

## Newsletter 01/2019

### **Führt eine Vorbeschäftigung bei dem gleichen Arbeitgeber zur Unwirksamkeit einer späteren sachgrundlosen Befristung?**

Diese Frage kann nach einer Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts vom 06.06.2018 – wie so viele andere Rechtsfragen auch – nicht mit „ja“ oder „nein“ beantwortet werden. Kurios ist allerdings, dass in diesem Fall alles klar zu sein schien. Bis zur Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts....

Der Reihe nach:

In § 14 Abs. 2 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG) ist geregelt, dass Mitarbeiter nicht erneut ohne Sachgrund befristet beschäftigt werden dürfen, wenn zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer bereits zuvor ein Arbeitsverhältnis bestanden hat. Damit sollten Kettenbefristungen verhindert werden.

Das Bundesarbeitsgericht hat diese Regelung aufgeweicht und die Auffassung vertreten, dass eine Vorbeschäftigung einer sachgrundlosen Befristung nicht entgegenstehen soll, wenn diese bereits länger als drei Jahre zurück liegt. Das Bundesverfassungsgericht hat nun entschieden, dass diese Frist von 3 Jahren verfassungswidrig ist. Gleichzeitig billigt das Gericht aber Ausnahmen vom Verbot der Vorbeschäftigung, wenn diese lange zurück liegt, ganz anders geartet war oder von sehr kurzer Dauer war. Juristisch ist die Begründung zwar gut nachvollziehbar, im Tagesgeschäft wird es nun aber wieder komplizierter, denn die starre Grenze von 3 Jahren konnte sehr einfach geprüft werden. Ob aber die nun vom Bundesverfassungsgericht gebilligten Ausnahmen vorliegen, ist ohne juristischen Beistand kaum zu klären.

Unsere Fachanwälte Hubert Große und Martin Schnell stehen Ihnen natürlich bei allen Fragen im Zusammenhang mit befristeten Arbeitsverträgen zur Seite.

## **Arbeitgeber sollen Umkleidezeiten bezahlen**

Aus gegebenem Anlass möchten wir auf ein Urteil des Bundesarbeitsgerichts aufmerksam machen. Das Bundesarbeitsgericht bestätigte am 25.04.2018 erneut, dass Umkleidezeiten für Arbeitnehmer vergütungspflichtige Arbeitszeiten sind (BAG Urteil vom 25.04.2018 – 5 AZR 245/17). Voraussetzung ist aber, dass Angestellte eine vom Arbeitgeber vorgeschriebene Arbeitsbekleidung im Dienst tragen müssen. Diese Feststellung kann für Arbeitgeber erhebliche finanzielle Konsequenzen haben.

Einerseits bestätigt das Gericht damit die Rechtsprechung der letzten Jahre. Andererseits weist es jedoch für die Arbeitgeber den Weg aus dem Dilemma. Das Gericht deutet an, dass eine tarifvertraglich Regelung, wonach Umkleidezeiten gerade nicht vergütet werden müssen, wirksam sein könnte, wenn dies in der tarifvertraglichen Regelung deutlich zum Ausdruck gebracht wird.

## **Brückenteilzeitgesetz**

Am 01. Januar 2019 ist das neue Brückenteilzeitgesetz in Kraft getreten. Dieses Gesetz soll eine Brücke von der Teilzeit zurück in die Vollzeit bauen, indem Mitarbeitern ein Anspruch gegeben wird, ohne Angabe von Gründen für einen Zeitraum zwischen 1 und 5 Jahren in Teilzeit zu arbeiten und anschließend zu der vorherigen Arbeitszeit zurück zu kehren.

Damit sollen vor allen Dingen Frauen, die aus familiären Gründen in Teilzeit arbeiten, vor der sogenannten Teilzeitfalle bewahrt werden. Ihnen - aber natürlich auch Männern - soll die Sicherheit gegeben werden, nach einer Phase der Teilzeit in die Vollzeit zurückkehren zu können.

Natürlich ist der Anspruch an eine Reihe von Voraussetzungen geknüpft, über die wir Sie im Einzelfall gerne aufklären. Die neue Regelung gilt jedoch nicht in Kleinbetrieben, denn Bedingung ist unter anderem, dass in dem Betrieb mindestens 45 Arbeitnehmer beschäftigt sind.

