

DER ARBEITSRECHTSREPORT

herausgegeben von den Rechtsanwälten der Sozietät

GLAUBER & PARTNER



INHALT

EDITORIAL

BAG Aktuell:

- Unterzeichnung von Kündigungen vor Massentlassungsanzeige

Aus der Rechtsprechung:

- Arbeitszeiterfassung
- Elternzeit – Anforderung an Ablehnungsschreiben
- Hinweis auch auf Resturlaubsansprüche aus Vorjahren
- Keine Zustimmung zur Lohnkürzung durch Schweigen
- Schadensersatzanspruch aufgrund fingierter Kündigungsgründe

AUS DER GESETZGEBUNG:

- Geschäftsgeheimnisgesetz in Kraft getreten

EDITORIAL

Mit der zweiten Ausgabe des ARBEITSRECHTS-REPORTS im Jahre 2019 möchten wir Sie wieder über einige wichtige aktuelle Entscheidungen des Europäischen Gerichtshofs, des Bundesarbeitsgerichts und der Instanzgerichte informieren.

Hinweisen möchten wir Sie insbesondere auf eine Entscheidung des BAG zum maßgeblichen Zeitpunkt der Unterzeichnung und Erklärung der Kündigung im Rahmen von Massentlassungen sowie auf eine Entscheidung des EuGH zur Arbeitszeiterfassung.

Wesentliche geänderte Anforderungen an den Schutz von Geschäftsgeheimnissen ergeben sich aus dem jüngst in Kraft getretenen Geschäftsgeheimnisgesetz.

Wir hoffen, der ARBEITSRECHTSREPORT findet wieder Ihr Interesse.

BAG AKTUELL:

Unterzeichnung von Kündigungen vor Massentlassungsanzeige BAG, Urteil vom 13.06.2019 (Az.: 6 AZR 459/18)

Die vom Insolvenzverwalter des Arbeitgebers verfasste Massentlassungsanzeige ging am 26. Juni 2017 bei der Agentur für Arbeit ein. Mit Schreiben vom gleichen Tag kündigte der Insolvenzverwalter das Arbeitsverhältnis des Klägers sowie der übrigen Arbeitnehmer zum 30. September 2017. Das Kündigungsschreiben ging dem Kläger am 27. Juni 2017 zu.

Mit seiner Kündigungsschutzklage machte der Kläger geltend, nach der Rechtsprechung des EuGH habe der Arbeitgeber seiner Anzeigepflicht vor einer Entscheidung zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses nachzukommen, weshalb die Unterschrift unter das Kündigungsschreiben erst erfolgen dürfe, nachdem die Massentlassungsanzeige bei der Agentur für Arbeit eingegangen sei.

Das LAG ist dem gefolgt und hat der Berufung des Klägers gegen das klagabweisende Urteil des Arbeitsgerichts stattgegeben.

Die Revision des Insolvenzverwalters hatte Erfolg und führte zur Zurückverweisung des Rechtsstreits an das LAG. Das BAG urteilte, dass die nach § 17 Abs. 2 KSchG durchzuführende Massentlassungsanzeige beschäftigungspolitischen Zwecken diene. Die Agentur für Arbeit soll sich rechtzeitig auf die Entlassung einer größeren Anzahl von Arbeitnehmern vorbereiten und ihre Vermittlungsbemühungen darauf einstellen können. Auf den Willensentschluss des Arbeitgebers zur Kündigung könne, solle und wolle die Agentur für Arbeit – anders als der Betriebsrat im Rahmen des Konsultationsverfahrens – keinen Einfluss nehmen.

Die Kündigung dürfe allerdings erst dann erfolgen, d.h. dem Arbeitnehmer zugehen, wenn die Massentlassungsanzeige bei der zuständigen Agentur für Arbeit eingegangen ist. Dies ist durch die

Kündigung darf vor
Massentlassungsanzeige
unterschieden werden.



