



# Arbeitsrecht – Quarterly

## Editorial

Sehr geehrte Leserinnen und Leser,

mit Sieben-Meilen-Stiefeln lassen wir den Sommer hinter uns und streben den letzten Monaten des Jahres zu. Durchaus turbulente Wochen seit dem letzten Quarterly liegen hinter uns. Neben wichtigen Landtagswahlen ist das Thema BREXIT nun wieder stärker in den Fokus geraten – zu Recht, sind es doch nur noch wenige Monate bis zum Austritt des Vereinigten Königreichs aus der EU. Die Verhandlungen über einen Austrittsvertrag sind immer noch nicht zu einem Ende gelangt, und es ist heute ungewisser denn je, ob es noch zu einer Einigung kommen kann. Die Zeit läuft den Beteiligten davon. Zudem scheint weiterhin unklar zu sein, ob Theresa May für einen etwaigen Vertrag überhaupt eine Mehrheit im Unterhaus bekäme. Und auch die Ratifizierung in den übrigen 27 EU-Staaten ist womöglich kein Selbstläufer. Wir möchten daher unseren Lesern und Mandanten besonders unsere Ankündigung am Ende dieses Quarterlys ans Herz legen. Wir informieren Sie über die Konsequenzen eines „no-deal“-Szenarios.

Als wäre dies nicht bereits allein spannend genug, hat aber auch die Rechtsprechung in Deutschland einige wichtige Entscheidungen in den vergangenen Monaten produziert, die wir Ihnen in gewohnter Weise präsentieren. Sehr präsent waren Fragestellungen aus dem europäischen Arbeitsrechtskontext, die äußerst praxisrelevant sind und Ihre ungeteilte Aufmerksamkeit verdienen. Die Themenpalette reicht von Altersdiskriminierungsfällen über das kirchliche Arbeitsrecht bis hin zur Arbeitnehmerentsendung und der Verzugspauschale in Höhe von 40 €, die Sie aus dem Verbraucherecht kennen werden – allesamt Rechtsmaterien, die ihren Ursprung in europäischen Richtlinien haben. Insofern schließt sich der Kreis zum Anfang und zum Thema BREXIT. Der Einfluss der EU auf nationales Recht wird hier greif- und unmittelbar erfahrbar.

Wir hoffen, mit dieser Auswahl 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)

### Anspruch des Arbeitnehmers auf Zahlung von Pauschalen nach § 288 Abs. 5 BGB\* bei Verzug des Arbeitgebers mit der Entgeltzahlung?

Die Parteien streiten in der Revision noch über die Zahlung von Pauschalen nach § 288 Abs. 5 BGB.

Der Kläger ist langjährig bei der Beklagten beschäftigt. Er hat diese auf Zahlung rückständiger Besitzstandszulagen für die Monate Mai bis September 2016 in Anspruch genommen. Zudem hat er von der Beklagten wegen Verzugs mit der Zahlung der Besitzstandszulage für die Monate Juli bis September 2016 die Zahlung von drei Pauschalen à 40,00 Euro nach § 288 Abs. 5 BGB verlangt. Insofern hat er die Ansicht vertreten, § 288 Abs. 5 BGB sei auch im Arbeitsrecht anwendbar. Die Beklagte hat demgegenüber im Wesentlichen eingewandt, § 288 Abs. 5 BGB sei im Arbeitsrecht gemäß § 12a ArbGG ausgeschlossen. Zudem lägen die Voraussetzungen des § 288 Abs. 5 BGB nicht vor, da sie sich nicht schuldhaft in Verzug befunden habe.

Die Vorinstanzen haben der Klage stattgegeben. Die Revision der Beklagten, mit der diese sich gegen ihre Verurteilung zur Zahlung der Pauschalen nach § 288 Abs. 5 BGB wendet, war vor dem Achten Senat des Bundesarbeitsgerichts erfolgreich. Der Kläger hat keinen Anspruch auf die geltend gemachten Pauschalen. Zwar findet §



288 Abs. 5 BGB grundsätzlich auch in Fällen Anwendung, in denen sich der Arbeitgeber mit der Zahlung von Arbeitsentgelt in Verzug befindet. Allerdings schließt § 12a Abs. 1 Satz 1 ArbGG als spezielle arbeitsrechtliche Regelung nicht nur einen prozessualen Kostenerstattungsanspruch wegen erstinstanzlich entstandener Beitreibungskosten, sondern auch einen entsprechenden materiell-rechtlichen Kostenerstattungsanspruch und damit auch den Anspruch auf Pauschalen nach § 288 Abs. 5 BGB aus.

*Pressemitteilung  
Bundesarbeitsgericht*

*Urteil vom 25. September 2018 - 8 AZR 26/18 -*

\*§ 288 BGB Verzugszinsen und sonstiger Verzugszuschaden

...

(5) Der Gläubiger einer Entgeltforderung hat bei Verzug des Schuldners, wenn dieser kein Verbraucher ist, außerdem einen Anspruch auf Zahlung einer Pauschale in Höhe von 40 Euro. Dies gilt auch, wenn es sich bei der Entgeltforderung um eine Abschlagszahlung oder sonstige Ratenzahlung handelt. Die Pauschale nach Satz 1 ist auf einen geschuldeten Schadensersatz anzurechnen, soweit der Schaden in Kosten der Rechtsverfolgung begründet ist.

\*\*§ 12a ArbGG Kostentragungspflicht

(1) In Urteilsverfahren des ersten Rechtszugs besteht kein Anspruch der obsiegenden Partei auf Entschädigung wegen Zeitversäumnis und auf Erstattung der Kosten für die Zuziehung eines Prozeßbevollmächtigten oder Beistandes. ...

### **Vergütung von Reisezeiten bei Auslandsentsendung**

Entsendet der Arbeitgeber den Arbeitnehmer vorübergehend zur Arbeit ins Ausland, sind die für Hin- und Rückreise erforderlichen Zeiten wie Arbeit zu vergüten.

Der Kläger ist bei dem beklagten Bauunternehmen als technischer Mitarbeiter beschäftigt und arbeitsvertraglich verpflichtet, auf wechselnden Baustellen im In- und Ausland zu arbeiten. Vom 10. August bis zum 30. Oktober 2015 war der Kläger auf eine Baustelle nach China entsandt. Auf seinen Wunsch buchte die Beklagte für die Hin- und Rückreise statt eines Direktflugs in der Economy-Class einen Flug in der Business-Class mit Zwischenstopp in Dubai. Für die vier Reisetage zahlte die Beklagte dem Kläger die arbeitsvertraglich vereinbarte Vergütung für jeweils acht Stunden, insgesamt 1.149,44 Euro brutto. Mit seiner Klage verlangt der Kläger Vergü-

tung für weitere 37 Stunden mit der Begründung, die gesamte Reisezeit von seiner Wohnung bis zur auswärtigen Arbeitsstelle und zurück sei wie Arbeit zu vergüten.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat auf die Berufung des Klägers der Klage stattgegeben.

