erreichbar sein müssten.

Im Ergebnis gab das LAG Hessen dem Antrag des Betriebsrats statt. Die Prüfung, ob ein Sachmittel zur Erledigung von Betriebsratsaufgaben erforderlich und vom Arbeitgeber zur Verfügung zu stellen sei, obliege nach ständiger Rechtsprechung des BAG dem Betriebsrat. Er müsse dabei aber die betrieblichen Verhältnisse und die sich stellenden Aufgaben berücksichtigen. Der Betriebsrat habe die Interessen der Belegschaft an einer sachgerechten Ausübung des Betriebsratsamts sowie die berechtigten Interessen des Arbeitgebers, auch soweit sie auf eine Begrenzung der Kostentragungspflicht gerichtet sind, gegeneinander abzuwägen. Im vorliegenden Falle hatte der Betriebsrat nach Auffassung der Richter seinen Beurteilungsspielraum jedenfalls nicht überschritten (LAG Hessen, Beschluss vom 13. März 2017 – 16 TaBV 212/16).

Betriebsratseigener Telefon- und Internetanschluss

Das LAG Niedersachsen entschied in einem anderen Fall, dass der Arbeitgeber dem Betriebsrat zur Erfüllung seiner gesetzlichen Aufgaben keinen separaten Telefon- und Internetanschluss bereitstellen müsse, sofern auch auf andere Weise gewährleistet werden könne, dass der vorhandene, allgemein genutzte Anschluss nicht vom

Unternehmen überwacht und kontrolliert werde. Ein eigener Internetzugang zur uneingeschränkten Nutzung scheiterte in aller Regel schon daran, dass der Arbeitgeber ein berechtigtes Interesse daran hat, den Zugriff auf Seiten mit strafbarem und/oder sittenwidrigem Verhalten zu unterbinden. Im zu entscheidenden Fall verwendete der Arbeitgeber in seinem Betrieb eine einheitliche Telefonanlage. Auch der Betriebsrat arbeitete mit dieser. Der Arbeitgeber hatte über die IT-Zentrale die Möglichkeit, das Telefon sowie Internetverhalten aller Mitarbeiter einschließlich der Betriebsratsmitglieder zu kontrollieren und zu überwachen. Aus diesem Grund verlangte der Betriebsrat vor Gericht, den Arbeitgeber zur Bereitstellung eines separaten Telefon- und Internetzugangs sowie eines uneingeschränkten externen Internetzugriffs zu verpflichten.

Die Richter lehnten dies jedoch ab. Zur Begründung führten sie an, dass der Arbeitgeber ein berechtigtes Interesse an der Begrenzung der Kosten habe, die mit der Bereitstellung von separaten Anschlüssen verbunden seien. Den Interessen des Betriebsrats könne bereits dadurch Rechnung getragen werden, dass eine Vereinbarung über die Kontroll- und Überwachungsfreiheit getroffen werde. Den Abschluss einer solchen Vereinbarung habe das Unternehmen auch angeboten (LAG Niedersachsen, Beschluss vom 30. Juli 2014 – 16 TaBV 92/13).

Fachzeitschrift

Das BAG entschied in einem dritten Fall, dass dem Betriebsrat neben einem Internetzugang auch eine Fachzeitschrift zur Verfügung zu stellen sei. Das Unternehmen hielt dies für unnötig, da der Betriebsrat alle erforderlichen Informationen im Internet aufrufen könne. Die Richter wählten den „wissenschaftlichen Ansatz“ und entschieden, dass der Zugriff auf Informationen im World Wide Web nicht die Fachzeitschrift für den Betriebsrat ersetzt. Nur Fachzeitschriften böten Betriebsratsmitgliedern einen strukturierten Zugang zur arbeitsrechtlichen Information (BAG, Beschluss vom 19. März 2015 – 7 ABN 91/13).

Freigestellte Betriebsratsmitglieder – wie frei dürfen sie arbeiten?

Sehr spannend ist auch die Frage, ob ein nach § 38 Abs. 1 BetrVG freigestelltes Betriebsratsmitglied räumlich und zeitlich flexibel, insbesondere z. B. aus dem Home-Office, arbeiten darf. Das BAG hat diesbezüglich im Februar 2016 klare Vorgaben gemacht: Nach Auffassung der Richter ist ein solches Betriebsratsmitglied nur von seiner beruflichen Tätigkeit freigestellt, nicht aber von seiner Anwesenheitspflicht im Betrieb. An die Stelle der Arbeitspflicht trete die Verpflichtung des Betriebsratsmitglieds, während seiner vertraglichen Arbeitszeit im Betrieb anwesend zu sein und sich für anfallende Betriebsratsarbeit bereitzuhalten. Das Betriebsratsmitglied müsse aber grundsätzlich nicht nachweisen, dass es Betriebsratsarbeit leistet. Zweck des § 38 Abs. 1 BetrVG sei es allein, Streitigkeiten zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber über den Umfang der not-

wendigen Arbeitsbefreiung zu vermeiden (BAG, Beschluss vom 24. Februar 2016 – 7 ABR 20/14).

Dieser Zweck entbinde das Betriebsratsmitglied auch nicht von der Pflicht zur Ab- und Rückmeldung, wenn es außerhalb des Betriebes erforderlichen Betriebsratsaufgaben nachgehe. Der Arbeitgeber habe ein berechtigtes Interesse daran zu erfahren, dass und für welche Dauer eines oder mehrere freigestellte Betriebsratsmitglieder als Ansprechpartner für mitbestimmungspflichtige Angelegenheiten vorübergehend nicht im Betrieb zur Verfügung stehen, um sich im Bedarfsfall an andere Betriebsratsmitglieder wenden zu können.

2. Betriebsratsarbeit im digitalen Zeitalter – ein Ausblick

Virtuelle Betriebsratssitzungen

Das deutsche Betriebsverfassungsrecht sieht bislang grundsätzlich keine virtuellen Betriebsratssitzungen vor. Vielmehr schreiben die gesetzlichen Regelungen der §§ 29 ff. BetrVG sowie die gefestigte Rechtsprechung eine Präsenzpflcht der Mitglieder bei Betriebsratssitzungen vor. Sie ist Voraussetzung dafür, dass Beschlüsse wirksam gefasst werden können. In der Literatur gibt es inzwischen aber auch Stimmen, die dies anders sehen. Diese gehen davon aus, dass „Anwesenheit“ im Sinne des § 33 Abs. 1 BetrVG lediglich bedeute, dass man von anderen Sitzungsteilnehmern audiovisuell wahrgenommen werde und sich am Willensbildungsprozess des Gremiums beteiligen könne. Diesen Anforderungen werde eine Videokonferenz gerecht (siehe Thüsing/Beden, BB 2019, S. 372 ff.).

Allerdings hat der Gesetzgeber unlängst für Seebetriebsräte in Umsetzung der EU-Richtlinie EU 2015/1794 die Änderung des Gesetzes über Europäische Betriebsräte (EBRG) herbeigeführt. Mit einem neuen § 41 a EBRG wird es nun Seebetriebsräten erstmals erlaubt, an Betriebsratssitzungen auch virtuell teilzunehmen. Diese Teilnahme kann dann beispielsweise per Videokonferenz erfolgen.

§ 41 a Besondere Regelungen für Besatzungsmitglieder von Seeschiffen

(1) Ist ein Mitglied des besonderen Verhandlungsgremiums, eines Europäischen Betriebsrats oder einer Arbeitnehmervertretung im Sinne des § 19 oder dessen Stellvertreter Besatzungsmitglied eines Seeschiffs, so sollen die Sitzungen so angesetzt werden, dass die Teilnahme des Besatzungsmitglieds erleichtert wird.

(2) Befindet sich ein Besatzungsmitglied auf See oder in einem Hafen, der sich in einem anderen Land als dem befindet, in dem die Reederei ihren Geschäftssitz hat, und kann deshalb nicht an einer Sitzung nach Absatz 1 teilnehmen, so kann eine Teilnahme an der Sitzung mittels neuer Informations- und Kommunikationstechnologien erfolgen, wenn

1. dies in der Geschäftsordnung des zuständigen Gremiums vorgesehen ist und
2. sichergestellt ist, dass Dritte vom Inhalt der Sitzung keine Kenntnis nehmen können.

Der Gesetzentwurf geht einen ersten Schritt in die richtige Richtung. In der Praxis werden Telefon- und Videokonferenzen zur internen Absprache der Betriebsräte bereits vielfach genutzt. Die Notwendigkeit eines physischen Treffens des Betriebsrates zur rechtswirksamen Beschlussfassung erscheint angesichts dieser Praxis nicht mehr zeitgemäß. Sie belastet Arbeitgeber und Betriebsräte insbesondere dann, wenn es sich um überörtliche Gremien wie Gesamt- oder Konzernbetriebsräte handelt, bei denen die Sitzungen mit erheblichen Reiseaufwendungen und Arbeitsausfällen verbunden sind. Aber auch in Betrieben, in denen im Schichtsystem gearbeitet wird oder die Teilzeit-Quote besonders hoch ist, sind physische Treffen häufig problematisch und führen zu Verzögerungen wichtiger Entscheidungen.

