

Quartalsbrief Arbeitsrecht

AUSGABE 54, APRIL 2020

SCHWERPUNKTTHEMA

Kurzarbeit – Ein notwendiges und sinnvolles Instrument zur Bewältigung der Corona-Krise!

Ein mittelständisches, nicht tarifgebundenes Unternehmen ohne Betriebsrat muss aufgrund der aktuellen Corona-Pandemie wegen der Unterbrechung der Lieferketten, einer angeordneten Betriebsschließung oder aufgrund der durch die Kontaktsperre ausgelösten sinkenden Nachfrage für einen gewissen Zeitraum Personalkosten einsparen. Eine Möglich-/Notwendigkeit ist die Anordnung von Kurzarbeit.

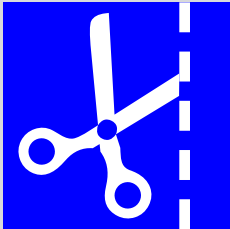
Unter Kurzarbeit wird die Verkürzung der üblichen betrieblichen Arbeitszeit bis hin zur vorübergehenden vollständigen Einstellung verstanden. In letzterem Fall spricht man von „Kurzarbeit Null“. Die Kurzarbeit muss sich nicht auf den gesamten Betrieb erstrecken, sondern kann auch nur bestimmte organisatorisch abgrenzbare Betriebsteile betreffen. Nach der ständigen Rechtsprechung des BAG kann der Arbeitgeber Kurzarbeit nicht einseitig kraft seines Direktionsrechts anordnen. Vielmehr bedarf es hierzu einer konkreten Ermächtigung. Häufig finden sich in Tarifverträgen Vorschriften, die unter bestimmten Voraussetzungen die Anordnung von Kurzarbeit ermöglichen. Besteht ein Betriebsrat, kann die Kurzarbeit auch durch eine Betriebsvereinbarung eingeführt werden, da diese gem. § 77 Abs. 4 BetrVG unmittelbar und zwingend zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmern gilt.

Fehlt es - wie im Eingangsbeispiel - an den vorstehend genannten kollektiven Grundlagen, kann der Arbeitgeber die Kurzarbeit nur durch eine vertragliche Vereinbarung mit dem Arbeitnehmer einführen. Die einzelvertragliche Vereinbarung kann auch in konkludenter Form dergestalt zustande kommen, dass die Arbeitnehmer entsprechend der Weisung des Arbeitgebers tatsächlich Kurzarbeit leisten (schlüssig erfolgte Annahme des Angebots zur Kurzarbeit, sofern die Voraussetzungen für die Gewährung von KUG vorliegen und eine Ankündigungsfrist von 2 Wochen eingehalten ist (so jedenfalls: LAG Düsseldorf, Urteil v. 14.10.94 – 10 Sa 1194/94). Erklärt sich der Arbeitnehmer mit der Einführung der Kurzarbeit nicht einverstanden, muss die Reduzierung der Arbeitszeit im Wege einer Änderungskündigung durchgesetzt werden (BAG, Urteil vom 14.02.1991 – 2 AZR 415/90), was aufgrund einzuhaltender Kündigungsfristen regelmäßig nicht den kurzfristig benötigten Erfolg sicherstellt.

Ordnet der Arbeitgeber Kurzarbeit einseitig ohne rechtliche Grundlage an, bleibt er zur Entgeltfortzahlung verpflichtet, ohne hierfür eine Gegenleistung in Form von Arbeit zu erhalten (Annahmeverzug).

Kurzarbeit führt zur Suspendierung der Hauptpflichten aus dem Arbeitsverhältnis; der Arbeitnehmer wird von der Verpflichtung zur Arbeitsleistung frei, verliert aber gleichzeitig auch seinen Vergütungsanspruch. Als Ausgleich erhält er einen Anspruch auf Kurzarbeitergeld für einen Zeitraum von bis zu aktuell 12 Monaten (§ 104 Abs. 1 SGB III). Diese gesetzliche Höchstbezugsdauer kann durch Rechtsverordnung auf bis zu 24 Monate verlängert werden, was häufig in konjunkturellen Schwächephasen wie zuletzt 2009 erfolgte und auch aktuell nicht ausgeschlossen ist.

