

Künftig soll das Entsenderecht auch im Straßenverkehrssektor angewendet werden. Der Gesetzentwurf der Bundesregierung (BT-Drs. 20/6496), der eine Übertragung der entsprechenden EU-Richtlinie ((EU) 2020/1057) in nationales Recht vorsieht, ist am vergangenen Mittwochmittag, 14.6.2023 im Ausschuss für Arbeit und Soziales mit den Stimmen der Koalitionsfraktionen von SPD, Grünen und FDP sowie der Fraktionen von CDU/CSU und Die Linke in geänderter Ausschussfassung angenommen worden. Das Entsenderecht regelt unter anderem Aspekte wie Höchstarbeitszeiten, Mindestruhezeiten und nun auch die Ruhepausenzeiten. Überdies lege die Richtlinie fest, dass entsendete Kraftfahrer während ihrer Arbeit im EU-Ausland nach den dortigen Lohnregelungen vergütet werden. Neben redaktionellen Anpassungen spezifiziert der Änderungsantrag, dass die EU-Richtlinie eins zu eins in nationales Recht übernommen wird. Ziel der neuen Straßenverkehrsrichtlinie sei es, „Diskrepanzen zwischen der Auslegung, Anwendung und Durchsetzung der Vorschriften“ bei der Entsendung von Arbeitern im Straßenverkehrssektor zu beseitigen. Auch solle durch das Gesetz mehr Rechtssicherheit entstehen, da es regelt, dass Sanktionen grenzüberschreitend an Arbeitgeber übermittelt werden können. Von den Regelungen nicht betroffen seien Fahrer, die EU-Länder nur durchfahren sowie bilaterale Transporte durchführen. Besonders diese Ausnahme wurde von den Abgeordneten erheblich kritisiert. Auch in der Ausschusssitzung mahnten die Abgeordneten der Ampel-Fraktionen sowie von CDU/CSU und Die Linke, dass die Richtlinie zu kompliziert sei und durch die vielen Ausnahmen von der „Finanzkontrolle Schwarzarbeit“ kaum kontrollierbar. Lobend äußerten sich die Beteiligten zu dem im Gesetzentwurf verankerten Meldesystem („Imi“) zur Vereinfachung von Kontrollen. SPD, Bündnis 90/Die Grünen und Die Linke lobten den Änderungsantrag ferner dafür, dass er konkretisiere, dass die Richtlinie auch auf konzerninterne Entsendungen und Leiharbeitskräfte Anwendung finde. Der Bundestag hat den Gesetzentwurf verabschiedet.



Prof. Dr. Christian Pelke,
Ressortleiter Arbeitsrecht

Entscheidungen

BAG: Tarifliche Zuschläge für Nachtarbeit – unterschiedliche Höhe bei Nachtschichtarbeit und sonstiger Nachtarbeit – Gleichheitssatz – Sachgrund – Anpassung nach oben

1. Erhalten Nachtschichtarbeiter und Arbeitnehmer, die außerhalb von Schichtsystemen Nachtarbeit leisten, für die von ihnen geleistete Nachtarbeit unterschiedlich hohe Zuschläge, verstößt eine solche Ungleichbehandlung dann gegen den Gleichheitssatz aus Art. 3 Abs. 1 GG, wenn für diese Differenzierung – wie vorliegend – kein aus dem Tarifvertrag erkennbarer sachlicher Grund gegeben ist.

2. Der Aspekt des Gesundheitsschutzes rechtfertigt einen höheren Zuschlag für Nachtarbeit außerhalb von Schichtarbeit nicht (Rn. 47 ff.). Gleiches gilt, soweit mit einem solchen Zuschlag ein Anreiz gebildet werden soll, Nachtarbeit außerhalb von Schichtarbeit dauerhaft bzw. regelmäßig zu leisten, da ein solcher Zweck dem Gesundheitsschutz widersprechen würde (Rn. 61). Allein aus der Verwendung des Begriffs „Nachtarbeit“ ist auch nicht erkennbar, dass darunter im Tarifsinn nur unregelmäßige, schlechter planbare Nachtarbeit zu verstehen sein soll und der höhere Zuschlag auch den Zweck verfolgt, die dadurch entstehenden weiteren Belastungen auszugleichen (Rn. 54 ff.).

