

Newsletter-Arbeitsrecht IV/2018

Sehr geehrte Mandantinnen und Mandanten,
liebe Leserinnen und Leser,

ich freue mich, Ihnen heute die vierte Ausgabe des *Newsletter Arbeitsrecht* für das Jahr 2018 überreichen zu dürfen.

In dieser Ausgabe finden Sie zum Jahresende interessante neue Tendenzen in der Rechtsprechung.

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. Die neue Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) zum Urlaubsanspruch
2. Zum Recht der Versetzung des Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber sowie zur beharrlichen Arbeitsverweigerung
3. Die gesetzliche Unfallversicherung und das Home-Office
4. Anspruch auf Verzugspauschale bei verspäteter Lohnzahlung
5. Entschädigung an muslimische Bewerberin

David Pitzer
Rechtsanwalt

Kanzleianschrift:
Hubertusstrasse 2
35630 Ehringshausen

Telefon: 06449 7192860
Telefax: 06449 7192866

E-Mail: info@d-h-p.de
Internet: <http://www.d-h-p.de>

Seite zwei

Rechtsprechung

1. Die neue Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) zum Urlaubsanspruch (Europäischer Gerichtshof (EuGH), Urteile des Gerichtshofs (Große Kammer) vom 06.11.2018, AZ: C-684/16 und C-619/16 sowie Urteile des Gerichtshofs (Große Kammer) vom 06.11.2018, AZ: C-569/16 und C-570/16)

Gleich in vier Fällen hatten die Richter des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) über rechtliche Fragen zum Urlaubsanspruch zu entscheiden.

In den beiden ersten Entscheidungen hatten die Richter wieder einmal über den Verfall des Urlaubsanspruchs zu entscheiden. So hatten Beschäftigte noch vor einigen Jahren eine schlechte Position in Punkto Urlaubsverfall.

Konnten sie den Urlaub nicht im Kalenderjahr nehmen, so verfiel er. Dieser doch sehr rigorosen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) hatten die Richter bereits vor einigen Jahren klare Schranken gesetzt und damit die Möglichkeit des Urlaubsverfalls stark eingeschränkt.

In den beiden neuen Entscheidungen des EuGH stellten die Richter nun abermals klar, dass die Voraussetzungen, unter denen Urlaubsansprüche verfallen, sehr streng sind.

Geklagt hatten zwei Arbeitnehmer, die

zum Ende ihrer Beschäftigung Urlaubsabgeltung für die noch bestehenden Urlaubsansprüche begehrt.

Weil beide Kläger zuvor keine entsprechenden Urlaubsanträge bei ihren Arbeitgebern gestellt hatten – ein Arbeitnehmer war sogar explizit von seinem Arbeitgeber dazu aufgefordert worden, versagten die Arbeitgeber die Urlaubsabgeltung.

In ihren Entscheidungen stellten die Richter des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) zunächst klar, dass nationale Regelungen nicht unweigerlich gegen Unionsrecht verstoßen, durch die zur Vermeidung des Verfalls des Urlaubsanspruchs ein rechtzeitiger Urlaubsantrag erforderlich sei.

Der Arbeitgeber müsse jedoch rechtzeitig vor dem Verfall warnen, und habe insbesondere dafür Sorge zu tragen, den Arbeitnehmer tatsächlich in die Lage zu versetzen, seinen bezahlten Erholungsurlaub zu nehmen, urteilten die Richter.

Der Arbeitgeber habe also den Arbeitnehmer förmlich aufzufordern, den Urlaub zu nehmen und habe ferner dem Arbeitnehmer unmissverständlich und rechtzeitig mitzuteilen, dass Urlaub, den dieser nicht bis zum Ende des jeweiligen Bezugszeitraums, des zulässigen Übertragungszeitraums oder zum Ende des jeweiligen Beschäftigungsverhältnisses nimmt, verfällt.