Die Revision der Beklagten hatte vor dem Fünften Senat des Bundesarbeitsgerichts teilweise Erfolg. Entsendet der Arbeitgeber einen Arbeitnehmer vorübergehend ins Ausland, erfolgen die Reisen zur auswärtigen Arbeitsstelle und von dort zurück ausschließlich im Interesse des Arbeitgebers und sind deshalb in der Regel wie Arbeit zu vergüten. Erforderlich ist dabei grundsätzlich die Reisezeit, die bei einem Flug in der Economy-Class anfällt. Mangels ausreichender Feststellungen des Landesarbeitsgerichts zum Umfang der tatsächlich erforderlichen Reisezeiten des Klägers konnte der Senat in der Sache nicht abschließend entscheiden und hat sie deshalb unter Aufhebung des Berufungsurteils zur erneuten Verhandlung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

*Pressemitteilung  
Bundesarbeitsgericht*

*Urteil vom 17. Oktober 2018 - 5 AZR 553/17 -*

### **Benachteiligung wegen der Religion - Entschädigung**

Die Parteien streiten über die Zahlung einer Entschädigung wegen einer Benachteiligung wegen der Religion. Der Beklagte ist ein Werk der Evangelischen Kirche in Deutschland. Er schrieb am 25. November 2012 eine auf zwei Jahre befristete Stelle eines Referenten/einer Referentin (60 %) aus. Gegenstand der Tätigkeit sollten schwerpunktmäßig die Erarbeitung des Parallelberichts zum deutschen Staatenbericht zur Umsetzung der UN-Antirassismuskonvention durch Deutschland sowie Stellungnahmen und Fachbeiträge und die projektbezogene Vertretung der Diakonie Deutschland gegenüber der Politik, der Öffentlichkeit und Menschenrechtsorganisationen sowie die Mitarbeit in Gremien sein. Der Parallelbericht sollte in Beratung mit Menschenrechtsorganisationen und weiteren Interessenträgern erstellt werden. In der Stellenausschreibung heißt es ferner: „Die Mitgliedschaft in einer evangelischen oder der ACK angehörenden Kirche und die Identifikation mit dem diakonischen Auftrag setzen wir voraus. Bitte geben Sie Ihre Konfession im Lebenslauf an.“ Die konfessionslose Klägerin bewarb sich mit Schreiben vom 29. November 2012 auf die Stelle. Sie wurde nicht zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen. Der Beklagte besetzte die Stelle mit einem evangelischen Bewerber. Die Klägerin hat mit ihrer Klage die Zahlung einer Entschädigung nach § 15 Abs. 2 AGG



iHv. mindestens 9.788,65 Euro verlangt. Sie ist der Ansicht, der Beklagte habe sie entgegen den Vorgaben des AGG wegen der Religion benachteiligt. Sie habe die Stelle wegen ihrer Konfessionslosigkeit nicht erhalten. Der Beklagte hat eine Benachteiligung der Klägerin wegen der Religion in Abrede gestellt; jedenfalls sei die Benachteiligung nach § 9 Abs. 1 AGG\* gerechtfertigt. Das Arbeitsgericht hat der Klägerin eine Entschädigung iHv. 1.957,73 Euro zugesprochen. Das Landesarbeitsgericht hat die Klage insgesamt abgewiesen.

Die Revision der Klägerin hatte vor dem Achten Senat des Bundesarbeitsgerichts teilweise Erfolg. Der Beklagte ist verpflichtet, an die Klägerin eine Entschädigung iHv. 3.915,46 Euro zu zahlen.

Der Beklagte hat die Klägerin wegen der Religion benachteiligt. Diese Benachteiligung war nicht nach § 9 Abs. 1 AGG ausnahmsweise gerechtfertigt. Eine Rechtfertigung der Benachteiligung nach § 9 Abs. 1 Alt. 1 AGG scheidet aus. § 9 Abs. 1 Alt. 1 AGG ist einer unionsrechtskonformen Auslegung im Einklang mit Art. 4 Abs. 2 der Richtlinie 2000/78/EG\*\* nicht zugänglich und muss deshalb unangewendet bleiben. Die Voraussetzungen für eine Rechtfertigung nach § 9 Abs. 1 Alt. 2 AGG liegen nicht vor. Nach § 9 Abs. 1 Alt. 2 AGG - in unionsrechtskonformer Auslegung - ist eine unterschiedliche Behandlung wegen der Religion nur zulässig, wenn die Religion nach der Art der Tätigkeiten oder den Umständen ihrer Ausübung eine wesentliche, rechtmäßige und gerechtfertigte berufliche Anforderung angesichts des Ethos der Religionsgemeinschaft bzw. Einrichtung darstellt. Vorliegend bestehen erhebliche Zweifel an der Wesentlichkeit der beruflichen Anforderung. Jedenfalls ist die berufliche Anforderung nicht gerechtfertigt, weil im konkreten Fall keine wahrscheinliche und erhebliche Gefahr bestand, dass das Ethos des Beklagten beeinträchtigt würde. Dies folgt im Wesentlichen aus dem Umstand, dass der jeweilige Stelleninhaber/die jeweilige Stelleninhaberin - wie auch aus der Stellenausschreibung ersichtlich - in einen internen Meinungsbildungsprozess beim Beklagten eingebunden war und deshalb in Fragen, die das Ethos des Beklagten betrafen, nicht unabhängig handeln konnte. Der Höhe nach war die Entschädigung auf zwei Bruttomonatsverdienste festzusetzen.

*Pressemitteilung*

*Bundesarbeitsgericht*

*Urteil vom 25. Oktober 2018 - 8 AZR 501/14 -*

*\*§ 9 Abs. 1 AGG lautet:*

*„Ungeachtet des § 8 ist eine unterschiedliche Behandlung wegen der Religion oder der Weltanschauung bei der Beschäftigung durch Religionsgemeinschaften, die ihnen zugeordneten Einrichtungen ohne Rücksicht auf ih-*

*re Rechtsform oder durch Vereinigungen, die sich die gemeinschaftliche Pflege einer Religion oder Weltanschauung zur Aufgabe machen, auch zulässig, wenn eine bestimmte Religion oder Weltanschauung unter Beachtung des Selbstverständnisses der jeweiligen Religionsgemeinschaft oder Vereinigung im Hinblick auf ihr Selbstbestimmungsrecht oder nach der Art der Tätigkeit eine gerechtfertigte berufliche Anforderung darstellt.“*

*\*\*Art. 4 Abs. 2 Richtlinie 2000/78/EG lautet:*

*„Die Mitgliedstaaten können in Bezug auf berufliche Tätigkeiten innerhalb von Kirchen und anderen öffentlichen oder privaten Organisationen, deren Ethos auf religiösen Grundsätzen oder Weltanschauungen beruht, Bestimmungen in ihren zum Zeitpunkt der Annahme dieser Richtlinie geltenden Rechtsvorschriften beibehalten oder in künftigen Rechtsvorschriften Bestimmungen vorsehen, die zum Zeitpunkt der Annahme dieser Richtlinie bestehende einzelstaatliche Gepflogenheiten widerspiegeln und wonach eine Ungleichbehandlung wegen der Religion oder Weltanschauung einer Person keine Diskriminierung darstellt, wenn die Religion oder die Weltanschauung dieser Person nach der Art dieser Tätigkeiten oder der Umstände ihrer Ausübung eine wesentliche, rechtmäßige und gerechtfertigte berufliche Anforderung angesichts des Ethos der Organisation darstellt. Eine solche Ungleichbehandlung muss die verfassungsrechtlichen Bestimmungen und Grundsätze der Mitgliedstaaten sowie die allgemeinen Grundsätze des Gemeinschaftsrechts beachten und rechtfertigt keine Diskriminierung aus einem anderen Grund.“*

### **Mindestlohn - arbeitsvertragliche Ausschlussfrist**

Eine vom Arbeitgeber vorformulierte arbeitsvertragliche Verfallklausel, die ohne jede Einschränkung alle beiderseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und damit auch den ab dem 1. Januar 2015 von § 1 MiLoG garantierten Mindestlohn erfasst, verstößt gegen das Transparenzgebot des § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB und ist - jedenfalls dann - insgesamt unwirksam, wenn der Arbeitsvertrag nach dem 31. Dezember 2014 geschlossen wurde.

