



Arbeitsrecht – Quarterly

Editorial

Sehr geehrte Leserinnen und Leser,

der erste Quarterly für dieses Jahr hebt anders an als üblich. Dies hat einen besonderen Grund:

Zum 31. März 2019 ist unser lieber Partner Dr. Gerhard Lohfeld nach mehr als 37 Jahren Tätigkeit als Rechtsanwalt und Notar aus der Partnerschaft ausgeschieden, um in den Ruhestand zu treten. Dr. Lohfeld hat maßgeblich das Arbeitsrecht in der Sozietät geprägt und lange Jahre das Staatshaftungsrecht betreut. Er galt nicht nur als einer der renommiertesten Arbeitsrechtler im Norden, sondern er war auch eine der herausragenden Persönlichkeiten in der Bremer Anwaltschaft. Sein hohes Ansehen wurde dadurch bezeugt, dass sich eine große Zahl von Wegbegleitern und Kollegen aus Justiz und Anwaltschaft am 27. März 2019 im Rahmen eines kleinen Empfangs in der Villa Ichon einfand, um Herrn Dr. Lohfeld gebührend zu verabschieden.



Wir sind Dr. Lohfeld zu großem Dank für alles, was er für die Sozietät über Jahrzehnte geleistet hat, verpflichtet. Wir wünschen ihm und seiner Frau nun für seinen (Un-)Ruhestand alles Gute, vor allen Dingen Gesundheit und die Muße, seinen Hobbies auch tatsächlich nachgehen zu können.

Von Ihnen, verehrte Leser, verabschiedet sich Dr. Lohfeld mit seiner Besprechung zum Urteil des Bundesverwaltungsgerichts zum Bremischen Personalvertretungsgesetz.

Wir hoffen, mit der übrigen Auswahl der wichtigsten Entscheidungen der letzten Wochen Ihr Interesse nicht nur geweckt, sondern auch getroffen zu haben, und wünschen Ihnen nun wie immer eine anregende und erhellende Lektüre und freuen uns wie stets über Anregungen und Anmerkungen zu unserem Quarterly.

Ihr

RA Othmar K. Traber
Ahlers & Vogel Rechtsanwälte PartG mbB

Inhalt:

Aktuell.....	1
Blick in das Sozialversicherungsrecht.....	4
Urteilsbesprechungen.....	5
Ausblicke.....	9
Sonderthema: BREXIT.....	10

Aktuell

(aus der Rechtsprechung)

Verfall von Urlaubsansprüchen - Obliegenheiten des Arbeitgebers

Der Anspruch eines Arbeitnehmers auf bezahlten Jahresurlaub erlischt in der Regel nur dann am Ende des Kalenderjahres, wenn der Arbeitgeber ihn zuvor über seinen konkreten Urlaubsanspruch und die Verfallfristen belehrt und der Arbeitnehmer den Urlaub dennoch aus freien Stücken nicht genommen hat.

Der Beklagte beschäftigte den Kläger vom 1. August 2001 bis zum 31. Dezember 2013 als Wissenschaftler. Nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses verlangte der Kläger ohne Erfolg, den von ihm nicht genommenen Urlaub im Umfang von 51 Arbeitstagen aus den Jahren 2012 und 2013 mit einem Bruttobetrag iHv. 11.979,26 Euro abzugelten. Einen Antrag auf Gewährung dieses Urlaubs hatte er während des Arbeitsverhältnisses nicht gestellt.

Die Vorinstanzen haben der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, der Urlaubsanspruch des Klägers sei zwar zum Jahresende verfallen. Der Kläger habe aber Schadensersatz in Form von Ersatzurlaub verlangen können, weil der Beklagte seiner Verpflichtung, ihm von sich aus rechtzeitig Urlaub zu gewähren, nicht nachgekommen sei. Mit der Beendigung



des Arbeitsverhältnisses sei der Ersatzurlaubsanspruch abzugelten.

Die Revision des Beklagten hatte vor dem Neunten Senat des Bundesarbeitsgerichts Erfolg. Sie führt zur Zurückverweisung der Sache an das Landesarbeitsgericht.

§ 7 Abs. 3 Satz 1 BUrlG sieht vor, dass Urlaub, der bis zum Jahresende nicht gewährt und genommen wird, verfällt. Das galt nach bisheriger Rechtsprechung selbst für den Fall, dass der Arbeitnehmer den Arbeitgeber rechtzeitig, aber erfolglos aufgefordert hatte, ihm Urlaub zu gewähren. Allerdings konnte der Arbeitnehmer unter bestimmten Voraussetzungen Schadensersatz verlangen, der während des Arbeitsverhältnisses auf Gewährung von Ersatzurlaub und nach dessen Beendigung auf Abgeltung der nicht genommenen Urlaubstage gerichtet war.

Diese Rechtsprechung hat der Senat weiterentwickelt und damit die Vorgaben des Gerichtshofs der Europäischen Union aufgrund der Vorabentscheidung vom 6. November 2018 (- C-684/16 - [Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften]) umgesetzt. Nach Maßgabe des § 7 Abs. 1 Satz 1 BUrlG ist es dem Arbeitgeber vorbehalten, die zeitliche Lage des Urlaubs unter Berücksichtigung der Urlaubswünsche des Arbeitnehmers festzulegen. Entgegen der Annahme des Landesarbeitsgerichts zwingt die Vorschrift den Arbeitgeber damit zwar nicht, dem Arbeitnehmer von sich aus Urlaub zu gewähren. Allerdings obliegt ihm unter Beachtung von Art. 7 Abs. 1 der Richtlinie 2003/88/EG (Arbeitszeitrichtlinie) die Initiativlast für die Verwirklichung des Urlaubsanspruchs. Nach der Rechtsprechung des Gerichtshofs ist der Arbeitgeber gehalten, „konkret und in völliger Transparenz dafür zu sorgen, dass der Arbeitnehmer tatsächlich in der Lage ist, seinen bezahlten Jahresurlaub zu nehmen, indem er ihn - erforderlichenfalls förmlich - auffordert, dies zu tun“. Der Arbeitgeber hat klar und rechtzeitig mitzuteilen, dass der Urlaub am Ende des Bezugszeitraums oder eines Übertragungszeitraums verfallen wird, wenn der Arbeitnehmer ihn nicht nimmt.

Bei einer richtlinienkonformen Auslegung des § 7 BUrlG kann der Verfall von Urlaub daher in der Regel nur eintreten, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer zuvor konkret aufgefordert hat, den Urlaub zu nehmen, und ihn klar und rechtzeitig darauf hingewiesen hat, dass der Urlaub anderenfalls mit Ablauf des Urlaubsjahres oder Übertragungszeitraums erlischt. Das Landesarbeitsgericht wird nach der Zurückverweisung der Sache aufzuklären haben, ob der Beklagte seinen Obliegenheiten nachgekommen ist.

*Pressemitteilung
Bundesarbeitsgericht*

Urteil vom 19. Februar 2019 - 9 AZR 541/15 -

Anmerkung:

Die Entscheidungen des EuGH am 06.11.2018 hatten in der Presse für großen Widerhall gesorgt. Schon die EuGH Entscheidung ließ erahnen, dass es künftig für den Verfall der Urlaubsansprüche nicht mehr ausreichen wird, allein auf die gesetzliche Regelung im Bundesurlaubsgesetz zu verweisen.

