

Newsletter

BPL RECHTSANWÄLTE



Sehr geehrte Damen und Herren,
hiermit übersenden wir Ihnen unseren aktuellen Newsletter November/Dezember 2023.

Wie gewohnt erhalten Sie wichtige Entscheidungen aus der Rechtsprechung und praxisnahe Fälle. Für das Jahresende wünschen wir Ihnen alles Gute und freuen uns mit Ihnen auf 2024.

Mit freundlichen Grüßen
Ihre bpl Rechtsanwälte

ARBEITSRECHT

Bundesarbeitsgericht zur Arbeit auf Abruf

Das BAG hat entschieden, dass wie gesetzlich vorgeschrieben, eine wöchentliche Arbeitszeit von 20 Stunden als vereinbart gilt, wenn die Parteien im Arbeitsvertrag nichts anderes geregelt haben. Eine Abweichung von der Regelung des Teilzeitbefristungsgesetzes komme nur in Ausnahmefällen in Betracht.

VERWALTUNGSRECHT

Verwaltungsgericht Osnabrück: Klage gegen Sonn- und Feiertagsarbeit erfolgreich

Das VG Osnabrück hat mit Urteil vom 11.10.2023 der Klage einer Gewerkschaft gegen eine Genehmigung zur Beschäftigung von Arbeitnehmern an Sonn- und Feiertagen stattgegeben.

ARBEITSRECHT/ BETRIEBSRAT

Hessisches Landesarbeitsgericht: Betriebsrat hat Anspruch auf Internetzugang für Laptops

Das LAG Hessen hat entschieden, dass auch ein Internetzugang zu einer ordnungsgemäßen Bereitstellung von Informations- und Kommunikationstechnik gehört.

Bundesarbeitsgericht zur Arbeit auf Abruf

Bundesarbeitsgericht, Pressemitteilung des BAG vom 18.10.2023 - 42/23

Mit Urteil vom 18.10.2023 hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) entschieden, dass bei Arbeit auf Abruf eine wöchentliche Arbeitszeit von 20 Stunden als vereinbart gilt, wenn eine Arbeitszeit zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer nicht explizit vereinbart wurde.

Eine Abweichung im Wege einer ergänzenden Vertragsauslegung könne nur dann in Betracht kommen, wenn die gesetzliche Regelung des § 12 Abs. 1 S. 3 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) nicht sachgerecht sei und objektive Anhaltspunkte dafür vorlägen, dass die Parteien bei Abschluss des Vertrages eine andere wöchentliche Arbeitszeit vereinbart hätten. Hierfür müssten jedoch konkrete Anhaltspunkte vorgetragen werden.

Die Klägerin war seit dem Jahr 2009 als „Abrufkraft Helferin Einlage“ beschäftigt. Der zwischen den Parteien abgeschlossene Arbeitsvertrag enthielt keine Regelung zur wöchentlichen Arbeitszeit. Nachdem die Arbeitnehmerin feststellte, dass sich der Umfang des Abrufs ihrer Arbeitsleistung ab dem Jahr 2020 im Vergleich zu den Vorjahren verringerte, berief sich die Arbeitnehmerin darauf, dass ihre Arbeitsleistung in den Jahren 2017 bis 2019 durchschnittlich für 103,2 Stunden monatlich abgerufen wurde. Die Arbeitnehmerin war nunmehr der Ansicht, dass die Differenz auch von der Arbeitgeberin zu vergütende Arbeitszeit sei.

Das Arbeitsgericht ist von der gesetzlichen Regelung des § 12 Abs. 1 S. 3 TzBfG ausgegangen. Dort heißt es: *„Wenn die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit nicht festgelegt ist, gilt eine Arbeitszeit von 20 Stunden als vereinbart.“* Das Arbeitsgericht hat der Klage deshalb nur in dem Umfang stattgegeben, als in einzelnen Wochen der Abruf der Arbeitsleistung 20 Stunden unterschritten hatte.

Das Landesarbeitsgericht (LAG Hamm, Urteil vom 29.11.2022, Az. 6 Sa 200/22) wies die Berufung der Klägerin zurück. Auch die Revision vor dem Bundesarbeitsgericht blieb erfolglos.

