


Zusammenfassungen

Richter am BAG Dr. Bertram Zwanziger, Erfurt: Arbeitsplatz-souveränität im Erwerbsverlauf

 AuR 6/2014, S. 216


In seinem Beitrag, der als Impulsreferat auf dem Rechtspolitischen Kongress Ende März in Berlin gehalten wurde, betrachtet der Autor die Möglichkeiten der Gestaltung des jeweiligen Erwerbslebens im Spannungsfeld zwischen Beruf und Privatleben. Nachdem er zunächst die individualrechtlichen Gestaltungsräume untersucht, wendet er sich den kollektivrechtlichen Möglichkeiten und letztlich rechtspolitischen Überlegungen zu. Ganz wesentlich geht er auf die Vertragsänderung nach dem TzBfG ein. Das auf den ersten Blick sehr scharfe Schwert des Teilzeitverlangens wird, wie der Autor feststellt, wieder problematisch, da letztlich keine Abwägung zwischen den Interessen der AN und des AG stattfindet, sondern die Verweigerung des AG lediglich auf betriebliche Belange gestützt werden kann. Auch die Verlängerung der Arbeitszeit nach § 9 TzBfG ist nicht wirklich der Souveränität dienlich. Zwar kann der AN ein solches Verlangen äußern. Jedoch muss der AG lediglich sein Ermessen ausfüllen und kann auch andere AN mit dem gleichen Wunsch zum Zuge kommen lassen. In besonderen Lebensumständen, wie etwa Elternzeit, Pflege naher Angehöriger und Nachtarbeit können ebenso wie im Falle der Schwerbehinderung Ansprüche auf Reduzierung der Arbeitszeit entstehen. Neben diesen Varianten gibt es aber auch Gesetze, die lediglich den Vertragsparteien ermöglichen einvernehmlich eine Veränderung herbeizuführen. Diese müssen dann über kollektivrechtliche Wege noch ausformuliert werden. Schlussendlich bleibt dem Autor nur festzustellen, dass eine volle Souveränität des einzelnen AN mit den bestehenden Gesetzen – selbst in besonderen Lebenslagen – nicht gewährleistet wird.

Dr. Johannes Heuschmid, Frankfurt: Die sachgrundlose Befristung im Lichte des Verfassungs- und Unionsrechts

 AuR 6/2014, S. 221


Der von der Fraktion der DIE LINKE im Dt. Bundestag eingereichte Entwurf zur Abschaffung der sachgrundlosen Befristung wird vom Autor als Anlass genommen, sich dem Thema aus unions- oder verfassungsrechtlicher Sicht zu nähern. Aus Art. 12 GG folgt, dass auch im Befristungsrecht ein gewisser Mindestschutz für die AN bestehen muss. Kann der AG hingegen frei und unbeschwert entscheiden, was mit dem Arbeitsverhältnis nach der Befristung passiert, dann spricht einiges für einen unverhältnismäßigen Eingriff in Art. 12 GG. Dem kann durch ein Sachgrunderfordernis begegnet werden. Auch mit Blick auf das EU-Recht ergibt sich nichts anderes. Art. 30 EU-GRC schützt vor ungerechtfertigter Entlassung und kann auch auf Befristungen angewendet werden. Die Problematik der sachgrundlosen Befristung nach § 14 Abs. 2 S. 2 TzBfG wird richtig deutlich, wenn man die neue Entwicklung der Rspr. das BAG zum Anschlussverbot betrachtet. Zu Recht wurde gegen die eigenwillige Rechtsfortbildung des BAG bzgl. der 3 Jahre Verfassungsbeschwerde eingelegt. Aber auch § 14 Abs. 2 a TzBfG stellt eine unzulässige Abwälzung des unternehmerischen Risikos auf den AN dar, der meist am kürzeren Hebel sitzt und ausgeliefert ist. Auch die Regelung in § 14 Abs. 3 TzBfG führt nicht zu einem Abwenden der sachgrundlosen Befristung. Durch verschiedene Gestaltungsmöglichkeiten kann die 5-Jahres-Grenze leicht umgangen werden. Dies wäre durchaus nicht mit Unionsrecht konform. Ganz generell besteht ein Nachbesserungsbedarf im Befris-

Judge at the BAG Dr. Bertram Zwanziger, Erfurt: Sovereignty of work in employment history

 AuR 6/2014, S. 216

In his article, which is an introductory presentation held at the legal policy congress at the end of March in Berlin, the author is examining the possibilities of creating working life in the area of conflict between work and private life. After examining the scope of design in individual rights, the author is examining the possibilities of collective rights as well as considering legal policy. A main point is the contract amendment made possible by the TzBfG. The on the first sight powerful tool of insisting on part time work, is getting problematic as there is no consideration between the interests of employee and employer but the employer's denial can be based on purely operational concerns. Also, the extension of working time in § 9 TzBfG is not of real use to sovereignty. The employee is indeed able to express his/her wish, but the employer is only bound to use his discretion properly and can prefer other employees. In special personal living conditions like parental leave, night work and the need to take care of close relatives as well as in cases of severe disability, the right to reduce working time can occur. Beside these possibilities there are laws that solely allow the parties of the contract to make conjoint amendments. These have to be written out in the way of collective law. In conclusion, the author has to assert that in way of existing laws there is no full sovereignty concerning the single employee, even not in special personal living conditions.

Dr. Johannes Heuschmid, Frankfurt: The fixed-term employment relationship without substantive grounds in the light of constitutional and European law

 AuR 6/2014, S. 221

The draft concerning the abolishment of the fixed-term employment relationship without substantive grounds submitted to the German Bundestag by the parliamentary group DIE LINKE, is used by the author to give reason to the examination of this very topic in the light of constitutional and European law. From Art. 12 GG results, that there has to be a certain minimum protection of employees in fixed-term employment relationship law. Is the employee able to decide freely and unburdened what is going to happen to the ending employment relationship, a lot is speaking in favor to a disproportionate interference in Art. 12 GG. This can be encountered by the requirement of substantive grounds. There is no other consequence with European law in mind either. Art. 30 ECFR protects against unlawful dismissal and can be applied on fixed-term employment relationships, too. The complex of problems concerning these types of employment relationships in § 14 IIA TzBfG gets clear when looking at the new development of the BAG's legal authority concerning the prohibition of subsequent fixed-term employment relationships. Deservedly so, an appeal to the constitutional court has been filled concerning the headstrong development of the law by judicial interpretation of the BAG with respect to the mark of 3 years. However, § 14 IIA TzBfG also constitutes an unlawful shifting of entrepreneurial risks on the employee, who is, for the most part, not at the controls and therefor at the mercy of the employer. Also, the regulation of § 14

tungsrecht. Notwendig wird dies, wenn man die AN vor Missbrauch des Befristungsrechts schützen will. Es bleibt also abzuwarten, ob sich der »neue« Gesetzgeber damit befassen will.

III TzBfG is not leading to a prevention of fixed-term employment relationships without substantive grounds. Through different scopes of design, the mark of 5 years can be easily avoided. This would not be in line with European law. Generally, there is a need for amendments in the law of fixed-term employment relationships. This becomes essential when wanting to protect employees against the misuse of this law. One has to wait and see if the »new« legislator is going to concern itself with this topic.