Rechtsprechung des EuGH zu Art. 3 und Art. 4 der Richtlinie 98/59/EG (Massenentlassungsrichtlinie) geklärt, so dass der Senat von einer Vorlage nach Art. 267 Abs. 3 AEUV abgesehen hat.

Zugang der Kündigung erst nach Massenentlassungsanzeige.

Diese Entscheidung bringt die erwünschte Klarheit, nachdem zuvor bereits mehrere gegensätzliche Entscheidungen verschiedener Landesarbeitsgerichte für Unsicherheit über den frühesten Zeitpunkt der Unterzeichnung der Kündigungsschreiben durch den Arbeitgeber gesorgt hatten.

AUS DER RECHTSPRECHUNG: Arbeitszeiterfassung EuGH, Urteil vom 14.05.2019 (Az.: C-55/18)

Der Europäische Gerichtshof hat entschieden, dass Arbeitgeber grundsätzlich verpflichtet sind, die Arbeitszeit ihrer Arbeitnehmer zu dokumentieren.

Geklagt hatte eine spanische Arbeitnehmervereinigung gegen die Deutsche Bank. In dem Rechtsstreit ging es um das Fehlen eines betriebsinternen Systems zur Erfassung der von den Arbeitnehmern geleisteten täglichen Arbeitszeit. Der EuGH hat entschieden, dass es aus Gründen des Arbeitnehmerschutzes erforderlich ist, künftig nicht nur die Überstunden jedes einzelnen Arbeitnehmers, sondern dessen gesamte Arbeitszeit zu dokumentieren.

Dokumentation der gesamten Arbeitszeit.

Die Entscheidung des EuGH hat zu großer Aufmerksamkeit geführt. Trotzdem ergaben sich aus ihr für deutsche Arbeitgeber zunächst keine unmittelbaren Konsequenzen, insbesondere sind nicht ab sofort sämtliche Arbeitszeiten zu dokumentieren - von bereits bestehenden spezialgesetzlichen Regelungen (z.B. gemäß § 17 MiLoG und § 16 Abs. 2 ArbZG) einmal abgesehen.

Vielmehr ist zunächst der deutsche Gesetzgeber aufgefordert, die in dem Urteil aufgestellten Grundsätze in für Deutschland geltendes Recht umzusetzen. Nach dem Urteil des EuGH können dabei Besonderheiten des jeweiligen Tätigkeitsbereichs und Eigenheiten bestimmter Unternehmen – wie beispielsweise deren Größe – berücksichtigt werden. Es bleibt somit abzuwarten, wie und wann der deutsche Gesetzgeber die Vorgaben des EuGH umsetzen wird.

Umsetzung in deutsches Recht erforderlich.

Elternteilzeit – Anforderung an Ablehnungsschreiben BAG, Urteil vom 11.12.2018 (Az.: 9 AZR 298/18)

Die Klägerin nahm ab April 2014 für drei Jahre Elternzeit in Anspruch. Im Juli 2016 beantragte sie eine Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit. Die Arbeitgeberin lehnte diese – zunächst ohne Begründung – ab. Mit einem weiteren Schreiben begründete sie die Ablehnung unter Hinweis darauf, dass der Arbeitsplatz für die Zeit der Elternzeit anderweitig besetzt worden sei und darüber hinaus kein Beschäftigungsbedarf bestehe. Die Klägerin stellte im August 2016 einen weiteren Antrag auf Elternzeit, nachdem eine Kollegin aus ihrer Abteilung gekündigt hatte. Auch diesen Antrag lehnte die Arbeitgeberin ab, unterbreitete jedoch ein Angebot über eine geringer vergütete Teilzeitbeschäftigung als Sachbearbeiterin, was die Klägerin ablehnte.