Es sollte grundsätzlich immer zunächst der Versuch unternommen werden, die Arbeitnehmer unter Hinweis auf die Erstattungsleistungen der Agentur für Arbeit und die beabsichtigte Vermeidung betriebsbedingter Kündigungen, die aber auch während des Kurzarbeitszeitraums möglich bleiben, zur einvernehmlichen Einführung von Kurzarbeit zu bewegen.



Eine der wesentlichen Voraussetzungen für einen Anspruch auf Kurzarbeitergeld ist ein erheblicher Arbeitsausfall (§§ 95, 96 SGB III). Hierzu muss dieser auf wirtschaftlichen Gründen oder einem unabwendbaren Ereignis beruhen. Weiter darf der Arbeitsausfall nur vorübergehend und nicht vermeidbar gewesen sein (§ 96 Abs. 1, 4 SGB III). Daher sind Alturlaub aus dem Vorjahr und grds. auch Arbeitszeitguthaben zunächst abzubauen. Eine Verpflichtung zum Aufbau von Minusstunden aktuell nicht. Vermeidbar ist der Arbeitsausfall insbesondere auch dann, wenn sich die betriebliche Auslastung ändert oder der Kurzarbeiter für einen erkrankten Kollegen einspringen muss; er hat die Arbeit dann auf Weisung umgehend wieder aufzunehmen; die Agentur für Arbeit billigt eine maximal einzuhaltende Ankündigungsfrist von 24 Stunden zu.

Die Voraussetzung, dass gesetzlich ein Drittel der in dem Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer durch den Arbeits- mit einem Entgeltausfall von jeweils mehr als 10% ihres monatlichen Brutto-Entgelts zu rechnen haben, wurde durch die KUG-Verordnung vom 25.03.2020 rückwirkend ab dem 01.03.2020 ausgesetzt. Es genügt, dass ein Arbeitszeitausfall von mindestens 10% vorliegt; auch für Leiharbeitnehmer kann Kurzarbeitergeld beansprucht werden.

Gem. § 99 Abs. 1 SGB III muss der Arbeitsausfall bei der Agentur für Arbeit, in deren Bezirk der Betrieb liegt, schriftlich vom Arbeitgeber oder dessen Betriebsvertretung angezeigt werden. Der Anzeige des Arbeitgebers ist eine Stellungnahme der Betriebsvertretung beizufügen. Mit der Anzeige sind das Vorliegen eines erheblichen Arbeitsausfalls und die betrieblichen Voraussetzungen für das Kurzarbeitergeld glaubhaft zu machen.

Die Höhe des Kurzarbeitergeldes ist angelehnt an die Höhe des Arbeitslosengeldes. Vereinfacht erhalten Arbeitnehmer mit Kind 67 % der Netto-Entgeltdifferenz und kinderlose Arbeitnehmer 60 %. Der Arbeitgeber bleibt grundsätzlich zur Zahlung auch der auf das Kurzarbeitergeld entfallenden Sozialversicherungsbeiträge verpflichtet. Jedoch ist auch insoweit krisenbedingt durch die vorerwähnte KUG-Verordnung vom 25.03.2020 eine Abweichung dergestalt vorgesehen worden, dass die Sozialversicherungsbeiträge zunächst befristet bis zum 31.12.2020 in vollem Umfang auf Antrag erstattet werden.

GESETZLICHE REGELUNGEN IM ZUSAMMENHANG MIT DER CORONA-PANDEMIE

1. Erleichterungen der Kurzarbeit durch die KUG-VO vom 25.03.2020

Die Verordnung enthält drei Erleichterungen für den Zugang zum Kurzarbeitergeld: Die Anforderungen für die Gewährung von Kurzarbeitergeld werden abgesenkt, die Beiträge zur Sozialversicherung auf das Kurzarbeitergeld werden dem Arbeitgeber vollständig von der Agentur für Arbeit erstattet und die Kurzarbeit wird auch für Leiharbeitnehmer geöffnet.