Damit haben die Richter des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) abermals

die bisherige Rechtsprechung revidiert, die davon ausging, dass Arbeitnehmer ihren Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub oder Urlaubsabgeltung dann automatisch verlieren, wenn sie bis zum Beendigungszeitpunkt des Arbeitsverhältnisses keinen Urlaub beantragt haben und nicht aus anderen Gründen verhindert waren, den Urlaub anzutreten.

So werden zukünftig die Arbeitgeber noch genauer die Informationspflichten im Auge behalten müssen.

In zwei weiteren Entscheidungen hatten sich die Richter des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) mit der Vererblichkeit von Urlaubsansprüchen zu befassen.

Weil die Witwen von zwei verstorbenen Arbeitnehmern von den Arbeitgebern Ausgleichszahlungen für den nicht genommenen Erholungsurlaub verlangten, legten die Richter des Bundesarbeitsgerichts (BAG), die über die Fälle zu entscheiden hatten, diese dem Europäischen Gerichtshof (EuGH) vor mit der Frage, wie die einschlägigen unionsrechtlichen Regelungen auszulegen seien.

Nach den unionsrechtlichen Regelungen erhält jeder Arbeitnehmer bezahlten Mindestjahresurlaub von vier Wochen.

Dieser Anspruch darf außer bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht durch eine finanzielle Vergütung ersetzt werden.

Seite drei

Der Grund, warum die Richter des Bundesarbeitsgerichts (BAG) die Sachen dem Europäischen Gerichtshof (EuGH) vorlegten, bestand darin, dass der mit dem bezahlten Jahresurlaub verfolgte Erholungszweck nach dem Tod des Arbeitnehmers nicht mehr zu erreichen ist.

Nach nationalem Recht werde also die dem Erholungsurlaub entsprechende finanzielle Vergütung in Deutschland nicht Teil der Erbmasse.

Die Richter des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) stellten klar, dass ein Anspruch eines Arbeitnehmers auf bezahlten Jahresurlaub nach dem Unionsrecht nicht mit dessen Tod untergehe.

So urteilten die Richter, dass es richtig sei, dass der Erholungszweck des Erholungsurlaubs nach dem Tod hinfällig sei. Jedoch stehe der Vergütungsanspruch bei nicht genommenem Urlaub auf zwei Säulen.

So umfasse ein Recht auf bezahlten Jahresurlaub insbesondere auch einen Anspruch auf Bezahlung im Urlaub.

Mit diesem sei der Anspruch auf finanzielle Vergütung für bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht genommenen Jahresurlaub eng verbunden, so die Richter.

Dabei seien die finanziellen Komponenten rein vermögensrechtlicher Natur.

Sie seien daher dazu bestimmt, in das Vermögen des Arbeitnehmers überzu-

gehen.

Und im Falle des Todes des Arbeitnehmers gingen diese Ansprüche eben auf die Erben über.

Weiterhin stellten die Richter klar, dass sich der finanzielle Anspruch direkt aus dem europäischen Recht ergebe, da das nationale Recht Deutschlands diesem entgegenstehe.

Dieser Anspruch gelte ferner sowohl gegenüber privaten, als auch gegenüber öffentlichen Arbeitgebern.

Hier haben insbesondere die nationalen Gerichte Sorge für den Ausgleich der Erben zu tragen, so die Richter.

2. Zum Recht der Versetzung des Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber sowie zur beharrlichen Arbeitsverweigerung (Bundesarbeitsgericht (BAG), Urteil vom 28.6.2018, 2 AZR 436/17)

Weil eine im öffentlichen Dienst beschäftigte Klägerin, eine Architektin, fortwährend massive Konflikte mit Ihren Mitarbeitern hatte und selbst ein Mediationsverfahren keine Lösung der äußerst angespannten Situation brachte, gingen die Kollegen und Mitarbeiter der Klägerin aus dem Weg und baten den Arbeitgeber um Versetzung der Klägerin.