Aus gutem Grund zieht die Bundesregierung daher in Erwägung (siehe Weißbuch Arbeiten 4.0, S. 160 f.), die Zulässigkeit von Videokonferenzen auch anderen Betriebsräten zu eröffnen. Allerdings soll die Zulässigkeit auf eng definierte Ausnahmefälle begrenzt werden.

Der Startschuss für virtuelle Betriebsratssitzungen ist durch die Einführung von § 41 a EBRG jedenfalls gefallen. In Frankreich sind Videokonferenzen schon seit 2015 zulässig. Weitere Hintergründe hierzu finden Sie in unserem Blogbeitrag „Betriebsrat 4.0 – Startschuss für virtuelle Betriebsratssitzungen“.

Virtuelle Betriebsversammlungen

In der Literatur wird auch die Durchführung virtueller Betriebsversammlungen nach den §§ 42 ff. BetrVG diskutiert. Hier dürfte es aber praktische Probleme geben, denn eine Videokonferenz, bei der sich sämtliche Mitglieder der Belegschaft virtuell hinzuschalten, lässt sich kaum verwirklichen. Denkbar wäre es allerdings, einzelne Mitarbeiter zu einer Betriebsversammlung per Videokonferenz hinzuzuschalten. Dagegen gibt es Bedenken insoweit, als dass die Betriebsversammlung dann nicht mehr – wie vom Gesetz gefordert – „nicht öffentlich“ sei (§ 42 Abs. 1 S. 2 BetrVG), da bei Internetübertragungen die Gefahr unbefugten Zuschaltens betriebsfremder Personen bestünde (siehe dazu Thüsing/Beden, BB 2019, S. 372 ff., die diese Bedenken ausräumen).

Online-Betriebsratswahlen

Betriebsverfassungsgesetz und Wahlordnung sehen derzeit keine Online-Betriebsratswahl vor. Es ist weder eine elektronische Stimmabgabe ausdrücklich vorgesehen noch können die Bestimmungen zur Briefwahl (vgl. §§ 24 ff. WO) dahingehend ausgelegt werden, dass sie eine Online-Betriebsratswahl umfassen.

Dementsprechend hielt das Arbeitsgericht Hamburg im Juni 2017 eine Betriebsratswahl in einem Unternehmen, die neben der herkömmlichen Präsenz- und Briefwahl auch in Form einer Online-Wahl durchgeführt werden konnte, für nichtig (ArbG Hamburg, Beschluss vom 7. Juni 2017 – 13 BV 13/16). Die Berufungsinstanz, das LAG Hamburg, erklärte die Wahl für (nur) unwirksam (Entscheidung vom 15. Februar 2018 – 8 TaBV 5/17). Eine Online-Betriebsratswahl sei nicht mit der Wahlordnung zu vereinbaren. Dies ergebe sich aus dem Gesetzeswortlaut und der Systematik der Wahlordnung. Für eine Auslegung sei darüber hinaus kein Raum. Die Wahl sei aber nicht nichtig, da dies einen groben und offensichtlichen Verstoß gegen wesentliche Grundsätze des gesetzlichen Wahlrechts voraussetze, die so schwerwiegend seien, dass auch der Anschein einer dem Gesetz entsprechenden Wahl nicht mehr bestehe. Zwar sei der Fehler im zu entscheidenden Fall offensichtlich gewesen, allein wegen der Option der elektronischen Stimmabgabe fehle der Wahl aber nicht von vorneherein der Anschein einer demokratischen Willensbildung.

Die Entscheidung des LAG ist wenig überraschend. Es bleibt aber mit Spannung abzuwarten, ob und wie der Gesetzgeber auf diese Entscheidung reagiert und ob die Betriebsverfassung den Weg in das digitale Zeitalter finden wird. Die Vorteile einer Online-Betriebsratswahl sind jedenfalls vielfältig: Neben einer erhöhten Wahlbeteiligung, weil die Teilnahme an der Wahl schneller und unkomplizierter möglich ist, könnte gerade auch bei jüngeren Arbeitnehmern eine höhere Akzeptanz erreicht werden und hätte nicht zuletzt eine erhebliche Zeit- und Kostenersparnis bei der Durchführung der Betriebsratswahl zur Folge. All diese Aspekte sollten einen Anreiz für den Gesetzgeber setzen, sich mit dem Thema alsbald auseinanderzusetzen.

Derzeit riskiert man mit der Durchführung einer Online-Betriebsratswahl jedenfalls die Unwirksamkeit der Wahl, sodass dieser Weg bei der aktuellen Rechtslage und trotz aller Vorteile nicht zu empfehlen ist. Eine so durchgeführte Betriebsratswahl wäre mit Ex-nunc-Wirkung anfechtbar. Siehe dazu auch unseren Blogbeitrag „Online-Betriebsratswahlen – laut Landesarbeitsgericht Hamburg unwirksam, aber nicht nichtig!“.

Geschäftsführung des Betriebsrats

Die sonstige Tätigkeit des Betriebsrats kann aber bereits derzeit digital durchgeführt werden. So darf insbesondere die interne Betriebsratskommunikation mittels digitaler Medien, wie E-Mail, Videokonferenz oder Messenger-Diensten, erfolgen. Wie dargestellt, ist der Betriebsrat hierzu im Rahmen der Erforderlichkeit gemäß § 40 BetrVG mit adäquater Technik auszustatten. Grundsätzlich steht es dem Betriebsrat auch frei, Sprechstunden nach § 39 BetrVG als Videosprechstunden anzubieten.

BAG-Rechtsprechungsänderung: keine sachgrundlose Befristung bei acht Jahre zurückliegender Vorbeschäftigung

Das LAG Düsseldorf hatte bereits im Oktober 2018 (Urteil vom 10. Oktober 2018, Az. 7 Sa 792/17) entschieden, dass bei einer fünf Jahre zurückliegenden vergleichbaren Vorbeschäftigung noch nicht von einem „sehr langen Zeitraum“ zwischen den beiden Arbeitsverhältnissen im Sinne der Rechtsprechung des BVerfG (Beschluss vom 6. Juni 2018 – 1 BvL 7/14, 1 BvR 1375/14) gesprochen werden könne. Eine erneute sachgrundlose Befristung sei daher nach § 14 Abs. 2 S. 2 TzBfG (noch) nicht zulässig.

Nun hat das BAG zum ersten Mal zur Thematik des Vorbeschäftigungsverbots nach dem Beschluss des BVerfG Stellung genommen und seine Rechtsprechung geändert. Seit 2011 hatte das BAG die Auffassung vertreten, dass eine sachgrundlose Befristung des Arbeitsverhältnisses – entgegen § 14 Abs. 2 S. 2 TzBfG – dann wieder zulässig sei, wenn das Ende des vorangegangenen Arbeitsverhältnisses mehr als drei Jahre zurückliege (Urteil vom 6. April 2011 – 7 AZR 716/09). Diese Rechtsprechung hatte das BVerfG im Juni 2018 gekippt, nahm aber in Ausnahmefällen an, dass trotz einer Vorbeschäftigung eine erneute sachgrundlose Befristung zulässig sein könne, wenn die Vorbeschäftigung

- sehr lang zurückliegt,
- ganz anders geartet war oder
- von sehr kurzer Dauer gewesen ist.

Das BAG (Urteil vom 23. Januar 2019 – 7 AZR 733/16) entschied auf dieser Basis nun, dass eine acht Jahre zurückliegende Vorbeschäftigung jedenfalls dann im Sinne des BVerfG nicht „sehr lang zurückliegt“, wenn die Vorbeschäftigung eine Dauer von 1½ Jahren und vergleichbare Arbeitsaufgaben zum Gegenstand hatte. Die Urteilsgründe liegen noch nicht vor.

Wie das LAG Düsseldorf zuvor geht auch das BAG davon aus, dass die Arbeitgeberin sich auf Vertrauensschutz nicht berufen könne. Sie habe beim Abschluss der Verträge mit dem Arbeitnehmer jedenfalls die Möglichkeit in Betracht ziehen müssen, dass die vom BAG vorgenommene verfassungskonforme Auslegung der Norm vor dem BVerfG keinen Bestand haben könnte.

Tipp für die Praxis:

Das neue Urteil des BAG schafft für Arbeitgeber ein wenig mehr Rechtsicherheit. Arbeitgeber können nun zumindest davon ausgehen, dass bei einer acht Jahre zurückliegenden Vorbeschäftigung noch keine erneute sachgrundlose Befristung zulässig ist, wenn die neue Tätigkeit vergleichbare Aufgaben zum Gegenstand hat wie die Vorbeschäftigung und diese etwa 1½ Jahre lang andauerte. Ab wann in einem solchen Fall eine (erneute) sachgrundlose Befristung möglich ist und ob bei einer kürzer andauernden oder anders gearteten Vorbeschäftigung ein Zeitraum von acht Jahren für die erneute Zulässigkeit einer sachgrundlosen Befristung ausreichen würde, ist offen. Vielleicht ergeben sich aus den Urteilsgründen insoweit Hinweise für die Praxis. Wir halten Sie auf dem Laufenden.