- a. Der Schwellenwert der in einem Betrieb von Arbeitsausfall betroffenen Beschäftigten wird herabgesetzt. In Abweichung von der bisherigen gesetzlichen Regelung (§ 96 Absatz 1 Satz 1 Nr. 4 SGB III), müssen nicht mehr mindestens ein Drittel der beschäftigten Arbeitnehmer von einem Entgeltausfall von jeweils mehr als zehn Prozent ihres monatlichen Bruttoentgelts betroffen sein, sondern nur noch mindestens zehn Prozent der im Betrieb bzw. in einer Betriebsabteilung Beschäftigten.
- b. Zum anderen müssen, entgegen der bisherigen gesetzlichen Regelung (§ 96 Abs. 4 Satz 2 Nr. 3 SGB III), durch die Nutzung von im Betrieb zulässigen Arbeitszeitschwankungen keine negativen Arbeitszeitsalden mehr aufgebaut werden, bevor Kurzarbeitergeld gezahlt werden kann. Lediglich der Abbau positiver Arbeitszeitsalden ist – mit wenigen gesetzlichen Ausnahmen - weiterhin Voraussetzung für den Bezug von Kurzarbeitergeld.



- c. Die vom Arbeitgeber für das Kurzarbeitergeld allein zu tragenden Beiträge zur Sozialversicherung (Arbeitnehmer- und Arbeitgeberanteil) werden von der Bundesagentur für Arbeit auf Antrag und in pauschalierter Form erstattet. Es wird eine Sozialversicherungspauschale (vgl. § 153 Absatz 1 Satz 2 Nr. 1 SGB III) in Höhe von 21 Prozent des Bemessungsentgelts, abzüglich des Betrags zur Arbeitsförderung, zu Grunde gelegt.
- d. Mit der KUG-VO wird auch den Zeitarbeitsunternehmen die Möglichkeit eröffnet, mit ihren Leiharbeitnehmern Kurzarbeit zu vereinbaren. Ein entsprechender Arbeitsausfall kann gegenüber der Agentur für Arbeit angezeigt und Kurzarbeitergeld für die Leiharbeitnehmer beantragt werden. Insoweit gelten die allgemeinen rechtlichen Voraussetzungen zur Kurzarbeit.

2. Gesetz für den erleichterten Zugang zu sozialer Sicherung und zum Einsatz und zur Absicherung sozialer Dienstleister aufgrund des Corona-Virus (Sozialschutzpaket) vom 27.03.2020

Ziel des Gesetzes ist es, die spürbaren Auswirkungen auf Wirtschaft und Beschäftigung durch das Coronavirus abzumildern:

- a. Während viele Arbeitnehmer kurzarbeiten müssen, entstehen in anderen, v.a. systemrelevanten Bereichen, Personalengpässe. Hier schafft das Sozialschutz-Paket einen Anreiz, auf freiwilliger Basis vorübergehend Arbeit aufzunehmen. Arbeitnehmer können befristet in der Zeit vom 1. April 2020 bis 31. Oktober 2020 ihr Kurzarbeitergeld durch eine Nebenbeschäftigung ohne Anrechnung auf das Kurzarbeitergeld aufstocken. Voraussetzung ist, dass die Summe der Einkünfte (Kurzarbeitergeld, etwaiger Arbeitsverdienst aus der Hauptbeschäftigung zuzüglich Nebenverdienst) nicht das monatliche Soll-Entgelt aus der ursprünglichen Hauptbeschäftigung übersteigen darf. Die Privilegierung des Hinzuverdienstes gilt nur für systemrelevante Berufe und Branchen. Maßstab für die Bestimmung der Systemrelevanz ist die Verordnung zur Bestimmung kritischer Infrastrukturen nach dem Gesetz über das Bundesamt für Sicherheit in der Informationstechnik (BSI-KritisV). Es geht um Branchen und Berufe, die für das öffentliche Leben, Sicherheit und Versorgung der Menschen unabdingbar sind. Hierzu gehören insbesondere das Gesundheitswesen, Energie- und Wasserversorger, der Transport – und Personenverkehr, aber auch die Land- und Ernährungswirtschaft und die Versorgung der Menschen mit Lebensmitteln.
- b. Auch Rentenbezieher sollen motiviert werden, eine (befristete) Beschäftigung aufzunehmen, gerade in den systemrelevanten Branchen, aber nicht hierauf beschränkt. Die kalenderjährliche Hinzuverdienstgrenze für Renten wegen Alters vor Erreichen der Regelaltersgrenze wird befristet für das Kalenderjahr 2020 von EUR 6.300 auf EUR 44.590 angehoben. Hält sich der Verdienst des Rentners an diese Grenze, kommt es nicht zu einer Anrechnung des Hinzuverdienstes auf die Altersrente.
- c. Vom 1. März 2020 bis 31. Oktober 2020 werden die Zeitgrenzen für geringfügig Beschäftigte in Form der kurzfristigen Beschäftigung angehoben auf eine Höchstdauer von längstens fünf (bisher drei) Monate oder 115 Tage (bisher 70 Tage) innerhalb eines Kalenderjahres, und zwar für alle Branchen.