Der Arbeitgeber entband sie zunächst von Ihrer Führungsposition und – als dies auch keine Änderung der Situation brachte – wies er ihr eine neue Position und einen neuen Arbeitsplatz zu.

Der nunmehr zugewiesene Arbeitsplatz befand sich an einem Standort, an dem die Klägerin alleine arbeiten konnte, Kollegen waren an diesem Standort nicht untergebracht.

Da der neue Standort, an dem die Klägerin arbeiten sollte, nicht an die Zeiterfassung angeschlossen war, war sie gehalten, den täglichen Arbeitsbeginn und das tägliche Arbeitsende per Email zu melden.

Weil die Klägerin nunmehr trotz mehrfacher Aufforderungen und Abmahnung die Arbeit verweigerte, kündigte der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis fristlos, hilfsweise fristgerecht.

Den Personalrat hatte er angehört.

Die Richter des Bundesarbeitsgerichts stellten in Ihrer Entscheidung nun ausdrücklich klar, dass beharrliche Arbeitsverweigerung ein Kündigungsgrund darstellt.

So gehöre es zur Pflicht des Arbeitnehmers, den im Rahmen des Direktionsrechtes erteilten Weisungen des Arbeitgebers Folge zu leisten.

Sofern die Weisungen jedoch nicht vom Direktionsrecht des Arbeitgebers gedeckt seien, seien sie als unbillig anzusehen und solchen unbilligen Weisungen habe der Arbeitnehmer nicht zu folgen, sonder könne die Arbeit von Anfang an verweigern, so die Richter.

Jedoch trage der Arbeitnehmer alleine das Risiko der Bewertung, ob eine Wei-

Seite vier

sung im Rahmen des Direktionsrechts des Arbeitgebers liege oder ob sie unbillig sei.

Denn der Arbeitnehmer riskiere immer dann eine fristlose Kündigung wegen Arbeitsverweigerung, wenn die Weisung, die er für unbillig und damit als rechtswidrig angesehen hatte, doch vom Direktionsrecht des Arbeitgebers gedeckt war, stellten die Richter klar.

Im konkreten Fall stellten die Richter klar, dass eine Versetzung dann angemessen und geboten sein kann, wenn hierdurch den (berechtigten) Beschwerden der Kollegen und Mitarbeitern abgeholfen werden könne.

Auch sei eine solche Versetzung nicht alleine deshalb unbillig und nicht von Direktionsrecht des Arbeitgebers gedeckt, weil die Klägerin „völlig isoliert von anderen Mitarbeitern beschäftigt und aus der betrieblichen Organisation ausgegliedert“ worden sei.

So sei der Arbeitsplatz der Klägerin vernezt und somit nicht als isoliert zu bewerten, so die Richter in ihrem Votum.

Weiterhin sei die Weisung, sich unmittelbar nach Beginn und vor Ende der täglichen Arbeitszeit per E-Mail anzubzw. abzumelden, nicht zu beanstanden, denn sie diene zur Kontrolle der Arbeitszeiten der Klägerin, die dem Arbeitgeber zustehe.

Auch sei das Berufen der Klägerin, Arbeitsschutzvorschriften seien an dem neuen Arbeitsplatz nicht eingehalten, nicht dazu geeignet, die Billigkeit der

Versetzung zu beseitigen, da es sich bei den Verstößen um nur geringfügige oder kurzzeitige Verstöße gehandelt habe.

Eine interessante Entscheidung mit vielen Praxishinweisen.

3. Die gesetzliche Unfallversicherung und das Home-Office (Bundessozialgericht (BSG), Urteil vom 27.11.2018, B 2 U 28/17 R)

Durch eine neue Entscheidung der Richter des Bundessozialgerichts haben nunmehr alle Nutzer des Home-Office Klarheit.

Laut Arbeitsvertrag sollte der regelmäßige Arbeitsort einer Mitarbeiterin eines Unternehmens die eigene Wohnadresse der Mitarbeiterin sein, somit also das Home-Office. Im Keller Ihres Wohnhauses hatte sich die Mitarbeiterin ein Büro eingerichtet.

