

# Newsletter-Arbeitsrecht II/2019

Sehr geehrte Mandanten,  
liebe Leser,

ich freue mich, Ihnen heute die zweite Ausgabe des *Newsletter Arbeitsrecht* für das Jahr 2019 überreichen zu dürfen.

In dieser Ausgabe finden Sie Auszüge aus der aktuellen Rechtsprechung im Arbeitsrecht.

Aber bitte beachten Sie: *Newsletter Arbeitsrecht* ersetzt keine rechtliche Beratung im Einzelfall. Es soll nur Tendenzen aufzeigen und Sie sensibilisieren. Für die gewohnte Qualität in der Rechtsberatung durch meine Kanzlei ist der persönliche Kontakt der Weg der Wahl und kann durch nichts ersetzt werden.

Ich wünsche Ihnen auch bei dieser Ausgabe eine interessante Lektüre und stehe für Gespräche, Beratung und Anregungen gerne zu Verfügung.

Ihr

  
David Pitzer  
Rechtsanwalt

In dieser Ausgabe:

- **Rechtsprechung**

1. Massenentlassungsanzeige und Kündigung
2. Unterrichtsrechte des Betriebsrates bei Unfällen von Fremdpersonal
3. Hinweispflicht des Arbeitgebers auf Resturlaub aus Vorjahren
4. Grenzen bei der Ablehnung von Teilzeitbegehren während der Elternzeit

- **Kurz notiert**

5. Europaweite Pflicht zur Arbeitszeiterfassung
6. Verpflichtende Teilnahme des Betriebsrates an Personalgesprächen ist unzulässig

David Pitzer  
Rechtsanwalt

Kanzleianschrift:  
Hubertusstrasse 2  
35630 Ehringshausen

Telefon: 06449 7192860  
Telefax: 06449 7192866

E-Mail: [info@d-h-p.de](mailto:info@d-h-p.de)  
Internet: <http://www.d-h-p.de>

# Seite zwei

## Rechtsprechung

### **1. Massenentlassungsanzeige und Kündigung (Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 13.06.2019, 6 AZR 459/18)**

Weil ein Insolvenzverwalter einer in Insolvenz gefallenen Arbeitgeberin im Insolvenzverfahren quasi zeitgleich die Massenentlassungsanzeige bei der Agentur für Arbeit erstattet hatte und die betriebsbedingten Kündigungen ausgesprochen hatte, klagte ein Arbeitnehmer im Rahmen der Kündigungsschutzklage.

Die Richter des Bundesarbeitsgerichts wiesen die Klage nunmehr ab.

Gemäß § 17 Abs. 1 Kündigungsschutzgesetz (KSchG) muss der Arbeitgeber bei der Agentur für Arbeit eine Massenentlassungsanzeige erstatten, bevor er eine von der Betriebsgröße abhängige Zahl von Arbeitnehmern innerhalb von 30 Kalendertagen entlässt.

Weil nun die ordentliche, betriebsbedingte Kündigung des Arbeitnehmers auf eben den Tag datierte, an dem die Massenentlassungsanzeige bei der Agentur für Arbeit eingegangen war, und die Kündigung dem Arbeitnehmer nur einen Tag nach Eingang der Massenentlassungsanzeige bei der Agentur für Arbeit zuzuging, argumentierte der Arbeitnehmer, dass der Insolvenzverwalter die Kündigungsschreiben erst hätte unterschreiben dürfen, nachdem die

Massenentlassungsanzeige bei der Agentur für Arbeit eingegangen sei. Denn nach der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) müsse der Arbeitgeber auch seiner Anzeigepflicht an die Agentur für Arbeit nach § 17 Kündigungsschutzgesetz (KSchG) nachkommen, bevor die endgültige Entscheidung über die Kündigung der Arbeitsverhältnisse gefallen sei.

Dieser Argumentation folgte auch die Vorinstanz und argumentierte, dass die Anzeige die Agentur für Arbeit erreichen müsse, bevor der Arbeitgeber die Kündigungsentscheidung endgültig treffe, und diese Entscheidung manifestiere sich eben gerade in der Unterzeichnung des Kündigungsschreibens, so die Richter der Vorinstanz (Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg, Urteil vom 21.08.2018 - 12 Sa 17/18).

