

Im letzten Jahr verunsicherte der EuGH mit seinem Urteil zur verpflichtenden Einführung eines Systems, das zur Erfassung der täglichen Arbeitszeit geeignet ist. Die Politik hat sich bisher eher zurückhaltend geäußert – man wolle unnötigen Bürokratiemehraufwand vermeiden und prüfe vorerst, ob das deutsche Recht eine Umsetzung des Urteils überhaupt erfordere (so Arbeitsminister *Hubertus Heil*). Diese Prüfung fiel zugunsten einer Neuregelung des deutschen Arbeitsrechts aus (ZEIT online vom 13.1.2020). Das BMAS sitze nun an der Vorarbeit zur Umsetzung des Urteils, sagte eine Sprecherin des Ministeriums. Eine solche solle jedoch nicht das ganze Arbeitszeitrecht auf den Kopf stellen, lediglich einzelne Anpassungen seien vorgesehen. Mit der Entscheidung des EuGH kamen jedoch auch Grundsatzfragen auf, wie zum Beispiel, ob das Vertrauensarbeitszeitmodell nach europäischem Verständnis überhaupt rechtmäßig sei. Ob die Novelle Antworten auf diese Fragen geben wird, bleibt abzuwarten – aus den bisherigen Reaktionen der Politik lässt sich wohl eher ein Negativtrend ableiten. Erfahrungsgemäß wird es mit der Umsetzung jedoch noch einige Zeit dauern. Vorab können sich interessierte Leser und Leserinnen am 2.4.2020 in den Räumen der dfv Mediengruppe in Frankfurt am Main über die relevanten Problematiken auf der BB-Fachkonferenz „Arbeitszeit 2020 im Lichte der EU“ informieren. Dort werden namhafte Vertreter der Branche sowie Gewerkschafts- und Arbeitgeberverbandsvertreter Lösungsvorschläge darbieten. Die Anmeldung erfolgt über die Homepage des Verlags unter www.veranstaltungen.ruw.de.



Rebecca Marlow,
Redakteurin
Arbeitsrecht

Entscheidungen

BAG: Kein Vorbeschäftigungsverbot nach 22 Jahren

Nach Ablauf von 22 Jahren seit der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses kann bei der erneuten Einstellung des Arbeitnehmers bei demselben Arbeitgeber in der Regel eine Befristung ohne Sachgrund vereinbart werden. In einem solchen Fall ist es geboten, § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG in verfassungskonformer Auslegung der Vorschrift nicht anzuwenden, soweit nicht besondere Umstände vorliegen, die die Anwendung des Verbots dennoch gebieten könnten.

BAG, Urteil vom 21.8.2019 – 7 AZR 452/17
(Amtlicher Leitsatz)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2020-179-1](#)
unter www.betriebs-berater.de

BAG: Befristung wegen Kinderbetreuung nach WissZeitVG

Nach § 2 Abs. 1 Satz 3 WissZeitVG aF verlängert sich bei Betreuung eines oder mehrerer Kinder unter 18 Jahren die nach § 2 Abs. 1 Satz 1 und Satz 2 WissZeitVG insgesamt zulässige Befristungsdauer um zwei Jahre je Kind. Auch wenn die Kinderbetreuung ausschließlich nach der Promotion erfolgt, verlängert sich nicht allein die zulässige Befristungsdauer in der sog. Postdoc-Phase nach § 2 Abs. 1 Satz 2 WissZeitVG, sondern die Höchstdauer der gesamten aus der Promotions- und Postdoc-Phase bestehenden Qualifizierungsphase.

BAG, Urteil vom 21.8.2019 – 7 AZR 21/18
(Amtlicher Leitsatz)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2020-179-2](#)
unter www.betriebs-berater.de

BAG: Bürgenhaftung des Auftraggebers ggü. dem Nachunternehmer

Die in § 14 AEntG angeordnete Bürgenhaftung verlangt eine besondere Verantwortungsbeziehung zwischen Auftraggeber und Nachunternehmer. Eine solche liegt nicht vor, wenn ein Bauherr

den Auftrag zur Errichtung eines Gebäudes an einen Generalunternehmer vergibt, um das zu errichtende Gebäude zu vermieten und zu verwalten.

