

Wissen bewegt

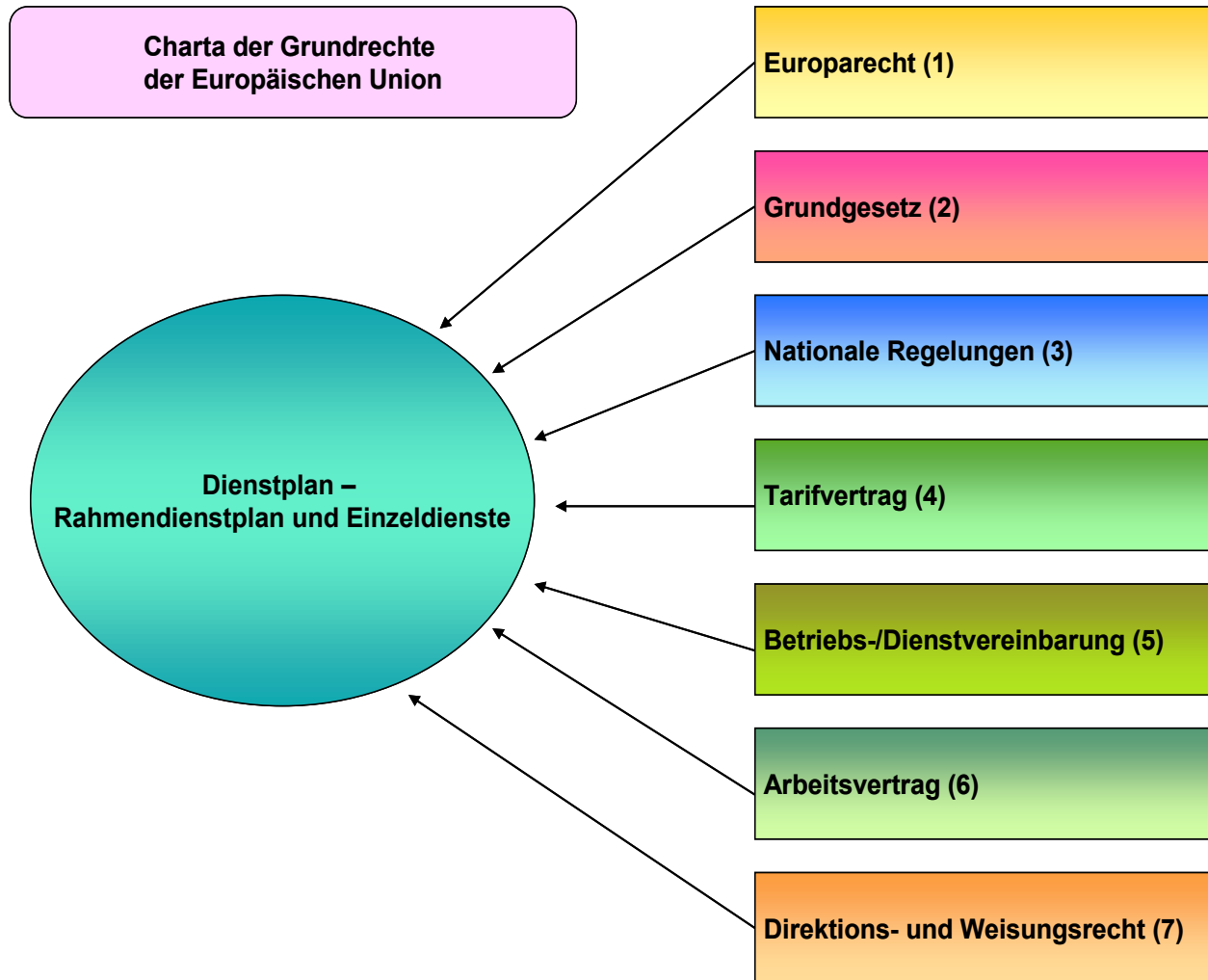
# „Ein klarer Fall von Rechtspruch- aktuelle Rechtsfragen“

