

1

Mehrarbeitszuschläge bei Teilzeitarbeit

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 19. Dezember 2018 - 10 AZR 231/18 -

Eine Regelung in einem Tarifvertrag kann im Einklang mit § 4 Abs. 1 TzBfG dahin auszulegen sein, dass Mehrarbeitszuschläge bei Teilzeitbeschäftigten für die Arbeitszeit geschuldet sind, die über die Teilzeitquote hinausgeht, die Arbeitszeit einer Vollzeittätigkeit jedoch nicht überschreitet.

Die Entscheidung

Die Klägerin ist bei der Beklagten als stellvertretende Filialleiterin in Teilzeit tätig. Auf das Arbeitsverhältnis findet der Manteltarifvertrag für die Systemgastronomie Anwendung. Dieser regelt u.a. Mehrarbeitszuschläge und erlaubt eine Jahresarbeitszeit festzulegen. Für den nach Ablauf des Zwölfmonatszeitraums bestehenden Zeitsaldo hat die Beklagte nur die Grundvergütung geleistet. Sie hat dagegen keine Mehrarbeitszuschläge

gewährt, weil die Arbeitszeit der Klägerin nicht die einer Vollzeittätigkeit überschritt. Die Klägerin verlangt Mehrarbeitszuschläge für die Arbeitszeit, die über die vereinbarte Arbeitszeit hinausging.

Die Klägerin ist bei der Beklagten als stellvertretende Filialleiterin in Teilzeit tätig. Auf das Arbeitsverhältnis findet der Manteltarifvertrag für die Systemgastronomie Anwendung. Dieser regelt u.a. Mehrarbeitszuschläge und erlaubt eine Jahresarbeitszeit festzulegen. Für den nach Ablauf des Zwölfmonatszeitraums bestehenden Zeitsaldo hat die Beklagte nur die Grundvergütung geleistet. Sie hat dagegen keine Mehrarbeitszuschläge gewährt, weil die Arbeitszeit der Klägerin nicht die einer Vollzeittätigkeit überschritt. Die Klägerin verlangt Mehrarbeitszuschläge für die Arbeitszeit, die über die vereinbarte Arbeitszeit hinausging.

Quelle: Bundesarbeitsgericht, Pressemitteilung Nr. 70/18

Praxistipp

Gemäß § 4 Abs. 1 TzBfG darf ein teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer wegen der Teilzeitarbeit nicht schlechter behandelt werden als ein vergleichbarer vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer, es sei denn, dass sachliche Gründe eine unterschiedliche Behandlung rechtfertigen. Einem teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer ist Arbeitsentgelt oder eine andere teilbare geldwerte Leistung mindestens in dem Umfang zu gewähren, der dem Anteil seiner Arbeitszeit an der Arbeitszeit eines vergleichbaren vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers entspricht.

Die Unsicherheit, wann eine Ungleichbehandlung von teilzeitbeschäftigten Ar-

beitnehmern bei der Zahlung von Mehrarbeitszuschlägen vorliegt, dürfte nunmehr beseitigt sein.

Teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer sollten darauf achten, ob ihr Arbeitgeber entsprechend der geänderten Rechtsprechung Mehrarbeitszuschläge abrechnet und andernfalls ihre Ansprüche berechnen sowie mit Hinweis auf das vorliegende Urteil schriftlich geltend machen. Hierbei können bei Gewerkschaftsmitgliedern die Gewerkschaft und ansonsten ein Rechtsanwalt behilflich sein. Auch kann es hilfreich sein, wenn sich mehrere Arbeitnehmer gemeinsam mit ihrer Forderung an den Arbeitgeber wenden.

2

Elternzeit – Kürzung von Urlaubsansprüchen

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 19.03.2019 - 9 AZR 362/18

Der gesetzliche Urlaubsanspruch nach §§ 1, 3 Abs. 1 BUrlG besteht auch für den Zeitraum der Elternzeit, er kann jedoch vom Arbeitgeber nach § 17 Abs. 1 Satz 1 BEEG gekürzt werden. § 17 Abs. 1 Satz 1 BEEG steht im Einklang mit dem Unionsrecht.