Und noch einmal: Ausschlussfrist und MiLoG

Wieder einmal gibt das BAG Anlass, sich mit Ausschlussfristen vor dem Hintergrund des MiLoG zu beschäftigen. Die jüngst veröffentlichten Urteilsgründe einer BAG-Entscheidung aus September 2018 bringen Licht in die Frage der Wirksamkeit von vorbehaltlosen Ausschlussfristklauseln.

Aber der Reihe nach: Das BAG nahm in der Vergangenheit an, dass pauschale, also vorbehaltlose Ausschlussklauseln wirksam sind, obwohl sie (automatisch) eine Vielzahl von unabdingbaren Ansprüchen vom Wortlaut her umfassen, z. B. Urlaubsansprüche, vorrangige Ansprüche aus Tarifverträgen oder Betriebsvereinbarungen und Ansprüche aus deliktischer Haftung des Arbeitgebers. Das BAG hielt solche Klauseln nur insoweit für unwirksam, als sie sich auf im konkreten Fall einschlägige unabdingbare Ansprüche des Arbeitnehmers bezogen, im Übrigen aber für bestandskräftig (so BAG ausdrücklich zu deliktischen Ansprüchen, z. B. BAG, Urteil vom 20. Juni 2013 – 8 AZR 280/12). Singgemäß begründete das BAG dies damit, dass Ausschlussklauseln nur für von den Parteien als regelungsbedürftig angesehene Fälle greifen sollten. Fallkonstellationen, die zwingend durch gesetzliche Ver- oder Gebote geregelt sind, seien aber gerade nicht regelungsbedürftig.

Mit dieser Rechtsprechung bricht das BAG in der aktuellen Entscheidung. Es nimmt nunmehr an, dass vorbehaltlose Ausschlussklauseln insgesamt unwirksam sind, wenn sie gesetzliche Mindestentgeltansprüche – namentlich Mindestansprüche nach dem MiLoG – nicht ausdrücklich ausnehmen. Die Richter unterschieden dabei nach Verträgen, die nach dem 31. Dezember 2014 (Neuverträge) und die vor dem 1. Januar 2015 (Altverträge) geschlossen wurden.

- **Neuverträge:** Ausschlussfristen in Arbeitsverträgen, die nach dem 31. Dezember 2014 abgeschlossen wurden und den Anspruch auf Mindestlohn nicht ausnehmen, sind aufgrund von Intransparenz (§ 307 Abs. 1 S. 2 i. V. m. S. 1 BGB) insgesamt unwirksam. Die Intransparenz führt zum ersatzlosen Wegfall der Ausschlussfrist, falls sie nicht teilbar ist (*blue pencil*). An die Stelle der vertraglichen Ausschlussklausel tritt gemäß § 306 BGB die gesetzliche Regelung. § 3 S. 1 MiLoG („insoweit“) schränkt die §§ 305 ff. BGB nach Auffassung der Richter mithin nicht ein.
- **Altverträge:** Bei Ausschlussfristen in Arbeitsverträgen, die vor dem 1. Januar 2015 abgeschlossen wurden, ist die Ausschlussklausel nach § 3 Abs. 1 MiLoG teilweise wirksam („insoweit“). Sie ist also nicht, wie bei Aus-

schlussklauseln, die ab dem 1. Januar 2015 vereinbart wurden, insgesamt unwirksam. Das BAG begründet diese Unterscheidung wie folgt: Maßgeblich sei die Rechtslage zum Zeitpunkt des Vertragsschlusses. Liege dieser vor dem 1. Januar 2015, so müsse berücksichtigt werden, dass es damals noch kein MiLoG gab, folglich könne die Klausel damals auch nicht intransparent gewesen sein. Das LAG Berlin-Brandenburg hat dies in einem Urteil vom 4. Oktober 2018 – 14 Sa 552/18 – jüngst genauso gesehen.

- **Altverträge, die nach dem 1. Januar 2015 geändert wurden:** Vorsicht ist geboten, wenn ein Vertrag zwar ursprünglich vor dem 1. Januar 2015 geschlossen wurde, aber nach dem 1. Januar 2015 geändert oder einer neuen Vereinbarung zugeführt wurde. In seinem aktuellen Urteil entschied das BAG, dass bei einer Fortführung eines zuvor befristeten Arbeitsverhältnisses (Arbeitsvertragsschluss vor dem 1. Januar 2015) als unbefristetes Arbeitsverhältnis (Vereinbarung der Fortführung als unbefristetes Arbeitsverhältnis nach dem 1. Januar 2015) der Maßstab für Neuverträge anzuwenden sei, wenn die zuvor vereinbarte Verfallklausel erneut Gegenstand des neuen Vertrages wurde. Deutlicher Ausdruck für einen solchen Willen sei ein Verweis, dass „alle anderen Vereinbarungen aus dem Anstellungsvertrag unberührt bleiben“ oder wenn die alte Ausschlussklausel in die neue Vertragsurkunde aufgenommen werde. Nach diesen Maßstäben dürfte kaum ein Fall denkbar sein, in dem die Ausschlussklausel nicht nach dem Maßstab für Neuverträge zu beurteilen wäre. Neben den vom BAG genannten Fällen ist auch noch der Fall denkbar, dass eine Änderung der Ausschlussklausel vorgenommen wird. In diesem Fall ist die neue Klausel jedenfalls Gegenstand der neuen Willensbildung geworden. Findet sich also eine Ausschlussklausel in einem nach dem 1. Januar 2015 geänderten Vertrag, ist eine Einzelfallprüfung vorzunehmen; es dürfte allerdings vieles dafür sprechen, dass sie nach dem Maßstab für Neuverträge zu beurteilen ist.

Das BAG weist in seinem Urteil vom 18. September 2018 ausdrücklich darauf hin, dass ein Hinweis in der entsprechenden Vertragsklausel, dass „die vertragliche Ausschlussfrist [...] nicht für Ansprüche des Arbeitnehmers [gelte], die kraft Gesetzes der vereinbarten Ausschlussfrist entzogen sind“, ausreichend sei. Das Transparenzgebot erfordere keine Benennung aller denkbaren Subsumtionsmöglichkeiten. Nicht einmal die Nennung des MiLoG sei notwendig (BAG vom 18. September 2018 – 9 AZR 162/18).

Tipp für die Praxis:

Nach alledem erscheint in der Praxis eine kurze Klausel ratsam, die alle gesetzlich unverzichtbaren Ansprüche aus der Ausschlussklausel wieder ausnimmt. Klarstellend können auch einzelne Gesetze, namentlich das MiLoG, an dem sich der Streit entzündet hat, ausgenommen werden. Dann sollte allerdings deutlich gemacht werden, dass die Aufzählung beispielhaften Charakter hat.

A1-Bescheinigung: auch bei nur kurzen, beruflich veranlassten Auslandsaufenthalten erforderlich

Das deutsche Sozialversicherungsrecht gilt nach dem Territorialitätsprinzip grundsätzlich nur für Personen, die innerhalb Deutschlands beschäftigt sind. Dies würde an sich dazu führen, dass Arbeitnehmer auf Auslandsdienstreisen nicht mehr dem deutschen Sozialversicherungsrecht unterliegen. § 4 Abs. 1 SGB IV regelt daher, dass im Falle einer Entsendung weiterhin deutsches Sozialversicherungsrecht Anwendung findet und in der Folge auch weiterhin Beiträge zur deutschen Sozialversicherung zu entrichten sind (sogenannte Ausstrahlung).

Probleme können aber dort entstehen, wo das deutsche Sozialversicherungsrecht eine Ausstrahlung vorsieht, die jeweilige ausländische Rechtsordnung aber keine sogenannte Einstrahlung zulässt. In diesen Fällen droht eine Doppelversicherungspflicht in den Sozialversicherungssystemen.

Für Entsendungen innerhalb der EU, des EWR und der Schweiz wurde dies durch die VO (EG) Nr. 883/2004 und die dazugehörige DurchführungsVO (EG) Nr. 987/2009 harmonisiert. Zur Vermeidung der Doppelversicherung schreibt die Verordnung fest, dass Arbeitnehmer innerhalb der EU nur in einem der Mitgliedstaaten sozialversicherungspflichtig sind. Grundsätzlich ist dies der Mitgliedstaat, in dem der Arbeitnehmer seine Tätigkeit im Wesentlichen ausübt.

Dieses sogenannte Beschäftigungsortprinzip wird jedoch für Entsendungen, die eine voraussichtliche Dauer von

24 Monaten nicht überschreiten, durchbrochen: In diesen Fällen unterliegen Arbeitnehmer, die von ihren Arbeitgebern in andere Mitgliedstaaten entsandt wurden, trotz Beschäftigung im Ausland weiterhin allein der Sozialversicherung des Heimatlandes.

