



RECHTSANWÄLTE



Ausgabe Januar 2018 | Seite 160-165

INHALT

SEITE 160: Arbeitsrecht

Änderung der ständigen Rechtsprechung zur Vorbeschäftigung von Arbeitnehmern?

SEITE 162: Arbeitsrecht

EuGH: LKW-Fahrer dürfen wöchentliche Ruhezeit nicht im Fahrzeug verbringen

SEITE 164: Arbeitsrecht

Kein betriebliches Eingliederungsmanagement bei der Versetzung von der Nacht- in die Wechselschicht

Sehr geehrte Damen und Herren,

hiermit übersenden wir Ihnen unseren aktuellen Newsletter Januar 2018 verbunden mit den besten Wünschen für das neue Jahr, zu Ihrer Lektüre.

Wie gewohnt erhalten Sie wichtige Entscheidungen aus der Rechtsprechung und praxisnahe Fälle.

Mit freundlichen Grüßen

Ihre bpl Rechtsanwälte

Änderung der ständigen Rechtsprechung zur Vorbeschäftigung von Arbeitnehmern?

Im Kern der Diskussion steht § 14 Abs. 2 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG). Demzufolge können Arbeitgeber den Arbeitsvertrag ihres Arbeitnehmers dann ohne einen Sachgrund

befristen, wenn mit dem Arbeitnehmer nicht bereits zuvor ein Arbeitsverhältnis bestanden hat.

Was genau unter den Wortlaut „bereits zuvor“ fallen soll hat das Bundesarbeitsgericht (BAG)

in seiner ständigen Rechtsprechung bereits ausgelegt.

Seit einiger Zeit gibt es allerdings immer mehr Landesarbeitsgerichte (LAG), die an der bisherigen Auslegung des BAG zweifeln und ihre eigene gegenteilige Auslegung vertreten.

Seit 2011 ist es ständige Rechtsprechung des BAG, dass eine „Zuvor-Beschäftigung“ im Sinne des § 14 Abs. 2 S.2 TzBfG nicht gegeben ist, wenn das frühere Arbeitsverhältnis mehr als drei Jahre zurückliegt. Dies ergebe die Auslegung der Vorschrift (BAG Urt. v. 06.04.2011, Az. 7 AZR 716/09). Demzufolge sei eine sachgrundlose Befristung eines Arbeitsverhältnisses nicht möglich, sofern die Vorbeschäftigung des Arbeitnehmers beim selben Arbeitgeber nicht länger als drei Jahre zurückliege.

Der Gesetzeszweck des § 14 Abs. 2 S. 2 TzBfG, so das BAG, erschließe sich erst im Zusammenhang mit Abs. 2 S. 1. Die in Abs. 2 S. 1 eröffnete Möglichkeit zur sachgrundlosen Befristung von Arbeitsverträgen solle zum einen den Arbeitgebern die Möglichkeit geben auf eine unsichere und schwankende Auftragslage, sowie auf wechselnde Marktbedingungen zu reagieren. Zum anderen solle die befristete Beschäftigung für den Arbeitnehmer eine Alternative zur Arbeitslosigkeit und eine Brücke in die Dauerbeschäftigung sein. Der Sinn und Zweck des Abs. 2 S. 2 sei demnach weder die Verhinderung befristeter Arbeitsverträge, noch die Verhinderung sachgrundlos befristeter Verträge, sondern vielmehr die Vorbeugung von sogenannten „Befristungsketten“.

Ein zeitlich komplett unbeschränktes Verbot der Vorbeschäftigung würde die Privatautonomie der Vertragsparteien sowie die Berufsfreiheit des Arbeitnehmers in übermäßiger Weise beschränken.

Unter anderem das Landesarbeitsgericht Niedersachsen übt jetzt aber Kritik an der Auslegung des TzBfG durch das BAG und hat gegen die vom BAG vertretene zeitliche Beschränkung des Vorbeschäftigungsverbots geurteilt.