Der Kläger war beim Beklagten als Fußbodenleger beschäftigt. Im Arbeitsvertrag vom 1. September 2015 ist ua. geregelt, dass alle beiderseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb von drei Monaten nach Fälligkeit gegenüber der anderen Vertragspartei schriftlich geltend gemacht worden sind. Nachdem der Beklagte das Arbeitsverhältnis gekündigt hatte, schlossen die Parteien im Kündigungsrechtsstreit einen Vergleich, dem zufolge das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des 15. August 2016 endete und in dem sich der Beklagte ua. verpflichtete, das Arbeitsverhältnis bis zum



15. September 2016 ordnungsgemäß abzurechnen. Die vom Beklagten erstellte und dem Kläger am 6. Oktober 2016 zugegangene Abrechnung für August 2016 wies keine Urlaubsabgeltung aus. In dem vom Kläger am 17. Januar 2017 anhängig gemachten Verfahren hat sich der Beklagte darauf berufen, der Anspruch auf Urlaubsabgeltung sei verfallen, weil der Kläger ihn nicht rechtzeitig innerhalb der Ausschlussfrist geltend gemacht habe.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat sie auf die Berufung des Beklagten abgewiesen.

Die Revision des Klägers hatte vor dem Neunten Senat des Bundesarbeitsgerichts Erfolg und führte zur Wiederherstellung der erstinstanzlichen Entscheidung. Der Kläger hat nach § 7 Abs. 4 BUrlG Anspruch auf die Abgeltung von 19 Urlaubstagen mit 1.687,20 Euro brutto. Er musste den Anspruch nicht innerhalb der vertraglichen Ausschlussfrist geltend machen. Die Ausschlussklausel verstößt gegen § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB. Sie ist nicht klar und verständlich, weil sie entgegen § 3 Satz 1 MiLoG den ab dem 1. Januar 2015 zu zahlenden gesetzlichen Mindestlohn nicht ausnimmt. Die Klausel kann deshalb auch nicht für den Anspruch auf Urlaubsabgeltung aufrechterhalten werden (§ 306 BGB). § 3 Satz 1 MiLoG schränkt weder seinem Wortlaut noch seinem Sinn und Zweck nach die Anwendung der §§ 306, 307 Abs. 1 Satz 2 BGB ein.

#### *Pressemitteilung*

#### *Bundesarbeitsgericht*

*Urteil vom 18. September 2018 - 9 AZR 162/18 -*

§ 3 Satz 1 MiLoG lautet:

„Vereinbarungen, die den Anspruch auf Mindestlohn unterschreiten oder seine Geltendmachung beschränken oder ausschließen, sind insoweit unwirksam.“

§ 307 Abs. 1 BGB lautet:

„(1) Bestimmungen in Allgemeinen Geschäftsbedingungen sind unwirksam, wenn sie den Vertragspartner des Verwenders entgegen den Geboten von Treu und Glauben unangemessen benachteiligen. 2 Eine unangemessene Benachteiligung kann sich auch daraus ergeben, dass die Bestimmung nicht klar und verständlich ist.“

§ 306 Abs. 1 und Abs. 2 BGB lautet:

„(1) Sind Allgemeine Geschäftsbedingungen ganz oder teilweise nicht Vertragsbestandteil geworden oder unwirksam, so bleibt der Vertrag im Übrigen wirksam.  
(2) Soweit die Bestimmungen nicht Vertragsbestandteil

geworden oder unwirksam sind, richtet sich der Inhalt des Vertrags nach den gesetzlichen Vorschriften.“

## Blick in das Sozialversicherungsrecht

### **Auch bei Freistellung sind Arbeitnehmer sozialversichert**

Das Bundessozialgericht hat Klarheit geschaffen. Lange Zeit umstritten war zwischen den diversen Landessozialgerichten, ob Arbeitnehmer, die nach Ausspruch einer Kündigung unwiderruflich bis zum Ablauf der Kündigungsfrist freigestellt wurden, in diesem Zeitraum noch sozialversicherungspflichtig beschäftigt sind. Es ist eigentlich erstaunlich, dass eine derart häufig anzutreffende Konstellation, die bei einem Großteil der arbeitgeberseitigen Kündigungen eine eminente Rolle spielt, erst jetzt eine Klärung durch das Bundessozialgericht erfuhr. Denn dies hat natürlich enorme Auswirkungen auf die Attraktivität einer solchen Regelung. Denn würde eine solche Freistellung bedeuten, dass die Beschäftigung bereits mit dem Beginn der Freistellungsphase enden würde, würde zum einen der Bezugszeitraum früher beginnen, zum anderen würden die gezahlten Arbeitsentgelte nicht in den Bemessungszeitraum fallen. Im schlimmsten Falle könnte es für Arbeitnehmer, die nur kurzfristig beschäftigt waren, dazu führen, dass innerhalb der Rahmenfrist keine ausreichende Zahl von sozialversicherungspflichtigen Monaten bestünde und somit kein Anspruch auf Arbeitslosengeld; mindestens würde es aber die Bezugsdauer verkürzen.

Dies hat das Bundessozialgericht nun aber abgelehnt. Nachdem es schon im Jahr 2008 darauf hinwies, dass eine unwiderrufliche Freistellung keinen Einfluss auf das Vorliegen einer Beschäftigung im versicherungsrechtlichen Sinne habe, hat es nun weiter nuanciert, dass auch das in der Zeit der Freistellung erzielte Arbeitsentgelt bei der Bemessung des Arbeitslosengeldes zu berücksichtigen ist.

Damit dürfte nun endgültig geklärt sein, dass die in der Praxis weithin üblichen Freistellungsvereinbarungen keine Nachteile beim Bezug von Arbeitsentgelt im Anschluss an die Beschäftigung nach sich ziehen. Eine gute Nachricht für die Praxis.