Die Entscheidung

Die Klägerin war bei der Beklagten seit dem 01. Juni 2001 als Assistentin der Geschäftsleitung beschäftigt. Sie befand sich u.a. vom 01. Januar 2013 bis zum 15. Dezember 2015 durchgehend in Elternzeit. Mit Schreiben vom 23. März 2016 kündigte die Klägerin das Arbeitsverhältnis mit der Beklagten zum 30. Juni 2016 und beantragte unter Einbeziehung der während der Elternzeit entstandenen Urlaubsansprüche, ihr für den Zeitraum der Kündigungsfrist Urlaub zu gewähren. Mit Schreiben vom 04. April 2016 erteilte

die Beklagte der Klägerin vom 04. April bis zum 02. Mai 2016 Urlaub, die Gewährung des auf die Elternzeit entfallenden Urlaubs lehnte sie ab. Die Klägerin hat mit ihrer Klage zuletzt noch die Abgeltung von 89,5 Arbeitstagen Urlaub aus dem Zeitraum ihrer Elternzeit geltend gemacht.

Die Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen. Die Revision der Klägerin hatte vor dem Neunten Senat des Bundesarbeitsgerichts keinen Erfolg. Die Beklagte hat die Urlaubsansprüche der Klägerin aus den Jahren 2013 bis 2015 mit Schreiben vom 04. April 2016 wirksam gemäß § 17 Abs. 1 Satz 1 BEEG für jeden vollen Kalendermonat der Elternzeit um ein Zwölftel gekürzt.

Möchte der Arbeitgeber von seiner ihm durch § 17 Abs. 1 Satz 1 BEEG eingeräumten Befugnis Gebrauch machen, den Erholungsurlaub für jeden vollen Kalendermonat der Elternzeit um ein Zwölftel zu kürzen, muss er eine darauf gerichtete empfangsbedürftige rechtsgeschäftliche Erklärung abgeben. Dazu ist es ausreichend, dass für den Arbeitnehmer erkennbar ist, dass der Arbeitgeber von der Kürzungsmöglichkeit Gebrauch machen will. Das Kürzungsrecht des Arbeitgebers erfasst auch den vertraglichen

Mehrurlaub, wenn die Arbeitsvertragsparteien für diesen keine von § 17 Abs. 1 Satz 1 BEEG abweichende Regelung vereinbart haben.

Die Kürzung des gesetzlichen Mindesturlaubsanspruchs verstößt weder gegen Art. 7 Abs. 1 der Richtlinie 2003/88/EG (Arbeitszeitrichtlinie) noch gegen § 5 Nr. 2 der Rahmenvereinbarung über den Elternurlaub im Anhang der Richtlinie 2010/18/EU. Das Unionsrecht verlangt nach der Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Union nicht, Arbeitnehmer, die wegen Elternzeit im Bezugszeitraum nicht zur Arbeitsleistung verpflichtet waren, Arbeitnehmern gleichzustellen, die in diesem Zeitraum tatsächlich gearbeitet haben (EuGH 04. Oktober 2018 - C-12/17 - [Dicu] Rn. 29 ff.).

Quelle: Bundesarbeitsgericht, Pressemitteilung Nr. 16/19

Praxistipp

Um die zunächst während der Elternzeit entstandenen Urlaubsansprüche wieder zu kürzen, muss der Arbeitgeber aktiv werden. Die Kürzung erfolgt nicht ohne sein Zutun und ist an das Vorliegen folgender Voraussetzungen nach § 17 BEEG gebunden:

1. Der Arbeitgeber kann den entstandenen Erholungsurlaub für jeden vollen Monat der genommenen Elternzeit um ein Zwölftel kürzen.
2. Hierfür muss der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer die Kürzung durch eine darauf gerichtete empfangsbedürftige rechtsgeschäftliche Erklärung mitteilen.
3. Aufgrund dieser Erklärung muss es für den Arbeitnehmer

erkennbar sein, dass der Arbeitgeber von der Kürzungsmöglichkeit Gebrauch machen möchte.

Von der Möglichkeit zur Kürzung entstandener Urlaubsansprüche während der Elternzeit ist nicht nur der gesetzliche Urlaub erfasst. Es umfasst auch den darüber hinausgehenden arbeitsvertraglichen Urlaub, es sei denn, im Arbeitsvertrag ist eine entsprechende Ausnahme von § 17 Absatz 1 BEEG geregelt.