Im betreffenden Fall wurde die Arbeitgeberin dazu verurteilt, ihre Arbeitnehmerin weiterhin zu beschäftigen. Die getroffene Befristungsabrede habe eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht zur Folge gehabt. Die Vorbeschäftigung der Arbeitnehmerin lag in diesem Fall länger als drei Jahre zurück.

Das LAG entschied, dass das Interesse der Arbeitgeberin am zeitlich begrenzten Vorbeschäftigungsverbot und somit an der Entscheidung des BAG nicht schutzwürdig sei. Das in § 14 Abs. 2 S. 2 TzBfG genutzte Adverb „zuvor“ spreche ohne sprachliche Einschränkung sämtliche Fälle an, in denen irgendwann einmal ein zeitlich vorhergehendes Arbeitsverhältnis bestanden habe.

Der Wortlaut des Gesetzes sei eindeutig, da er gerade nicht von einer zeitlichen Beschränkung spreche.

Nicht nur das LAG Niedersachsen, auch das LAG Baden-Württemberg (Urt. v. 13.10.2016, Az. 3 Sa 34/16) und das LAG Hessen (Urt. v. 11.07.2017, Az. 8 Sa 1578/16) haben sich bereits dafür ausgesprochen § 14 Abs. 2 S. 2 TzBfG als zeitlich unbeschränktes Vorbeschäftigungsverbot anzusehen. Wegen der Wichtigkeit der Sache wurde aktuell auch die Revision gegen ein Urteil des LAG Köln, welches der bisherigen Rechtsprechung des BAG gefolgt ist, zugelassen.

Des Weiteren hat das Arbeitsgericht Braunschweig dem Bundesverfassungsgericht ein Verfahren zur Entscheidung über die Verfassungsmäßigkeit des Gesetzes vorgelegt.

Viele Entscheidungen zu dieser Problematik stehen derzeit noch aus. Es erscheint jedoch

nicht allzu unwahrscheinlich, dass das BAG seine momentane Rechtsprechung kippen wird und zukünftig unter anderem der des LAG Niedersachsen folgen wird. Sobald es in der Sache einen neuen Sachstand gibt werden wir Sie selbstverständlich darüber informieren (LAG Niedersachsen, Urt. v. 20.07.2017, Az. 6 Sa 1125/16).

Hinweis: Damit sie nach momentaner Rechtslage, die offensichtlich in beide Richtungen ausfallen kann auf der sicheren Seite sind, sollten Sie bei Abschluss eines befristeten Vertrages (wenn eine Vorbeschäftigung des Arbeitnehmers vorliegt) auf einen Sachgrund nach § 14 Abs. 1 TzBfG abstellen, um einer Begrenzung des Vorbeschäftigungsverbots somit vorzubeugen.

LKW-Fahrer dürfen Ruhezeit nicht im Fahrzeug verbringen

Europäischer Gerichtshof zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen des Personals
im Straßentransportsektor

Der Europäische Gerichtshof (EuGH) entschied mit Urteil vom 20.12.2017, dass LKW-Fahrer ihre wöchentliche Ruhezeit nicht im Fahrzeug verbringen dürfen. Die tägliche Ruhezeit von mindestens sechs Stunden dagegen darf im Fahrzeug verbracht werden, sofern dort geeignete Schlafmöglichkeiten vorhanden sind.

Ein Transportunternehmen mit Sitz in Belgien erhob Anfang 2014 Klage beim belgischen Staatsrat auf Nichtigkeitklärung eines königlichen

Erlasses wegen des Verhängens einer Geldstrafe in Höhe von 1.800,00 EUR.