3. Gesetz zum Schutz der Bevölkerung bei einer epidemischen Lage von nationaler Tragweite vom 27.03.2020

Viele Eltern mussten bisher wegen der Kita- und Schulschließungen Überstunden abbauen oder unbezahlten Urlaub nehmen. Jetzt gibt es einen neuen staatlichen Entschädigungsanspruch gem. § 56 Abs. 1a des Infektionsschutzgesetzes (IfSG), der durch das vorgenannte „Bevölkerungsschutzgesetz“ eingeführt worden ist.



Der Entschädigungsanspruch für einen Verdienstaufschlag besteht zeitlich befristet für den Zeitraum vom 30. März 2020 bis zum 31. Dezember 2020.

Anspruchsberechtigt sind erwerbstätige Sorgeberechtigte und Pflegeeltern von Kindern, die das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet haben oder behindert und deshalb auf Hilfe angewiesen sind.

Voraussetzung für den Entschädigungsanspruch ist, dass

- die Behörde eine Schließung oder ein Betretungsverbot nach dem Infektionsschutzgesetz (IfSG) für die Einrichtung zur Betreuung von Kindern oder Schulen erlassen hat und
- dass im Zeitraum der Schließung bzw. des Betretungsverbots keine anderweitige zumutbare Betreuungsmöglichkeit für das Kind sichergestellt werden kann und
- der Sorgeberechtigte hierdurch einen Verdienstaufschlag erleidet.

Eine Entschädigung kann nicht gezahlt werden, wenn und soweit

- eine Schließung der Schule oder Betreuungseinrichtung ohnehin wegen der Schulferien erfolgen würde oder
- der sorgeberechtigte Erwerbstätige bereits nach anderen gesetzlichen, tariflichen, betrieblichen oder individualrechtlichen Grundlagen unter Fortzahlung des Entgelts freigestellt werden kann, wenn z.B. noch Zeitguthaben auf Arbeitszeitkonten bestehen, die vorrangig abzubauen sind.

Nach der Gesetzesbegründung soll eine anderweitige zumutbare Betreuungsmöglichkeit u.a. bestehen, wenn

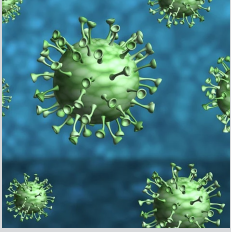
- ein Anspruch der Sorgeberechtigten auf eine Notbetreuung in der Kindertagesstätte oder der Schule besteht, etwa weil beide Eltern oder ein Elternteil in systemrelevanten Berufen arbeiten, oder
- für die Betreuung auf den anderen Elternteil zurückgegriffen werden kann oder
- andere hierzu bereite Familienmitglieder/Verwandte oder Freunde die Betreuung des Kindes oder – bei Geschwistern – mehrere Kinder wahrnehmen können. Hierzu gehören ausdrücklich nicht Personen, die einer Risikogruppe angehören, etwa die Großeltern, oder
- soweit der Sorgeberechtigte in Kurzarbeit ist, während der er das Kind selbst betreuen soll, oder
- soweit die Möglichkeit des ortsflexiblen Arbeitens (z.B. Homeoffice) besteht und die Nutzung zumutbar ist.

Gezahlt wird eine Entschädigung in Höhe von 67 Prozent des dem Sorgeberechtigten entstandenen Verdienstaufschlags für längstens sechs Wochen. Für einen vollen Monat werden maximal EUR 2.016 gewährt.

Die Entschädigungszahlung des Staates ist vom Arbeitgeber vorzufinanzieren und auszuführen. Die Vorfinanzierung des Arbeitgebers sollte daher unter dem Vorbehalt erfolgen, dass die zuständige Behörde einen positiven Bewilligungsbescheid erlässt.

