

Mandantenrundschreiben Juli 2007 - Arbeitsrecht -

Dr. Stephan Schmelzer
Rechtsanwalt und Fachanwalt Arbeitsrecht
zugelassen auch am OLG
Glatzer Str. 36
59227 Ahlen
Telefon: 0 25 28 - 950700
Telefax: 0 25 28 - 950702
<http://www.dr-schmelzer.eu>

Anspruch eines Teilzeitbeschäftigten auf Verlängerung seiner Arbeitszeit

Der Arbeitgeber ist verpflichtet einen teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer, der ihm den Wunsch nach einer Verlängerung seiner vertraglichen Arbeitszeit angezeigt hat, bei der Besetzung eines entsprechenden freien Arbeitsplatzes bei gleicher Eignung bevorzugt zu berücksichtigen. Dem Wunsch dürfen allerdings nicht dringende betriebliche Gründe oder Arbeitszeitwünsche anderer teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer entgegenstehen.

In einem vom Bundesarbeitsgericht am 8.5.2007 entschiedenen Fall war ein Arbeitnehmer bei einem Automobilclub als Disponent in der Pannenhilfe mit 20 Stunden wöchentlich beschäftigt. Im Arbeitsvertrag wurde die Anwendung der jeweiligen Tarifverträge des Kraftfahrzeuggewerbes Bayern vereinbart. Nach dem maßgeblichen Manteltarifvertrag beträgt die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit eines vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers 36 Stunden und kann mit seiner Zustimmung auf 40 Stunden verlängert werden. Vom Automobilclub wurden vier neu zu besetzende Disponentstellen in Vollzeit ausgeschrieben. Der in Teilzeit beschäftigte Arbeitnehmer verlangte vom Arbeitgeber daraufhin die Zustimmung zur Verlängerung seiner regelmäßigen vertraglichen Arbeitszeit auf 36 Stunden, hilfsweise 40 Stunden wöchentlich. Das lehnte der Arbeitgeber mit der Begründung ab, es seien keine entsprechenden Arbeitsplätze im Sinne des Gesetzes über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverhältnisse zu besetzen, denn die Arbeitsverträge für die neuen Arbeitsplätze sollten "tariffrei" mit einer regelmäßigen Arbeitszeit von 40 Stunden wöchentlich geschlossen werden.

Die Richter entschieden, dass der Arbeitnehmer Anspruch auf vertragliche Verlängerung seiner Arbeitszeit hat. Da der Arbeitgeber einen "entsprechenden Arbeitsplatz" als Disponent in Vollzeit besetzen wollte, hätte er den Wunsch des in Teilzeit beschäftigten Arbeitnehmers bevorzugt berücksichtigen müssen.

Beschäftigung von Saisonarbeitskräften aus osteuropäischen Ländern

Im Laufe des Jahres schwankt in vielen Branchen der Bedarf an Arbeitskräften. So sind manche Tätigkeiten (z. B. Spargel-, Erdbeerernte, Weinlese, Biergartengeschäft usw.) ohne die Unterstützung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern aus dem osteuropäischen Ausland bei uns nicht mehr vorstellbar.

Einige Arbeitskräfte aus der Europäischen Union, zu der nun auch Bulgarien und Rumänien gehören, üben ihre Saisonarbeit als 400-Euro-Minijob oder als kurzfristige, d. h. auf zwei Monate oder 50 Arbeitstage begrenzte, Beschäftigung aus. Hier gilt zu beachten, dass unter bestimmten Umständen für die Saisonarbeitskräfte Sozialabgaben an das Herkunftsland gezahlt werden müssen. Aber grundsätzlich gilt: Die Sozialversicherung wird nur in einem Staat durchgeführt.

- **Hier gelten die Rechtsvorschriften des Herkunftslandes:** Für Saisonarbeitskräfte, die in ihrem Heimatland als Arbeitnehmer versichert oder selbstständig tätig sind, müssen Sozialabgaben an das Herkunftsland gezahlt werden. Für einen Saisonarbeiter, der z. B. in Polen bzw. Tschechien lebt, dort einer abhängigen oder selbstständigen Arbeit nachgeht und nur für eine Saisonarbeit nach Deutschland kommt, gelten die polnischen bzw. tschechischen Rechtsvorschriften. Als Nachweis gilt das Formblatt E 101, das vom zuständigen polnischen

oder tschechischen Träger ausgestellt wird. Der deutsche Arbeitgeber muss die Sozialabgaben berechnen und an den Sozialversicherungsträger des Herkunftslandes zahlen.

