

Aktuelle Gesetzgebung: Bundesrat billigt Brückenteilzeit

| Ab 2019 wird es leichter, die Arbeitszeit zu reduzieren: Der Bundesrat hat die Einführung der Brückenteilzeit gebilligt. Sie ermöglicht Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in Betrieben, ihre Arbeitszeit für ein bis fünf Jahre zu reduzieren. |

Rückkehr zur Vollzeit garantiert

Besondere Gründe wie Kindererziehung oder Pflege von Angehörigen müssen die Beschäftigten für die Brückenteilzeit nicht geltend machen. Voraussetzung ist allerdings, dass ihr Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate besteht und keine schwerwiegenden betrieblichen Gründe dagegen sprechen. Nach Ablauf der Befristung haben die Betroffenen einen Anspruch, auf ihren Vollzeitjob zurückzukehren.

Zumutbarkeitsgrenze für Betriebe mit mehr als 45 Arbeitnehmern

Um Arbeitgeber kleinerer Betriebe mit bis zu 45 Beschäftigten nicht zu überfordern, gilt der Anspruch dort nicht. Betriebe zwischen 46 und 200 Arbeitnehmern entlastet eine Zumutbarkeitsgrenze: Sie müssen nur jedem 15. Beschäftigten die befristete Teilzeit gewähren. Außerdem regelt das Gesetz die Verlängerung der Arbeitszeit von sonstigen Teilzeitbeschäftigten.

Gesetz soll zum 1.1.19 in Kraft treten

Das Gesetz kann nun vom Bundespräsidenten unterzeichnet und dann im Bundesgesetzblatt verkündet werden. Laut Gesetzestext soll es einen Tag nach der Verkündung in Kraft treten. Die Bundesregierung rechnet mit dem 1.1.19.

Quelle | Plenarsitzung des Bundesrats am 23.11.2018

Schwerbehinderung: Arbeitnehmer muss Ende der Schwerbehinderung anzeigen

| Hat der Arbeitnehmer bei Einstellung dem Arbeitgeber gegenüber mitgeteilt, dass eine Schwerbehinderung besteht, hat er die arbeitsvertragliche Nebenpflicht, den Arbeitgeber zu informieren, wenn sich der Grad der Behinderung so ändert, dass der Status als schwerbehinderter Mensch entfällt.

Das machte das Landesarbeitsgericht (LAG) Hessen deutlich. Es ist nach Ansicht der Richter daher ein Verstoß gegen die Rücksichtnahmepflicht des Arbeitnehmers, wenn er sich in einem Antrag auf Teilnahme an der Telearbeit und bei Gesprächen über eine mögliche Versetzung auf den Status als schwerbehinderter Mensch bezieht, obgleich er weiß, dass dies nicht (mehr) zutrifft.

Quelle | LAG Hessen, Urteil vom 8.8.2018, 13 Sa 1237/17, Abruf-Nr. 205354 unter www.iww.de.

Streikrecht: Gewerkschaft darf auf Firmenparkplatz Streikposten aufstellen

| Will eine streikführende Gewerkschaft Arbeitnehmer eines Betriebs für die Teilnahme am Streik gewinnen, darf sie diese unmittelbar vor dem Betreten des Betriebs ansprechen. Das ist vom Streikrecht umfasst. Eine solche Aktion kann – abhängig von den konkreten örtlichen Gegebenheiten – mangels anderer Mobilisierungsmöglichkeiten auch auf einem vom bestreikten Arbeitgeber vorgehaltenen Firmenparkplatz vor dem Betriebsgebäude zulässig sein. |

Diese Klarstellung traf das Bundesarbeitsgericht (BAG) im Fall eines Unternehmens, das in einem außerörtlich gelegenen Gewerbegebiet ein Versand- und Logistikzentrum betreibt. Zu dem von ihr gepachteten Gelände gehört ein Betriebsgebäude. Dies ist über einen zentralen Eingang zugänglich. Für die Mitarbeiter steht zudem ein ca. 28.000 qm großer Parkplatz zur Verfügung. Im September 2015 wurde das Unternehmen an zwei Tagen bestreikt. Die streikführende Gewerkschaft baute an beiden Tagen auf dem Parkplatz vor dem Haupteingang Stehtische und Tonnen auf. Sie postierte dort ihre Vertreter sowie streikende Arbeitnehmer. Diese verteilten Flyer und forderten die zur Arbeit erschienenen Arbeitnehmer auf, am Streik teilzunehmen. Zu physischen Zugangsbehinderungen kam es nicht. Ähnliches wiederholte sich bei einem eintägigen Streik im März 2016.