## **Unsere neuen Kooperationspartner**

Letzten Endes möchten wir Ihnen auf den folgenden beiden Seiten unsere neuen Kooperationspartner Manuela Süß und Yvonn Semek von Worksmart vorstellen. Wir sind überzeugt, dass die Angebote und Leistungen von Worksmart in Zeiten des Fachkräftemangels zunehmend an Bedeutung gewinnen.

Arbeit & Mensch wie kann das gutgehen? Was hält mich am Arbeitsplatz gesund? Was kann ich, als einzelne Person, dafür tun? Wichtige Fragen! **WORKSMART – Netzwerk Arbeit und Mensch** möchte dazu aufklären.



WORKSMART Netzwerk das sind Yvonn Semek (Dipl.-Psychologin und Dipl.-Ingenieurin) und Manuela Süß (Dipl.-Kauffrau und Dipl. Sportlehrerin).

Wir waren in den letzten 15- 20 Jahren in der Arbeitswelt vor allem **Mitarbeiter, Kollegen, Führungskraft und Fachkraft.**

... und immer beratend zur **GESUNDHEIT** unterwegs.

**Yvonn Semek (Dipl.-Psychologin und Dipl.-Ingenieurin):** „Oft werde ich gefragt, wie passt denn Ingenieur und Psychologe zusammen? Meine Antwort: Ich interessiere mich für die Natur und deren Gesetze und was der Mensch damit zu tun hat. Arbeit und Mensch - wie kann das gut gehen? Ich habe selbst vieles ausprobiert, bzw. ausprobieren müssen, um meine Antworten auf diese Fragen zu finden. Jetzt kann ich sagen: Ich liebe was ich tue und ich freue mich, eine Zeit des Kulturwandels in der Arbeitswelt erleben und mitgestalten zu dürfen. Ich bin Mutter, Ehefrau, Freundin, Gärtnerin, Hobbysportlerin, Gelegenheitsköchin und gerne auch mal faul, am liebsten glücklich und liebe die Geschichten, die mir die Welt und die Menschen erzählen. Gern möchte ich auch Sie ein Stück auf Ihrem Weg begleiten.“

**Manuela Süß (Dipl.-Kauffrau und Dipl. Sportlehrerin):** „Gesundheit ist für mich das wichtigste Gut und jeder ist dafür ein Stück selbst verantwortlich. Gesundheit bedeutet nicht die Abwesenheit von Krankheit, sondern vielmehr leistungsfähig sein, sich wohlfühlen, mitgestalten können und sich weiterentwickeln. Liebe was du tust - nicht nur in der Freizeit, sondern insbesondere in der Arbeitswelt. Dafür steht Arbeit und Mensch. Ich möchte, dass Menschen ihre Arbeitswelt ändern und nicht, dass die Arbeitswelt sie verändert. Ich bin Triathletin aus Leidenschaft, bekennender Bewegungsjunkie, Hunde- und Naturliebhaberin, am liebsten draußen und mag keinen Stillstand. Ich liebe was ich tue und möchte auch Sie dabei unterstützen.“



yvonn.worksmartnetzwerk.de  
manuela.worksmartnetzwerk.de



worksmartnetzwerk.de



0170-9221900  
0178-8316606



@worksmartnetzwerk

**"Mitarbeiter kommen wegen der Firma, Bleiben wegen der Aufgabe und gehen wegen der Vorgesetzten!"**

Gesunde und motivierte Mitarbeiter sind produktiver und tragen maßgeblich zum Erfolg eines Unternehmens bei. Die Erhaltung der Arbeitsfähigkeit der Mitarbeiter wird vor dem Hintergrund des demografischen Wandels, des Fachkräftemangels und der steigenden Arbeitsbelastungen für jeden Einzelnen immer wichtiger. Maßnahmen, die die Gesundheit fördern, tragen dazu bei. Eine Investition in ein betriebliches Gesundheitsmanagement, kurz BGM, lohnt sich also immer für alle Seiten.