3. Der Verstoß gegen den Gleichheitssatz führt für vergangene Zeiträume zum Anspruch auf sog. Anpassung „nach oben“, da nur so die Ungleichbehandlung beseitigt werden kann. Die benachteiligende Bestimmung des Tarifvertrags bleibt unangewendet, im Übrigen bleibt der Tarifvertrag wirksam (Rn. 62 ff.).

4. Die Differenz zwischen den Zuschlägen für Nachtarbeit und Nachtschichtarbeit, die dem benachteiligten Arbeitnehmer nachzugewährt ist, kann sich reduzieren, wenn der Tarifvertrag zusätzlich zu dem Zuschlag für Nachtschichtarbeit weitere Leistungen als spezifischen Ausgleich für diese Nachtarbeit vorsieht. Ein Anspruch auf Schichtfreizeiten, der vorrangig dem Ausgleich der Belastungen durch die Schichtwechsel dient, aber Arbeitnehmern, die ständige Nacht(schicht)arbeit leisten, nicht zusteht, ist keine solche Leistung (Rn. 31, 66).

5. Wird ein bestimmter Anspruch jeweils auf den gleichen Grundtatbestand gestützt, so kann dessen einmalige Geltendmachung eine einstufige tarifliche Ausschlussfrist auch dann für später entstehende Ansprüche wahren, wenn dies nicht ausdrücklich in der Norm vorgesehen ist. Entscheidend ist, dass bereits die erstmalige Forderung den Zweck der Ausschlussfrist erfüllt, dem Schuldner zeitnah Gewissheit darüber zu verschaffen, welche Ansprüche gegen ihn gerichtet werden. Dies ist beispielsweise der Fall, wenn – wie hier – nur über die Höhe des Zuschlags für geleistete Nachtarbeitsstunden gestritten wird (Rn. 72 ff.).

BAG, Urteil vom 22.3.2023 – 10 AZR 553/20
(Orientierungssätze)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2023-1523-1](#)

unter [www.betriebs-berater.de](#)

BAG: Urlaubsabgeltung – Verjährung

1. Der Anspruch des Arbeitnehmers auf Abgeltung des gesetzlichen Mindesturlaubs (§ 7 Abs. 4 BUrlG) unterliegt der Verjährung nach Maßgabe der §§ 194 ff. BGB (Rn. 17).

2. Die dreijährige Verjährungsfrist (§ 195 BGB) beginnt gemäß § 199 Abs. 1 BGB in der Regel

mit dem Ende des Jahres, in dem der Arbeitnehmer aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet. Dies gilt unabhängig davon, ob der Arbeitgeber zuvor seinen Mitwirkungsobliegenheiten bei der tatsächlichen Gewährung von Urlaub im laufenden Arbeitsverhältnis genügt hat (Rn. 17, 37 ff.).

3. Bei der Bestimmung des Fristlaufs ist allerdings der verfassungsrechtliche Schutz des Eigentums (Art. 14 Abs. 1 S. 1 GG) und der Anspruch des Arbeitnehmers auf effektiven Rechtsschutz (Art. 2 Abs. 1 GG iVm. Art. 20 Abs. 3 GG) zu berücksichtigen. Endete das Arbeitsverhältnis vor der Entscheidung des Gerichtshofs der Europäischen Union (EuGH) vom 6. November 2018 (– C-684/16 – [Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften]) und war es dem Arbeitnehmer im Hinblick auf die vormalige Rechtsprechung des Senats zum Verfall von Urlaubsansprüchen nicht zumutbar, Klage auf Abgeltung zu erheben, begann die Verjährungsfrist nicht vor dem Ende des Jahres 2018 (Rn. 23, 27).

4. Ein deklaratorisches negatives Schuldanerkenntnis liegt vor, wenn der Wille der vertragsschließenden Parteien darauf gerichtet ist, die von ihnen angenommene Rechtslage zu dokumentieren. Ein solches Anerkenntnis hindert den Gläubiger nicht, Ansprüche gegenüber dem Schuldner geltend zu machen, wenn er darlegt und gegebenenfalls beweist, dass ihm ungeachtet der abgegebenen Erklärung Ansprüche zustehen (Rn. 53).

BAG, Urteil vom 31.1.2023 – 9 AZR 456/20

(Orientierungssätze)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2023-1523-2](#)

unter [www.betriebs-berater.de](#)