Bundessozialgericht

Urteil vom 30.08.2018, B 11 AL 15/17 R



## Urteilsbesprechungen

### **Altersdiskriminierung im Bewerbungsverfahren – Entschädigungshöhe Nr. I**

(LAG Niedersachsen, Urteil vom 01.08.2018, 17 Sa 1302/17)

#### **Worum ging es?**

Der 71-jährige Kläger, der Altersrente bezog, bewarb sich bei der beklagten Stadt auf eine ausgeschriebene Stelle. Die Stelle war auf 9 Monate befristet. Der Kläger erhielt eine Absage mit der Begründung, dass bei der Beklagten keine Rentner eingestellt werden dürfen. Der Kläger verlangte daraufhin von der Beklagten eine finanzielle Entschädigung aufgrund Altersdiskriminierung. Die Beklagte lehnte die Forderung des Klägers ab und berief sich dabei auf § 33 Abs. 1 a TVöD das Arbeitsverhältnis mit Erreichen der Regelaltersgrenze zu beenden. Sie argumentierte, dass dann auch das nach Erreichen der Regelaltersgrenze eingegangene Arbeitsverhältnis automatisch sofort wieder aufgelöst wird. Tatsächlich wurde die ausgeschriebene Stelle nicht besetzt. Der Kläger erhob Klage vor dem Arbeitsgericht und begehrte eine Entschädigung wegen Benachteiligung im Auswahlverfahren aufgrund Alters in Höhe von drei Gehältern der ausgeschriebenen Stelle. Das Arbeitsgericht verurteilte die Beklagte die drei begehrten Monatsgehälter an den Kläger zu zahlen. Mit Ablehnung der Bewerbung wegen seines Rentenbezugs habe die Beklagte den Kläger unmittelbar und direkt bei der Bewerbung benachteiligt. § 33 Abs. 1 a TVöD sei eine Ausnahmegesetzvorschrift, wonach das Arbeitsverhältnis mit Erreichen der Regelaltersgrenze ende. Die Vorschrift erfasse nicht Arbeitsverträge, die erst nach Erreichen der Regelaltersgrenze abgeschlossen würden. Die Beklagte legte Berufung beim LAG Niedersachsen ein. Sie berief sich darauf, dass § 33 Abs. 1 a TVöD entgegen der Annahme des Arbeitsgerichts auch Arbeitsverträge erfasse, die erst nach Erreichen der Regelaltersgrenze abgeschlossen würden. Eine andere Sichtweise widerspreche dem Willen und der Zielsetzung der Tarifvertragsparteien, wie sie in § 33 Abs. 1 a TVöD ihren Ausdruck gefunden habe, namentlich die automatische Beendigung von Arbeitsverhältnissen bei Erreichung der Regelaltersgrenze.

#### **Wie entschied das LAG?**

Das LAG gab der Berufung der Beklagten teilweise statt. Den Anspruch auf eine angemessene Entschädigungszahlung nach § 15 Abs. 2 AGG dem Grunde nach bestätigte das LAG. Es hielt jedoch eine Entschädigungszahlung gemäß § 15 Abs. 2 AGG in Höhe von lediglich einem Monatsgehalt für ausreichend. Auch nach Auffassung des LAG stellt die Ablehnung der Bewerbung wegen des Bezugs einer Altersrente eine unmittelbare Benachteiligung wegen des Lebensalters dar. Dem Anspruch stehe auch nicht entgegen, dass die Beklagte die

ausgeschriebene Stelle letztlich überhaupt nicht besetzt habe. Bereits die ungünstigere Behandlung durch das Versagen einer Chance im Bewerbungsverfahren sei ausreichend. Unabhängig vom Ausgang des Bewerbungsverfahrens habe ein Bewerber Anspruch auf einen diskriminierungsfreien Ablauf. Die Beklagte habe auch nicht widerlegen können, dass ein Verstoß gegen die Bestimmungen zum Schutz der Altersbenachteiligung nicht vorgelegen habe. Insofern könne die Beklagte sich insbesondere nicht auf die Altersgrenzenregelung des § 33 Abs. 1 a TVöD berufen. Die Vorschrift regule lediglich eine zulässige Beendigung des Arbeitsverhältnisses bei Erreichen der Regelaltersgrenze. Sie hindere hingegen nicht die Einstellung von Altersrentnern. Erst recht rechtfertige diese Vorschrift nicht, dass ein Bewerber überhaupt nicht in die Auswahl einbezogen werde. Der TVöD kenne keine Höchstaltersgrenzen für die Einstellung. § 33 Abs. 1 a TVöD erfasse nicht Arbeitsverhältnisse, die nach Erreichen der Regelaltersgrenze abgeschlossen werden. Weiter führt das LAG aus, dass aber dennoch ein Arbeitgeber die Bewerbung eines Altersrentners unter Hinweis auf dessen Alter unter Umständen ablehnen dürfe, weil anderenfalls der Sinn der zulässigen tariflichen Altersgrenze konterkariert würde. Vorliegend gehe es jedoch nicht um eine mit dem Alter begründete Ablehnung der Einstellung eines Altersrentners, sondern darum, dass dem Kläger eine Chance im Bewerbungsverfahren versagt worden sei. Es sei denkbar, dass sich auf eine Stelle nur Altersrentner bewerben oder es auch nur eine Bewerbung gebe. In diesen Fällen könne die Ablehnung eines Altersrentners aus Gründen des dann nicht nach § 10 AGG gerechtfertigt werden. Dem Einwand der Beklagten, es müsse ausreichen, wenn ein öffentlicher Arbeitgeber für sich die Entscheidung treffe, zum Erhalt bzw. Erreichen einer ausgewiesenen Altersstruktur seiner Kommunalverwaltung Stellen mit jüngeren Bewerbern nachzubesetzen, die nicht bereits die Regelaltersgrenze für den ungekürzten Rentenbezug überschritten hätten, vermochte das LAG nicht zu folgen. Eine zulässige unterschiedliche Behandlung wegen des Alters nach § 10 AGG müsse nicht nur ein legitimes Ziel verfolgen, sondern es müssten auch die Mittel zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich sein. Hier bedürfe es einer konkreten Darlegung im Einzelfall. Dass der Arbeitgeber sich allgemein auf eine ausgewogene Altersstruktur berufe, sei nicht ausreichend. Das LAG reduzierte die Entschädigungszahlung jedoch auf ein Gehalt. Bei der Beurteilung der angemessenen Höhe der Entschädigung seien alle Umstände des Einzelfalls, wie Art und Schwere der Benachteiligung, Dauer und Folgen, Anlass und Beweggrund des Handelns und Sanktionszweck zu berücksichtigen. In Anwendung dieser Grundsätze hielt das LAG eine Entschädigung in Höhe eines Monatsgehaltes der ausgeschriebenen Stelle für angemessen. Hierbei berücksichtigte das Gericht insbesondere, dass die Ausschreibung eine lediglich auf neun Monate befristete Stelle erfasse und die Beklagte mangels abschlie-



ßend geklärter Rechtsfrage nicht vorwerfbar die Ansicht vertrat, aufgrund der tariflichen Altersgrenzenregelung an der Einstellung von Altersrentnern gehindert gewesen zu sein.