Allerdings folgten nun die Richter des Bundesarbeitsgerichtes dieser Argumentation nicht und hoben das Urteil der Vorinstanz auf.

Die Massenentlassung sei auch dann zulässig, so die Richter, wenn die Kündigung dem Beschäftigten nach Eingang der Anzeige bei der Agentur für Arbeit zugehe.

Dass der Arbeitgeber im Zeitpunkt des Eingangs der Anzeige bei der Agentur für Arbeit bereits zur Kündigung entschlossen war, stehe der Massenentlassungsanzeige nach § 17 Abs. 1 Kündigungsschutzgesetz

(KSchG) nicht entgegen, sofern die übrigen Zulässigkeitsvoraussetzungen der Kündigung gegeben seien, so die Richter.

Sie stellten allerdings ausdrücklich klar, dass sich aus der Rechtsprechung des EuGH zu Art. 3 und Art. 4 der Richtlinie 98/59/EG (Massenentlassungsrichtlinie) eindeutig ergebe, dass die Kündigung erst dann erfolgen dürfe, also dem Arbeitnehmer nach § 130 Abs. 1 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) zugehen dürfe, wenn die Massenentlassungsanzeige bei der zuständigen Agentur für Arbeit eingegangen sei.

Weil die Vorinstanz die übrigen Zulässigkeitsvoraussetzungen nicht geklärt hatte, muss das Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg nunmehr aufklären, ob die Massenentlassungsanzeige inhaltlich den Vorgaben des § 17 Abs. 3 Kündigungsschutzgesetz (KSchG) genüge und der Insolvenzverwalter insbesondere den Betriebsrat gemäß § 102 Abs. 1 Satz 1 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) ordnungsgemäß angehört hatte.

Hat nämlich der Insolvenzverwalter denn Entschluss zur Kündigung bereits vor Ende der Konsultation des Betriebsrates getroffen, und wäre dies aus der Datierung des Kündigungsschreibens ersichtlich, so könnte die Kündigung deshalb unwirksam sein.

Denn das Gesetz gibt den Parteien eindeutig die Notwendigkeit auf,

# Seite drei

Möglichkeiten zu beraten, um Entlassungen zu vermeiden, § 17 Abs. 2 Satz 2 Kündigungsschutzgesetz (KSchG).

Hat der Arbeitgeber schon vor Ende der Konsultation des Betriebsrates seine Entscheidung nachweislich getroffen, so genügt er den gesetzlichen Vorgaben gerade nicht.

## **2. Unterrichtsrechte des Betriebsrates bei Unfällen von Fremdpersonal (Bundesarbeitsgericht, Beschluss vom 12.3.2019, 1 ABR 48/17)**

Seit Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) hat der Gesetzgeber klargestellt, dass sich die Anzeigepflicht gegenüber dem Betriebsrat im Falle eines Arbeitsunfalls auch auf überlassene Arbeitnehmer erstreckt.

Erleidet ein Arbeitnehmer während der Arbeit einen Unfall, so muss der Arbeitgeber diesen bei dem Unfallversicherungsträger anzeigen, dem Betriebsrat eine Kopie der Unfallanzeige zur Verfügung stellen und ihn nach § 89 Abs. 2 Satz 1 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) umfassend über alle Details des Unfalls informieren.

Streitig war bislang, ob sich diese Verpflichtungen des Arbeitgebers eben auch auf die Unfälle desjenigen Personals erstrecken, das nicht den Weisungen des Arbeitgebers unterliegt, also Fremdpersonal.

Die Richter des Bundesarbeitsgerichts stellten nun klar, dass auch in diesen Fällen der Betriebsrat zu unterrichten ist, um einen effektiven Arbeitsschutz zu garantieren.