Nunmehr deutet sich aber auch durch die nationale Rechtsprechung infolge dieses Paradigmenwechsels an, dass arbeitsvertragliche Hinweise den Anforderungen auch nicht gerecht werden dürften, es also nicht genügen wird, zu Beginn eines Arbeitsverhältnisses einmal auf die Verfallfristen hingewiesen zu haben, sondern vielmehr rechtzeitig vor Ablauf des Kalenderjahres die Arbeitnehmer individuell auf ihren noch bestehen Urlaubsanspruch und den drohenden Verfall hingewiesen werden müssen. Dies ist jedenfalls zur Zeit die ganz überwiegende Meinung in der Fachwelt. Arbeitgeber sollten sich daher darauf einstellen, künftig etwa mit der Gehaltsabrechnung für den Monat August den aktuellen Urlaubsstand auszuweisen und einen Hinweis in die Abrechnung aufzunehmen, dass der Arbeitnehmer noch im laufenden Jahr diesen Urlaubsanspruch auch tatsächlich realisiert, andernfalls der Verfall entsprechend den Regelungen entweder des Bundesurlaubsgesetz oder günstigerer arbeitsvertraglicher oder tarifvertraglicher Regelungen droht.

Wir bitten daher um dringende Beachtung.

Elternzeit - Kürzung von Urlaubsansprüchen

Der gesetzliche Urlaubsanspruch nach §§ 1, 3 Abs. 1 BUrlG besteht auch für den Zeitraum der Elternzeit, er kann jedoch vom Arbeitgeber nach § 17 Abs. 1 Satz 1 BEEG gekürzt werden. § 17 Abs. 1 Satz 1 BEEG steht im Einklang mit dem Unionsrecht.

Die Klägerin war bei der Beklagten seit dem 1. Juni 2001 als Assistentin der Geschäftsleitung beschäftigt. Sie befand sich ua. vom 1. Januar 2013 bis zum 15. Dezember 2015 durchgehend in Elternzeit. Mit Schreiben vom 23. März 2016 kündigte die Klägerin das Arbeitsverhältnis mit der Beklagten zum 30. Juni 2016 und beantragte unter Einbeziehung der während der Elternzeit entstandenen Urlaubsansprüche, ihr für den Zeitraum der Kündigungsfrist Urlaub zu gewähren. Mit Schreiben vom 4. April 2016 erteilte die Beklagte der Klägerin vom 4. April bis zum 2. Mai 2016 Urlaub, die Gewährung des auf die Elternzeit entfallenden Urlaubs lehnte sie ab. Die Klägerin hat mit ihrer Klage zuletzt noch die Abgeltung von 89,5 Arbeitstagen Urlaub aus dem Zeitraum ihrer Elternzeit geltend gemacht.



Die Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen. Die Revision der Klägerin hatte vor dem Neunten Senat des Bundesarbeitsgerichts keinen Erfolg. Die Beklagte hat die Urlaubsansprüche der Klägerin aus den Jahren 2013 bis 2015 mit Schreiben vom 4. April 2016 wirksam gemäß § 17 Abs. 1 Satz 1 BEEG für jeden vollen Kalendermonat der Elternzeit um ein Zwölftel gekürzt.

Möchte der Arbeitgeber von seiner ihm durch § 17 Abs. 1 Satz 1 BEEG eingeräumten Befugnis Gebrauch machen, den Erholungsurlaub für jeden vollen Kalendermonat der Elternzeit um ein Zwölftel zu kürzen, muss er eine darauf gerichtete empfangsbedürftige rechtsgeschäftliche Erklärung abgeben. Dazu ist es ausreichend, dass für den Arbeitnehmer erkennbar ist, dass der Arbeitgeber von der Kürzungsmöglichkeit Gebrauch machen will. Das Kürzungsrecht des Arbeitgebers erfasst auch den vertraglichen Mehrurlaub, wenn die Arbeitsvertragsparteien für diesen keine von § 17 Abs. 1 Satz 1 BEEG abweichende Regelung vereinbart haben.

Die Kürzung des gesetzlichen Mindesturlaubsanspruchs verstößt weder gegen Art. 7 Abs. 1 der Richtlinie 2003/88/EG (Arbeitszeitrichtlinie) noch gegen § 5 Nr. 2 der Rahmenvereinbarung über den Elternurlaub im Anhang der Richtlinie 2010/18/EU. Das Unionsrecht verlangt nach der Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Union nicht, Arbeitnehmer, die wegen Elternzeit im Bezugszeitraum nicht zur Arbeitsleistung verpflichtet waren, Arbeitnehmern gleichzustellen, die in diesem Zeitraum tatsächlich gearbeitet haben (EuGH 4. Oktober 2018 - C-12/17 - [Dicu] Rn. 29 ff.).

*Pressemitteilung
Bundesarbeitsgericht
Urteil vom 19. März 2019 - 9 AZR 362/18 -*

Gesetzlicher Urlaubsanspruch - unbezahlter Sonderurlaub

Für die Berechnung des gesetzlichen Mindesturlaubs bleiben Zeiten eines unbezahlten Sonderurlaubs unberücksichtigt.

Die Klägerin ist bei der Beklagten seit dem 1. Juni 1991 beschäftigt. Die Beklagte gewährte ihr wunschgemäß in der Zeit vom 1. September 2013 bis zum 31. August 2014 unbezahlten Sonderurlaub, der einvernehmlich bis zum 31. August 2015 verlängert wurde. Nach Beendigung des Sonderurlaubs verlangt die Klägerin von der Beklagten, ihr den gesetzlichen Mindesturlaub von 20 Arbeitstagen für das Jahr 2014 zu gewähren.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Auf die Berufung der Klägerin hat das Landesarbeitsgericht das Urteil des Arbeitsgerichts abgeändert und die Beklagte zur Gewährung von 20 Arbeitstagen Urlaub verurteilt.

Die Revision der Beklagten hatte vor dem Neunten Senat des Bundesarbeitsgerichts Erfolg. Die Klägerin hat für das Jahr 2014 keinen Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub.

Nach § 3 Abs. 1 BUrtG beläuft sich der Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub bei einer gleichmäßigen Verteilung der Arbeit auf sechs Tage in der Woche auf 24 Werktage. Dies entspricht einem gesetzlichen Jahresurlaubsanspruch von 20 Tagen bei einer Fünftagewoche. Ist die Arbeitszeit eines Arbeitnehmers auf weniger oder mehr als sechs Arbeitstage in der Kalenderwoche verteilt, muss die Anzahl der Urlaubstage unter Berücksichtigung des für das Urlaubsjahr maßgeblichen Arbeitsrhythmus berechnet werden, um für alle Arbeitnehmer eine gleichwertige Urlaubsdauer zu gewährleisten.

Der Senat hat diese Umrechnung in Fällen des Sonderurlaubs bisher nicht vorgenommen. An dieser Rechtsprechung (BAG 6. Mai 2014 - 9 AZR 678/12 - Rn. 11 ff., BAGE 148, 115) hält der Senat nicht fest. Befindet sich ein Arbeitnehmer im Urlaubsjahr ganz oder teilweise im unbezahlten Sonderurlaub, ist bei der Berechnung der Urlaubsdauer zu berücksichtigen, dass die Arbeitsvertragsparteien ihre Hauptleistungspflichten durch die Vereinbarung von Sonderurlaub vorübergehend ausgesetzt haben. Dies führt dazu, dass einem Arbeitnehmer für ein Kalenderjahr, in dem er sich durchgehend im unbezahlten Sonderurlaub befindet, mangels einer Arbeitspflicht kein Anspruch auf Erholungsurlaub zusteht.