**Lisa Politycki (Rechtsanwältin)**  
**Doreen Lindner (Assessor jur.)**

## Inhalte

- Arbeitsrechtliche Grundlagen
- Begriffe und Bedeutung von Rechtsprechung für die betriebliche Praxis
- Urteilsaufbau
- Ausgewählte aktuelle Rechtsprechung
- Handlungsmöglichkeiten für die Interessenvertretung

# Arbeitsrechtliche Grundlagen



## Begriffe Rechtsprechung

### **Rechtsfortbildung**

Über Gesetzesauslegung hinausgehende Rechtsprechung

### **Gefestigte Rechtsprechung**

Feststehende Ansicht von RichterInnen in dem jeweiligen Gerichtszweig, die noch keine ständige Rechtsprechung darstellt

### **Ständige Rechtsprechung**

Höchstrichterlich dauerhaft vertretene Rechtsauffassung

### **Europäische Rechtsprechung**

Nationale Gesetze und Rechtsprechung müssen der Rechtsprechung des EuGH angepasst werden

## Bindungskraft von Urteilen

### Im Spannungsverhältnis:

Art. 20 III GG

Die Gesetzgebung ist an die verfassungsgemäße Ordnung, die vollziehende Gewalt und die Rechtsprechung sind an Gesetz und Recht gebunden.

Art. 97 I GG

Die Richter sind unabhängig und nur dem Gesetze unterworfen.



- Anspruch auf Rechtssicherheit
- Rechtspraxis

## Urteilsaufbau

1. Rubrum
2. Für Recht erkannt... (Tenor)  
≠ Leitsätze !
3. Tatbestand
  - unstreitiger Sachverhalt
  - Streitiges Klägervorbringen
  - Antrag Kläger
  - Antrag Beklagte
  - Streitiger Beklagtenvortrag
4. Entscheidungsgründe
5. Rechtsmittelbelehrung
6. Unterschriften

Im Namen des Volkes

## **Aktuelle Rechtsprechung: Direktions- und Weisungsrecht** **BAG vom 14.6.2017 – 10 AZR 330/16**

„Nach Auffassung des Zehnten Senats des BAG sind Arbeitnehmer nicht verpflichtet, eine unbillige Weisung des Arbeitgebers zu befolgen. Sie müssen hiernach insbesondere keine entsprechende rechtskräftige gerichtliche Entscheidung, die die Unbilligkeit der Weisung feststellt, abwarten, bevor sie sich der Weisung widersetzen dürfen.

Damit weicht der Senat allerdings von der Rechtsprechung des Fünften Senats ab, bei dem er deshalb nachgefragt, ob dieser an seiner bisherigen Rechtsauffassung festhält.“

## Aktuelle Rechtsprechung „Rufbereitschaft als Arbeitszeit“ EuGH, Urteil vom 21. Februar 2018 – C-518/15

Auszüge aus dem Urteil:

**63** Die Verpflichtung, persönlich an dem vom Arbeitgeber bestimmten Ort anwesend zu sein, sowie die Einschränkung, die sich aus geografischer und zeitlicher Sicht aus dem Erfordernis ergibt, sich innerhalb von acht Minuten am Arbeitsplatz einzufinden, können objektiv die Möglichkeiten eines Arbeitnehmers in Herrn *Matzaks Lage* einschränken, sich seinen persönlichen und sozialen Interessen zu widmen.

(...)

**66** Nach alledem ist auf die vierte Frage zu antworten, dass Art. 2 der RL 2003/88 dahin auszulegen ist, dass die Bereitschaftszeit, die ein Arbeitnehmer zu Hause verbringt und während deren er der Verpflichtung unterliegt, einem Ruf des Arbeitgebers zum Einsatz innerhalb von acht Minuten Folge zu leisten, wodurch die Möglichkeit, anderen Tätigkeiten nachzugehen, erheblich eingeschränkt ist, als „Arbeitszeit“ anzusehen ist.

**Anmerkung:** Hiermit wird allerdings keine Aussage zur Vergütungspflicht getroffen! Sieht jedoch der TV eine Vergütung für den Bereitschaftsdienst vor, ist dieser dementsprechend sodann auch zu bezahlen.