Nach Ansicht des Transportunternehmens sei der Erlass nicht mit dem Grundsatz der Gesetzmäßigkeit der Strafen vereinbar. Der Erlass verbietet ein Verbringen der wöchentlichen Ruhezeit im Fahrzeug, die einschlägige Unionsverordnung (Verordnung (EG) Nr. 561/2006 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 15. März 2006 zur Harmonisierung bestimmter Sozialvorschriften im Straßenverkehr und zur

Änderung der Verordnungen (EWG) Nr. 3821/85 und (EG) Nr. 2135/98 des Rates sowie zur Aufhebung der Verordnung (EWG) Nr. 3820/85 des Rates (ABl. 2006, L 102, S. 1) sehe ein solches Verbot allerdings nicht vor.

Die einschlägige Unionsordnung verpflichtet Fahrer eine tägliche Ruhezeit von mindestens elf Stunden sowie eine wöchentliche Ruhezeit von 45 Stunden einzulegen.

Die tägliche Ruhezeit kann dabei unter bestimmten Voraussetzungen auf neun Stunden reduziert werden, die wöchentliche Ruhezeit auf 24 Stunden.

Art. 8 Abs. 8 der Verordnung legt fest, dass sowohl die tägliche Ruhezeit, als auch die verkürzte wöchentliche Ruhezeit bei Vorliegen einer geeigneten Schlafmöglichkeit im Fahrzeug auch dort verbracht werden darf.

Das nationale Gericht Belgiens erbat nun beim EuGH eine Vorabentscheidung, ob die Verordnung ein Verbot impliziere die wöchentliche Ruhezeit nicht im Fahrzeug verbringen zu dürfen.

Der EuGH stellte in seinem Urteil zunächst dar, dass in der Verordnung verschiedene Begriffe verwendet werden. Der Begriff „wöchentliche Ruhezeit“ umfasse sowohl den Begriff „regelmäßige wöchentliche Ruhezeit“, als auch den Begriff der „reduzierten wöchentlichen Ruhezeit“.

Da der Unionsgesetzgeber in Art. 8 Abs 8 der Verordnung nicht im allgemeinen von „wöchentlicher Ruhezeit“ sondern nur von „verkürzter

wöchentlicher Ruhezeit“ gesprochen habe, sei hieraus zu entnehmen, dass auch nur diese im Fahrzeug verbracht werden dürfe. Im Umkehrschluss müsse die „regelmäßige wöchentliche Ruhezeit“ außerhalb des Fahrzeuges verbracht werden.

Sinn und Zweck der Verordnung sei es vor allem gewesen die Arbeitsbedingungen des Personals zu verbessern und den Fahrern somit eine angemessene Unterbringungsmöglichkeit zu bieten. Dürften die Fahrer auch ihre regelmäßige wöchentliche Ruhezeit im Fahrzeug verbringen, würde dies bedeuten, dass sämtliche Ruhezeiten im Fahrzeug verbracht werden könnten. Dies sei nicht mit dem Ziel der Verordnung, für verbesserte Arbeitsbedingungen zu sorgen, vereinbar.

Als letztes führte der EuGH noch an, dass im Rahmen des Verfahrens zum Erlass der Verordnung durchaus über diese Problematik diskutiert worden sei. Insbesondere zum Schutze des Wohlbefindens und im Hinblick auf hygienische Bedingungen wurde die Möglichkeit der durchgängigen Verbringung der Ruhezeiten im Fahrzeug aber abgelehnt.

Da das Verbot somit in der Verordnung enthalten ist, obliege es den Mitgliedsstaaten Verstöße mit entsprechenden Sanktionen (Art. 19 der Verordnung) zu ahnden.

In Deutschland wurde die Verordnung bereits so ausgelegt wie der EuGH es nunmehr bestätigte. Seit Mai vergangenen Jahres sind für eine Nichteinhaltung Bußgelder zu zahlen.

Kein betriebliches Eingliederungsmanagement bei der Versetzung von der Nacht- in die Wechselschicht

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) entschied mit Urteil vom 18.10.2017, dass ein betriebliches Eingliederungsmanagement bei der Versetzung eines Mitarbeiters von der Nachtschicht in die Wechselschicht nicht notwendig sei.