Dieser Informationsanspruch sei allerdings begrenzt, so die Richter in Ihrem Beschluss, und stellten im Tenor klar,

*„Der Arbeitgeberin wird aufgegeben, den Betriebsrat unverzüglich über jeden Arbeitsunfall eines Arbeitnehmers einer Servicepartnerfirma der Arbeitgeberin (...) im Betriebsgebäude oder auf dem Betriebsgelände (...) der Arbeitgeberin zu unterrichten unter Angabe des Datums, der Uhrzeit des Unfalls, der Unfallstelle, des Unfallhergangs sowie über erlittene Verletzungen.“*

Die Richter stellten ferner klar, dass gerade kein Anspruch auf Aushändigung einer Kopie der Unfallanzeige bestehe, da das Fremdpersonal eben gerade nicht dem Weisungsrecht des Arbeitgebers unterliege, in dessen Haus der Unfall passiert sei.

Nur der Betriebsrat der Fremdfirma erhalte eine Kopie der Unfallanzeige (§ 89 Abs. 6 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG)), weil auch der Arbeitgeber des Fremdpersonals, mit dem der Betriebsrat am Unfallort nichts zu tun habe, die Unfallanzeige erstelle, so die Richter.

Sie argumentierten, dass die Kenntnis von allen Arbeitsunfällen dem Betriebsrat die Möglichkeit gäbe,

präventives Handeln anzustoßen, um gleichgelagerte Unfälle für die Zukunft zu vermeiden und effektiven und umfassenden Arbeitsschutz und Unfallverhütung zu gewährleisten.

Der von den Richtern des Bundesarbeitsgerichts zuerkannte Informationsanspruch resultiere daraus, dass sich aus den Informationen allgemeine, unfallverhütungsrelevante Erkenntnisse ergeben könnten, die auch für die betriebszugehörigen Arbeitnehmer und damit für den Arbeitsschutz insgesamt von Belang sein könnten, da das Fremdpersonal die Infrastruktur und die Betriebsmittel nutze, die auch von den Betriebsangehörigen genutzt würden.

Allerdings dürfe der Betriebsrat nur Informationen verlangen, aus denen sich unfallverhütungsrelevante Rückschlüsse ziehen ließen, die für den Betriebsrat von Interesse seien, weil durch sie Aufschlüsse über Unfallursachen gezogen werden könnten, die für die Unfallverhütung von Belang seien.

So sei das Informationsrecht begrenzt auf das Datum und die Uhrzeit des Unfalls, die Unfallstelle, den Unfallhergang sowie die erlittenen Verletzungen, also gerade auf die Daten, die relevant für die Beurteilung des Gefahrenpotentials seien.

Ferner stellten die Richter klar, dass der Betriebsrat insbesondere keine weiteren Ermittlungen oder Aufklärungsmaßnahmen ergreifen dürfe, um weitere Informationen

# Seite vier

zu erlangen, und daher auch keine Befragung der verunfallten Arbeitnehmer oder von Zeugen vornehmen dürfe, ihm stehe auch kein Recht auf Informationen zu den Namen der verunfallten Personen, dem Eintritt der Arbeitsunfähigkeit sowie zu sonstigen persönlichen Angaben zu, so die Richter.

Ein Anspruch auf Aushändigung von Unterlagen, die für die Tätigkeit des Betriebsrates nicht von Relevanz seien, könne er nicht beanspruchen.

Die Entscheidung stärkt die Rechte des Betriebsrats.

Um effektiv seinen Aufgaben nachgehen zu können, muss er alle Unfälle, die bei der Nutzung der betrieblichen Infrastruktur entstehen, kennen und die Möglichkeit haben, relevante Informationen zu erhalten.

### **3. Hinweispflicht des Arbeitgebers auf Resturlaub aus Vorjahren (Landesarbeitsgericht Köln, Urteil vom 09.04.2019, 4 Sa 242/18)**

Nach der neuen Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) verfallen Urlaubsansprüche nur dann, wenn der Arbeitgeber die Beschäftigten rechtzeitig auf noch offene Urlaubstage hinweist und sie auffordert, den Urlaub zu nehmen, bevor dieser verfallen kann (Europäischer Gerichtshof (EuGH), Urteil vom 06.11.2018, C-684/16).