BAG, Urteil vom 16.10.2019 – 5 AZR 241/18
(Amtlicher Leitsatz)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2020-179-3](#)
unter www.betriebs-berater.de

BAG: Einlegung in eine Postausgangsmappe als fristwahrende Handlung

Eine Postausgangsmappe ist nur dann – einem Postausgangsfach gleich – geeignet, als letzte Station vor dem Adressaten zu dienen, wenn diese Mappe immer an der dazu bestimmten Stelle liegt. Nur dann ist bereits das Einlegen in die Postausgangsmappe ausreichend, um die Frist zu streichen (Rn. 9, 13, 16).

BAG, Beschluss vom 3.12.2019 – 3 AZM 19/19
(Orientierungssatz)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2020-179-4](#)
unter www.betriebs-berater.de

BAG: Umfang der Mitbestimmung des Betriebsrats bei Arbeitszeit

1. Das auf ein betriebsverfassungswidriges Verhalten des Arbeitgebers gestützte Unterlassungsbegehren des Betriebsrats ist ein anderer Verfahrensgegenstand als die wegen des Verstoßes des Arbeitgebers gegen eine Betriebsvereinbarung beanspruchte Unterlassungsfolge (Rn. 17).

2. Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG umfasst bei schichtbezogen aufzustellenden Personaleinsatzplänen 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. Nichts Anderes gilt bei der Zuordnung eines dem Arbeitgeber nach § 1 Abs. 1 AÜG für einen Tag zur Arbeitsleistung überlassenen Arbeitnehmers zu Personaleinsatzplänen (Rn. 21).

3. Dieses Mitbestimmungsrecht hatte der Betriebsrat im vorliegenden Streitfall mit den Gestaltungen in einer Betriebsvereinbarung Arbeitszeit ausgeübt. Mangels anderer Anhaltspunkte galt das mitbestimmte Arbeitszeitregime auch für Leiharbeitnehmer. Der Verstoß der Arbeitgeberin bei eintägigen Einsätzen von Leiharbeitnehmern gegen die Betriebsvereinbarung Arbeitszeit vermochte nicht die vom Betriebsrat allein auf den allgemeinen Unterlassungsanspruch aus § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG gestützte Unterlassungsfolge zu tragen (Rn. 23 ff.).

BAG, Beschluss vom 22.10.2019 – 1 ABR 17/18
(Orientierungssätze)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2020-179-5](#)
unter www.betriebs-berater.de

BAG: Anspruch des Leiharbeitnehmers auf Übernahme nach TV

1. Der auf die Abgabe eines Angebots zum Abschluss eines Arbeitsvertrags gerichtete Klageantrag ist nur dann hinreichend bestimmt iSv. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO, wenn der Klageantrag ggf. in Verbindung mit der Klagebegründung die wesentlichen Vertragsbedingungen – Art der Tätigkeit, ihr zeitlicher Umfang, die Vergütung, den Vertragsbeginn und die Angabe, ob der Vertrag befristet oder unbefristet sein soll – festlegt (Rn. 14).

2. Nach § 4 Nr. 1 TV LeiZ hat der Entleiher dem Leiharbeitnehmer nach 24 Monaten Überlassung einen unbefristeten Arbeitsvertrag anzubieten, wenn keine freiwillige Betriebsvereinbarung iSv. § 3 TV LeiZ besteht. Soweit § 3 Nr. 3 Satz 1 TV LeiZ bereits bei Inkrafttreten des TV LeiZ bestehende „betriebliche Regelungen“ einer solchen Betriebsvereinbarung gleichstellt, erfordert dies nicht, dass im Betrieb schon eine – nach § 77 Abs. 4 Satz 1 BetrVG normativ wirkende – Betriebsvereinbarung gilt. Eine betriebliche Regelung iSd. § 3 Nr. 3 TV LeiZ liegt vielmehr auch dann vor, wenn die (Gesamt-)Be-