Um einer möglichen Doppelversicherung zu entgehen, ist jeder Beschäftigte bereits seit dem 1. Mai 2010 verpflichtet, eine sogenannte A1-Bescheinigung bei sich zu führen. Der Arbeitgeber muss die A1-Bescheinigung frühestmöglich vor Beginn der Auslandsdienstreise beantragen. Sie dient als Nachweis, dass der Beschäftigte dem Sozialversicherungsrecht seines Heimatlandes unterliegt, und bindet insoweit auch die ausländischen Sozialversicherungsbehörden.

Nach dem relevanten europarechtlichen Verständnis ist unter einer Entsendung aber auch jede Auslandsdienstreise zu verstehen. Eine zeitliche Bagatellgrenze ist in den einschlägigen Verordnungen nicht vorgesehen. Folglich ist für jede noch so kurze grenzüberschreitende Tätigkeit das Einholen und Mitführen einer A1-Bescheinigung notwendig. Dies gilt immer dann, wenn die Tätigkeit im Ausland auf Veranlassung des Arbeitgebers erfolgt, d. h. auch bei der Teilnahme an Konferenzen, Fortbildungen etc. Die Bescheinigung muss für jede Geschäftsreise beantragt werden. Sammelbescheinigungen gibt es nur, wenn der Reisende absehbar über einen Zeitraum von einem Jahr regelmäßig (mindestens zweimal im Monat oder fünfmal im Quartal) reist.



Bereits seit Jahren finden insbesondere in Frankreich und Österreich strenge Kontrollen statt. Wer keine A1-Bescheinigung vorweisen kann, muss mit Bußgeldern von bis zu EUR 10.000 pro Einzelfall rechnen, die sowohl Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer treffen können. Darüber hinaus kann der Zutritt zum Firmen- oder Messegelände oder gar der Hotel-Check-in verweigert werden. Es können auch unmittelbar Sozialversicherungsbeiträge eingezogen werden. Nur wer nachweisen kann, dass eine A1-Bescheinigung vor Antritt der Dienstreise zumindest beantragt wurde, kann diesen Sanktionen in Frankreich und Österreich bislang noch entgehen.

Bereits seit Januar 2018 besteht die Möglichkeit, A1-Bescheinigungen elektronisch zu beantragen. Seit 1. Januar 2019 ist das elektronische Antrags- und Bescheinigungsverfahren für Arbeitgeber verpflichtend. Nur in begründeten Einzelfällen kann Arbeitgebern gestattet werden,

bis zum 30. Juni 2019 weiterhin Papieranträge zu verwenden. Im Zuge der Umstellung auf das elektronische Verfahren wurde zudem normiert, dass die zuständigen Stellen die A1-Bescheinigung binnen drei Arbeitstagen nach der Antragstellung ausstellen müssen, wenn die Voraussetzungen für die Fortgeltung des deutschen Sozialversicherungsrechts erfüllt sind.

Zuständig für die Anträge sind

- bei gesetzlich Krankenversicherten die jeweilige Krankenkasse,
- bei privat Versicherten die Deutsche Rentenversicherung und
- bei Arbeitnehmern in einem berufsständischen Versorgungswerk die Arbeitsgemeinschaft berufsständischer Versorgungseinrichtungen.

Tipp für die Praxis:

Bislang ist vielen Unternehmen und Arbeitnehmern nicht bewusst, dass sie die Pflicht haben, eine A1-Bescheinigung einzuholen und mitzuführen. Teilweise wurde diese Pflicht im Hinblick auf kurze Auslandsaufenthalte oder Fortbildungen im Ausland nicht ernst genommen. Unternehmen sind jedenfalls gut beraten, spätestens mit der verpflichtenden Nutzung des elektronischen Antrags- und Bescheinigungsverfahrens einen internen Prozess zu etablieren, der die Beantragung einer A1-Bescheinigung und deren Weitergabe an den Arbeitnehmer noch vor Beginn der Auslandsdienstreise sicherstellt. Entsprechende Verpflichtungen treffen im Übrigen auch Selbstständige.

Brückenteilzeit ab 1. Januar 2019 in Kraft: was Arbeitgeber nun beachten sollten

Nachdem der Bundesrat in seiner Plenarsitzung am 23. November 2018 keine Einwände gegen das Brückenteilzeitgesetz erhoben hat, ist es nach Gegenzeichnung durch den Bundespräsidenten am 14. Dezember 2018 verkündet worden und am 1. Januar 2019 in Kraft getreten.

Das verkündete Gesetz beinhaltet im Wesentlichen die folgenden Regelungen:

- Einführung eines Rechts auf befristete Teilzeit, sogenannte Brückenteilzeit (§ 9 a TzBfG neu)
- Beweislastverlagerung beim Anspruch unbefristet Teilzeitbeschäftigter auf bevorzugte Berücksichtigung bei der Besetzung freier Arbeitsplätze (§ 9 TzBfG neu)
- Anpassungen bei der Arbeit auf Abruf (§ 12 TzBfG neu)

Über die rechtlichen Probleme und Auswirkungen des Gesetzes für Arbeitgeber haben wir bereits während des Gesetzgebungsverfahrens berichtet (vgl. Update Arbeitsrecht 12/2018 und in unserem Blog unter dem Stichwort „Brückenteilzeit“).

Nun gelten die Regelungen zur Brückenteilzeit für alle Unternehmen mit mehr als 45 Arbeitnehmern. Während der Brückenteilzeit können Arbeitnehmer keine weitere Verringerung oder Verlängerung der Arbeitszeit verlangen.

In Kleinunternehmen (bis zu 45 Arbeitnehmer), die von den Regelungen zur Brückenteilzeit (nicht jedoch von den anderen Neuregelungen des Gesetzes) ausgenommen sind, kann eine Brückenteilzeit nur einvernehmlich vereinbart werden (z. B. als Mittel zur Mitarbeiterbindung).

Bewegt sich die regelmäßige Arbeitnehmerzahl um den Schwellenwert, ist Vorsicht geboten: Stellt ein Arbeitnehmer einen Brückenteilzeitantrag, sollte geprüft werden, ob die Arbeitnehmerzahl von mindestens 46 zum Zeit-

punkt des Antragseingangs wirklich unterschritten wird. Ist dies der Fall, geht der Antrag ins Leere. Wird der Schwellenwert allerdings überschritten und der Antrag nicht spätestens einen Monat vor Beginn der Teilzeit beantwortet, verringert sich die Arbeitszeit automatisch und der Arbeitgeber muss den Arbeitnehmer wie beantragt beschäftigen.

Mittlere Unternehmen (46 bis 200 Arbeitnehmer) sollten daher nach Eingang eines Brückenteilzeitantrags zum einen die Mitarbeiterzahl zum Zeitpunkt des Beginns der beantragten Brückenteilzeit sowie zum anderen die Zahl derer prognostizieren, die sich zu diesem Zeitpunkt bereits in Brückenteilzeit befinden. Auf diesen Zeitpunkt, der bei der Antragstellung mindestens drei Monate in der Zukunft liegt, kommt es nach dem Gesetz für die Schwellenwerte der Zumutbarkeitsgrenze an.

Rechtsunsicherheit besteht, wenn mittlere Unternehmen zwischen mehreren Anträgen auf Brückenteilzeit eine Auswahlentscheidung treffen und einen oder mehrere Anträge wegen Überschreitens der Zumutbarkeitsgrenze ablehnen müssen. In der Gesetzesbegründung ist insoweit von einer Auswahlentscheidung nach „billigem Ermessen“ die Rede, die sämtliche Umstände abwägen und die Interessen angemessen berücksichtigen muss. Persönliche, soziale und familiäre Gesichtspunkte sind einzubeziehen.

Trifft ein Arbeitgeber im Einzelfall eine fehlerhafte Auswahlentscheidung und wird deshalb die Ablehnung eines Antrags auf Brückenteilzeit vom Arbeitsgericht für unwirksam befunden, stellt sich die Frage, ob der Arbeitgeber eine erneute Auswahl treffen darf und zwischenzeitlich abgeschlossene Brückenteilzeitverträge wieder aufgehoben werden können. Letzteres erscheint im Hinblick auf den Grundsatz „pacta sunt servanda“ (Verträge sind einzuhalten) eher fraglich. Wahrscheinlicher ist, dass ein Gericht ihm einen Schadensersatzanspruch zuspricht.

Tipp für die Praxis:

Unternehmen mit mehr als 45 Arbeitnehmern sollten jeden eingehenden Brückenteilzeitantrag mit dem Datum des Antrags, dem Eingangsdatum sowie dem Datum des gewünschten Brückenteilzeitbeginns elektronisch erfassen. Darüber hinaus sollte eine Frist für die spätestmögliche Beantwortung des Antrags – nämlich einen Monat (nicht vier Wochen!) vor dem gewünschten Beginn der Brückenteilzeit – am besten inklusive Vorfrist von einer Woche eingetragen werden.