## Rufbereitschaft und Herausgabe privater Handynummer

Thüringer Landesarbeitsgericht, Urteil vom 16. Mai 2018 – 6 Sa 442/17

Der Arbeitgeber hat **keinen** Anspruch auf die Erhebung/Erfassung der privaten Mobiltelefonnummer gegen den Willen der/des Beschäftigten:

„Die Erhebung/Erfassung der privaten Mobiltelefonnummer eines/einer Arbeitnehmers/in gegen seinen/ihren Willen ist wegen des darin liegenden äußerst schwerwiegenden Eingriffs in das allgemeine Persönlichkeitsrecht des/der Arbeitnehmers/in nur dann ausnahmsweise zulässig, wenn der/die Arbeitgeber/in ohne Kenntnis der Mobiltelefonnummer im Einzelfall eine legitime Aufgabe, für die der/die Arbeitnehmer/in eingestellt ist, nicht, nicht vollständig oder nicht in rechtmäßiger Weise erfüllen kann und ihm eine andere Organisation der Aufgabenerfüllung nicht möglich oder nicht zumutbar ist.“

## **Aktuelle Rechtsprechung „Überstundenzuschläge (TVöD)“**

**Entscheidung BAG vom 25. April 2013 – 6 AZR 800/11**

- ⇒ Nach der Regelung in § 7 Abs. 8 Buchst. C TVöD können bei Stunden die im Schichtplan vorgesehen sind, Überstunden nur dann entstehen, wenn mehr Stunden vorgesehen sind, als sie ein Vollzeitbeschäftigter erbringen müsste.
- ⇒ Ob tatsächlich Überstunden geleistet worden sind, ergibt sich in diesem Fall allerdings erst aus dem am Ende eines Schichtplanturnus vorzunehmenden Abgleich zwischen der tatsächlichen Arbeitsleistung und von einem Vollzeitbeschäftigten in diesem Zeitraum geschuldeten Arbeit.
- ⇒ Wird bezogen auf den Schichtplanturnus als Ausgleichszeitraum die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten eingehalten, liegen bei im Schichtplan vorgesehenen Stunden keine Überstunden vor.
- ⇒ Schichtplanturnus = Zeitraum für den der Schichtplan oder der Dienstplan im Vorhinein aufgestellt ist.

## Aktuelle Rechtsprechung „Überstundenzuschläge bei Teilzeitarbeit (TVöD)“

**BAG, Urteil vom 23. März 2017, 6 AZR 161/16**

Tenor

(...)

2. Bei so genannten ungeplanten Überstunden im Sinne von § 7 VIII Buchst. c Alt. 1 TVöD-K, die über die tägliche Arbeitszeit hinaus abweichend vom Schichtplan angeordnet werden, besteht anders als im Fall so genannter eingeplanter Überstunden nach § 7 VIII Buchst. c Alt. 2 TVöD-K keine Möglichkeit des Freizeitausgleichs. Der betroffene Arbeitnehmer hat Anspruch auf Überstundenzuschlag. Das gilt auch dann, wenn er in Teilzeit arbeitet und über seine Teilzeitquote hinaus Überstunden leistet, die regelmäßige Arbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten jedoch nicht überschreitet.

3. Eine Auslegung des § 7 VIII Buchst. c Alt. 1 TVöD-K, die unter vollschichtig eingesetzte Teilzeitbeschäftigte bei ungeplanten Überstunden über ihre Teilzeitquote hinaus von den Überstundenzuschlägen des § 8 I 2 Buchst. a TVöD-K ausschliesse, verstieße gegen § 4 I TzBfG.

## Aktuelle Rechtsprechung „Zeitpunkt der Mindestruhezeit von 24 Stunden“

**EuGH (Zweite Kammer), Urteil vom 09.11.2017 - C-306/16**

Tenor:

Art. 5 der Richtlinie 93/104/EG des Rates vom 23. November 1993 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung in der durch die Richtlinie 2000/34/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 22. Juni 2000 geänderten Fassung und Art. 5 Abs. 1 der Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung sind dahin auszulegen, dass sie nicht verlangen, dass die kontinuierliche wöchentliche Mindestruhezeit von 24 Stunden, auf die ein Arbeitnehmer Anspruch hat, spätestens an dem Tag gewährt wird, der auf einen Zeitraum von sechs aufeinanderfolgenden Arbeitstagen folgt, sondern nur, dass sie innerhalb jedes Siebentageszeitraums gewährt wird.