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hatte sich dieser Auffassung mit seinem Urteil vom 19.02.2019 angeschlossen (9 AZR 541/15).

Die Richter des Landesarbeitsgerichts Köln hatten nunmehr über einen Fall zu entscheiden, bei dem der Arbeitnehmer rechtswidrig auf den Urlaub verzichtet hatte, und dies für viele Jahre.

Sie urteilten, dass die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs (EuGH), dem sich das Bundesarbeitsgericht (BAG) angeschlossen hatte, auch für diese Fälle Gültigkeit hat.

Der Kläger, ein seit 2012 als Apothekenfahrer beschäftigter Auslieferungsfahrer, hatte eine vertraglich vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit von 30 Wochenstunden abzuleisten.

Im Arbeitsvertrag hatten die Parteien weiter vereinbart, dass auf Wunsch des Arbeitnehmers der Jahresurlaub in Form vom wöchentlicher Arbeitsverkürzung genommen werde, er hatte für die vertraglich vereinbarten und bezahlten 30 Stunden pro Woche nur 27,5 Stunden pro Woche zu leisten.

Auf wessen Wunsch der Urlaubsverzicht aber tatsächlich in den Arbeitsvertrag aufgenommen wurde, war jedoch streitig.

Nachdem nun der Apotheker das Arbeitsverhältnis aufgekündigt hatte, klagte der Arbeitnehmer auf Abgeltung der nicht genommenen Urlaubstage ab dem Jahr 2014.

Nachdem das zuständige Arbeitsgericht die Klage größtenteils mit der Begründung abgewiesen hatte, dass der Urlaubsanspruch des Klägers für die Vorjahre verfallen sei, gaben die

Richter des Landesarbeitsgerichts Köln der Klage statt.

Der geltend gemachte Betrag stand dem Kläger nach Auffassung des LAG Köln als Abgeltung des ihm entgangenen gesetzlichen Urlaubs in den Jahren 2014, 2015 und 2016 zu.

Weil der Urlaubsverzicht im Arbeitsvertrag des Klägers gegen das Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) verstoße, sei er rechtswidrig, denn eine um 2,5 Stunden verringerte Wochenarbeitszeit sei dem Erholungsurlaub im Sinne des Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) nicht gleichzustellen, da der Erholungsurlaub in Tagen und wochenweise zusammenhängend gewährt werden müsse, so die Richter, dies ergebe sich aus den §§ 3 und 7 Bundesurlaubsgesetz (BUrlG).

Somit sei die Klausel im Vertrag als nachteilige Vereinbarung unwirksam, § 13 Abs. 1 Satz 3 Bundesurlaubsgesetz (BUrlG), und der Urlaubsanspruch für die vergangenen Jahre sei nicht -wie von der Vorinstanz unterstellt- verfallen.

Die Richter stellten ferner klar, dass die Hinweispflicht des Arbeitgebers auch nicht auf den Urlaub im jeweiligen Kalenderjahr beschränkt sei, sondern auch für den Urlaub aus vorangegangenen Kalenderjahren gelte.

Die Richter erklärten ferner auch die Tatsache, dass sich der Kläger erst im laufenden Prozess darauf berufen habe, dass der Urlaub wegen der vom Arbeitgeber verlangten Hinweispflicht,

# Seite fünf

der dieser nicht nachgekommen sei, nicht verfallen war, für zulässig.

Der Kläger hatte seinen Ersatzanspruch erst in der Berufung vor dem Landesarbeitsgerichts Köln geltend gemacht, da das maßgebliche Urteil des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) und auch das Urteil des Bundesarbeitsgerichts (BAG) zum Zeitpunkt des Urteils der Vorinstanz noch nicht ergangen war.