#### Praxistipp

Der Fall verdeutlicht, dass bei der Formulierung von Absagen an Bewerber stets äußerste Vorsicht geboten. Ausführungen bzw. Bezugnahmen auf Diskriminierungsmerkmale des AGG, wie des Alters, sollten tunlichst vermieden werden, um sich nicht selbst in die Verteidigungsrolle zu geben, widerlegen zu müssen, dass die vermutete Diskriminierung tatsächlich doch nicht vorliegt. Weiter zeigt die Entscheidung auf, dass das Widerlegen der gesetzlichen Vermutung im Prozess äußerst schwierig ist. Auch wenn dem Grunde nach rechtfertigende Beweggründe (hier: ausgewogene Altersstruktur) die Ablehnung wegen des Alter und somit die Diskriminierung begründet hatten, hilft dies im Prozess als allgemeines Argument nicht weiter. Vielmehr muss konkret dargelegt und bewiesen werden, dass die konkrete Ablehnung wegen des Alters ein konkretes legitimes Ziel verfolgt und zum Erreichen dieses Ziels angemessen und erforderlich ist. Die Praxis zeigt, dass ein solch substantiiertes Sachvortrag häufig nur schwierig darstellbar ist.



Rechtsanwältin  
Dr. Sylvie Klinkhammer  
Ahlers & Vogel Bremen

### Altersdiskriminierung im Bewerbungsverfahren – Entschädigungshöhe Nr. II

(LAG Hessen, Urteil vom 18.06.2018, 7 Sa 851/17)

#### Worum ging es?

Der Kläger, seines Zeichens Rechtsanwalt, beehrte von der Beklagten, einem Versicherungsunternehmen, eine Entschädigung wegen einer Diskriminierung sowie Schadensersatz. Die Beklagte hatte im März 2009 eine Stelle für das Traineeprogramm 2009 Fachrichtung Jura ausgeschrieben. Gesucht wurde unter anderem ein Bewerber/eine Bewerberin ohne nennenswerte Berufserfahrung. Ferner wurde ein Hochschulabschluss gefordert, der nicht länger als ein Jahr zurückliegen solle oder innerhalb der nächsten Monate erfolge. Der Kläger hatte seine 2. juristische Staatsprüfung bereits im Jahr 2001 abgelegt. Seitdem war er längere Zeit im Ausland und danach als selbständiger Rechtsanwalt sowie als leitender Angestellter bei einer Rechtsschutzversicherung tätig. Zum Zeitpunkt der Bewerbung war er arbeitslos. Sei-

ne Bewerbung wurde von der Beklagten abschlägig beschieden.

Der Kläger behauptete nun im Prozess, er sei wegen Alters diskriminiert worden. Er behauptete, dass die Beklagte durch die genannten Kriterien „ohne nennenswerte Berufserfahrung“ und „ein Hochschulabschluss, der nicht länger als ein Jahr zurückliegen solle“ Indizien geschaffen habe, die eine Diskriminierung wegen des Alters vermuten lassen würden. Er verlangte deshalb eine Entschädigung von 4 Bruttomonatsgehältern sowie die Feststellung, dass die Beklagte verpflichtet sei, ihm sämtlichen künftigen materiellen Schaden, der ihm aufgrund der unterlassenen Einstellung entstehen würde, zu ersetzen. Die Beklagte meinte hingegen, bei der Bewerbung des Klägers handele es sich um eine Scheinbewerbung. Der Kläger sei überqualifiziert gewesen und hätte für das Traineeprogramm seine Anwaltszulassung zurückgeben müssen. Ihm sei es bei der Bewerbung nur darum gegangen, Entschädigungsansprüche geltend machen zu können.

#### Wie entschied das LAG Hessen?

Das LAG Hessen gab entgegen der 1. Instanz dem Kläger recht. Allein der Zeitablauf macht deutlich, dass dieses Ergebnis eine „schwere Geburt“ war. Der Fall beschäftigte mehrfach das BAG sowie den EuGH. Im Ergebnis gelangt das LAG Hessen zu der Auffassung, dass die Anforderung „ohne nennenswerte Berufserfahrung“ mittelbar im Sinne von § 3 Abs. 2 AGG mit dem in § 1 AGG genannten Grund „Alter“ verknüpft sei. Denn bei der Berufserfahrung handele es sich um ein Kriterium, das dem Anschein nach neutral sei im Sinne von § 3 Abs. 2 AGG. Unmittelbar werde damit nicht auf ein bestimmtes Alter Bezug genommen. Jedoch sei das Kriterium der Berufserfahrung mittelbar mit dem in § 1 AGG genannten Grund „Alter“ verbunden. Bewerber/-innen mit einer längeren Berufserfahrung weisen gegenüber Berufsanfänger/-innen und gegenüber Bewerber/-innen mit erster oder kurzer Berufserfahrung typischerweise ein höheres Lebensalter auf. Durch das von der Beklagten in der Stellenausschreibung in Bezug genommene Anforderungskriterium eines Hochschulabschlusses, der nicht länger als ein Jahr zurückliegen solle oder innerhalb der nächsten Monate erfolge habe die Beklagte klargemacht, lediglich Interesse an der Gewinnung jüngerer Mitarbeiter/-innen zu haben. Diese Anforderung sei aber geeignet, ältere gegenüber jüngeren Personen wegen des Alters in besonderer Weise zu benachteiligen. Diese mittelbare Diskriminierung sei auch nicht gem. § 3 Abs. 2 AGG gerechtfertigt. Das von der Beklagten mit der Stellenausschreibung und der nachfolgenden Besetzung verfolgte Ziel wäre nicht rechtmäßig. Rechtmäßige Ziele in diesem Sinne könnten nur solche sein, die nicht ihrerseits diskriminierend seien und die auch ansonsten legal seien. Die von der Beklagten genannten Ziele bei der Bereitstellung und der Einstellung zum Traineeprogramm



betreffen typischerweise jüngere Personen, seien allerdings nicht frei von einer Diskriminierung wegen des Alters und könnten deshalb grundsätzlich kein rechtmäßiges Ziel im Sinne von § 3 Abs. 2 HS 2 AGG sein. Das LAG Hessen verurteilte deshalb zur Zahlung einer Entschädigung von 4 Bruttomonatsgehältern und stellte die Schadensersatzpflicht für die Zukunft fest.

#### Praxistipp

Dieser Fall zeigt erneut, wie sorgfältig bei einer Stellenausschreibung vorgegangen werden muss. Es sollte jede Formulierung vermieden werden, die auch nur im Ansatz darauf hindeuten könnte, es würden nur junge Bewerber/-innen gesucht. Im vorliegenden Fall hätte es genügt, den Hinweis auf die Berufserfahrung gänzlich wegzulassen und nur einen vorliegenden oder in Kürze vorliegenden Hochschulabschluss zu verlangen. Nur durch die gedachten Zeitgrenzen „ohne Berufserfahrung“ und „nicht länger als ein Jahr zurückliegend“ konnte überhaupt nur eine Altersdiskriminierung angedacht werden. Hält man diese Grenzen offen, kann jedenfalls insoweit nichts passieren.



Rechtsanwalt  
Christian Darge  
Ahlers & Vogel Bremen

### Rückzahlung von Fortbildungskosten bei personenbedingter Eigenkündigung des Arbeitnehmers

(LAG Hamm, Urteil vom 18.05.2018, 1 Sa 49/18)

#### Worum ging es?

Die Anforderungen an eine wirksame Rückzahlungsklausel betreffend Fortbildungskosten sind immens hoch. Häufig scheitern Vereinbarungen, weil sie einer gerichtlichen AGB-Kontrolle nicht standhalten. Ein Beispiel hierfür ist diese Entscheidung des LAG Hamm.