*Pressemitteilung
Bundesarbeitsgericht
Urteil vom 19. März 2019 - 9 AZR 315/17 -*

Unterrichtung des Betriebsrats über Arbeitsunfälle von Fremdpersonal

Der Betriebsrat kann vom Arbeitgeber verlangen, über Arbeitsunfälle unterrichtet zu werden, die Beschäftigte eines anderen Unternehmens im Zusammenhang mit der Nutzung der betrieblichen Infrastruktur des Arbeitgebers erleiden.

Die Arbeitgeberin erbringt Zustelldienste. Auf ihrem Betriebsgelände sind im Rahmen von Werkverträgen auch Arbeitnehmer anderer Unternehmen tätig. Nachdem sich zwei dieser Beschäftigten bei der Beladung von Paletten infolge wegrutschender Überladebleche verletzt haben, hat der Betriebsrat von der Arbeitgeberin die Vorlage von



Kopien der Unfallanzeigen erbeten. Zudem will er künftig über entsprechende Arbeitsunfälle des Fremdpersonals informiert werden. Außerdem verlangt er, ihm jeweils die Unfallanzeigen zur Gegenzeichnung vorzulegen und in Kopie auszuhändigen.

Die Vorinstanzen haben die darauf gerichteten Anträge des Betriebsrats abgewiesen. Seine Rechtsbeschwerde hatte vor dem Ersten Senat des Bundesarbeitsgerichts teilweise Erfolg. Nach § 89 Abs. 2 Betriebsverfassungsgesetz muss der Betriebsrat vom Arbeitgeber bei allen im Zusammenhang mit dem Arbeitsschutz und der Unfallverhütung stehenden Fragen hinzugezogen werden. Hiermit korrespondiert ein entsprechender Auskunftsanspruch des Betriebsrats. Dieser umfasst im Streitfall auch Unfälle, die Arbeitnehmer erleiden, die weder bei der Arbeitgeberin angestellt noch deren Leiharbeiter sind. Aus den Arbeitsunfällen des Fremdpersonals können arbeitsschutzrelevante Erkenntnisse für die betriebszugehörigen Arbeitnehmer, für die der Betriebsrat zuständig ist, gewonnen werden. Die auf die Unfallanzeigen bezogenen Begehren des Betriebsrats waren dagegen nicht erfolgreich.

*Pressemitteilung
Bundesarbeitsgericht
Beschluss vom 12. März 2019 - 1 ABR 48/17 –*

Das Mindestlohngesetz (MiLoG) ist auch auf ausländische Transportunternehmen anwendbar

Die Vorschriften des MiLoG sind unabhängig von der auf den jeweiligen Arbeitsvertrag anzuwendenden Rechtsordnung auf jede Beschäftigung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern im Inland anzuwenden, sodass die Überprüfung der Einhaltung dieser auch gegenüber einem im EU-Ausland ansässigen Logistikunternehmen erfolgen kann, welches im Inland Arbeitnehmer beschäftigt, wie das Finanzgericht Baden-Württemberg mit Urteil vom 17.07.2018 I 11 K 2644/16 entschieden hat.

Die Verpflichtung zur Zahlung des gesetzlichen Mindestlohns der im Inland beschäftigten Arbeitnehmer nach § 1 II MiLoG besteht gem. § 20 MiLoG sowohl für Arbeitgeber mit Sitz im Inland als auch im Ausland. Dem Beschäftigtenverhältnis muss dazu auch kein Arbeitsvertrag nach deutschem Recht zugrunde gelegt sein. Vielmehr finden nach § 2 Nr. 1 AEntG die Regelungen über Mindestentgeltsätze, wie in den §§ 1 und 20 MiLoG enthalten, ebenso auf Arbeitsverhältnisse zwischen einem im Ausland ansässigen Arbeitgeber und dessen im Inland beschäftigten Arbeitnehmern zwingend Anwendung.

Diese sich aus den §§ 1 und 20 MiLoG ergebende Mindestlohnpflicht ist dabei auch nicht vor dem Hintergrund

einer lediglich kurzzeitigen Tätigkeit im Inland einschränkend auszulegen. So unterliegen ausländische Arbeitgeber den Vorschriften des MiLoG insoweit, als dass ihre Arbeitnehmer über einfache Transitfahrten hinaus Transporte aus und nach einem anderen Mitgliedsstaat mit Be- oder Entladung in Deutschland oder Kabotagefahrten durchführen. Es handelt sich hierbei nicht um reine Transitfahrten, welche im Umkehrschluss damit auch nicht unter das MiLoG fallen und mithin nicht von der Mindestlohnpflicht betroffen sind.

Eine damit einhergehende Prüfungsverfügung i.S.d. § 15 S. 1 MiLoG i.V.m. § 2 SchwarzArbG verstößt auch nicht gegen Verfassungsrecht. So ergibt sich kein Verstoß gegen das Bestimmtheitsgebot (Art. 20 III GG). Auch die Verfassungsmäßigkeit des MiLoG als solches ist nicht in Frage zu stellen, wodurch die Verpflichtung zur Mindestlohnzahlung mithin verfassungs- und europarechtskonform ist.

*Finanzgericht Baden-Württemberg
Urteil von 17.07.2018 - I 11 K 2644/16 -*

Blick in das Sozialversicherungsrecht

Geschäftsreise ins EU-/EFTA-Ausland nur noch mit A1-Bescheinigung

Schon seit einigen Jahren muss bei jeder Geschäftsreise in ein EU-Mitgliedsland, ins EFTA-Ausland (Island, Lichtenstein, Norwegen) sowie in die Schweiz eine sogenannte „A1-Bescheinigung“ mitgeführt werden. Hiermit wird den ausländischen Sozialbehörden die Sozialversicherungspflicht in Deutschland nachgewiesen und somit Sozialversicherungsbetrug vorgebeugt. Zu erwarten ist, dass es in nächster Zeit verstärkt zu Kontrollen kommen wird. Bei einem Verstoß drohen empfindliche Bußgelder und der sofortige Einzug der örtlichen Sozialversicherungsbeiträge.

Seit dem 1. Januar 2019 ist nun das elektronische Antragsverfahren für alle Arbeitgeber verpflichtend. Der Arbeitgeber muss die A1-Bescheinigung für den Arbeitnehmer über ein zertifiziertes Lohnprogramm elektronisch oder mittels einer maschinell erstellten Ausfüllhilfe (kostenlose Ausfüllhilfe „sv.net“) beim zuständigen Träger beantragen. Für gesetzlich Krankenversicherte ist dies die jeweilige Krankenkasse, die Deutsche Rentenversicherung ist zuständig, wenn der Arbeitnehmer privat versichert ist. Mitglieder einer berufsständischen Versorgungseinrichtung richten ihren Antrag über ihren Arbeit-



geber an die DASBV (Datenservice für berufsständische Versorgungseinrichtungen). Diese prüfen jeweils, ob die Voraussetzungen ob die Voraussetzungen für die Weitergeltung der deutschen Rechtsvorschrift vorliegen.