#### **4. Grenzen bei der Ablehnung von Teilzeitbegehren während der Elternzeit (Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 11.12.2018, 9 AZR 298/18)**

*„Klagt eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer auf Zustimmung zu einer zuvor erfolglos beantragten Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit, kann der Arbeitgeber im Prozess nur solche der Elternzeit im Sinne von § 15 Abs. 7 Satz 1 Nr. 4 des Gesetzes zum Elterngeld und zur Elternzeit (BEEG) (in der Fassung vom 10.09.2012) entgegenstehenden Gründe einwenden, auf die er sich bereits in einem form- und fristgerechten Ablehnungsschreiben berufen hat.“*

Mit diesem Leitsatz brachten die Richter des Bundesarbeitsgerichts nunmehr Klarheit ...

Weil die Klägerin während ihrer Elternzeit zweimalig den Antrag auf Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit gestellt hatte, der jeweils von der Arbeitgeberin abgelehnt

wurde, klagte sie mit dem Antrag, dass die Arbeitgeberin ihrem ersten Antrag, hilfsweise dem zweiten Antrag zustimmt.

Die Richter des Bundesarbeitsgerichts gaben die Klage nunmehr statt und stellten zunächst klar, dass der Klage nur deshalb, weil zwischenzeitlich die Elternzeit beendet sei, nicht das Rechtsschutzbedürfnis fehle.

Ein fehlendes Rechtsschutzbedürfnis sei dann gegeben, wenn kein berechtigtes Interesse der Klägerin an der Klagebegehr (mehr) bestehe.

Vorliegend bejahten die Richter aber das Entscheidungsinteresse und hielten die Klage nicht für unzulässig.

So handele es sich bei der Klage auf Zustimmung zur Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit um eine Klage, die darauf gerichtet sei, die Willenserklärung des Arbeitgebers in Form seiner Zustimmung durch das Gericht in Form des Urteils zu ersetzen.

Es könne der Klägerin auch dann, wenn sie den Anspruch auf Teilzeit nicht mehr durchsetzen könne, zumindest ein Anspruch auf Schadensersatz zustehen, stellten die Richter klar, der sich aus § 611a Abs. 2, § 326 Abs. 2 S. 1 Alt. 1 i.V.m. § 275 Abs. 1 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) ergeben könne.

Denn durch die fingierte Willenserklärung der Beklagten und die dadurch eintretende rückwirkende Vertragsänderung könnten die Voraussetzung für einen

Schadensersatzanspruch erfüllt sein, so die Richter.

Die Klägerin könne nicht darauf verwiesen werden, eine auf Schadensersatz gerichtete Klage zu erheben, anstatt das Elternteilzeitverlangen weiterzuverfolgen, denn gerade weil das Bestehen eines Anspruchs auf Zustimmung zur Elternzeit eine materiell-rechtliche Vorfrage für einen Schadensersatzanspruch darstelle, bestehe das Interesse der Klägerin an einer Begründetheitsprüfung auch nach Ablauf der Elternzeit noch fort.

Das Landesarbeitsgericht habe nun in einem neuen Verfahren zu prüfen, ob der Arbeitnehmerin der geltend gemachte Teilzeitantrag zusteht (§ 15 Gesetzes zum Elterngeld und zur Elternzeit (BEEG)).

So habe die Arbeitnehmerin bei Vorliegen bestimmter Voraussetzungen einen Anspruch auf Verringerung der Stundenzahl. Nach § 15 Abs. 7 Satz 1 Nr. 4 Gesetzes zum Elterngeld und zur Elternzeit (BEEG) a.F. setze der Anspruch auf Verringerung der Arbeitszeit während der Elternzeit das Fehlen entgegenstehender dringender betrieblicher Gründe voraus.

Weil das Landesarbeitsgericht bisher keine Feststellungen dazu getroffen hatte, ob die Ablehnungsschreiben der Beklagten den gesetzlichen Anforderungen genügt hatten, sei dieses dazu berufen, erneut in der Sache zu entscheiden.

Die Richter des Bundesarbeitsgerichts

# Seite sechs

stellten allerdings klar heraus, dass für eine wirksame Ablehnung des Verringerungsbegehrt der Arbeitszeit durch den Arbeitgeber dieser innerhalb von vier Wochen ab Zugang des Antrags schriftlich ablehnen muss, da sonst die gesetzliche Genehmigungsfiktion eintrete.