Die Anspruchsberechtigten haben gegenüber dem Arbeitgeber die Anspruchsvoraussetzungen darzulegen, insbesondere dass keine anderweitige zumutbare Betreuungsmöglichkeit besteht. Der Arbeitgeber beantragt bei der nach Landesrecht zuständigen Behörde die Erstattung der gezahlten Entschädigungen (Verdienstaufschlag, und Beiträge zur Sozialversicherung) und fügt dem Antrag die entsprechenden Nachweise bei.

Der Erstattungsantrag ist innerhalb einer Frist von drei Monaten nach Einstellung der Tätigkeit des sorgeberechtigten Erwerbstätigen bei der zuständigen Behörde zu stellen. Auf Antrag erhält der Arbeitgeber einen Vorschuss in der voraussichtlichen Höhe des Erstattungsbetrages.



4. Verordnung zu Abweichungen vom Arbeitszeitgesetz infolge der COVID 19-Epidemie vom 09.04.2020 (COVID-19-ArbZVO)

Durch das Sozialschutz-Paket wurde das Bundesministerium für Arbeit und Soziales ermächtigt, die vorerwähnte Verordnung zu erlassen, die ab dem 10.04.2020 zunächst befristet bis zum 31.07.2020 gilt.

Konkret werden folgende Ausnahmen von den Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes zugelassen:



- Die werktägliche Arbeitszeit kann auf bis zu 12 Stunden verlängert werden. Dies gilt nur, wenn die Verlängerung nicht durch vorausschauende organisatorische Maßnahmen einschließlich notwendiger Arbeitsdisposition, durch Einstellungen oder sonstige personalwirtschaftliche Maßnahmen vermieden werden kann. Der Ausgleich auf 8 Stunden werktäglich (48 Stunden wöchentlich) muss innerhalb von 6 Monaten erfolgen.
- Die tägliche Ruhezeit darf auf bis zu 2 Stunden verkürzt werden, wobei eine Mindestruhezeit von 9 Stunden nicht unterschritten werden darf. Jede Verkürzung der Ruhezeit ist innerhalb von 4 Wochen auszugleichen. Der Ausgleich ist nach Möglichkeit durch freie Tage zu gewähren, ansonsten durch Verlängerung anderer Ruhezeiten auf jeweils mindestens 13 Stunden.
- Arbeitnehmer dürfen an Sonn- und Feiertagen beschäftigt werden, sofern die Arbeiten nicht an Werktagen vorgenommen werden können. Der Ersatzruhetag für eine Sonntagsbeschäftigung kann innerhalb von 8 Wochen gewährt werden und muss bis spätestens am 31.07.2020 gewährt worden sein.
- Wird von den Abweichungen Gebrauch gemacht, darf die Arbeitszeit 60 Stunden wöchentlich nicht überschreiten. Nur in dringenden Ausnahmefällen darf die Wochenarbeitszeit auch über 60 Stunden hinaus verlängert werden, soweit die Verlängerung nicht durch vorausschauende organisatorische Maßnahmen einschließlich notwendiger Arbeitszeitdisposition, durch Einstellungen oder sonstige personalwirtschaftliche Maßnahmen vermieden werden kann.

Die Neuregelung im Arbeitszeitgesetz gilt nur für Tätigkeiten, die vor dem Hintergrund des außergewöhnlichen Notfalls notwendig sind. Dies sind Tätigkeiten

- beim Herstellen, Verpacken einschließlich Abfüllen, Kommissionieren, Liefern an Unternehmer sowie Be- und Entladen und Einräumen von Waren des täglichen Bedarfs, Arzneimitteln, Medizinprodukten und weiteren apothekenüblichen Waren sowie Hilfsmitteln, Produkten die zur Eingrenzung, Bekämpfung und Bewältigung der COVID-19-Epidemie eingesetzt werden und Stoffen, Materialien, Behältnissen und Verpackungsmaterialien, die zur Herstellung und zum Transport der vorgenannten Waren, Mittel und Produkte erforderlich sind;
- bei der Behandlung sowie bei der Pflege, Betreuung und Versorgung von Personen einschließlich Assistenz- und Hilfstätigkeiten;
- bei Not- und Rettungsdiensten, der Feuerwehr sowie beim Zivilschutz;
- zur Aufrechterhaltung der öffentlichen Sicherheit und Ordnung sowie der Funktionsfähigkeit von Gerichten und Behörden;
- in den Energie- und Wasserversorgungsbetrieben sowie in Abfall- und Abwasserentsorgungsbetrieben;
- in der Landwirtschaft und in der Tierhaltung sowie in Einrichtungen zur Behandlung und Pflege von Tieren;
- zur Sicherstellung von Geld- und Werttransporten sowie bei der Bewachung von Betriebsanlagen;
- zur Aufrechterhaltung der Funktionsfähigkeit von Datennetzen und Rechnersystemen sowie
- in Apotheken und Sanitätshäusern im Rahmen der zugelassenen Ladenöffnungszeiten und bei erforderlichen Vor- und Nacharbeiten sowie bei Abholung und Lieferdiensten von Apotheken und Sanitätshäusern.