Genau hier verunglückte die Mitarbeiterin, stürzte von der Treppe und zog sich eine Verletzung an der Wirbelsäule zu.

Sie befand sich zum Unfallzeitpunkt auf dem Weg in das Büro, um ein vom Arbeitgeber angeordnetes Telefongespräch zu führen.

Die Richter des Bundessozialgerichts (BSG) stellten nun in Ihrer Entscheidung klar, dass es sich im vorliegenden Fall um einen Unfall gemäß § 8 Abs. 1 Satz 1 Sozialgesetzbuch Siebtes Buch (SGB VII) handele.

So bestehe kein Zweifel daran, dass die

Mitarbeiterin zum Unfallzeitpunkt einen versicherten Betriebsweg zurückgelegt habe.

Wer im Home-Office arbeitet, ist bei einem Sturz auf dem Weg ins heimische Büro gesetzlich unfallversichert.

Die Richter sahen keinen Zweifel an der beruflich veranlassten Handlungstendenz der Mitarbeiterin.

Exkurs: Handlungstendenz

Stets entscheidend für die Beurteilung dafür, ob der Weg, bei dem sich der Unfall ereignet hat, im unmittelbaren Betriebsinteresse zurückgelegt wurde und so im sachlichen Zusammenhang mit einer versicherten Tätigkeit steht, ist die objektivierete Handlungstendenz des Versicherten. Diese ist dann gegeben, wenn der Versicherte eine dem Beschäftigungsunternehmen dienende Tätigkeit ausüben wollte. Und diese Handlungstendenz muss ergänzend durch die objektiven Umstände des Einzelfalls bestätigt werden.

Die Richter stellten klar, dass abweichend vom Regelfall, bei dem der Versicherungsschutz an der Wohnungstür des Beschäftigten endet, bei den so genannten Home-Office-Arbeitsplätzen stets der häusliche Bereich mit einbezogen sei.

In diesen Fällen sei der Betriebsweg in Ausführung der versicherten Tätigkeit zurückgelegt worden.

Seite fünf

Es müsse also stets überprüft werden, ob der Mitarbeiter zum Zeitpunkt des Unfalls eine dienstliche oder eine private Tätigkeit verrichtet habe, so die Richter.

So sei zur Beurteilung, ob ein Arbeitsunfall vorliege, immer auf den Unfallzeitpunkt, den Unfallort, die Handlungstendenz und auf die so genannte objektive Zweckbestimmung der verrichteten Tätigkeit abzustellen.

Im vorliegenden Fall sahen die Richter keine Anhaltspunkte, die Zweifel an der beruflich bedingten Handlungstendenz der Klägerin erwecken konnten.

4. Anspruch auf Verzugspauschale bei verspäteter Lohnzahlung (Bundesarbeitsgericht (BAG), Urteil vom 25. September 2018, 8 AZR 26/18)

Ein langjähriger Mitarbeiter nahm seine Arbeitgeberin auf rückständige Besitzstandszahlungen in Anspruch.

Zusätzlich verlangte der Kläger von der Beklagten Zahlung der Verzugspauschalen in Höhe von 40,00 € nach § 288 Abs. 5 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB).

Der Kläger vertrat dabei die Auffassung, dass § 288 Abs. 5 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) auch im Arbeitsrecht Anwendung finde.

Die Beklagte wendete dagegen ein, dass eine Anwendung des § 288 Abs. 5 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) durch § 12a Arbeitsgerichtsgesetz (ArbGG) ausgeschlossen sei.

Nachdem die Vorinstanzen der Klage stattgegeben hatten, stellten die Richter des Bundesarbeitsgerichts nunmehr klar, dass der Kläger keinen Anspruch auf die geltend gemachten Pauschalen habe, und wiesen die Klage ab.