Vorliegend seien keine Anhaltspunkte dafür ersichtlich, dass die Annahme der gesetzlichen Vorschrift nicht sachgerecht sei. Werde die anfängliche arbeitsvertragliche Lücke zur Dauer der Arbeitszeit bei Beginn des Arbeitsverhältnisses durch die gesetzliche Fiktion geschlossen, könnten die Parteien in der Folgezeit ausdrücklich oder konkludent eine andere Dauer vereinbaren. Dafür reiche jedoch das Abrufverhalten des Arbeitgebers in einem bestimmten, lange nach Beginn des Arbeitsverhältnisses liegenden und scheinbar willkürlich gegriffenen Zeitraum nicht aus.

Allein aus dem, Abrufverhalten des Arbeitgebers könne kein rechtsgeschäftlicher Erklärungswert geschlossen werden.

Hinweis: Auch bei Arbeitsverträgen die „Arbeit auf Abruf“ betreffen, sollten Sie immer eine wöchentliche/monatliche Arbeitszeit regeln, um nicht Gefahr zu laufen, in einem Prozess 20 Stunden als angemessen akzeptieren zu müssen. Gerne unterstützen wir Sie bei der Erstellung von Arbeitsverträgen, insbesondere auch wenn es nicht um „klassische“ Konstellationen geht. Eine rechtliche Bewertung und Absicherung der Arbeitsverträge vor Unterschrift kann nur dringend empfohlen werden.

Verwaltungsgericht Osnabrück: Klage gegen Sonn- und Feiertagsarbeit erfolgreich

Verwaltungsgericht Osnabrück, Urteil vom 11.10.2023, Az. 1 A 119/22

Das Verwaltungsgericht Osnabrück hat mit Urteil vom 11.10.2023 der Klage einer Gewerkschaft gegen eine Genehmigung zur Beschäftigung von Arbeitnehmern an Sonn- und Feiertagen stattgegeben.

Die Genehmigung wurde der in diesem Verfahren beigeladenen Gesellschaft erteilt, deren Hauptgeschäftsfeld der Handel mit Merchandising-Artikeln darstellt.

Der Beklagte hatte der Beigeladenen in früheren Jahren eine Genehmigung zur Sonn- und Feiertagsarbeit erteilt.

Mit Bescheid vom 01.04.2022 erteilte die Beklagte der Beigeladenen für den Zeitraum vom 03.04.2022 bis 13.11.2024 eine befristete Bewilligung an Sonn- und Feiertagen maximal 510 Arbeitnehmer im Drei-Schicht-Betrieb zu beschäftigen. Während dieses Zeitraums dürfe von der auf § 13 Abs. 5 des Arbeitszeitgesetzes (ArbZG) beruhenden Bewilligung nur bei Auftragspitzen Gebrauch gemacht werden.

Die Klägerin (die Gewerkschaft) klagte gegen die erteilte Genehmigung. Sie war der Ansicht, die Genehmigung sei zu unbestimmt, da die Entscheidung darüber, wann die Voraussetzungen für die Sonn- und Feiertagsarbeit erfüllt seien, der Beigeladenen überlassen werde. Darüber hinaus seien die Voraussetzungen des § 13 Abs. 5 ArbZG nicht erfüllt, da die Beigeladene ihre Betriebszeiten nicht - wie in der Vorschrift gefordert - "weitgehend ausgenutzt" habe. Die Belastungsspitzen in den Wintermonaten seien diesbezüglich irrelevant, da die Genehmigung einen wesentlich längeren Zeitraum umfasse.

Das Verwaltungsgericht gab der Klage statt. Das Gericht war von den Argumenten der Beklagten nicht überzeugt. Das Verwaltungsgericht hat bei seiner Entscheidung insbesondere darauf abgestellt, dass der Zusatz, wonach von der Bewilligung nur bei Auftragspitzen Gebrauch gemacht werden dürfe, zur Unbestimmtheit und damit zur Rechtswidrigkeit des Bescheides führe. Aus dem Bescheid selbst werde nämlich nicht deutlich, an welchen Sonntagen gearbeitet werden dürfe. Die Entscheidung darüber werde so der Beigeladenen selbst überlassen.

Darüber hinaus seien die Voraussetzungen des § 13 Abs. 5 ArbZG nicht erfüllt, so das Verwaltungsgericht.

§ 13 Abs. 5 ArbZG

(5) Die Aufsichtsbehörde hat abweichend von § 9 die Beschäftigung von Arbeitnehmern an Sonn- und Feiertagen zu bewilligen, wenn bei einer weitgehenden Ausnutzung der gesetzlich zulässigen wöchentlichen Betriebszeiten und bei längeren Betriebszeiten im Ausland die Konkurrenzfähigkeit unzumutbar beeinträchtigt ist und durch die Genehmigung von Sonn- und Feiertagsarbeit die Beschäftigung gesichert werden kann.