5. Entwurf eines Gesetzes zur Sicherung der Funktionsfähigkeit der Arbeits- und Sozialgerichtsbarkeit während der COVID 19-Epidemie sowie zur Änderung weiterer Gesetze (COVID-19 ArbGG/SGG-AnpassungsG (Stand 17.04.2020))

Die Funktionsfähigkeit der Arbeitsgerichtsbarkeit und der Sozialgerichtsbarkeit ist auch während der Corona Pandemie - soweit es der Gesundheitsschutz zulässt - zu gewährleisten. Das Verfahren vor den Gerichten der Arbeitsgerichtsbarkeit und den Gerichten der Sozialgerichtsbarkeit ist insbesondere in der ersten und zweiten Instanz geprägt von den Prinzipien der Öffentlichkeit, Unmittelbarkeit und Mündlichkeit. Diese Prinzipien finden Ausdruck in einer mündlichen Verhandlung, bei der alle am Verfahren Beteiligten sowie die Öffentlichkeit üblicherweise in einem Gerichtssaal zusammenkommen. In den Prozessordnungen ist bereits die Möglichkeit enthalten, bei Zustimmung der Parteien in bestimmten Fällen im schriftlichen Verfahren zu entscheiden. Ebenso ist vorgesehen, dass den Parteien und anderen Prozessbeteiligten auf Antrag oder von Amts wegen eine Teilnahme per Videokonferenz gestattet werden kann.

Die bestehenden Regelungen sind jedoch für Umstände, wie sie derzeit im Rahmen der epidemischen Lage von nationaler Tragweite bestehen, nicht ausgelegt. Diese besonderen Umstände erfordern daher Anpassungen im Prozessrecht, um die Funktionsfähigkeit der Rechtspflege im Bereich der Arbeitsgerichtsbarkeit und der Sozialgerichtsbarkeit während der Zeit der Epidemie nicht zu gefährden und mit dem erforderlichen Gesundheitsschutz in Einklang zu bringen.

Der demnächst zu verabschiedende Gesetzentwurf sieht daher folgendes vor:

- a. Die Arbeitsgerichte können nach dem neu zu fassenden § 114 Arbeitsgerichtsgesetz abweichend von § 128a der Zivilprozessordnung bei Vorliegen einer epidemischen Lage von nationaler Tragweite nach § 5 des Infektionsschutzgesetzes anordnen, dass die Parteien, ihre Bevollmächtigten und Beistände sowie Zeugen und Sachverständige an einer mündlichen Verhandlung von einem anderen Ort aus teilnehmen, sofern diese die technischen Voraussetzungen für die Bild- und Tonübertragung in zumutbarer Weise vorhalten können. Die Verhandlung wird zeitgleich in Bild und Ton auch an diesen Ort übertragen. Gegen solche Entscheidungen findet die sofortige Beschwerde statt, die binnen einer Notfrist von einer Woche nach Bekanntgabe der Entscheidung einzulegen ist.
- b. Für die Arbeits- und Sozialgerichte wird über eine zeitlich zunächst bis zum begrenzten Ausnahme die Möglichkeit eingeräumt, aus Gründen des Gesundheitsschutzes die Öffentlichkeit auszuschließen.
- c. Im Kündigungsschutzgesetz wird in § 25a KSchG die Frist für die Erhebung einer Kündigungsschutzklage zeitlich befristet bis zum 31.12.2020 von drei auf fünf Wochen verlängert.