**Anmerkung:**

- Hinweis im Urteil auf Berücksichtigung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes
- Anwendung und Ausgestaltung von § 6 Abs. 1 ArbZG auf betrieblicher Ebene

## Aktuelle Rechtsprechung: Vergütung von Pausen

Entscheidung BAG vom 25.2.2015, 1 AZR 706/13

- ⇒ regeln Betriebs-/Dienstvereinbarungen die zeitliche Lage der Pausen oder setzen einen Korridor fest, in denen die zeitliche Lage der Pausen vom Arbeitgeber im Rahmen des Direktionsrechts nach § 106 Gewerbeordnung bestimmt werden kann, ist das Mitbestimmungsrecht „verbraucht“
- ⇒ der Arbeitgeber kommt in Annahmeverzug der Arbeitsleistung der/des Beschäftigten, wenn die vom BR/PR mitbestimmten Pausen (z.B. im Rahmen einer Betriebs-/Dienstvereinbarung) nicht genommen werden können und stattdessen Arbeitsleistung erbracht werden muss
- ⇒ der Arbeitgeber hat dann die Arbeitsleistung entsprechend zu vergüten (§§ 615, 611 BGB)

## Aktuelle Rechtsprechung „Mitbestimmung bei der Arbeitszeit- und Dienstplangestaltung“

**BAG, Beschluss vom 22.08.2017 – 1 ABR 4/16**

„Die erstmalige Zuordnung der neu eingestellten Arbeitnehmer zu den lediglich arbeitsplatzbezogenen Rahmendienstplänen unterfällt als Festlegung der konkreten Lage und Verteilung der Arbeitszeit dem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG.

Nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG hat der Betriebsrat bei Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Pausen sowie der Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage mitzubestimmen. Der Zweck des Mitbestimmungsrechts besteht darin, die Interessen der Arbeitnehmer an der Lage ihrer Arbeitszeit und damit zugleich ihrer freien und für die Gestaltung ihres Privatlebens nutzbaren Zeit zur Geltung zu bringen. **Das Beteiligungsrecht umfasst bei Rahmendienstplänen wie den vorliegenden nicht nur deren Erstellung und Ausgestaltung bezogen auf Beginn und Ende der Arbeitszeit sowie die Lage der Pausen, sondern auch die Bestimmung desjenigen Personenkreises, der seine Arbeitsleistung danach zu erbringen hat.** Darüber hinaus erfasst das Mitbestimmungsrecht auch die Zuordnung der **einzelnen Arbeitnehmer zu einem mitbestimmten Dienstplan.**“

## Aktuelle Rechtsprechung „Unwirksamkeit eines Einigungsstellenspruchs über Vorläufige Durchführung des Dienstplans ohne Mitbestimmung“

**BAG, Beschluss vom 09.07.2013, 1 ABR 19/12**

Leitsätze: In einem Einigungsstellenspruch kann der Arbeitgeber nicht ermächtigt werden, einen Schichtplan ohne Zustimmung des Betriebsrats bis zur Entscheidung der Einigungsstelle vorläufig durchzuführen.

**Anmerkung:** Allerdings kann die Interessenvertretung rechtswirksam die Mitbestimmung freiwillig „verkaufen“

## Handlungsmöglichkeiten der Interessenvertretung

- Arbeitnehmer über aktuelle Rechtsprechung informieren
- Bestehende Rechtsprechung bzw. entsprechende Ansprüche (gerichtlich) durchsetzen
- Rechtsprechung zur Auslegung von offenen Rechtsfragen nutzen
- Rechtsprechung kennen, um Auslegungen entgegen zu können
- Rechtsprechung nutzen beim Verhandeln betrieblicher Regelungen
- ...



Wissen bewegt

**Vielen Dank für die  
Aufmerksamkeit!**