Mit ihrer Klage begehrte die Klägerin die Verurteilung der Arbeitgeberin zur Zustimmung zu ihrem Elternteilzeitantrag aus Juli 2016, hilfsweise zu dem aus August 2016. Das Arbeitsgericht gab der Klage statt, das LAG wies die Klage nach Ablauf der Elternzeit als unzulässig zurück.

Das BAG hat das Urteil aufgehoben und die Sache zurückverwiesen.

Die Ablehnung eines Elternteilzeitantrags bedarf nach § 15 Abs. 7 S. 4 BEEG der schriftlichen Begründung innerhalb von vier Wochen nach Zugang des Antrags. Nach der Entscheidung des BAG darf sich der Arbeitgeber im Prozess nur auf solche Gründe stützen, die er bereits in seinem form- und fristgerechten Ablehnungsschreiben genannt hat. Dies ergebe sich aus der Auslegung des § 15 Abs. 7 S. 4 BEEG. Das darin enthaltene Begründungserfordernis verlange vom Arbeitgeber die frühzeitige Prüfung, ob und ggf. welche Gründe der begehrten Elternteilzeit entgegenstehen und ob diese zwingenden Hindernisse einen dringenden betrieblichen Grund nach § 15 Abs. 7 S. 1 Nr. 4 BEEG darstellen. Dadurch solle verhindert werden, dass der Arbeitgeber den Antrag auf Verringerung der Arbeitszeit und deren Verteilung vorschnell oder mit einer nur vorgeschobenen Begründung abwehrt. Die schriftliche Begründung solle zudem dem Arbeitnehmer die Möglichkeit geben, die Chancen einer streitigen Durchsetzung des Verringerungsanspruchs zu beurteilen.

Nur in Ablehnungsschreiben genannte Gründe relevant.



Gleichzeitig stellte das BAG klar, dass allein die Beendigung der Elternzeit nicht zu einem Wegfall des Rechtsschutzbedürfnisses für den Antrag auf rückwirkende Erteilung der Zustimmung führt, da der Klägerin ein Vergütungsanspruch zustehen könne, wenn die Arbeitgeberin die durch eine unberechtigte Ablehnung des Elternteilzeitantrags eingetretene Unmöglichkeit der Arbeitsleistung zu verantworten hatte.

Rechtsschutzbedürfnis trotz Beendigung der Elternzeit.

Hinweis auch auf Resturlaubsansprüche aus Vorjahren LAG Köln, Urteil vom 09.04.2019 (Az.: 4 Sa 242/18)

Der Kläger war bei dem Beklagten, Inhaber einer Apotheke, als Bote beschäftigt. Sein Arbeitsvertrag enthielt eine Regelung, wonach er seinen Jahresurlaub auf eigenen Wunsch in Form wöchentlicher Arbeitszeitverkürzung in Anspruch nimmt. Statt der bezahlten 30 Stunden pro Woche arbeitete er daher stattdessen nur 27,5 Stunden pro Woche.

Der Beklagte kündigte das Arbeitsverhältnis und stellte den Kläger die letzten drei Monate des Arbeitsverhältnisses betriebsbedingt von der Arbeit frei. Mit seiner Klage fordert der Kläger Urlaubsabgeltung für die letzten Jahre seines Arbeitsverhältnisses.

Das LAG Köln entschied, dass der Kläger Anspruch auf Abgeltung von Urlaub aus den Jahren 2014 bis 2016 hat.

Die anderslautende Regelung im Arbeitsvertrag stand dem Urlaubsabgeltungsanspruch nicht entgegen, da eine wöchentliche Arbeitszeitverkürzung keinen Erholungsurlaub im Sinne des Bundesurlaubsgesetzes darstellt. Der Urlaub war auch nicht gemäß § 7 Abs. 3 S. 1 BUrlG verfallen, denn nach der neueren Rechtsprechung von EuGH und BAG kann ein Urlaubsverfall nur eintreten, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer zuvor konkret aufgefordert hat, seinen Urlaub zu nehmen und ihn klar und rechtzeitig darauf hingewiesen hat, dass der Urlaub andernfalls mit Ablauf des Urlaubsjahres oder des Übertragungszeitraumes erlischt. Dabei ist die Initiativlast des Arbeitgebers nicht auf den Urlaubsanspruch im jeweiligen Kalenderjahr beschränkt, sondern bezieht sich auch auf den Urlaub aus vorangegangenen Kalenderjahren.