Selbstständige müssen den Antrag weiterhin schriftlich stellen, nach Auskunft der Deutschen Rentenversicherung steht aber auch hier in naher Zukunft die Umstellung auf ein Online-Verfahren an.

Die A1-Bescheinigung wird für Entsendungen von bis zu 24 Monaten ausgestellt und ist für jeden Aufenthalt zu erneuern. Sammelbescheinigungen können nur beantragt werden, wenn der Reisende absehbar über einen Zeitraum von einem Jahr mindestens zweimal im Monat oder fünfmal im Quartal in die betreffenden Staaten reist.

Zusammenfassend bleibt für Sie festzuhalten:

- Stellen Sie vor Antritt einer Auslandsreise rechtzeitig den Antrag auf Bescheinigung.
- Führen Sie bei der Geschäftsreise unbedingt die ausgedruckte A1-Bescheinigung mit sich.
- Sollte die Bescheinigung nicht rechtzeitig vorliegen nehmen Sie wenigstens den ausgedruckten Antrag als Nachweis mit.

Wenn Sie diese Punkte beachten, sind Sie auf der sicheren Seite.

Urteilsbesprechungen

Außerordentliche Kündigung: Langjähriges Arbeitsverhältnis, beharrliche Verletzung arbeitsvertraglicher Pflichten

(BAG, Urteil vom 23.08.2018, 2 AZR 235/18)

Worum ging es?

Die Klägerin war seit 26 Jahren als Reinigungskraft bei der Beklagten tätig. Sie wurde eingesetzt an einem Flughafen. Die beklagte Arbeitgeberin hatte insofern mit der Flughafengesellschaft einen Reinigungsvertrag geschlossen. Den Mitarbeitern war durch Informationsblatt bekannt gegeben worden, dass herumstehende Pfandgegenstände unverzüglich im nächsten Mülleimer zu entsorgen sind und die Entnahme, das Sammeln, das Aufbewahren, das Einlösen sowie die Annahme oder Weitergabe von Pfandgegenständen verboten sei. Das Verbot bezog sich auf den Zeitraum vor, während und nach der Arbeitszeit. Nachdem die Klägerin verbotswidrig Pfandflaschen im Flughafenbereich gesammelt hatte,

kündigte die Beklagte erstmalig im Dezember 2011 das Arbeitsverhältnis. Im Rahmen eines Kündigungsschutzverfahrens einigten die Parteien sich durch gerichtlichen Vergleich auf den Fortbestand des Arbeitsverhältnisses. In den Vergleichstext wurde der Hinweis aufgenommen, dass es verboten sei, Pfandflaschen einzusammeln, um sie sodann eigennützig durch Einlösung von Pfand für sich zu verwerten und dass die Beklagte wegen der Weisungslage seitens ihrer Auftraggeberin Wert darauf lege, dass sämtliche Pfandgegenstände der Entsorgung zugeführt werden. Ende Januar 2014, Mitte April 2015, Ende Oktober 2015 und Mitte Mai 2016 sammelte die Klägerin erneut Pfandgut auf dem Flughafengelände, jedenfalls in den letzten beiden Fällen während ihrer Arbeitszeit. Die Beklagte mahnte sie deshalb im Februar 2014, im April und November 2015 sowie im Mai 2016 ab. Am 05.06.2016 verließ die Klägerin den Flughafen mit einer Vielzahl von Pfandflaschen in der Handtasche sowie in einem Stoffbeutel und einer Plastiktüte. Daraufhin kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis außerordentlich fristlos, hilfsweise ordentlich zum 31.01.2017. Mit ihrer Kündigungsschutzklage begehrte die Klägerin die Feststellung der Unwirksamkeit der Kündigung. Sowohl das Arbeitsgericht Frankfurt als auch das Hessische Landesarbeitsgericht wiesen die Klage der Klägerin ab. Das LAG ließ jedoch die Revision wegen grundsätzlicher Bedeutung zu.

Wie entschied das BAG?

Das BAG folgte den Vorgängerentscheidungen und wies die Revision als unbegründet zurück. Für die Kündigung bestand ein wichtiger Grund im Sinne des § 626 BGB, sodass die außerordentliche Kündigung als wirksam erachtet wurde. Das BAG hielt fest, dass die beharrliche Verletzung arbeitsvertraglicher Pflichten, hier das Sammeln von Pfandflaschen für eigene Zwecke zumindest auch während der Arbeitszeit auf dem Flughafengelände, an sich geeignet sei einen Grund zur fristlosen Kündigung darzustellen. Die Vorgabe zum Umgang mit Pfandflaschen auf dem Flughafengelände sei vom Weisungsrecht des Arbeitgebers umfasst, jedenfalls soweit sie sich auf das Verhalten während der Arbeitszeit bezog. Dies folge bereits daraus, dass die Klägerin ausschließlich Reinigungsdienstleistungen schulde und die Beklagte nicht gehalten sei, ihr zugleich eine weitere Erwerbsquelle durch das Sammeln von Pfandflaschen während der Arbeitszeit zu eröffnen. Der Arbeitgeber habe ein berechtigtes Interesse daran, dass Arbeitnehmer während der Arbeitszeit keine Pfandgegenstände zu privatem Zwecke sammeln, da sie insofern nicht die vertraglich geschuldete Arbeitsleistung erbringen. Dagegen bestehe kein anerkennenswertes Interesse der Klägerin, während der Arbeitszeit zu privatem Zwecke Pfandgegenstände zu sammeln. Die Weisung sei auch nicht wegen fehlender Mitbestimmung des Betriebsrats unwirksam, jedenfalls insoweit nicht, als die Weisung das mitbestimmungsfreie Arbeitsverhalten der Reinigungskräfte zum Gegenstand



habe. Gegen die zulässige Weisung zumindest während der Arbeitszeit es zu unterlassen, auf dem Flughafengelände Pfandflaschen für eigene Zwecke zu sammeln, habe die Klägerin bewusst und nachhaltig und damit beharrlich verstoßen. Auch nach Kündigung und Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses aufgrund gerichtlichen Vergleichs vom 11.04.2013 habe die Klägerin zumindest auch während ihrer Arbeitszeit erneut Pfand gesammelt. Am 06.11.2015 und 20.05.2016 sei sie für die Verstöße während der Arbeitszeit abgemahnt worden. Die Abmahnung vom November 2015 habe zudem erneut das Informationsblatt enthalten und die letzte Abmahnung vom 20.05.2016 sei zudem besonders eindringlich gestaltet gewesen, indem mit fettgedruckten und unterstrichenen Worten betont wurde, dass es sich um die allerletzte Chance der Klägerin handele, ihr Verhalten zu überdenken und zu ändern. Auch im Übrigen sei die Interessenabwägung des LAG nicht zu beanstanden. Das BAG betonte, dass es auf die Wirksamkeit der Weisung für Zeiten außerhalb der Arbeitszeit und auf Verstöße außerhalb der Arbeitszeit nicht ankomme, da das LAG seine Entscheidung hierauf nicht gestützt hatte. Zu Gunsten der Klägerin habe sich auch nicht auswirken müssen, dass der Beklagten und ggfs. auch ihrer Auftraggeberin kein wirtschaftlicher Nachteil entstanden sei. Auch die strafrechtliche Bewertung sei nicht maßgebend. Entscheidend sei der Verstoß gegen die vertragliche Haupt- oder Nebenpflicht und der mit ihm verbundene Vertrauensbruch. Dies gelte auch, wenn die rechtswidrige Handlung Gegenstände von geringem Wert betreffe oder nur zu einem geringfügigen oder zu gar keinem Schaden geführt habe.