Die Richter urteilten, dass § 288 Abs. 5 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) zwar grundsätzlich auch in Fällen Anwendung finde, in denen sich der Arbeitgeber mit der Zahlung von Arbeitsentgelt in Verzug befinde.

§ 12a Arbeitsgerichtsgesetz (ArbGG) schließe jedoch als spezielle arbeitsrechtliche Regelung nicht nur einen prozessualen Kostenerstattungsanspruch wegen erstinstanzlich entstandener Beitreibungskosten aus, sondern ebenfalls einen entsprechenden materiellrechtlichen Kostenerstattungsanspruch.

Und hiervon sei auch der Anspruch auf die Verzugspauschale nach § 288 Abs. 5 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) umfasst, so die Richter.

4. Entschädigung an muslimische Bewerberin (Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg, Urteil vom 27.11.2018, 7 Sa 963/18)

Weil eine Bewerberin auf die Stelle einer Lehrkraft mit der Begründung abgelehnt wurde, das Tragen eines Kopftuchs sei nicht vereinbar mit dem Neutralitätsgesetz des Landes Berlin, klagte die abgelehnte Bewerberin auf Schadenersatz. Die Klägerin sah in der Ablehnung eine nicht erlaubte Benach-

teiligung aufgrund ihrer Religion. Die Richter des Landesarbeitsgerichts Berlin-Brandenburg sprachen der Klägerin nunmehr Schadensersatz zu.

Die Richter stellten fest, dass das beklagte Land das Berliner Neutralitätsgesetz verfassungskonform auszulegen habe.

So sei das Gericht bei der Entscheidung an die Einschätzung des BVerfG gebunden, wonach für ein gesetzliches allgemeines Verbot religiöser Symbole, unter das das Kopftuch auch falle, eine konkrete Gefahr für den Schulfrieden oder die staatliche Neutralität erforderlich sei, stellten die Richter klar.

Eine solche konkrete Gefahr sahen die Richter nicht, sahen aber in der Ablehnung eine Benachteiligung der Klägerin im Sinne des § 7 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes.

Ihnen und Ihren Familien meinen herzlichen Dank für die gute Zusammenarbeit im vergangenen Jahr und meine besten Wünsche für einen erfolgreichen Start in das neue Jahr 2019.

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.

Copyright © 2018 David Pitzer. All rights reserved.

Seite sechs



Frohe Weihnachten und einen guten Start ins neue Jahr | I'D Miilad Said ous Sana Saida | Edo brì'cho o rish d'shato brich'to | Feliz Navidad | Boas Festas e Feliz Ano Novo | Seng Dan Fai Lok, Sang Nian Fai Lok | Gun Tso Sun Tan'Gung Haw Sun | Merry Christmas & Happy New Year | Gajan Kristnaskon | Zalig Kerstfeest en Gelukkig nieuw jaar | Joyeux Noël et Bonne Année | Mo'adim Lesimkha. Shana Tova | Buon Natale e Felice Anno Nuovo | En frehlicher Grischt'daag unen hallich Nei Yaahr | Bella Festas da zNadal ed in Ventiravel Onn Nov | Feliz Navidad y Próspero Año Nuevo | God Jul och Gott Nytt År and S Rozhdestvom Kristovym | Suksan Wan Christmas lae Sawadee Pee Mai | Noeliniz Ve Yeni Yiliniz Kutlu Olsun | Gute Vaynakhtn un a Gut Nay Yor

Ich wünsche Ihnen und Ihren Familien eine ruhige und besinnliche Weihnachtszeit, schöne Festtage, einen tollen Jahreswechsel und einen guten Start in das Jahr 2019, verbunden mit dem Dank für die gute Zusammenarbeit im vergangenen Jahr.

Herzliche
J
Dank



David Pitzer
Rechtsanwalt

Kanzleianschrift:
Hubertusstrasse 2
35630 Ehringshausen

Telefon: 06449 7192860
Telefax: 06449 7192866

E-Mail: info@d-h-p.de
Internet: <http://www.d-h-p.de>