Auch dürfe der Arbeitgeber nur dann ablehnen, wenn dringende betriebliche Gründe gegen eine Teilzeit sprechen.

So ergebe sich insbesondere aus dem Gesetzes zum Elterngeld und zur Elternzeit (BEEG), dass sich die dort verankerte Präklusionswirkung auch auf die Begründung der Ablehnung beziehe, so die Richter.

Der Arbeitgeber könne sich demnach nur auf solche Gründe berufen, die er in einem form- und fristgerechten Ablehnungsschreiben genannt habe, urteilten die Richter.

## Kurz notiet

### **5. Europaweite Pflicht zur Arbeitszeiterfassung (Europäischer Gerichtshof, Urteil vom 14.05.2019, C-55/18)**

Das Urteil des europäischen Gerichtshofs vom 14.05.2019 könnte große Auswirkungen auf den deutschen Arbeitsalltag haben.

Denn bislang ist in vielen Branchen und Unternehmen eine systematische Zeiterfassung noch nicht

vorgeschrieben.

Dies könnte sich bald ändern.

Denn der Europäische Gerichtshof (EuGH) hat nunmehr auf eine Klage einer spanischen Gewerkschaft entschieden, dass die Mitgliedstaaten der Europäischen Union die Arbeitgeber verpflichten müssen, die tägliche Arbeitszeit ihrer Beschäftigten systematisch zu erfassen.

Nach Auffassung der Luxemburger Richter ergebe sich diese Verpflichtung der Arbeitgeber nicht nur aus nationalem Recht, sondern unmittelbar aus der Charta der Grundrechte der Europäischen Union und der EU-Arbeitszeitrichtlinie (2003/88/EG vom 04.11.2003).

Denn nur mit einem System zur Erfassung der täglichen Arbeitszeit lasse sich überprüfen, ob zulässige Arbeitszeiten überschritten würden, so die Richter.

Eine Umsetzung in nationales Recht bleibt abzuwarten.

### **6. Verpflichtende Teilnahme des Betriebsrates an Personalgesprächen ist unzulässig (Bundesarbeitsgericht, Beschluss vom 11.12.2018, 1 ABR 12/17)**

Betriebsvereinbarungen, die regeln, dass bei jedem Personalgespräch mit disziplinarischem Charakter automatisch der Betriebsrat hinzuzuziehen sei, sind unzulässig, stellten nunmehr die Richter

des Bundesarbeitsgerichts klar.

Solche Regelungen, die als Automatismus ausgestaltet seien, verstößen gegen das Persönlichkeitsrecht der Arbeitnehmer.

Jeder Arbeitnehmer habe das Recht, selbst zu entscheiden, ob und wenn ja welches Betriebsratsmitglied bei seinen Personalgesprächen dabei sein sollte, so die Richter.

Auch eine Betriebsvereinbarung habe dieses durch Art. 2 Grundgesetz (GG) geschützte Recht zu beachten.

Eine Regelung, die diesem widerspreche, sei unzulässig, so die Richter.

Insbesondere dürfen durch die Regelungen der Betriebsvereinbarungen die Persönlichkeitsrechte der Arbeitnehmer nicht eingeschränkt werden.

#### **HAFTUNGSAUSSCHLUSS:**

Dieser Newsletter Arbeitsrecht ersetzt keine rechtliche Beratung im Einzelfall, er dient als allgemeine Information über aktuelle Rechtsentwicklungen. Eine Haftung für die Richtigkeit und Vollständigkeit der Ausführungen im Einzelfall übernehme ich mit der Herausgabe des Newsletter Arbeitsrecht nicht.

Verantwortlich für den Inhalt: David Pitzer, Ehringshausen.

Wenn Sie diese Informationen nicht länger erhalten möchten, senden Sie bitte eine Email an [info@d-h-p.de](mailto:info@d-h-p.de).

Copyright © 2019 David Pitzer. All rights reserved.