Praxistipp

Die Entscheidung ist eine Bestätigung der Rechtsprechung des BAG, dass auch die beharrliche Verletzung arbeitsvertraglicher Pflichten eine fristlose Kündigung begründen kann, auch wenn der Pflichtverstoß an sich keine schwerwiegende Störung des Leistungsbereichs betrifft. Das BAG hat die Beharrlichkeit der Klägerin daran festgemacht, dass sie bewusst und nachhaltig gegen das Sammelverbot während der Arbeitszeit verstoßen habe, wobei letztlich nur unstreitig feststand, dass die letzten beiden Vorfälle aus Ende Oktober 2015 und Mitte Mai 2016, während der Arbeitszeit stattfanden. Die Hürde der Beharrlichkeit scheint somit nicht allzu hoch zu sein. Für den Erfolg des Arbeitgebers waren auch die Abmahnungen der letzten beiden Vorfälle von entscheidender Bedeutung und hierbei insbesondere auch, dass in der letzten Abmahnung deutlich gemacht wurde, dass es sich nunmehr um die allerletzte Abmahnung vor Ausspruch der Kündigung handele. Der Arbeitgeber hatte offensichtlich durch die zunächst erfolglose Kündigung im Dezember 2011 gelernt, dass der Ausspruch einer außerordentlichen Kündigung wegen wiederholter Pflichtverletzung einer guten und langwierigen Vorbereitung bedarf, um letztlich erfolgreich zu sein. Dann kann auch

eine 26-jährige Betriebszugehörigkeit einen Arbeitnehmer nach wiederholten und abgemahnten Verstößen nicht mehr retten.



Rechtsanwältin
Dr. Sylvie Klinkhammer
Ahlers & Vogel Bremen

Zeitlich unbegrenztes Vorbeschäftigungsverbot für sachgrundlose Befristungen

(BAG, Urteil vom 23.01.2019, 7 AZR 733/16)

Worum ging es?

Der Kläger war vom 19.03.2004 bis zum 30.09.2005 als gewerblicher Mitarbeiter bei der Beklagten tätig. Mit Wirkung zum 19.08.2013 stellte die Beklagte den Kläger erneut sachgrundlos befristet für die Zeit bis zum 28.02.2014 als Facharbeiter ein. Die Parteien verlängerten die Vertragslaufzeit mehrfach, zuletzt bis zum 18.08.2015. Mit seiner Klage begehrte der Kläger die Feststellung, dass sein Arbeitsverhältnis zu diesem Zeitpunkt nicht geendet hat.

Im Jahr 2011 hatte das BAG entschieden, § 14 Abs. 2 S. 2 TzBfG erfasse in verfassungskonformer Auslegung nicht solche Vorbeschäftigungen, die länger als 3 Jahre zurückliegen. Nach dieser Rechtsprechung hätte der Kläger erneut sachgrundlos befristet eingestellt werden können, obwohl er rund 8 Jahre zuvor bereits einmal bei der Beklagten beschäftigt war. Diese Rechtsprechung des BAG war in der Literatur und auch in der Instanzrechtsprechung heftig umstritten. Letztlich entschied das Bundesverfassungsgericht am 06.06.2018, dass die Billigung mehrfacher sachgrundlos befristeter Arbeitsverhältnisse zwischen denselben Vertragsparteien bei Wahrung eines Abstands von mehr als drei Jahren die Grenzen zulässiger richterlicher Rechtsfortbildung überschreite und daher Art. 2 Abs. 1 GG iVm Art. 20 Abs. 3 GG verletze (1 BvL 7/14, 1 BvR 1375/14). In dem vorliegenden Fall gaben die Vorinstanzen dem Kläger Recht.

Wie entschied das BAG?

Das BAG hat der Klage ebenfalls stattgegeben und hält damit seine alte Rechtsprechung nicht mehr aufrecht. Grundsätzlich sei jetzt auch nach Auffassung des BAG die kalendermäßige Befristung eines Arbeitsvertrages nach § 14 Abs. 2 S. 2 TzBfG ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes nicht zulässig, wenn mit demselben Arbeitgeber bereits zuvor ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden habe. Allerdings, so das BAG, könnten und müssten die Fachgerichte auch nach der Auffassung des BVerfG durch verfassungskonforme Auslegung den Anwendungsbereich von § 14 Abs. 2 S. 2



TzBfG einschränken, soweit das Verbot der sachgrundlosen Befristung unzumutbar sei, weil eine Gefahr der Kettenbefristung in Ausnutzung der strukturellen Unterlegenheit der Beschäftigten nicht bestehe und das Verbot der sachgrundlose Befristung nicht erforderlich sei, um das unbefristete Arbeitsverhältnis als Regelbeschäftigungsform zu erhalten. Das Verbot der sachgrundlosen Befristung könne danach insbesondere unzumutbar sein, wenn eine Vorbeschäftigung sehr lange zurückliege, ganz anders geartet oder von sehr kurzer Dauer gewesen sei. In dem vom BAG entschiedenen Fall konnte jedoch keiner dieser „Ausnahmetatbestände“ festgestellt werden. Ferner könne sich nach Auffassung des BAG die Beklagte nicht mit Erfolg darauf berufen, die Befristung im Vertrauen auf die im Jahr 2011 ergangene Entscheidung des BAG vereinbart zu haben. Die Beklagte habe bei Abschluss der Verträge mit dem Kläger jedenfalls die Möglichkeit in Betracht ziehen müssen, dass die vom BAG vorgenommene verfassungskonforme Auslegung der Norm vor dem BVerfG keinen Bestand haben könnte.

Praxistipp

Nach dieser Entscheidung des BAG sind die Arbeitgeber gut beraten, ihre betriebliche Praxis darauf einzustellen, bei dem Abschluss von sachgrundlosen Befristungen eine Vorbeschäftigung sehr genau zu prüfen, insbesondere im Hinblick auf länger zurückliegende Zeiträume. Dies gilt umso mehr, wenn zwischenzeitlich Umstrukturierungen stattgefunden haben. Anderenfalls droht hier ein unbefristetes Arbeitsverhältnis. Die vom BAG skizzierten Einschränkungen des Anwendungsbereiches von § 14 Abs. 2 S. 2 TzBfG dürften nur in den seltensten Fällen zum Tragen kommen. Im Zweifel sollte man sich als Arbeitgeber darauf nicht verlassen.



Rechtsanwalt
Christian Darge
Ahlers & Vogel Bremen

Allzuständigkeit des Personalrats gem. § 52 BremPersVG

(BVerfG, Beschluss vom 15.10.2018, 5 P 9/17)

Worum ging es?

Die Beteiligten stritten darüber, ob die Verpflichtung einzelner Beschäftigter zur Vorlage einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung ab dem ersten Krankheitstag der Mitbestimmung des Personalrats unterliegt.