Im Fall des LAG Hamm ging es um einen Verkehrspiloten. Zur Aufrechterhaltung der Flugberechtigung war eine jährlich zu absolvierende Fortbildung notwendig. An diese nahm der Pilot teil und schloss eine als allgemeine Geschäftsbedingung zu behandelnde Fortbildungsvereinbarung ab. In ihr war geregelt, dass er verpflichtet sei, von der Klägerin getragene Fortbildungskosten zurückzuzahlen, wenn er aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet, sofern das Arbeitsverhältnis aus einem nicht von der Arbeitgeberin veranlassten bzw. auch nicht veranlassten Grund gekündigt wurde. Der Pilot kündigte das Arbeitsverhältnis und lehnte in der Folge eine Rückzahlung der angefallenen Fortbildungskosten ab.

#### Wie entschied das LAG Hamm?

Das LAG Hamm hat die Zahlungsklage des Arbeitgebers abgewiesen. Nach Auffassung des LAG hält die Fortbildungsvereinbarung einer Inhaltskontrolle und insbesondere § 307 Abs. 1 BGB nicht stand. Zwar sei die Klausel nicht deswegen unwirksam, weil sie gegen das in § 307 Abs. 2 S. 2 BGB enthaltene Transparenzgebot verstoße. Der Pilot habe bei Abschluss der Vereinbarung erkennen können, was auf ihn zukomme. Der Wirksamkeit der auf Rückzahlung aufgewandter Fortbildungskosten gerichteten Klausel stehe allerdings § 307 Abs. 1 S. 1 BGB entgegen. Entscheidend sei, ob der Arbeitnehmer als Vertragspartner des Verwenders der Klausel unangemessen benachteiligt werde. Dabei seien die im Arbeitsrecht geltenden Besonderheiten nach § 310 Abs. 4 S. 2 BGB angemessen zu berücksichtigen. Unter Berücksichtigung dieses Maßstabes seien vorformulierte Rückzahlungsklauseln dann nach § 307 Abs. 1 S. 1 BGB unangemessen, wenn der Verwender durch einseitige Vertragsgestaltung missbräuchlich eigene Interessen auf Kosten seines Vertragspartners durchzusetzen versuche, ohne von vornherein dessen Belange hinreichend zu beachten und ihm einen angemessenen Ausgleich zu gewähren. Die Rückzahlungsklausel des Arbeitgebers scheitere daran, dass Sie unter Berücksichtigung des generellen und typisierenden Maßstabes nicht hinreichend nach dem Grund für eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses differenzieren. Dabei lasse sich die arbeitsgerichtliche Rechtsprechung davon leiten, dass eine Rückzahlungsklausel nur dann ausgewogen sei, wenn es der Arbeitnehmer selbst in der Hand habe, der Rückzahlungsverpflichtung durch eigene Betriebstreue zu entgehen. Damit werde der Risikoverteilung zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber entsprochen. Zwar nehme die hier vorliegende Klausel eine Differenzierung vor, in dem sie eine Rückzahlungsverpflichtung nur statuiere, wenn der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis selbst kündige, ohne dass die Arbeitgeberin dies veranlasst oder mitveranlasst hätte. Damit löse eine Eigenkündigung des Arbeitnehmers grundsätzlich keine Rückzahlungsverpflichtung aus, sofern die Kündigung ihre Ursache im Verantwortungsbereich der Arbeitgeberin habe. Die streitige Rückzahlungsklausel sehe für die Situation einer personenbedingten Eigenkündigung einen Rückzahlungsanspruch bezüglich der Fortbildungskosten vor. Lasse eine Klausel zur Rückzahlung von Fortbildungskosten auch für den Fall einer berechtigten personenbedingten Eigenkündigung des Arbeitnehmers einen Rückzahlungsanspruch entstehen, differenziere sie nicht ausreichend nach dem Grund des vorzeitigen Ausscheidens. Sie benachteilige damit den Arbeitnehmer entgegen den Geboten von Treu und Glauben unangemessen im Sinne von § 307 Abs. 1 S. 1 BGB und sei damit unwirksam. Insofern sei kein Interesse des Arbeitgebers zu sehen, dass es gerechtfertigt erscheinen lassen könne, einen Arbeitnehmer auch für den Fall, dass er aus personenbedingten Gründen – etwa bei einem Verkehrspiloten, der infolge einer Erkran-



kung fluguntauglich wird – nicht mehr in der Lage sei, der arbeitsvertraglich geschuldeten Tätigkeit nachzukommen. Demzufolge müsse der Arbeitgeber in die Klausel auch differenzierend aufnehmen, dass im Falle einer berechtigten personenbedingten Eigenkündigung keine Rückzahlungspflicht entstehe. Eine geltungserhaltende Reduktion scheidet ebenso aus wie eine ergänzende Vertragsauslegung.

#### Praxistipp

Die Entscheidung greift die zwischenzeitlich verdichtete Rechtsprechung des BAG zu Rückzahlungsvereinbarungen auf. Soweit ersichtlich, war die hier in Rede stehende Frage allerdings noch nicht Gegenstand obergerichtlicher Rechtsprechung gewesen. Allein das Arbeitsgericht Ulm (Urteil vom 08.05.2017 – 4 Ca 486/16) hat die gleiche Meinung wie das LAG Hamm vertreten. Das LAG Hamm hat in Fortführung der Entscheidung des BAG vom 13.12.2011 (3 AZR 791/09) ausgearbeitet, dass Anknüpfungspunkt für eine Rückzahlungsverpflichtung nicht jedwede Eigenkündigung sein kann. Grundlegend hatte das BAG schon in der Entscheidung vom 11.04.2006 (9 AZR 610/05) sowie auch in der Entscheidung vom 28.05.2013 (3 AZR 103/12) ausgeführt, dass es bei der Rückzahlungspflicht bei Fortbildungskosten einer nach dem Grund des vorzeitigen Ausscheidens differenzierten Betrachtung bedarf.



Rechtsanwalt  
Dr. Gerhard Lohfeld  
Ahlers & Vogel Bremen

#### Arbeitnehmerentsendung EU – Verschärfung des Ablöseverbots (Alpenrind I+II)

(EuGH, Urteil vom 06.09.2018, Az. C-527/16)

##### Worum ging es?

Der EuGH hatte über eine Problematik im Zusammenhang mit der Arbeitnehmerentsendung im Binnenmarkt zu entscheiden. In dem Streitgegenständlichen Fall schloss eine österreichische Gesellschaft aufeinanderfolgend Verträge mit zwei unterschiedlichen ungarischen Arbeitgebern, die jeweils ihre Arbeitnehmer nach Österreich gestaffelt entsendeten. Grundsätzlich gilt in der EU gemäß Art. 11 Abs. 3 lit. a der Verordnung 883/2004 in der derzeit gültigen Fassung, dass Arbeitnehmer den Regelungen zur Sozialversicherung desjenigen Mitgliedstaates unterliegen, in welchem sie ihre Tätigkeit ausüben. Eine Ausnahme ergibt sich jedoch aus Art. 12 Abs. 1 der genannten Verordnung, wonach entsandte Arbeitnehmer in ihrem Heimatstaat sozialversichert bleiben und keine Doppelversicherung entsteht, wenn der Entsendezeitraum auf höchstens 24 Monate begrenzt ist

und dabei kein ebenfalls entsendeter Arbeitnehmer mit der gleichen Tätigkeit abgelöst wird. Der EuGH hatte nun zu entscheiden, ob sich dieses Ablöseverbot auf die Tätigkeit oder auf den Arbeitgeber bezieht. Daneben äußerte sich der EuGH auch noch zur Bindungswirkung der A1-Bescheinigung.