Wenn einem Antrag stattgegeben wurde, ist daran zu denken, die entsprechenden Karenzzeiten für erneute Anträge auf Brückenteilzeit in der Personalakte des Mitarbeiters zu vermerken. Arbeitnehmer, die aus einer Brückenteilzeit in ihre ursprüngliche Arbeitszeit „zurückkehren“, können eine erneute Arbeitszeitverringerung frühestens ein Jahr nach Rückkehr verlangen. Wird der Brückenteilzeitantrag wegen entgegenstehender betrieblicher Gründe abgelehnt, kann der Arbeitnehmer erst nach Ablauf von zwei Jahren seit der Ablehnung eine erneute Arbeitszeitverringerung verlangen.

Ist die maximale Anzahl an Brückenteilzeitarbeitnehmern nach der Zumutbarkeitsgrenze erreicht, sollte dies für jeden Vorgesetzten/HR-Verantwortlichen im Unternehmen ersichtlich elektronisch vermerkt werden. Diese müssen jeweils vor Ort entscheiden können, ob einem Brückenteilzeitantrag stattgegeben werden muss oder er wegen Erreichens der Zumutbarkeitsgrenze abgelehnt werden kann.

GroKo setzt die Vorgaben des Bundesverfassungsgerichts zur Tarifeinheit um – durch die Hintertür

Mit Urteil vom 11. Juli 2017 (Az. 1 BvR 1571/15) hat das Bundesverfassungsgericht entschieden, dass das Tarifeinheitsgesetz weitgehend mit dem Grundgesetz vereinbar ist, und damit die Zweifel von Arbeitgeberverbänden und diverser Gewerkschaften weitestgehend zurückgewiesen.

Der Erste Senat hielt die Beeinträchtigung der Koalitionsfreiheit zwar für schwerwiegend, letztlich aber für weitestgehend gerechtfertigt. Das Gericht hat allein moniert, dass „strukturelle Vorkehrungen“ fehlten, welche die Interessen der Mitglieder einer Minderheitsgewerkschaft, deren Tarifvertrag verdrängt wird, hinreichend schützen. Nur wenn dieser Minderheitenschutz gewährleistet sei, könne auch die Richtigkeitsvermutung für frei ausgehandelte und erkämpfte Tarifverträge Geltung beanspruchen.

Das Kabinett hat den Regelungsvorschlag ohne Vorankündigung am 15. November 2018 mit einer „Formulierungshilfe für einen Änderungsantrag“ zum „Qualifizierungschancengesetz“ in die Beratungen des Ausschusses für Arbeit und Soziales eingebracht, der ihn umgehend aufgenommen hat. Gegenstand des Qualifizierungschancengesetzes war ursprünglich, Beschäftigungschancen von Geringqualifizierten und Langzeitarbeitslosen durch Qualifizierungsangebote zu steigern.

Am 30. November 2018 hat der Bundestag nun mit den Stimmen der Koalitionsfraktionen, der FDP-Fraktion und der Fraktion Bündnis 90/Die Grünen eine Ergänzung des § 4 a Abs. 2 S. 2 TVG beschlossen.

Der § 4 a Abs. 2 S. 2 TVG n. F. (Neufassung hervorgehoben) lautet:

¹Der Arbeitgeber kann nach § 3 an mehrere Tarifverträge unterschiedlicher Gewerkschaften gebunden sein. ²Soweit sich die Geltungsbereiche nicht inhaltsgleicher Tarifverträge verschiedener Gewerkschaften überschneiden (kollidierende Tarifverträge), sind im Betrieb nur die Rechtsnormen des Tarifvertrags derjenigen Gewerkschaft anwendbar, die zum Zeitpunkt des Abschlusses des zuletzt abgeschlossenen kollidierenden Tarifvertrags im Betrieb die meisten in einem Arbeitsverhältnis stehenden Mitglieder hat (Mehrheitstarifvertrag); wurden beim Zustandekommen des Mehrheitstarifvertrags die Interessen von Arbeitnehmergruppen, die auch von dem nach dem ersten Halbsatz nicht anzuwendenden Tarifvertrag erfasst werden, nicht ernsthaft und wirksam berücksichtigt, sind auch die Rechtsnormen dieses Tarifvertrags anwendbar.

Nach dem Wortlaut soll der Minderheitentarifvertrag anzuwenden sein, wenn die Interessen der vom Minderheitentarifvertrag erfassten „Arbeitnehmergruppen“ „beim Zustandekommen“ des Mehrheitstarifvertrags nicht „ernsthaft und wirksam berücksichtigt worden sind“.

Durch das Anknüpfen an die ernsthafte Interessenvertretung „beim Zustandekommen“ solle eine Inhaltskontrolle der Tarifverträge hinsichtlich der hinreichenden Interessenberücksichtigung durch die Arbeitsgerichte verhindert werden. Eine Tarifpluralität könne beispielsweise dadurch vermieden werden, dass bei im Vorfeld von Tarifverhandlungen liegenden Beteiligungsverfahren die Interessen der Minderheitengewerkschaft berücksichtigt werden können oder aber im Gremium der verhandelnden Gewerkschaft die betroffene Minderheitenarbeitsnehmergruppe vertreten ist.

Unklar bleibt aber, ob im Falle des Falles der Minderheitentarifvertrag für alle seine Mitglieder anzuwenden ist (weites Verständnis, wie es Wortlaut und Systematik des Gesetzes nahelegen) oder nur für die Mitglieder der nicht „ernsthaft und wirksam berücksichtigten“ Arbeitnehmergruppe(n) (enges Verständnis, wie es die Beschlussempfehlung des Ausschusses für Arbeit und Soziales [BT-Drs. 1915/6146, S. 31] nahelegt). Diese Unsicherheit

ist auch für Arbeitgeber misslich, drohen doch z. B. bei Entgelttarifverträgen Nachforderungen nicht nur der bei den Tarifverhandlungen übergangenen Arbeitnehmergruppen, sondern aller von der Minderheitengewerkschaft vertretenen Arbeitnehmergruppen.

Bei echten Spartengewerkschaften mit nur einer Arbeitnehmergruppe fiele die Unterscheidung letztlich nicht ins Gewicht. Bei konkurrierenden Branchengewerkschaften, wie z. B. dem DGB und dem CGB, müsste hingegen entweder für jeden Tarifvertragsabschluss und jede einzelne Arbeitnehmergruppe separat die fehlende Interessenberücksichtigung festgestellt werden, oder aber die Tarifeinheit entfielen vollständig bei nicht hinreichender Interessenberücksichtigung nur einer einzelnen Arbeitnehmergruppe. Ein Nebeneinander von Tarifverträgen für dieselben Arbeitnehmergruppen soll jedoch von § 4 a TVG gerade vermieden werden. Zudem stellt der neue § 4 a Abs. 2 S. 2 2. Hs. TVG systematisch die Ausnahme vom Regelfall dar und ist u. E. daher eng auszulegen.

In jedem Falle wird mit der Gesetzesänderung deutlich, dass auch künftig Arbeitskämpfe von Spartengewerkschaften möglich sind, selbst wenn deren zahlenmäßige Unterlegenheit offensichtlich ist. Hiergegen geäußerte Bedenken hat das BVerfG mit dem Argument beendet, dass eine Kollision von Tarifverträgen und das Nachzeichnungsrecht den Abschluss eines weiteren Tarifvertrages voraussetzen. Sowohl bei klaren als auch unklaren Mehrheitsverhältnissen müsse dieser auch erkämpft werden können.

Der Arbeitskampf wird sodann – ggf. zusätzlich zur komplizierten Feststellung der Mehrheitsverhältnisse im Betrieb – weitere Auseinandersetzungen vor den Arbeitsgerichten nach sich ziehen, welche die undankbare Aufgabe haben werden, unter Berücksichtigung des Amtsermittlungsgrundsatzes das „Zustandekommen“ von Tarifverträgen und der „ernsthaften und wirksamen“ Interessenberücksichtigung aufzuklären. Der Gesetzgeber hat es den Arbeitsgerichten „überlassen“, Kriterien zu etablieren, die für oder gegen eine strukturelle Benachteiligung von Arbeitnehmergruppen sprechen. Damit bleibt offen, ob die als Ausnahme vorgesehene „echte Tarifpluralität“ von Mehrheits- und Minderheitentarifvertrag doch noch zum Regelfall wird.

Weitere interessante News, Entwicklungen und Entscheidungen



Individualarbeitsrecht



Vergütung von Reisezeiten – Bestehende Handlungsspielräume nutzen

Das BAG hat nochmals betont, dass gesonderte Vergütungsregelungen für Reisezeiten getroffen werden können. Diese Möglichkeiten sollten genutzt werden.



Sachgrundlose Befristung bei fünf Jahre zurückliegender Vorbeschäftigung noch nicht zulässig

Als erstes Instanzgericht äußert sich das LAG Düsseldorf nach dem Beschluss des BVerfG zum Vorbeschäftigungsverbot bei sachgrundlosen Befristungen.



AGG: Begleitschreiben, Beschwerdestelle und Schulungen

Zwingendes Erfordernis, gut gemeinter Rat, vorbeugende Maßnahme zur Imageaufbesserung? Nähere Informationen zu Beschwerdestellen im Rahmen des AGG.