Mit Schreiben vom 20. Juli 2018 wies die Personalstelle einer bremischen Dienststelle eine Arbeitnehmerin an,

wegen ihrer häufigen Kurzeiterkrankungen in den vergangenen 12 Monaten ab sofort eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung ab dem ersten Krankheitstag vorzulegen. Zuvor hatte die Personalstelle den Personalrat von der beabsichtigten Anordnung in Kenntnis gesetzt und mitgeteilt, dass die Angelegenheit aus ihrer Sicht nicht der Mitbestimmung des Personalrates unterliege, weil es sich nicht um eine personalvertretungsrechtliche Maßnahme im Sinne des § 58 Abs. 1 S. 1 BremPersVG handle. Der Personalrat vertrat die Auffassung, dass die Anordnung eine der Mitbestimmung unterliegende Maßnahme darstelle. Seiner Aufforderung, das Mitbestimmungsverfahren nachzuholen und die Anordnung gegenüber der Mitarbeiterin bis zum Abschluss des Mitbestimmungsverfahrens auszusetzen, kam die Personalstelle nicht nach.

Den auf die Feststellung der Mitbestimmungspflicht gerichteten Antrag des Personalrats lehnte das Verwaltungsgericht ab. Auf die Beschwerde des Personalrats hin stellte das Oberverwaltungsgericht fest, dass Anordnungen der Beteiligten gegenüber einzelnen Arbeitnehmern, die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung ab dem ersten Krankheitstag vorzulegen, der Mitbestimmung unterlägen. Das Mitbestimmungsrecht folge aus § 52 Abs. 1 S. 1 BremPersVG, wonach der Personalrat unter anderem in allen personellen Angelegenheit mitbestimme. Diese Allzuständigkeit werde nicht durch den Beispielskatalog des § 65 Abs. 1 BremPersVG in der Weise begrenzt, dass für die nicht ausdrücklich aufgeführten Angelegenheiten ein Mitbestimmungsrecht nur dann bestehe, wenn sie einem der aufgezählten Beispielfälle „nach Art und Bedeutung“ vergleichbar seien. Dies folge insbesondere aus dem rudimentären Inhalt der Beispielskataloge, der 1974 angeführten Unberührtheitsklausel des § 65 Abs. 3 BremPersVG und der Gesetzgebungsgeschichte.

Wie entschied das Bundesverwaltungsgericht?

Das Bundesverwaltungsgericht bestätigte die Rechtsauffassung der Vorinstanz und wies die Rechtsbeschwerde der Dienststelle zurück. Zu Recht gehe das Oberverwaltungsgericht davon aus, dass die Anordnung der Beteiligten gegenüber einzelnen Arbeitnehmern, die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung ab dem ersten Krankheitstag vorzulegen, als Maßnahme, die weder unter eine gesetzliche oder tarifliche Regelung, noch unter einen der Katalogtatbestände in den §§ 63, 65 und 66 BremPersVG fällt, gemäß § 52 Abs. 1 S. 1 BremPersVG der Mitbestimmung des Personalrats unterliegt. Nach Auffassung des Bundesverwaltungsgerichts ist der Arbeitgeber gemäß § 5 Abs. 1 S. 3 EntgFG berechtigt, die Vorlage der ärztlichen Bescheinigung bereits vor dem dritten Kalendertag nach Eintritt der Arbeitsunfähigkeit zu verlangen. Macht der Arbeitgeber von diesem einseitigen, in seinem nicht gebundenen Ermessen liegenden Bestimmungsrecht Gebrauch, trifft er gegenüber den betroffenen Be-



schäftigten eine von der gesetzlichen Regelung des § 5 Abs. 1 S. 1 EntgFG abweichende Sonderregelung und verändert damit deren arbeitsvertraglichen Nebenpflichten. Das Bundesverwaltungsgericht sieht hierin eine nach § 52 Abs. 1 S. 1 BremPersVG mitbestimmungspflichtige Maßnahme. Danach hat der Personalrat die Aufgabe, für alle in der Dienststelle weisungsgebundenen tätigen Personen in allen sozialen, personellen und organisatorischen Angelegenheiten gleichberechtigt gemäß den Bestimmungen der §§ 58 bis 62 BremPersVG mitzubestimmen. Daher hat der Personalrat das Recht, an allen innerdienstlichen Maßnahmen des Dienststellenleiters mitzuwirken. Dieses Mitbestimmungsrecht beansprucht nach Auffassung des Bundesverwaltungsgericht uneingeschränkte Geltung. Insoweit bezieht es sich auf den Wortlaut, auf die Gesetzessystematik, Sinn und Zweck der gesetzlichen Regelung sowie auf die Gesetzgebungsgeschichte der auszulegenden Norm.

Praxistipp

Die Entscheidung des Bundesverwaltungsgerichts wird bei den Personalräten große Freude ausgelöst haben. Ihre Rechte sind erheblich gestärkt worden. Sie können nunmehr geltend machen, an allen innerdienstlichen Maßnahmen des Dienststellenleiters mitzuwirken.

Die Entscheidung des Bundesverwaltungsgerichts vom 15.10.2018 bedeutet einen Richtungswechsel. Bislang hatte das Bundesverwaltungsgericht die Auffassung vertreten, dass die Mitbestimmung nur bei solchen Angelegenheiten eröffnet ist, die mit den in den Beispielskatalogen ausdrücklich genannten Fällen nach Art und Bedeutung vergleichbar sind (vgl. BVerwG, Beschluss vom 17. Juli 1987, 6 P 13/85; BVerwG, Beschluss vom 11. November 1993, 6 P 4/93; BVerwG, 24. Juni 2014, 6 P 1/14). Diese Rechtsprechung hat das Bundesverwaltungsgericht nunmehr aufgegeben. Es prüft lediglich noch, ob der Maßnahmebegriff erfüllt ist. Darunter ist nach Auffassung des Bundesverwaltungsgerichts jede Handlung oder Entscheidung zu verstehen, die den Rechtsstand der Beschäftigten berührt. Die Maßnahme muss auf eine Veränderung des bestehenden Zustands abzählen. Nach Durchführung der Maßnahme müssen das Beschäftigungsverhältnis oder die Arbeitsbedingungen eine Änderung erfahren haben. Wird diese Bedingung erfüllt, ist die Mitbestimmung des Personalrats eröffnet.

Die Entscheidung des Bundesverwaltungsgerichts vom 15.10.2018 bedeutet für die dem Bremischen Personalvertretungsgesetz unterliegenden Dienststellen, dass sie in einem weitaus höheren Maß als bislang Mitbestimmungsverfahren betreiben müssen.



Rechtsanwalt
Dr. Gerhard Lohfeld
Ahlers & Vogel Bremen

Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung bei Kündigung

(BAG, Urteil vom 13.12.2018 – 2 AZR 378/18)

Worum ging es?

Die Kündigung eines schwerbehinderten Arbeitnehmers ist unwirksam gemäß § 95 Abs. 2 Satz 3 SGB IX aF (seit dem 1. Januar 2018: § 178 Abs 2 Satz 3 SGB IX), wenn der Arbeitgeber sie ohne eine Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung nach § 95 Abs. 2 Satz 1 SGB IX aF (§ 178 Abs. 2 Satz 1 SGB IX nF) ausgesprochen hat. Über § 68 Abs. 1 SGB IX aF (§ 151 Abs. 1 SGB IX nF) findet dies in gleicher Weise auf schwerbehinderten Arbeitnehmern Gleichgestellte – wie die Klägerin – Anwendung. Das vorliegende Urteil befasst sich mit Zeitpunkt und Umfang dieser Beteiligung.