6. Entwurf eines Gesetzes zu Förderung der beruflichen Weiterbildung im Strukturwandel und zur Weiterentwicklung der Ausbildungsförderung (Stand 17.04.2020)

Die bislang vorherrschende Auffassung erachtet es als zwingend notwendig, dass sich die Betriebsräte für die Beschlussfassung persönlich austauschen. Zudem besteht bei virtuellen Treffen die Gefahr, dass unbeteiligte Dritte der Sitzung beiwohnen können und die Nicht-Öffentlichkeit der Sitzung damit nicht gewahrt wäre. Für virtuelle Betriebsratssitzungen und -beschlüsse fehlt bislang eine gesetzliche Grundlage.

Auch dem Arbeitgeber muss daran gelegen sein, dass der in zahlreichen Angelegenheiten der sozialen und personellen Mitbestimmung zu beteiligende Betriebsrat wirksame



Beschlüsse fasst. Um dem Gesundheitsschutz in Zeiten einer weitgehenden Kontaktsperre Rechnung zu tragen, soll der bereits vorliegende Entwurf eines Gesetzes zur Förderung der beruflichen Weiterbildung im Strukturwandel und zur Weiterentwicklung der Ausbildungsförderung u.a. um Änderungen im BetrVG und SprecherausschussG mit folgenden Inhalten ergänzt werden:

- a. Nach Maßgabe eines neuen § 129 BetrVG kann die Teilnahme an Sitzungen des Betriebsrats, Gesamtbetriebsrats, Konzernbetriebsrats, der Jugend- und Auszubildendenvertretung, der Gesamt-, Jugend- und Auszubildendenvertretung und der Konzern-, Jugend- und Auszubildendenvertretung sowie die Beschlussfassung – analog auch für die entsprechenden Sprecherausschussgremien in einem neugefassten § 39 SprecherausschussG - mittels Video- und Telefonkonferenz erfolgen, wenn sichergestellt ist, dass Dritte vom Inhalt der Sitzung keine Kenntnis nehmen können. Hierzu sollen entsprechende technische und organisatorische Maßnahmen ergriffen werden (vgl. Artikel 32 Datenschutz-Grundverordnung), wie zum Beispiel eine Verschlüsselung der Verbindung und die Nutzung eines nichtöffentlichen Raumes während der Dauer der Sitzung. Eine Aufzeichnung ist unzulässig. § 34 Absatz 1 Satz 3 BetrVG (Anwesenheitsliste zur Sitzungsniederschrift) gilt mit der Maßgabe, dass die Teilnehmer ihre Anwesenheit gegenüber dem Vorsitzenden in Textform zu bestätigen haben.
- b. Für die Einigungsstelle und den Wirtschaftsausschuss gilt dies entsprechend.
- c. Betriebs-, Betriebsräte- und Versammlungen der Jugend- und Auszubildendenvertretung nach den §§ 42, 53 und 71 BetrVG können mittels audio-visueller Einrichtungen durchgeführt werden, wenn sichergestellt ist, dass nur teilnahmeberechtigte Personen Kenntnis von dem Inhalt der Versammlung nehmen können. Eine Aufzeichnung ist unzulässig.
- d. Die Sonderregelungen treten mit Ablauf des 31. Dezember 2020 außer Kraft.
- e. Gleichlautende Regelungen sind für das Personalvertretungsrecht geplant, befristet bis zum 31.03.2021.

RECHTSPRECHUNG

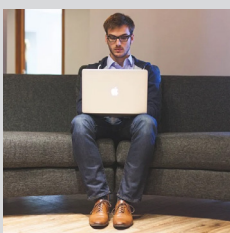
VERTRAGSRECHT

Urlaubskürzung während der Kurzarbeit

Die Situation eines Arbeitnehmers während der Kurzarbeit ist mit der eines teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmers vergleichbar, sodass der Anspruch eines Kurzarbeiters auf bezahlten Jahresurlaub pro rata temporis berechnet wird.