Vorsicht Arbeitgeber: Der richtige Umgang mit Lohnpfändungen

Lohnpfändungen sind für Arbeitgeber lästig. Aber Fehler dürfen nicht passieren. Denn sie bedeuten, dass Teile des Gehalts doppelt gezahlt werden müssen.



Home-Office: Möglichkeiten und Grenzen der Zuweisung von Heimarbeitsplätzen

Das LAG Berlin-Brandenburg hat entschieden, dass der Arbeitgeber keine Berechtigung hat, einseitig Tätigkeit im Home-Office anzuordnen.



Abwerbung von Arbeitnehmern über das private Mobiltelefon

Anrufe auf das private Mobiltelefon von Arbeitnehmern zum Zwecke der Abwerbung können wettbewerbswidrig und damit unzulässig sein.

Kündigung und Kündigungsschutz



Schrittweise Kündigungen in Großverfahren

Welche Stolpersteine drohen, wenn einige Arbeitnehmer noch nach der Betriebsstilllegung für Abwicklungsarbeiten benötigt werden, zeigt der Fall Air Berlin.



Kündigungsschutz für hochbezahlte Bankangestellte adé? Vom Bestandsschutz zum Abfindungsschutz

Lange hat die Bundesregierung auf sich warten lassen, nun liegt ein Gesetzentwurf zur erleichterten Kündigung von sog. Risikoträgern vor.



Massenentlassungsanzeige: Erst anzeigen, dann unterschreiben?

Fehler bei der Massenentlassungsanzeige können dazu führen, dass Kündigungen unwirksam sind.

Betriebliche Mitbestimmung



Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung bei Kündigungen

Das BAG hat Klarheit geschaffen bei Inhalt der Anhörung, Dauer der Frist für eine Stellungnahme sowie Zeitpunkt der Anhörung der Schwerbehindertenvertretung.



Brennpunkt Digitalisierung und Mitbestimmung: Nach Facebook und Google Maps diesmal Twitter

Das Mitbestimmungsrecht ist reformbedürftig. Nach LAG Hamburg muss der twitternde Arbeitgeber die Zustimmung des Betriebsrats einholen.



Entgelttransparenzgesetz: Überlassung von Entgeltlisten an den Betriebsrat?

Aktuelle Rechtsprechung zum Entgelttransparenzgesetz (EntgTranspG): Die Rechte des Betriebsrats werden durch § 13 EntgTranspG nicht erweitert.



Beteiligungsvereinbarung muss keine Sitzgarantie für Gewerkschaftsvertreter enthalten

SE-Gründung durch Umwandlung – eine Beteiligungsvereinbarung, die keine Sitzgarantie für Gewerkschaftsvertreter enthält, verstößt nicht gegen § 21 Abs. 6 SEBG.

Digitalisierung und Datenschutz



EU-US Privacy Shield in Zeiten der DSGVO – Wann dürfen Personaldaten in die USA übermittelt werden?

Die Rolle des EU-US Privacy Shield bei der Übermittlung von Personaldaten in die USA sowie praktikable Varianten dazu zeigt dieser Beitrag auf.

Arbeitnehmerüberlassung



Bislang wenig beachtete, aber gleichsam für die Praxis wichtige Aspekte bei der Arbeitnehmerüberlassung

Wer auf Leiharbeiter zurückgreift, muss die rechtlichen Rahmenbedingungen beachten – auch Aspekte wie Rundfunkbeitrag, Betriebsunfall und Vorsteuerabzug.



Das Damoklesschwert der Entleiherhaftung bei der Arbeitnehmerüberlassung

Nicht nur der Verleiher, sondern auch der Entleiher haftet unter Umständen für die Sozialversicherungsbeiträge, die für einen Leiharbeiter abzuführen sind.



Contra „Däubler-Kampagne“: equal pay-Regelungen sind wirksam!

Das LAG Baden-Württemberg bestätigt: Die gesetzlichen Bestimmungen zur Abweichung vom equal pay-Grundsatz verstoßen nicht gegen Europarecht!



AÜG-Reform 2017: Keine Geltung der Offenlegungs- und Konkretisierungspflicht für „Altverträge“?!

Das ArbG Mainz hat entschieden, dass die neu in das AÜG implementierten Offenlegungs- und Konkretisierungspflichten nach § 1 Abs. 1 S. 5, 6 AÜG keine „Altverträge“ erfassen.



Zeitarbeit: Rückblick auf das Jahr 2018

Das Jahr 2018 war für die Zeitarbeit turbulent. Wir fassen die wichtigsten Geschehnisse zusammen.

Gesetzliche Neuerungen



Harter Brexit: Dreimonatige Übergangszeit für die Beantragung der Aufenthaltserlaubnis für britische Staatsangehörige

Übergangszeitraum von drei Monaten für die Beantragung eines Aufenthaltstitels im Falle eines harten Brexits geplant.



Vorsicht bei „Mini-Jobs“ zum Jahreswechsel

Zum Jahreswechsel hatten einige Gesetzesänderungen Auswirkungen auf „Mini-Jobs“, die Arbeitgeber unbedingt im Blick haben sollten.

Veröffentlichungen

Prof. Dr. Marion Bernhardt/Dr. Martina Jentsch
„Datenmissbrauch durch den Mitarbeiter: Wann ist der Arbeitgeber zur fristlosen Kündigung berechtigt? Eine Auswahl praxisrelevanter Fälle“, Aufsatz in der Schnellinformation für Personalmanagement und Arbeitsrecht 2018, Nr. 23/2018

Dr. Alexander Bissels/Kira Falter
„Zeitarbeit: Was hat das Jahr 2018 gebracht? Was wird das Jahr 2019 bringen?“, Aufsatz in der Zeitschrift Blickpunkt Dienstleistung, Heft 12/2018, S. 8 ff.

Dr. Alexander Bissels/Kira Falter
„Abwerbung von Arbeitnehmern über das private Mobiltelefon“, Aufsatz in der Zeitschrift Blickpunkt Dienstleistung, Heft 01/2019, S. 3 ff.

Dr. Barbara Bittmann
„Fehlverhalten im Arbeitsverhältnis – Aufklärung, Dokumentation, Sanktionierung“, Aufsatz in der Zeitschrift Personalpraxis + Recht, Sonderheft 2019, S. 9 ff.

Dr. Andrea Bonanni/Lisa-Marie Niklas
„Ist der Betriebsrat ‚Verantwortlicher‘ im Sinne der DSGVO? Eine Analyse mit Handlungsempfehlungen“, Aufsatz in der Zeitschrift Der Arbeits-Rechtsberater, 2018, S. 371 ff.

Dr. Andreas Hofelich
Mitautor und -herausgeber des Praxishandbuchs Betriebliche Altersversorgung, 1. Auflage 2019, Verlag Versicherungswirtschaft

Dr. Markus Meißner
„Gleicher Lohn für gleiche Arbeit am gleichen Ort“, Aufsatz in der Zeitschrift Löhne und Gehälter professionell, 2019, S. 18

Dr. Tobias Polloczek/Dr. Michael Rein
„Risikosteigerung bei Betriebsübergang aus der Insolvenz? Haftung des Erwerbers und des PSV für Versorgungsanwartschaften auf dem unionsrechtlichen Prüfstand“, Aufsatz in der Neuen Zeitschrift für Insolvenz- und Sanierungsrecht, 2019, S. 65 ff.