3

Unterrichtung des Betriebsrats über Arbeitsunfälle von Fremdpersonal

Bundesarbeitsgericht, Beschluss vom 12. März 2019 – 1 ABR 48/17

Der Betriebsrat kann vom Arbeitgeber verlangen, über Arbeitsunfälle unterrichtet zu werden, die Beschäftigte eines anderen Unternehmens im Zusammenhang mit der Nutzung der betrieblichen Infrastruktur des Arbeitgebers erleiden.

Die Entscheidung

Die Arbeitgeberin erbringt Zustelldienste. Auf ihrem Betriebsgelände sind im Rahmen von Werkverträgen auch Arbeitneh-

mer anderer Unternehmen tätig. Nachdem sich zwei dieser Beschäftigten bei der Beladung von Paletten infolge wegrutschender Überladebleche verletzt, hat der Betriebsrat von der Arbeitgeberin die Vorlage von Kopien der Unfallanzeigen erbeten. Zudem will er künftig über entsprechende Arbeitsunfälle des Fremdpersonals informiert werden. Außerdem verlangt er, ihm jeweils die Unfallanzeigen zur Gegenzeichnung vorzulegen und in Kopie auszuhändigen.

Die Vorinstanzen haben die darauf gerichteten Anträge des Betriebsrats abgewiesen. Seine Rechtsbeschwerde hatte vor dem Ersten Senat des Bundesarbeitsgerichts teilweise Erfolg. Nach § 89 Abs. 2 BetrVG muss der Betriebsrat vom

Arbeitgeber bei allen im Zusammenhang mit dem Arbeitsschutz und der Unfallverhütung stehenden Fragen hinzugezogen werden. Hiermit korrespondiert ein entsprechender Auskunftsanspruch des Betriebsrats. Dieser umfasst im Streitfall auch Unfälle, die Arbeitnehmer erleiden, die weder bei der Arbeitgeberin angestellt noch deren Leiharbeitnehmer sind. Aus den Arbeitsunfällen des Fremdpersonals können arbeitsschutzrelevante Erkenntnisse für die betriebszugehörigen Arbeitnehmer, für die der Betriebsrat zuständig ist, gewonnen werden. Die auf die Unfallanzeigen bezogenen Begehren des Betriebsrats waren dagegen nicht erfolgreich.

Quelle: Bundesarbeitsgericht, Pressemitteilung Nr. 12/19

Praxistipp

Die Reform des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes im Jahr 2017 hat unter

anderem die Auskunftsrechte des Betriebsrats beim Einsatz von Fremdpersonal gestärkt. Nach § 80 BetrVG n.F. muss der Arbeitgeber den Betriebsrat über den zeitlichen Umfang des Einsatzes, den Einsatzort und die Arbeitsaufgaben dieser (Fremd-) Personen informieren. Mit dieser Entscheidung hat das Bundesarbeitsgericht die Rechte von Betriebsräten weiter gestärkt, indem es klargestellt hat, dass Betriebsräte ohne nähere Begründung verlangen können, dass der Arbeitgeber sie über Arbeitsunfälle informieren muss, die Mitarbeiter eines Subunternehmens im Betrieb erleiden. Betriebsräten kann man nur empfehlen, dieses Auskunftsrecht geltend zu machen und zu verfolgen, um ggfs. neue arbeitsschutzrelevante Erkenntnisse zu gewinnen und einen besseren Überblick über den Einsatz von Fremdmitarbeitern zu haben.

CNH-Anwälte

Markus Neuhaus · Ralf Heidemann · Gunnar Herget · Javier Davila Cano
Nadine Burgsmüller · Alexandra Kötting · Gerda Reichel
Annastr. 58-64 · 45130 Essen · Tel.: 0201-749484 0 · Fax: 0201-749484 29
kanzlei@cnh-anwaelte.de · www.cnh-anwaelte.de

Dieses Dokument dient nur der Information und stellt keine Rechtsberatung dar.
CNH-Anwälte haften nicht für Richtigkeit und Vollständigkeit des Textes.