Mit seiner Klage hat das Unternehmen verlangt, dass künftig solche Aktionen unterlassen werden. Das Arbeitsgericht hat der Klage entsprochen; das Landesarbeitsgericht hat sie abgewiesen. Die hiergegen gerichtete Revision blieb vor dem BAG ohne Erfolg. Die Richter haben die widerstreitenden grundrechtlichen Gewährleistungen auf Arbeitgeber- und Gewerkschaftsseite gegeneinander abgewogen. Im konkreten Fall ergab das, dass es das Unternehmen hinnehmen muss, wenn sein Besitz kurzzeitig beeinträchtigt wird. Angesichts der örtlichen Verhältnisse kann die Gewerkschaft nur auf dem Firmenparkplatz vor dem Haupteingang mit den zum Streik aufgerufenen Arbeitnehmern kommunizieren und im Gespräch versuchen, auf Arbeitswillige einzuwirken.

Quelle | BAG, Urteil vom 20.11.2018, 1 AZR 189/17, Abruf-Nr. 205879 unter www.iww.de.

Betriebsvereinbarung: Bei mehreren Betriebsvereinbarungen gilt das Ablösungsprinzip

| Regeln mehrere zeitlich aufeinanderfolgende Betriebsvereinbarungen denselben Gegenstand, gilt das Ablösungsprinzip. |

Hierauf wies das Landesarbeitsgericht (LAG) Niedersachsen hin. Dies bedeutet, dass eine neue Betriebsvereinbarung grundsätzlich eine ältere ablöst. Dies gilt nach Ansicht der Richter auch, wenn die Neuregelung für den Arbeitnehmer ungünstiger ist.

Quelle | LAG Niedersachsen, Urteil vom 25.5.2018, 3 Sa 1334/16 B, Abruf-Nr. 204793 unter www.iww.de.

Bauwirtschaft: SokaSiG ist aus Sicht des Zehnten Senats verfassungsgemäß

| Das am 25.5.17 in Kraft getretene Gesetz zur Sicherung der Sozialkassenverfahren im Baugewerbe (Sozialkassenverfahrensicherungsgesetz – SokaSiG) vom 16.5.17 ist nach Auffassung des Zehnten Senats des Bundesarbeitsgerichts (BAG) verfassungsgemäß. |

Klägerin ist die Urlaubs- und Lohnausgleichskasse des Baugewerbes (ULAK), eine gemeinsame Einrichtung der Tarifvertragsparteien. Sie verlangt von dem beklagten Trockenbaubetrieb auf der Grundlage des für allgemeinverbindlich erklärten Tarifvertrags über das Sozialkassenverfahren im Baugewerbe (VTV) Beiträge für gewerbliche Arbeitnehmer und Angestellte. Außerdem stützt sie die Beitragsansprüche auf das SokaSiG.

Die ULAK hat in beiden Vorinstanzen obsiegt. Das Landesarbeitsgericht hat der Beitragsklage aufgrund des SokaSiG stattgegeben.

Die Revision der Beklagten hatte vor dem Zehnten Senat des BAG keinen Erfolg. Das SokaSiG ist kein nach Art. 19 Abs. 1 GG verbotenes Einzelfallgesetz. Es stellt lediglich sicher, dass alle verbliebenen Fälle gleichbehandelt werden. Der Gesetzgeber hat die Grenzen beachtet, die aus dem Rechtsstaatsprinzip für echte rückwirkende Rechtsetzung folgen. Ein schützenswertes Vertrauen auf die Unwirksamkeit der Allgemeinverbindlicherklärungen der verschiedenen Fassungen des VTV konnte sich nicht bilden. Die Betroffenen mussten mit staatlichen Maßnahmen zur rückwirkenden Heilung der nur aus formellen Gründen unwirksamen Allgemeinverbindlicherklärungen rechnen.

Quelle | BAG, Urteil vom 20.11.2018, 10 AZR 121/18, Abruf-Nr. 205878 unter www.iww.de.

Zwangsvollstreckung: Rechtsmissbräuchlicher Zwangsgeldantrag bei bisher nicht gerügtem unerheblichem Mangel

| Korrigiert der Arbeitgeber das nach Maßgabe eines gerichtlichen Vergleichs zu erteilende Zeugnis in den drei vom Arbeitnehmer in seinem Zwangsgeldantrag konkret beanstandeten Punkten, so erscheint es rechtsmissbräuchlich, den Zwangsgeldantrag gleichwohl mit der Begründung aufrechtzuerhalten, das Zeugnis weise einen weiteren Mangel auf. |

Mit dieser Begründung erklärte das LAG Köln den Zwangsgeldantrag eines Arbeitnehmers für rechtsmissbräuchlich. Der hatte erst jetzt gerügt, dass vor dem Schluss-Absatz ein 0,4 mm größerer Zeilenabstand sei, als zwischen den anderen Absätzen. Das war aber bereits in der ersten Zeugnisversion so. Das hatte der Arbeitnehmer aber zunächst nicht gerügt.

Quelle | LAG Köln, Beschluss vom 18.7.18, 7 Ta 49/18, Abruf-Nr. 204663 unter www.iww.de.