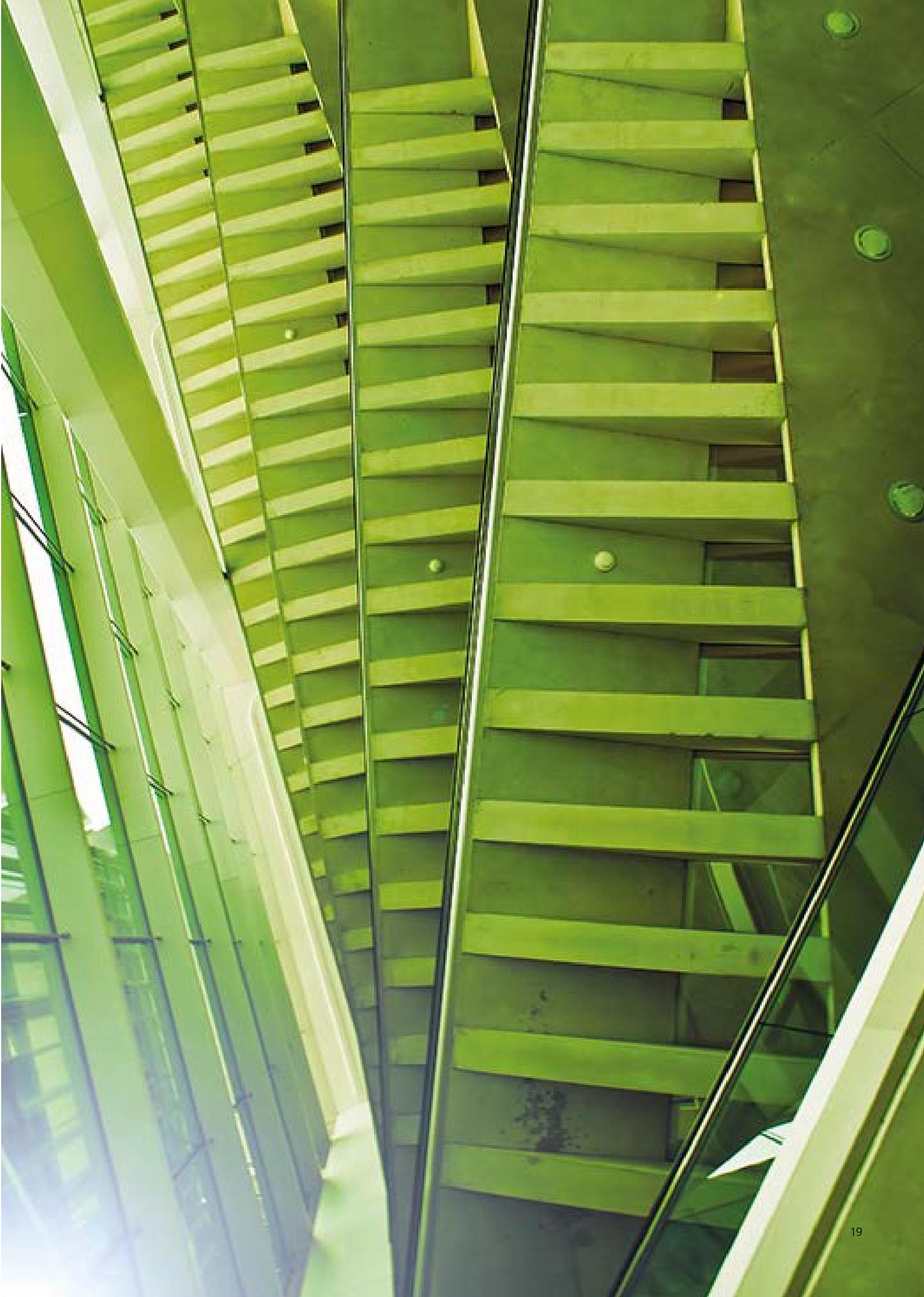
Vorträge

Dr. Christopher Jordan
„Brexit“, Vortrag im Rahmen des ABA Midyear Meeting of the International Labor & Employment Law Committee am 8. Mai 2019 in Buenos Aires

Dr. Björn Otto
„Betriebsübergang, Betriebsänderung und Outsourcing“, Vortrag für die Haufe Akademie am 29. März 2019 in München

Dr. Björn Otto
„Artificial Intelligence Bias and Data Transparency in the Legal Workplace“, Vortrag für die IBA Annual Employment and Discrimination Conference am 5. April 2019 in Paris

Dr. Björn Otto
„Strategies to Deal with Vocal or Troublesome Employees, Officers, Directors and other Stakeholders of an Insolvent Company“, Vortrag für die IPBA Annual Conference am 27. April 2019 in Singapur





Law . Tax

Ihr kostenloser juristischer Online-Informationsdienst.

E-Mail-Abodienst für Fachartikel zu vielfältigen juristischen Themen.
cms-lawnow.com



Law . Tax

Ihre juristische Online-Bibliothek.

Profunde internationale Fachrecherche und juristisches Expertenwissen nach Maß.
eguides.cmslegal.com

Dieses Dokument stellt keine Rechtsberatung dar und verfolgt ausschließlich den Zweck, bestimmte Themen anzusprechen. Es erhebt keinen Anspruch auf Richtigkeit oder Vollständigkeit und die in ihm enthaltenen Informationen können eine individuelle Rechtsberatung nicht ersetzen. Sollten Sie weitere Fragen bezüglich der hier angesprochenen oder hinsichtlich anderer rechtlicher Themen haben, so wenden Sie sich bitte an Ihren Ansprechpartner bei CMS Hasche Sigle.

CMS Hasche Sigle ist eine der führenden wirtschaftsberatenden Anwaltssozialitäten. Mehr als 600 Anwälte sind in acht wichtigen Wirtschaftszentren Deutschlands sowie in Brüssel, Hongkong, Moskau, Peking und Shanghai für unsere Mandanten tätig. CMS Hasche Sigle ist Mitglied der CMS Legal Services EEIG, einer europäischen wirtschaftlichen Interessenvereinigung zur Koordinierung von unabhängigen Anwaltssozialitäten. CMS EEIG ist nicht für Mandanten tätig. Derartige Leistungen werden ausschließlich von den Mitgliedssozialitäten in den jeweiligen Ländern erbracht. CMS EEIG und deren Mitgliedssozialitäten sind rechtlich eigenständige und unabhängige Einheiten. Keine dieser Einheiten ist dazu berechtigt, im Namen einer anderen Verpflichtungen einzugehen. CMS EEIG und die einzelnen Mitgliedssozialitäten haften jeweils ausschließlich für eigene Handlungen und Unterlassungen. Der Markenname „CMS“ und die Bezeichnung „Sozialität“ können sich auf einzelne oder alle Mitgliedssozialitäten oder deren Büros beziehen.

CMS-Standorte:

Aberdeen, Algier, Amsterdam, Antwerpen, Barcelona, Belgrad, Berlin, Bogotá, Bratislava, Bristol, Brüssel, Budapest, Bukarest, Casablanca, Dubai, Düsseldorf, Edinburgh, Frankfurt/Main, Funchal, Genf, Glasgow, Hamburg, Hongkong, Istanbul, Kiew, Köln, Leipzig, Lima, Lissabon, Ljubljana, London, Luanda, Luxemburg, Lyon, Madrid, Mailand, Manchester, Maskat, Mexiko-Stadt, Monaco, Moskau, München, Paris, Peking, Podgorica, Posen, Prag, Reading, Riad, Rio de Janeiro, Rom, Santiago de Chile, Sarajevo, Sevilla, Shanghai, Sheffield, Singapur, Skopje, Sofia, Straßburg, Stuttgart, Tirana, Utrecht, Warschau, Wien, Zagreb und Zürich.

CMS Hasche Sigle Partnerschaft von Rechtsanwälten und Steuerberatern mbB, Sitz: Berlin, (AG Charlottenburg, PR 316 B), Liste der Partner: s. Website.

cms.law

Teilzeitformen im Überblick

		Teilzeit nach TzBfG	Brückenteilzeit	Teilzeit während Elternzeit	Pflegezeit	Familienpflegezeit
Einschlägige Norm		§ 8 TzBfG	§ 9 a TzBfG	§ 15 Abs. 5, 6, 7 BEEG	§ 3 PflegeZG¹	§ 2 FPfZG
Dauer	Min.	–	1 Jahr	2 Monate	–	–
	Max.	–	5 Jahre	Dauer der Elternzeit (bis zu 3 Jahre)	6 Monate	24 Monate ²
			Ausnahme: Festlegung einer längeren Dauer durch TV möglich (§ 9 a Abs. 6)			
Reduzierung der Arbeitszeit	Vollständige Freistellung	(-)	(-)	(+) ³	(+)	(-)
	Mindeststundenzahl	(-)	(-)	(+)	(-)	(+)
				Min. 15/max. 30 Wochenstunden im Monatsdurchschnitt		Min. 15 Wochenstunden im Jahresdurchschnitt
Persönliche Voraussetzungen auf Seiten des Arbeitnehmers (AN)		Betriebszugehörigkeit von mind. 6 Monaten	Betriebszugehörigkeit von mind. 6 Monaten	Grds.: jeder Mitarbeiter mit Kind, wenn dieses im Haushalt betreut wird (bis zur Vollendung des 8. Lebensjahres d. Kindes) Ausnahme: Betriebszugehörigkeit von mind. 6 Monaten (§ 15 Abs. 7 Nr. 2 BEEG), sofern keine Einigung zw. AN und AG gem. § 15 Abs. 5 BEEG erzielt wird	Versorgung eines pflegebedürftigen nahen Angehörigen (vgl. § 7 Abs. 3 und 4 PflegeZG) in häuslicher Umgebung	Versorgung eines pflegebedürftigen nahen Angehörigen (vgl. § 2 Abs. 3 FPfZG i. V. m. § 7 Abs. 3 und 4 PflegeZG) in häuslicher Umgebung
Unternehmensbezogene Voraussetzungen	Schwellenwert/erforderliche Unternehmensgröße nach Köpfen	Mehr als 15 Arbeitnehmer	Mehr als 45 Arbeitnehmer	— Bei Einigung: kein Schwellenwert — Wenn keine Einigung gem. § 15 Abs. 5 BEEG erzielt wird: mehr als 15 Arbeitnehmer (§ 15 Abs. 7 Nr. 1 BEEG)	Mehr als 15 Beschäftigte	Mehr als 25 Beschäftigte
	Berücksichtigung von Personen in Berufsbildung?	(-) § 8 Abs. 7 TzBfG	(-) § 9 a Abs. 7 TzBfG	(-) § 15 Abs. 7 Nr. 1 BEEG	(+) § 7 Abs. 1 Nr. 2 PflegeZG	(-) § 2 Abs. a.E.1 FPfZG
Antrag des AN	Form	Textform	Textform	Schriftform (unterzeichnetes Original!), § 126 BGB	Schriftform (unterzeichnetes Original!), § 126 BGB	Schriftform (unterzeichnetes Original!), § 126 BGB
	Frist	3 Monate vor Beginn	3 Monate vor Beginn	— 7 Wochen (bei EZ bis zum vollendeten 3. Lebensjahr) — 13 Wochen (bei EZ zw. 3. Geburtstag und vollendetem 8. Lebensjahr) vor Beginn	10 Tage vor Beginn	8 Wochen vor Beginn
	Inhalt	— Kalendermäßig bestimmtes oder bestimmbares Datum für den Beginn — Umfang der Verringerung — Gewünschte Verteilung der Arbeitszeit (Soll-Vorschrift) — Befristetes Herabsetzungsverlangen nicht zulässig ▶ Dann § 9 a TzBfG	— Zeitraum/Dauer der Brückenteilzeit — Kalendermäßig bestimmtes oder bestimmbares Datum für den Beginn — Umfang der Verringerung — Gewünschte Verteilung der Arbeitszeit (Soll-Vorschrift)	— Zeitraum innerhalb von 2 Jahren und — Umfang der verringerten Arbeitszeit — Nach Möglichkeit: gewünschte Verteilung der Arbeitszeit	— Zeitraum und — Umfang der Freistellung — Bei nur teilweiser Freistellung: gewünschte Verteilung der Arbeitszeit — Vorlage einer Bescheinigung der Pflegekasse oder des Med. Dienstes der Krankenversicherung (kann auch nachgereicht werden)	— Zeitraum und — Umfang der Freistellung — Gewünschte Verteilung der Arbeitszeit — Vorlage einer Bescheinigung der Pflegekasse oder des Med. Dienstes der Krankenversicherung (kann auch nachgereicht werden)