Nachdem das Integrationsamt der Arbeitgeberin seine Zustimmung zur Kündigung erteilt hatte, hörte diese mit Schreiben vom 7. bzw. 15. März 2017 den Betriebsrat sowie die Schwerbehindertenvertretung zu ihrer Beendigungsabsicht an. Mit Schreiben vom 24. März 2017 kündigte die Beklagte sodann das Arbeitsverhältnis.

Die Arbeitnehmerin rügte unter Anderem eine nicht ordnungsgemäße Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung und erhob Kündigungsschutzklage.

Wie entschied das BAG?

Die Vorinstanzen haben der Kündigungsschutzklage stattgegeben. Das BAG hat auf die Revision der Beklagten das Berufungsurteil aufgehoben und die Sache zur neuen Verhandlung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen. Die Kündigung sei nicht allein deshalb unwirksam, weil der Arbeitgeber die Schwerbehindertenvertretung entgegen § 95 Abs. 2 Satz 1 SGB IX aF nicht „unverzüglich“, sondern erst nach Abschluss des Verfahrens vor dem Integrationsamt und nach Anhörung des Betriebsrats über seine Kündigungsabsicht unterrichtet hat. Das BAG nahm diesen Fall zum Anlass, um umfangreich die Grundsätze der Anhörung bei Kündigung eines schwerbehinderten Arbeitnehmers darzulegen.

Zunächst führt das BAG hierzu aus, dass eine Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung auch bei nicht „behindertenspezifischen“ Kündigungen zu erfolgen habe. Zudem sei die Schwerbehindertenvertretung grundsätzlich unverzüglich zu unterrichten und vor einer Entscheidung anzuhören. Jedoch könne eine verspätete Beteiligung nachgeholt werden, bis die Entscheidung durchgeführt oder vollzogen sei. Diese Möglichkeit bestehe insbesondere auch dann, wenn der Arbeitgeber bereits den Betriebs- oder Personalrat beteiligt oder das Integrationsamt um Zustimmung zu einer bevorstehenden Kündigung ersucht habe. Wichtig sei bloß, dass die Schwerbehindertenvertretung ausreichend unterrichtet ist



und ihr genügend Gelegenheit zur Stellungnahme gegeben werde. Zur Bestimmung zieht das BAG diesbezüglich die für die Anhörung des Betriebsrats geltenden Grundsätzen des § 102 BetrVG heran.

Das Anhörungsverfahren sei beendet, wenn die Frist zur Stellungnahme abgelaufen ist oder sobald eine Stellungnahme vorliegt.

Praxistipp

Das Urteil stärkt den Arbeitgeber deutlich. Er ist nun - entgegen der bislang herrschenden Meinung - nicht mehr gehalten, eine bestimmte Reihenfolge der erforderlichen Beteiligungen bei der Kündigung eines schwerbehinderten Arbeitnehmers einzuhalten. Vielmehr besteht für ihn die Möglichkeit sowohl Betriebsrat als auch Schwerbehindertenvertretung erst nach Erhalt der Zustimmung des Integrationsamtes zu beteiligen. Zudem herrscht für ihn nun Rechtssicherheit bezüglich der Frist zur Stellungnahme der Schwerbehindertenvertretung. Analog § 102 Abs. 2 BetrVG muss diese etwaige Bedenken bei einer ordentlichen Kündigung innerhalb einer Woche, bei einer außerordentlichen Kündigung unverzüglich, spätestens jedoch innerhalb von drei Tagen mitteilen. Eine ausdrückliche Fristsetzung durch den Arbeitgeber bedarf es hierbei nicht.

Auf der anderen Seite wird deutlich, dass der Arbeitgeber die Anhörung der Schwerbehindertenvertretung künftig ebenso umfangreich auszugestalten hat wie die Anhörung des Betriebsrats gemäß § 102 BetrVG.



Rechtsanwalt
Othmar K. Traber
Ahlers & Vogel Bremen

Ausblicke

(aus Gesetzgebung und EU)

EuGH-Generalanwalt fordert Verpflichtung der Unternehmen zur Einführung umfassender Arbeitszeiterfassungssysteme

Der Gesetzgeber und Unternehmen in Deutschland könnten zukünftig zum Handeln gezwungen werden, was zur hinreichenden Umsetzung der EU-Arbeitszeitrichtlinie erforderlich sein könnte. So sieht der Generalanwalt am Europäischen Gerichtshof die umfassende Arbeitszeiterfassung für die Einhaltung der Arbeitszeitregeln und deren Überprüfung als unabdingbar an (Schlussanträge des GA vom 31.01.2019 zum Verfahren C-55/18 EuGH).

Die Digitalisierung und das vermehrte Aufkommen kurzfristiger Nachfragen von Kunden stellt besonders die Arbeitswelt vor viele Probleme. Folgen sind die häufige Überschreitung der Arbeitszeit und die Nichteinhaltung von Ruhepausen. Diesem sollte die EU-Arbeitszeitrichtlinie (2003/88/EG) Abhilfe schaffen, welche nach den Schlussanträgen des EuGH-Generalanwalts auch die Einführung von umfassenden Arbeitszeiterfassungssystemen in Unternehmen erfordert. Das sei auch hinsichtlich der Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer an deren Arbeitsplätze erforderlich, was zudem aus der EU-Grundrechtecharta folge. Diesen Anforderungen wird das deutsche ArbZG nicht gerecht, wodurch Nachbesserungsbedarf für den Gesetzgeber und Unternehmen in Deutschland bestehen könnte.

Zwar führen einige Unternehmen bereits Systeme zur Arbeitszeiterfassung der Mitarbeiter, jedoch werden diese den nun geforderten Standard nicht gerecht werden können, da sie zumeist der Erfassung vergütungsrechtlicher Arbeitszeit zu dienen bestimmt sind, die nicht zwingend deckungsgleich mit der arbeitsschutzrechtlichen Arbeitszeit sein muss. Sofern sich der EuGH den Schlussanträgen des Generalanwalts anschließen sollte, wird es für die Unternehmen unabdingbar werden, die bereits vorhandenen Systeme um eine Funktion zu erweitern oder ein solches umfassendes Arbeitszeiterfassungssystem überhaupt erst einzuführen.

Zu beachten wäre dabei auch, dass ein möglicherweise bestehender Betriebsrat daran zu beteiligen wäre, was insbesondere der Fall sein wird, wenn das System geeignet ist, Leistungen der Arbeitnehmer oder deren Verhalten zu überwachen. Es bleibt also zunächst abzuwarten, wie der EuGH hinsichtlich dieses Antrags des Generalanwalts verfahren wird.



Sonderthema: BREXIT*

EU vervollständigt Vorbereitungen für möglichen Austritt ohne Abkommen am 12. April

Da es immer wahrscheinlicher wird, dass das Vereinigte Königreich am 12. April ohne Abkommen aus der Europäischen Union austritt, hat die Europäische Kommission heute ihre Vorbereitungen auf ein solches sogenanntes No-Deal-Szenario vervollständigt.