- **Hier gelten die deutschen Rechtsvorschriften:** Für diejenigen osteuropäischen Arbeitnehmer, die in ihrem Heimatland nicht beschäftigt und auch nicht selbstständig tätig sind, also z. B. Hausfrauen/Hausmänner, Studenten oder Arbeitslose, sind die deutschen Rechtsvorschriften gültig. Bei ihnen muss geprüft werden, ob es sich bei der Saisonarbeit in Deutschland um eine geringfügig entlohnte (sog. 400-Euro-Minijob) oder eine kurzfristige Beschäftigung handelt. Als berufsmäßig gelten Tätigkeiten, die in einem Umfang ausgeübt werden, der vermuten lässt, dass sie nicht nur gelegentlich ausgeübt werden und nicht von wirtschaftlich untergeordneter Bedeutung sind. Arbeitslose sind generell berufsmäßig beschäftigt und unterliegen unabhängig von der Dauer der Beschäftigung bei einem monatlichen Arbeitsentgelt von mehr als 400 Euro immer der Sozialversicherungspflicht. Während Arbeitgeber für 400-Euro-Jobber i. d. R. Pauschalbeiträge zur Kranken- und Rentenversicherung zu zahlen haben, fallen diese für kurzfristige Minijobs nicht an. Grundsätzlich unterliegen die Arbeitsentgelte aus geringfügigen Beschäftigungen der Steuerpflicht.

Der für eine Betriebsprüfung zu führende Nachweis der maßgebenden Angaben zur sozialversicherungsrechtlichen Beurteilung der Beschäftigung bei ausländischen Saisonarbeitskräften ist häufig schwierig. Daher wurde ein bundeseinheitlicher Fragebogen entwickelt, den der Arbeitnehmer bereits vor Einreise von seiner Arbeitsverwaltung im Heimatland erhält. Die Rentenversicherungsträger akzeptieren bei ihren Prüfungen diesen ordnungsgemäß ausgefüllten Fragebogen, vorausgesetzt, dass die dort gemachten Angaben für die versicherungs- und beitragsrechtliche Beurteilung von der im Herkunftsland zuständigen Stelle oder Behörde bestätigt wurde (z. B. Bestätigung des Arbeitsamtes bei Arbeitslosen oder Bestätigung der Hochschule bei Studenten).



Basiszins / Verzugszins

Verzugszinssatz ab 1.1.2002: (§ 288 BGB)

Rechtsgeschäfte mit Verbrauchern:

Basiszinssatz + 5%-Punkte

Rechtsgeschäfte mit Nichtverbrauchern:

Basiszinssatz + 8%-Punkte

Basiszinssatz nach § 247 Abs. 1 BGB

maßgeblich für die Berechnung von Verzugszinsen

01.01.2002 - 30.06.2002 = 2,57 %

01.07.2002 - 31.12.2002 = 2,47 %

01.01.2003 - 30.06.2003 = 1,97 %

01.07.2003 - 31.12.2003 = 1,22 %

01.01.2004 - 30.06.2004 = 1,14 %

01.07.2004 - 31.12.2004 = 1,13 %

01.01.2005 - 30.06.2005 = 1,21 %

01.07.2005 - 31.12.2005 = 1,17 %

01.01.2006 - 30.06.2006 = 1,37 %

01.07.2006 - 31.12.2006 = 1,95 %

ab 1.1.2007 = 2,70 %

Eventuelle Änderungen, die nach Ausarbeitung dieses Informationsschreibens erfolgen, können erst in der nächsten Ausgabe berücksichtigt werden!

Alle Beiträge sind nach bestem Wissen zusammengestellt.
Eine Haftung für deren Inhalt kann jedoch nicht übernommen werden.