¹ Hier wird nur die Pflegezeit für die Versorgung eines pflegebedürftigen nahen Angehörigen behandelt; Besonderheiten für die Betreuung minderjähriger pflegebedürftiger naher Angehöriger sowie für die Sterbegleitung (hier insbes. kürzere Maximaldauer) finden sich in § 3 Abs. 5 und Abs. 6 PflegeZG.

² Pflegezeit und Familienpflegezeit dürfen zusammen 24 Monate je pflegebedürftigen nahen Angehörigen nicht überschreiten (§ 4 Abs. 1 PflegeZG bzw. § 2 Abs. 2 FPfZG).

³ Die vollumfängliche Freistellung entspricht der Elternzeit (ohne Antrag auf eine Teilzeittätigkeit).

	Teilzeit nach TzBfG	Brückenteilzeit	Teilzeit während Elternzeit	Pflegezeit	Familienpflegezeit
Erneute Antragstellung	Frühestens nach Ablauf von 2 Jahren nach Zustimmung oder berechtigter Ablehnung	Frühestens 1 Jahr nach dem Ende der letzten Brückenteilzeit, <u>§ 9a Abs. 5 TzBfG</u>	Mit jedem weiteren Kind möglich	Keine gesetzlichen Vorgaben	Keine gesetzlichen Vorgaben ⁴
Ablehnung des Antrags durch den Arbeitgeber (AG)	Grund Entgegenstehende betriebliche Gründe (vgl. <u>§ 8 Abs. 4 S. 2 TzBfG</u>)	— Entgegenstehende betriebliche Gründe (vgl. <u>§ 9a Abs. 2 S. 1 i. V. m. § 8 Abs. 4 S. 2 TzBfG</u>) — Bei 46–200 Arbeitnehmern: wenn sich bereits einer pro angefangene 15 Mitarbeiter in Brückenteilzeit befindet (Staffelung vgl. <u>§ 9a Abs. 2 S. 2</u>) — Ende der letzten Brückenteilzeit liegt weniger als 1 Jahr zurück — Während der Dauer der zeitlich begrenzten Verringerung der Arbeitszeit kann keine weitere Verringerung und keine Verlängerung der Arbeitszeit verlangt werden	Die vollständige Freistellung i. R. d. Elternzeit bedarf nicht der Zustimmung des AG ⁵ und kann daher vom AG nicht abgelehnt werden! Bei teilweiser Freistellung (d. h. Teilzeit in Elternzeit): entgegenstehende dringende betriebliche Gründe	Die vollständige Freistellung kann der AG nicht ablehnen! Bei teilweiser Freistellung: Grds. hat der AG den Wünschen des AN zu entsprechen, <u>§ 3 Abs. 4 PflegeZG</u> , und mit ihm eine schriftliche Vereinbarung über die Verringerung und die Verteilung der AZ zu treffen Ausnahme: entgegenstehende dringende betriebliche Gründe (vgl. <u>§ 3 Abs. 4 PflegeZG</u>)	Grds. hat der AG den Wünschen des AN zu entsprechen, <u>§ 2a Abs. 2 FPfZG</u> , und mit ihm eine schriftliche Vereinbarung über die Verringerung und die Verteilung der AZ zu treffen Ausnahme: entgegenstehende dringende betriebliche Gründe
Form und Inhalt	— Schriftform (unterzeichnetes Original!), <u>§ 8 Abs. 5 TzBfG</u> i. V. m. <u>§ 126 BGB</u> — Kein Begründungserfordernis	— Schriftform (unterzeichnetes Original!), <u>§ 9a Abs. 3, 8 Abs. 5 TzBfG</u> i. V. m. <u>§ 126 BGB</u> — Kein Begründungserfordernis	— Schriftform (unterzeichnetes Original!), <u>§ 126 BGB</u> — Mit Begründung — Auch Ablehnung der AN-seitig gewünschten Verteilung erforderlich (!) Ausnahme: Im Anwendungsbereich des <u>§ 15 Abs. 5 BEEG</u> ist Ablehnung ohne Begründung möglich ⁶	Keine gesetzlichen Vorgaben	Keine gesetzlichen Vorgaben
Frist	Spätestens einen Monat vor dem gewünschten Beginn der Arbeitszeitverringerung, <u>§ 8 Abs. 5 S. 1 TzBfG</u>	Spätestens einen Monat vor dem gewünschten Beginn der Arbeitszeitverringerung, <u>§ 9a Abs. 3, 8 Abs. 5 S. 1 TzBfG</u>	— 4 Wochen (bei EZ bis zum vollendeten 3. Lebensjahr) — 8 Wochen (bei EZ zw. 3. Geburtstag und vollendetem 8. Lebensjahr) nach Zugang des Antrags	Keine gesetzlichen Vorgaben	Keine gesetzlichen Vorgaben
(!) RISIKO: Zustimmungsfiktion	(+) — Hinsichtlich Verringerung: <u>§ 8 Abs. 5 S. 2 TzBfG</u> — Hinsichtlich Verteilung: <u>§ 8 Abs. 5 S. 3 TzBfG</u>	(+) — Hinsichtlich Verringerung: <u>§ 9a Abs. 3 i. V. m. § 8 Abs. 5 S. 2 TzBfG</u> — Hinsichtlich Verteilung: <u>§ 9a Abs. 3 i. V. m. § 8 Abs. 5 S. 3 TzBfG</u>	(+) — Hinsichtlich Verringerung: <u>§ 15 Abs. 7 S. 5 BEEG</u> — Hinsichtlich Verteilung: <u>§ 15 Abs. 7 S. 6 BEEG</u>	(-)	(-)
Sonderkündigungsschutz	(-)	(-)	(+) <u>§ 18 BEEG</u> Ab Verlangen der Elternzeit (frühestens 8 [bei EZ bis zum vollendeten 3. Lebensjahr] bzw. 14 Wochen [bei EZ zwischen 3. Geburtstag und vollendetem 8. Lebensjahr] vor Beginn der Elternzeit)	(+) <u>§ 5 PflegeZG</u> Ab Ankündigung (frühestens 12 Wochen vorher) bis Ende der Pflegezeit	(+) <u>§ 2 Abs. 3 FPfZG</u> i. V. m. <u>§ 5 PflegeZG</u> Ab Ankündigung (frühestens 12 Wochen vorher) bis Ende der Familienpflegezeit
Finanzielle Arbeitnehmerunterstützung	Keine	Keine	Staatliches Elterngeld, <u>§ 51 ff. BEEG</u>	Staatliches Darlehen, <u>§ 3 Abs. 7 PflegeZG</u> i. V. m. <u>§ 3 ff. FPfZG</u>	Staatliches Darlehen, <u>§ 3 ff. FPfZG</u>

⁴ Eine Verlängerung ist mit Zustimmung des AG bis zur Gesamtdauer von 24 Monaten möglich, § 2a Abs. 3 FPfZG.

⁵ Nomos Kommentar, 5. Auflage 2018, § 15 BEEG Rn. 39.

⁶ Anders als in Abs. 7 ist bei Abs. 5 die Begründung nicht explizit benannt; vgl. hierzu auch ErfK / Gallner, 19. Aufl. 2019, § 15 BEEG Rn. 13; Küttner Personalbuch / Poeche, 25. Aufl. 2018, Elternzeit Rn. 28 ff.