



BGV AKTUELL

Newsletter der Baugewerblichen Organisationen


 BAUGEWERBEVERBAND
SCHLESWIG-HOLSTEIN

 WIRTSCHAFTSVERBAND
BAU-NORD E.V.

INHALT

Arbeitsrecht

➤ Zur Arbeit auf Abruf

Vereinbaren Arbeitgeber und Arbeitnehmer Arbeit auf Abruf, legen aber die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit nicht fest, gilt grundsätzlich nach § 12 Abs. 1 Satz 3 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) eine Arbeitszeit von 20 Stunden als vereinbart. Eine Abweichung davon kann im Wege der ergänzenden Vertragsauslegung nur dann angenommen werden, wenn die gesetzliche Regelung nicht sachgerecht ist und objektive Anhaltspunkte dafür vorliegen, die Parteien hätten bei Vertragschluss übereinstimmend eine andere Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit gewollt.

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 18.10.2023 – 5 AZR 22/23 -.

(Hinweis: Arbeitgeber und Arbeitnehmer können vereinbaren, dass der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung entsprechend dem Arbeitsanfall zu erbringen hat (Arbeit auf Abruf). Die Vereinbarung muss laut Gesetz eine bestimmte Dauer der wöchentlichen und täglichen Arbeitszeit festlegen. Wenn die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit nicht festgelegt ist, gilt eine Arbeitszeit von 20 Stunden als vereinbart. Wenn die Dauer der täglichen Arbeitszeit nicht festgelegt ist, hat der Arbeitgeber die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers jeweils für mindestens drei aufeinander folgende Stunden in Anspruch zu nehmen. Für weitere Fragen wenden Sie sich bitte an unsere Geschäftsstelle.)

➤ Zur Probezeit bei einem befristeten Arbeitsverhältnis

Die Vereinbarung einer Probezeit, die der Gesamtdauer des befristeten Arbeitsverhältnisses nahezu entspricht (z. B. 5 oder 6 Monate Probezeit bei einem ohnehin nur auf 6 Monate befristeten Arbeitsverhältnis) ist unverhältnismäßig und daher unwirksam. Dementsprechend ist dann eine Probezeitkündigung unter Anwendung einer etwaig verkürzten gesetzlichen oder tarifvertraglichen Kündigungsfrist nicht mehr möglich.

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 05.12.2024 – 2 AZR 275/23 -.

(Hinweis: Wir empfehlen angesichts dieses Urteils, bei einem auf wenige Monate befristeten Arbeitsverhältnis eine Probezeit zu vereinbaren, die höchstens 50 % der Laufzeit des Arbeitsverhältnisses entspricht, zum Beispiel: Bei einem auf acht Monate befristeten Arbeitsverhältnis keinesfalls mehr als vier Monate Probezeit. Eine Probezeit von mehr als sechs Monaten bei Arbeitnehmern oder von mehr als vier Monaten bei Azubis ist generell unwirksam!)