##### Wie entschied der EuGH?

Der Gerichtshof erklärte zunächst unter Auslegung des Art. 5 Abs. 1 der Verordnung 987/2009, dass die A1-Bescheinigungen ihre Bindungswirkung grundsätzlich nicht nur gegenüber dem Sozialversicherungsträger des Aufnahmestaates, sondern auch gegenüber den nationalen Gerichten entfaltet. Dies sei indessen nur so lange möglich, wie die Bescheide nicht widerrufen oder für unwirksam erklärt worden seien. Insoweit bestätigte der Gerichtshof seine bisherige ständige Rechtsprechung. Weiter führte er aus, dass auch eine rückwirkende Bindung eintreten könne, wenn – wie im Ausgangsfalle – die Sozialversicherungspflicht bereits im Aufnahmestaat festgestellt worden sei. Diese Bindungswirkung gelte sogar für den Fall, dass die Verwaltungskommission den Widerruf der Bescheinigung angeraten habe.

Der EuGH stellte dabei auf den Grundsatz der Rechtssicherheit ab, da schon der Vorgängerbescheinigung E 101 die Bindungswirkung für Gerichte und die Rückwirkung bejaht worden war. Zudem hätte der Unionsgesetzgeber bei Erlass der Verordnung 987/2009 ausdrücklich die Unverbindlichkeit der A1-Bescheinigung für Gerichte regeln können, wenn er von der vorherigen Rechtsprechung hätte abweichen wollen. Da er dies nicht getan habe, konnte der Gerichtshof seine Rechtsprechung aufrechterhalten. Auch müsse die vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen den Trägern der Mitgliedstaaten gewahrt werden, die jedoch gefährdet wäre, wenn Gerichte des Aufnahmestaates A1-Bescheinigungen für unwirksam erklären könnten. Nur im Falle von offenkundigen Fälschungen bestünde eine solche Pflicht nicht mehr.

Bezüglich des Ablöseverbots entschied sich der EuGH für eine weite Auslegung dieses Begriffes. Maßgeblich sei allein, ob der entsandte Arbeitnehmer einen anderen entsandten Arbeitnehmer unter Fortführung derselben Tätigkeit ablöse. Dabei sei nicht relevant, ob die entsandten Arbeitnehmer bei dem gleichen Arbeitgeber oder im gleichen Mitgliedstaat beschäftigt seien oder ob es zwischen zwei verschiedenen Arbeitgebern personelle oder organisatorische Verflechtungen gebe. Der Gerichtshof stellte insbesondere auf den Wortlaut von Art. 12 Abs. 1 der Verordnung 883/2004 ab, welcher weder den Sitz des Arbeitgebers noch irgendwelche Verflechtungen zwischen verschiedenen Arbeitgebern erwähne. Vielmehr werde nur auf die Ablösung einer Person abgestellt. Durch das Ablöseverbot solle auch verhindert werden, dass bestimmte Aufgaben oder Funktionen im Aufnahmemitgliedstaat als Daueraufgabe von entsandten Ar-





beitnehmern wahrgenommen werden, die nicht dem Sozialversicherungssystem des Aufnahmestaats unterliegen. Die dauerhafte Besetzung von Arbeitsplätzen durch entsandte Arbeitnehmer laufe dann dem Grundsatz des Art. 11 Abs. 3 lit. a der Verordnung zuwider. Denn damit würde de facto die Ausnahme und die eigentliche Sonderregelung des Art. 12 Abs. 1 zum Regelfall.

#### Praxistipp

Für Arbeitgeber bedeutet das Urteil des Gerichtshof ein deutlich höheres Risiko bei der Arbeitnehmerentsendung, weil ihnen im Regelfall nicht bewusst sein wird, ob die betroffenen Arbeitsplätze zuvor bereits durch andere entsandte Arbeitnehmer besetzt waren. Mithin ist Arbeitgebern zu vorherigen umfangreichen Information über die zu besetzenden Arbeitsplätze im Hinblick auf bisherige Entsendungen zu raten. Der EuGH schob somit der in bestimmten Branchen anzutreffenden Praxis einen Riegel vor, die wie im vorliegenden Fall das Ablöseverbot dadurch zu umgehen versuchten, in dem die sich ablösen Arbeitnehmern bei verschiedenen Gesellschaften eingestellt waren. Der Gerichtshof stellte klar, dass es allein auf die ausgeübte Tätigkeit ankommt. Leider führt nun diese Rechtsprechung, die missbräuchliches Handeln im Blick hatte, auch dazu, dass der redliche Arbeitgeber möglicherweise Probleme bekommt. Denn dies bedeutet nun etwa, dass ein Arbeitgeber seinen eigenen Arbeitnehmer nur noch für die restliche Zeit bis zum Ablauf der Frist von 24 Monaten entsenden kann, wenn hier zuvor bereits ein anderer entsandten Arbeitnehmer auf der Stelle arbeitete, was der zweite Arbeitgeber aber oft nicht weiß. Das Ablöseverbot könnte dann nur noch durch Einhaltung einer entsprechenden Wartefrist vermieden werden. Hier sollte also künftig eine Due Dilligence durchgeführt werden.

Die Neuregelung der Entsenderichtlinie greift übrigens diese Rechtsprechung bereits auf (zur neuen Entsenderichtlinie vgl. unseren Quarterly Nr. 2/2018, unter „Ausblicke“).



Rechtsanwalt  
Othmar K. Traber  
Ahlers & Vogel Bremen

## Ausblicke

(aus Gesetzgebung und EU)

### Brückenarbeitszeit beschlossen

Bereits in unserem Quarterly Nr. 2/2018 hatten wir Ihnen den Regierungsentwurf für eine Brückenteilzeit – also auf Deutsch: den Anspruch auf Rückkehr zum vorherigen Arbeitszeitumfang – vorgestellt. Der Deutsche Bundestag hat diesen maßgeblich von der SPD initiierten Gesetzesentwurf nun verabschiedet, so dass das Gesetz zum 01.01.2019 in Kraft treten wird.

Bezüglich der Einzelheiten, die sich im Gesetzgebungsverfahren nicht mehr verändert hatten, verweisen wir auf die eingehende Darstellung im letzten Quarterly.

Die Praxis wird nun zeigen, wie stark die Arbeitnehmer hiervon Gebrauch machen werden und welche Herausforderungen an die eigene Personalplanung und das Recruiting diese Ausweitung des Teilzeitanpruchs bewirkt. Erinnerung sei daher nur noch einmal daran, dass für kleine und kleinere mittelständische Betriebe die neue Brückenteilzeit keine Rolle spielen und dort nicht gelten wird.