Die Beigeladene nutze die gesetzlich zulässige wöchentliche Arbeitszeit, die 144 Stunden betrage, bislang nur in einem Umfang von durchschnittlich ca. 66 % aus. Die grundgesetzlich geschützte Sonn- und Feiertagsruhe erfordere jedoch, dass an die Genehmigung der Sonn- und Feiertagsarbeit und damit an die Voraussetzungen der Ausnahmeregelung des § 13 Abs. 5 ArbZG strenge Anforderungen gestellt würden.

Von einer "weitgehenden Ausnutzung" der Arbeitszeiten könne daher schon dann nicht mehr die Rede sein, wenn - wie im Betrieb der Beigeladenen - nachts grundsätzlich nicht oder nur in einem Ein- oder Zweischichtsystem gearbeitet werde.

Das durchaus nachvollziehbare Absatzinteresse von Unternehmen und das Erwerbsinteresse potenzieller Kunden genügten nicht, um Ausnahmen von Sonn- und Feiertagsschutz in diesem Umfang zu rechtfertigen.

Grundsätzlich sei eine zeitliche Beschränkung der Genehmigung von Sonn- und Feiertagsarbeit für bestimmte Zeitabschnitte oder Saisonarbeiten möglich.

Da die der Beigeladenen erteilte Genehmigung aufgrund der von der Beklagten gewählten Formulierung jedoch insgesamt unbestimmt sei, könne sie in diesem Fall auch nicht nur für die Wintersaison aufrechterhalten werden.

Hessisches Landesarbeitsgericht: Betriebsrat hat Anspruch auf Internetzugang für Laptops

Hessisches Landesarbeitsgericht, Beschluss vom 25.07.2023, Az. 16 TaBV 1/23

Das hessische Landesarbeitsgericht (LAG) hat entschieden, dass zur Funktionsfähigkeit von Laptops eine Internetverbindung gehöre.

Gemäß § 40 Abs. 2 BetrVG habe der Betriebsrat einen Anspruch auf einen Internetzugang für jeden überlassenen Laptop, so das LAG.

§ 40 Abs. 2 BetrVG

(2) Für die Sitzungen, die Sprechstunden und die laufende Geschäftsführung hat der Arbeitgeber in erforderlichem Umfang Räume, sachliche Mittel, Informations- und Kommunikationstechnik sowie Büropersonal zur Verfügung zu stellen

Der Betriebsrat eines großen Textileinzelhandelsunternehmens beanspruchte im Jahr 2022 zwei Internetzugänge für die ihm vom Arbeitgeber zur Ausübung der Betriebsratstätigkeit überlassenen Laptops. Dieser verweigerte die Zugänge jedoch und verwies darauf, dass die Betriebsratsmitglieder ihr privates Internet nutzen können. Der Betriebsrat stellte daraufhin einen gerichtlichen Antrag. Das Arbeitsgericht Frankfurt a.M. gab dem Antrag statt. Dagegen richtete sich die Beschwerde des Arbeitgebers.

Das Hessische Landesarbeitsgericht bestätigte die Entscheidung des Arbeitsgerichts. Nach § 40 Abs. 2 BetrVG bestehe ein Anspruch auf die Gewährleistung eines Internetzugangs für jedes überlassene Gerät, auch wenn dies gesetzlich nicht konkret festgeschrieben sei. Die Laptops seien nur dann funktionsfähig, wenn vom Arbeitgeber auch ein Zugang zum Internet zur Verfügung gestellt werde. Mit Blick auf die Betriebsgröße seien die damit verbundenen Kosten auch zumutbar. Zudem seien die Betriebsratsmitglieder nach Ansicht des Landesarbeitsgerichts nicht verpflichtet private Mittel für die Ausübung ihrer Betriebsratstätigkeit zur Verfügung zu stellen.

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

SUTTHAUSER STRASSE 285
49080 OSNABRÜCK

TELEFON 0541 76007570
TELEFAX 0541 76007599

INFO@BPL-RECHT.DE
WWW.BPL-RECHT.DE

UNSERE JEWEILS AKTUELLEN DATENSCHUTZINFORMATIONEN FINDEN SIE UNTER

<https://www.bpl-recht.de/datenschutz-hinweise>