Auf Antrag von Premierministerin Theresa May gab der Europäische Rat (Artikel 50) am Donnerstag, dem 21. März seine Zustimmung zu einer Verschiebung des Austrittsdatums auf den 22. Mai 2019 unter der Voraussetzung, dass das Austrittsabkommen spätestens am 29. März 2019 vom Unterhaus angenommen wird. Für den Fall, dass das Unterhaus das Austrittsabkommen bis dahin nicht billigen sollte, hat der Europäische Rat einer Verschiebung bis zum 12. April 2019 zugestimmt. In diesem Fall würden vom Vereinigten Königreich vor diesem Datum Angaben zum weiteren Vorgehen erwartet.

No-Deal-Szenario:

In einem No-Deal-Szenario wird das Vereinigte Königreich ohne Übergangsabkommen zu einem Drittland. Das gesamte Primär- und Sekundärrecht der EU wird für das Vereinigte Königreich ab dem Austrittszeitpunkt nicht mehr gelten. Einen Übergangszeitraum, wie er im Austrittsabkommen vorgesehen ist, wird es nicht geben. Dies wird natürlich für die Bürgerinnen und Bürger sowie für Unternehmen erhebliche Beeinträchtigungen mit sich bringen.

Legislative Maßnahmen zur Notfallvorsorge und zur Vorbereitung:

Die Kommission hat bislang 19 Legislativvorschläge vorgelegt. 17 davon wurden vom Europäischen Parlament und vom Rat verabschiedet, oder es wurde eine Einigung erzielt. Die förmliche Annahme all dieser Dossiers durch das Europäische Parlament und den Rat ist derzeit im Gange. Zwei Vorschläge werden von den beiden gesetzgebenden Organen zu gegebener Zeit fertiggestellt.

Ansprüche aus der Sozialversicherung:

Die Ansprüche von Personen, die ihr Recht auf Freizügigkeit vor dem Austritt des Vereinigten Königreichs ausgeübt haben (etwa aus Zeiträumen vor dem Austritt, in denen sie im Vereinigten Königreich versichert, (selbstständig) berufstätig oder wohnhaft waren), bleiben bestehen.

Mitteilungen zur Vorbereitung auf den Brexit:

Die Europäische Kommission hat 90 sektorspezifische Mitteilungen zur Vorbereitung auf den Brexit veröffentlicht. Sie enthalten ausführliche Leitlinien für die verschiedenen vom Brexit betroffenen Branchen.

<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=de&catId=89&furtherNews=yes&newsId=9328>

**Der Gipfel des Europäischen Rates am 10. April 2019 fand nach Redaktionsschluss statt – bis auf das veränderte Austrittsdatum bleibt es aber bei den obigen Aussagen*

Deutscher Gesetzgeber: Übergangsgesetz zum Brexit verabschiedet

In Ergänzung zu den europäischen Maßnahmen der EU 27 beschäftigt sich auch der Deutsche Bundestag mit zwei Übergangsgesetzen, mit denen die unmittelbaren Folgen eines unregulierten Brexit (No-Deal-Szenario) bzw. eines Austritts des Vereinigten Königreichs mit einem Übergangsabkommen einfachgesetzlich abgedeckt werden sollen.

Das Brexit-Übergangsgesetz wurde soeben im Bundesgesetzblatt am 03.04.2019 veröffentlicht und wird an dem Tag in Kraft treten, an dem das Abkommen zwischen der EU 27 und im Vereinigten Königreich und Nordirland über den Austritt in Kraft treten wird (Withdrawal-Agreement).

Mit diesem Übergangsgesetz wird pauschal bis zum Ende des Übergangszeitraum am 31.12.2020 gesetzlich fingiert, dass das Vereinigte Königreich als EU-Staat gilt, mit Ausnahme auf bundesrechtliche Bestimmungen, die in dem Withdrawal-Agreement in dessen Art. 127 Abs. 1, 4, 5 und 7 aufgelistet sind. Dies sind im wesentlichen Bestimmungen, die auf die mitgliederschaftlichen Rechte der EU-Staaten verweisen und auf die Schengen-Regelungen.

Der Fall eines unregulierten Austritts soll durch ein „Gesetz zu Übergangsregelungen in den Bereichen Arbeit, Bildung Gesundheit, Soziales und Staatsangehörigkeit nach dem Austritt des vereinigten Königreichs Großbritannien und Nordirland aus der Europäischen Union“ – so der sperrige Titel – erfasst werden. Hierzu liegt ein Gesetzentwurf der Bundesregierung mit Stand 12.12.2018 vor, der sich nach bisheriger Kenntnis noch im Beratungsverfahren von Bundestag und Bundesrat befindet. Dieses Gesetz ist deutlich umfangreicher als das schon verabschiedete Übergangsgesetz, weil in ihm zahlreiche ergänzende Regelungen in den genannten Bereichen unilateral vorgesehen sind, um Lücken im Abkommen über soziale Sicherheit von 1960 einerseits mit dem Vereinigten Königreich zu ergänzen und andererseits weitere Regelungen zu treffen, um den sozialen Schutz sowohl deutscher als auch britischer Bürger zu sichern. Allerdings muss man hier einräumen, dass der Gesetzesvorschlag auch nur sehr rudimentär die dann entstehenden Probleme in nahezu allen Lebensbereichen zu lösen vermag, was aber in der Natur der Sache eines unregulierten Brexit liegt.

Sollten Sie hierzu im Einzelnen weitere Fragen haben, sprechen Sie uns bitte an.



Hinweis

Unser Quarterly beruht auf einer sorgfältigen Recherche der Rechtslage. Deren allgemeine Darstellung kann die Besonderheiten des jeweiligen Einzelfalles jedoch nicht berücksichtigen. Der Quarterly dient nur der Information und ist keine vertragliche Beratungsleistung. Er kann deshalb eine individuelle Rechtsberatung nicht ersetzen.

Diesen Quarterly und weitere Informationen finden Sie auf unserer Website www.ahlers-vogel.de.

V. i. S. d. P.:

Rechtsanwalt Othmar K. Traber
Ahlers & Vogel Rechtsanwälte PartG mbB
Contrescarpe 21
28203 Bremen

Kontakt

Ahlers & Vogel _ Bremen
Contrescarpe 21 _ 28203 Bremen
Telefon +49 (421) 33 34-0
Telefax +49 (421) 33 34-111
E-Mail: bremen@ahlers-vogel.de

Unsere Praxisgruppe Arbeitsrecht:

Partner:

RA/Notar Dr. Gerhard Lohfeld¹
RA/Notar Christian Darge^{1,2}
RA Othmar K. Traber¹

Associates:

RAin Dr. Sylvie Klinkhammer¹

¹ Fachanwalt für Arbeitsrecht

² Fachanwalt für Insolvenzrecht

Ahlers & Vogel _ Hamburg
Schaarsteinwegsbrücke 2 _ 20459 Hamburg
Telefon +49 (40) 37 85 88-0
Telefax +49 (40) 37 85 88-88
E-Mail hamburg@ahlers-vogel.de

Ahlers & Vogel _ Leer
Hafenstr. 6 _ 26789 Leer (Ostfriesland)
Telefon +49 (0491) 45 45 229-0
Telefax +49 (0491) 45 45 229-99
E-Mail leer@ahlers-vogel.de