### Regierung will Seearbeitsgesetz ändern

Die geplanten Änderungen würden Regelungen in Bezug auf das Seearbeitszeugnis eines Seeschiffes betreffen, schreibt die Bundesregierung in der Begründung zu ihrem Gesetzentwurf. Bei einem Seearbeitszeugnis handle es sich um ein schiffsbezogenes Dokument, mit dessen Hilfe die Einhaltung der Anforderungen des Seearbeitsübereinkommens überprüft werden kann, heißt es in der Vorlage. Das Seearbeitszeugnis sei im Original nach den Vorgaben des Seearbeitsübereinkommens an Bord eines Schiffes mitzuführen. Die Änderungen verfolgen nun nach Regierungsangaben das Ziel, "die kurzzeitige Verlängerung eines Seearbeitszeugnisses für den Fall zu ermöglichen, dass nach einer Erneuerungsüberprüfung ein neues Seearbeitszeugnis nicht sofort ausgestellt und an Bord verfügbar gemacht werden kann".

Deutschland habe das Seearbeitsübereinkommen am 16.08.2013 ratifiziert und unter anderem durch das am 01.08.2013 in Kraft getretene Seearbeitsgesetz (SeeArbG) umgesetzt, schreibt die Regierung. Nach dem SeeArbG bestehe bereits heute die Möglichkeit einer kurzzeitigen Verlängerung der Gültigkeit des Seearbeitszeugnisses für genau den Fall, den die Änderungen des Seearbeitsübereinkommens nun auch international regeln. Eine solche Verlängerung könne auf Antrag durch die Ausstellung eines Kurzzeitzeugnisses gewährt werden. Die Vorgaben des geänderten Seearbeitsübereinkommens würden jedoch hinsichtlich der Form und des Zeitrahmens für die kurzzeitige Verlängerung der Gültigkeit des Seearbeitszeugnisses von denen des SeeArbG abweichen, was die gesetzliche Neuregelung nötig mache.



Die Vorschriften zum Kurzzeitzeugnis im SeeArbG sollen nun dahingehend abgeändert werden, "dass künftig kein separates Kurzzeitzeugnis für den Fall der erforderlichen Verlängerung nach einer Erneuerungsprüfung erteilt wird, sondern die kurzzeitige Verlängerung auf dem zum Zeitpunkt der Erneuerungsprüfung noch gültigen Seearbeitszeugnis vermerkt wird". Gleichzeitig werde die Höchstfrist für eine kurzzeitige Verlängerung der Gültigkeit des Seearbeitszeugnisses an die Vorgaben des Seearbeitsübereinkommens angepasst, heißt es in dem Gesetzentwurf.

Änderungen plant die Bundesregierung in dem Entwurf auch mit Blick auf den jährlichen Finanzierungszuschuss im Wege der institutionellen Förderung für Sozialeinrichtungen in inländischen Häfen. Zukünftig soll ein Leistungsanspruch der Sozialeinrichtungen im SeeArbG begründet werden. Zur Erfüllung ihrer Aufgaben sollen die Sozialeinrichtungen in inländischen Häfen der Vorlage zufolge "einen jährlichen Gesamtbetrag in Höhe von 500.000 Euro aus Mitteln des Bundes" erhalten.

**Quelle:** Deutscher Bundestag; hib 695/2018 vom 25.09.2018

## Sonderthema: BREXIT

### „Brexit Breakfast“ in Hamburg, Bremen und Leer

Bis zum 29. März 2019 sind es noch knapp sechs Monate. Dann wird das Vereinigte Königreich die EU – voraussichtlich – verlassen. Ob dies auf einer geregelten Grundlage geschieht oder aber es zu dem „No Deal“-Szenario kommen wird, steht aktuell mehr denn je in den Sternen.

Für jedes Unternehmen, das grenzüberschreitende Wirtschaftsbeziehungen unterhält, britische Staatsbürger beschäftigt oder aber eine Niederlassung im Vereinigten Königreich hat bzw. Arbeitnehmer dorthin entsendet, stellt sich damit die Frage nach den Konsequenzen eines „no deals“ und möglichen Vorbereitungsmaßnahmen auf ein solches Szenario. Im Rahmen unseres gut einstündigen „Brexit Breakfast“ um jeweils 08:45 Uhr am:

**05.11.2018** in **Hamburg** (Ahlers & Vogel Rechtsanwälte PartG mbB, Schaarsteinwegsbrücke 2, 20459 Hamburg);

**20.11.2018** in **Bremen** (Ahlers & Vogel Rechtsanwälte PartG mbB, Contrescarpe 21, 28203 Bremen) und

**06.12.2018** in **Leer** (Ahlers & Vogel Rechtsanwälte PartG mbB, Hafestraße 6, 26789 Leer)

wollen wir gemeinsam mit Ihnen in mehreren Kurzvorträgen zu den Themenblöcken

## Maritimes Wirtschaftsrecht – Außenhandel, Transport- und Zollrecht – Arbeits-/Sozialversicherungsrecht – Gesellschaftsrecht

und einer anschließenden Diskussionsrunde die zu erwartenden Folgen und möglichen „Disruptionen“ erörtern. Ziel ist es, bereits jetzt bestehende Handlungsoptionen sowie weitere denkbare Maßnahmen auf dem Weg zu einem Plan B zu diskutieren und zu ermitteln. Komplette Antworten kann und wird es noch nicht geben können; dazu ist noch viel zu viel offen. Ziel ist es aber, dass Sie am Ende des „Brexit Breakfast“ eine bessere Vorstellung davon haben, was Sie bereits jetzt tun können bzw. wie Sie Ihr Unternehmen schrittweise vorbereiten können, um für den Fall der Fälle gewappnet zu sein.

Gerne nehmen wir zusammen mit Ihrer Anmeldung auch Ihre Fragen und oder weitergehenden Themenvorschläge entgegen. Wir wollen versuchen, sodann möglichst viele davon in die Vorträge zu integrieren, um Ihre ganz spezifischen Fragen und Sorgen aufgreifen zu können.

Für ein kleines Frühstück wird gesorgt sein.

Wir freuen uns auf Ihr Kommen!

Anmeldefrist: Jeweils 1 Woche vor der Veranstaltung am betreffenden Ort per E-Mail unter:

[stemke@ahlers-vogel.de](mailto:stemke@ahlers-vogel.de) (Hamburg)

[jantz@ahlers-vogel.de](mailto:jantz@ahlers-vogel.de) (Bremen)

[waldleben@ahlers-vogel.de](mailto:waldleben@ahlers-vogel.de) (Leer)



**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](http://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](mailto:bremen@ahlers-vogel.de)

**Unsere Praxisgruppe Arbeitsrecht:**

**Partner:**

RA/Notar Dr. Gerhard Lohfeld<sup>1</sup>  
RA/Notar Christian Darge<sup>1,2</sup>  
RA Othmar K. Traber<sup>1</sup>

**Associates:**

RAin Dr. Sylvie Klinkhammer<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Fachanwalt für Arbeitsrecht

<sup>2</sup> 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](mailto: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](mailto:leer@ahlers-vogel.de)