Urlaubsverfall nur nach Aufforderung, Urlaub zu nehmen.

Keine Zustimmung zur Lohnkürzung durch Schweigen LAG Mecklenburg-Vorpommern, Urteil vom 02.04.2019 (Az.: 5 Sa 221/18)

Der Kläger war bei der Beklagten als Kfz-Mechaniker beschäftigt. Es war vereinbart, dass die regional geltenden Tarifverträge des Kraftfahrzeug-Handwerks, -Handels und -Gewerbes in ihrer jeweils letzten Fassung gelten. Anlässlich eines Betriebsübergangs 2013 wurde vereinbart, dass der Besitzstand des Klägers durch den Betriebsübergang nicht berührt wird und die Zahlung von Urlaubsgeld gemäß dem Besitzstand erfolgt.

Nach fristloser Kündigung durch die Beklagte schlossen die Parteien einen arbeitsgerichtlichen Vergleich, in welchem sich die Beklagte verpflichtete, den Kläger unter Fortzahlung der Bezüge unwiderruflich freizustellen und das Arbeitsverhältnis ordnungsgemäß abzurechnen.

Die Beklagte rechnete das Arbeitsverhältnis für die Monate März bis September 2017 ab, allerdings nicht auf der Grundlage des zuletzt gezahlten, sondern eines geringeren Stundenlohns. Sie begründete dies damit, dass der Kläger nicht mehr als Servicetechniker tätig gewesen und ihm im Beisein des Serviceleiters mitgeteilt worden sei, dass der zukünftige Stundenlohn nur noch Euro 12,89 betrage, wogegen der Kläger keine Einwände erhoben habe. Urlaubsgeld zahlte sie unter Hinweis darauf, dass kein Urlaub genommen worden sei, nicht.

Das Arbeitsgericht gab der Klage statt. Die dagegen gerichtete Berufung blieb erfolglos.

Nach der Entscheidung des LAG hat der Kläger einen Anspruch auf Zahlung eines Stundenlohns von Euro 13,71 brutto.

In dieser Höhe hatten die Parteien zuletzt den Stundenlohn vereinbart. Spätere, hiervon abweichende Vereinbarungen lagen nicht vor. Nach Ansicht des LAG war insbesondere keine Änderungsvereinbarung über die Lohnhöhe zustande gekommen. Zwar könne eine Äußerung oder ein schlüssiges Verhalten grundsätzlich als Willenserklärung zu verstehen sein. Schweigen stelle dagegen grundsätzlich keine Willenserklärung dar. Jedenfalls sei bei einem Arbeitsverhältnis im

Schweigen ist grundsätzlich keine Willenserklärung.



Fälle nachteiliger Änderungen im Bereich der Hauptleistungspflichten regelmäßig nicht von einer stillschweigenden Annahmeerklärung auszugehen, solange die Folgen der Änderungen noch nicht hervorgetreten sind. An einem Verhalten des Klägers, aus dem sich ein Einverständnis mit einer Lohnkürzung herleiten ließ, fehlte es.

Das LAG sprach dem Kläger auch das geltend gemachte Urlaubsgeld zu. Dies deshalb, da sich weder aus dem Wortlaut des Arbeitsvertrags noch dem Sinn und Zweck des Urlaubsgeldes nach eine Einschränkung dahingehend entnehmen ließ, dass die Zahlung des Urlaubsgeldes davon abhängen sollte, dass der Kläger tatsächlich Urlaub genommen hat.

Urlaubsgeld unabhängig von Urlaub.