Dies gelte auch dann, wenn der Arbeitgeber die Versetzung auf Gründe stützt, die mit dem Gesundheitszustand des Arbeitnehmers in Verbindung stehen.

Kläger war im betreffenden Fall der Arbeitnehmer. Er war der Auffassung, seine Versetzung von der Nachtschicht in die Wechselschicht sei nicht wirksam, da zuvor kein betriebliches Eingliederungsmanagement durchgeführt worden war.

Der Kläger war bei der Beklagten als Maschinenbediener angestellt. Von 1994 bis 2005 arbeitete er in der Wechselschicht. Ab dem Jahr 2005 wurde der Kläger dann fast ausschließlich in der Nachtschicht eingesetzt. Von 2013 bis 2014 sowie zwischen 2014 und 2015 fehlte der Kläger an 35 Tagen krankheitsbedingt bzw. war aufgrund einer suchtbedingten Therapie arbeitsunfähig.

Anschließend wurde er weiterhin in der Nachtschicht eingesetzt. Anfang 2015 führte die Beklagte mit ihrem Arbeitnehmer ein „Krankenrückkehrgespräch“. Bei diesem handelte es sich

jedoch nicht um eine Maßnahme im Rahmen des betrieblichen Eingliederungsmanagements. Die Beklagte teilte dem Arbeitnehmer mit, dass er fortan wieder in der Wechselschicht arbeite. Der Kläger erhob vor dem Arbeitsgericht Klage auf Weiterbeschäftigung in der Nachtschicht, da die Versetzung unwirksam gewesen sei. Das Arbeitsgericht wies die Klage ab. Das Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg (LAG) gab ihr dann jedoch statt.

Die von der Arbeitgeberin erhobene Revision hatte Erfolg, weshalb die Sache an das LAG zurückverwiesen wurde.

Die Durchführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements im Sinne des § 84 Abs. 2 SGB IX stellt sich nicht als Voraussetzung für die Wirksamkeit einer Versetzung eines Arbeitnehmers dar. Die Tatsache, dass der Arbeitgeber die Versetzung auch auf den Gesundheitszustand des Arbeitnehmers stützt stehe dem nicht entgegen.

Entscheidend sei, ob die Weisung des Arbeitgebers insgesamt billigem Ermessen im Sinne des § 106 S. 1 GewO, § 315 Abs. 1 BGB entspreche. Dabei seien zudem die Umstände des Einzelfalls zu berücksichtigen. Aufgrund von mangelnder Feststellungen des LAG wies das BAG die Sache an dieses zurück.

Das Urteil des BAG, welches bisher nur in einer Pressemitteilung vorliegt knüpft an die Rechtsprechung zur Wirksamkeit von Kündigungen an. Die Durchführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements sei dem BAG zufolge kein milderes Mittel und stelle somit auch keine Wirksamkeitsvoraussetzung für eine Kündigung dar.

Die Regelungen zum betrieblichen Eingliederungsmanagement konkretisierten den das

Kündigungsschutzrecht prägenden Verhältnismäßigkeitsgrundsatz. Die Versetzung im vorliegenden Fall stelle ein milderes Mittel gegenüber einer Kündigung dar. Da es im Rahmen von Versetzungen keinen eigenen Verhältnismäßigkeitsgrundsatz gebe, sei die Durchführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements (erst recht) nicht vorrangig vor einer Versetzung (BAG, Urt. v. 18.10.2017, Az. 10 AZR 47/17).

Falls Sie unseren Newsletter in Zukunft nicht mehr erhalten möchten, schicken Sie bitte eine kurze E-Mail an info@bpl-recht.de

bpl Rechtsanwälte
Stroot & Kollegen
Rechtsanwalt Frank W. Stroot

Sutthausen Straße 285
49080 Osnabrück

Telefon 0541/76007570
Telefax 0541/76007599

info@bpl-recht.de
www.bpl-recht.de