Schadensersatzanspruch aufgrund fingierter Kündigungsgründe Arbeitsgericht Gießen, Urteil vom 10.05.2019 – 3 Ca 433/17

Die Arbeitgeberin schleuste auf Anraten ihres Rechtsberaters einen Detektiv als Lockspitzel in ihr Unternehmen ein, um Betriebsratsmitglieder in Verruf zu bringen und bestenfalls Kündigungsgründe zu provozieren. Der Klägerin und ehemaligen stellvertretenden Betriebsratsvorsitzenden wurde auf diese Weise ein Verstoß gegen das betriebliche Alkoholverbot untergeschoben, um ihre fristlose Kündigung betreiben zu können. Zur Umsetzung dieser Absicht gehörte zudem, dass die Kollegin der Klägerin, die Betriebsratsvorsitzende, von zwei weiteren Detektiven durch Beschimpfen und Bespucken zu Tätlichkeiten provoziert werden sollte. Als diese sich nicht provozieren ließ, verletzte einer der Detektive den anderen und bezichtigte die Betriebsratsvorsitzende dieser Tätlichkeit.

Die ehemalige stellvertretende Betriebsratsvorsitzende machte aufgrund dieser Vorkommnisse eine Entschädigung gegenüber ihrer ehemaligen Arbeitgeberin und deren Rechtsberater geltend. Das Arbeitsgericht gab der Klage statt.

Die Vorgehensweise der Arbeitgeberin und ihres Rechtsberaters wertete das Arbeitsgericht als schwere Persönlichkeitsverletzung und verurteilte diese als Gesamtschuldner zur Zahlung einer Entschädigung in Höhe von Euro 20.000,00.

Persönlichkeitsrechtsverletzung durch Fingieren von Kündigungsgründen.

AUS DER GESETZGEBUNG: Geschäftsgeheimnisgesetz in Kraft getreten

Am 26.04.2019 ist das Geschäftsgeheimnisgesetz (GeschGehG) in Kraft getreten.

Auch nach diesem Gesetz können Unternehmen gegen die unerlaubte Erlangung, Nutzung oder Offenbarung von Geschäftsgeheimnissen vorgehen. Bei schweren Verstößen drohen, wie zuvor nach § 17 UWG, strafrechtliche Konsequenzen.

Neu sind insbesondere eine Privilegierung für Hinweisgeber („Whistleblower“), die Gestattung des sogenannten „Reverse Engineering“, die gesetzliche Konkretisierung der einzelnen Ansprüche und der erstmals gesetzlich definierte Begriff des Geschäftsgeheimnisses. Das Gesetz setzt für die Annahme eines Geschäftsgeheimnisses nunmehr das Vorliegen angemessener Geheimhaltungsmaßnahmen durch den Geheimnisinhaber voraus. Dies zwingt Unternehmen dazu, aktiv Maßnahmen zum Schutz ihrer Geschäftsgeheimnisse zu treffen. Hierbei können auch arbeitsrechtliche Gestaltungsmöglichkeiten genutzt werden.

Angemessene Geheimhaltungsmaßnahmen erforderlich.

Beim Abschluss neuer Arbeitsverträge ist darauf zu achten, dass der gegebenenfalls bislang enthaltenen Hinweis auf die Strafbarkeit nach § 17 UWG entsprechend angepasst wird.

GLAUBER & PARTNER

Rathausstraße 13 | D - 20095 Hamburg
Tel. + 49 - 40 - 32 33 99 - 0 | Fax + 49 - 40 - 32 33 99 - 11
rechtsanwaelte@glauber.de | www.glauber.de

Ihre Ansprechpartner im Arbeitsrecht sind:

Rechtsanwalt und
Fachanwalt für Arbeitsrecht
Dr. Dirk Uhlmannsiek

Rechtsanwältin
Anja Krüger

www.der-arbeitsrechtsreport.de