Der Fall:

In dem vom Europäischen Gerichtshof bereits im Jahr 2012 entschiedenen Fall klagten zwei Arbeitnehmer zunächst vor dem Arbeitsgericht Passau auf Abgeltung nicht verbrauchten Urlaubs in den Jahren 2009 und anteilig 2010, wobei der Arbeitgeber den Ansprüchen für die Zeit der „Kurzarbeit Null“ entgegenhielt, dass in dieser Zeit kein Anspruch auf bezahlten Jahresurlaubs erworben worden sei. Das vorliegende Arbeitsgericht Passau beabsichtigte, den Pro-rata-temporis-Grundsatz anzuwenden und die Zeit der „Kurzarbeit Null“ einer Arbeitszeitverkürzung aufgrund eines vertraglich vereinbarten Wechsels von einem Vollzeit- in einem Teilzeit Arbeitsverhältnisses gleichzustellen, mit der Folge, dass sich der bezahlte Jahresurlaub, auf den der Arbeitnehmer während der Kurzarbeit Anspruch hat, verringert. Aufgrund von Zweifeln, ob diese Überlegung mit dem europäischen Recht vereinbar sei, wurde das Verfahren ausgesetzt und dem Gerichtshof zur Vorabentscheidung vorgelegt.



Die Entscheidung:

Während bei einem arbeitsunfähig krankgeschriebenen Arbeitnehmer der ihm zustehende Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub nicht von der Voraussetzung abhängig ist, dass er in dem festgelegten Bezugszeitraum tatsächlich gearbeitet hat, unterscheidet sich die Situation eines Kurzarbeiters davon grundlegend. Während der Kurzarbeit kann sich der Arbeitnehmer entweder ausruhen oder Freizeittätigkeiten nachgehen; darüber hinaus soll Kurzarbeit eine Entlassung der betroffenen Arbeitnehmer aus wirtschaftlichen Gründen verhindern.

Der Kurzarbeiter hat zwar formell einen Vollzeitarbeitsvertrag; während der Kurzarbeit sind jedoch die gegenseitigen Leistungspflichten des Arbeitgebers und des Arbeitnehmers nach Maßgabe der Arbeitszeitverkürzung suspendiert, wenn nicht gar völlig aufgehoben. Daraus folgt, dass Kurzarbeiter als „vorübergehend teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer“ anzusehen sind, da ihre Situation faktisch der von Teilzeitbeschäftigten vergleichbar ist. Der Europäische Gerichtshof hat den Pro-rata-temporis-Grundsatz für die Beschäftigungsbedingungen von Teilzeitbeschäftigten auf die Gewährung des Jahresurlaubs für die Zeit der Teilzeitbeschäftigung angewandt, denn für diese Zeit ist die Minderung des Anspruchs auf Jahresurlaub gegenüber dem bei Vollzeitbeschäftigung bestehenden Anspruch aus sachlichen Gründen gerechtfertigt; dabei aber natürlich klargestellt, dass dies nicht auf den Teil des Jahresurlaubs angewandt werden kann, der in einer Zeit der Vollzeitbeschäftigung erworben wurde (**EuGH, Urteil v. 08.11.2012 – C-229/11**).

Praxishinweis:

Der Urlaubsanspruch kann daher für die Dauer der Kurzarbeit in dem Umfang gekürzt werden, in dem die Arbeitspflicht des Arbeitnehmers entfällt. Wird beispielsweise „Kurzarbeit Null“ für die Dauer von drei Monaten angeordnet, mindert sich der Jahresurlaubsanspruch um ein Viertel.

Unterschiedliche Auffassungen werden zu der Frage vertreten, was gilt, wenn bereits gewährter Urlaub in die Phase der Kurzarbeit fällt; dies wird weitgehend so gehandhabt, dass der Arbeitnehmer infolge der Gewährung des beantragten Urlaubs bereits von der Arbeitspflicht befreit ist und er daher sein reguläres Urlaubsentgelt aus der Vollzeitbeschäftigung erhält; denn eine Absenkung der Arbeitszeit kann nur dort vereinbart werden, wo überhaupt noch eine Arbeitspflicht besteht. Andererseits wird vertreten, dass mit der Vereinbarung von Kurzarbeit auch die Arbeitspflicht entfällt, was zur Folge hat, dass sich die Urlaubsgewährung nicht mehr realisieren lässt, sodass der Arbeitnehmer auch an den Tagen in Kurzarbeit bleibt, für die eigentlich Urlaub vereinbart wurde. Der Urlaub wird damit nicht verbraucht. Der Arbeitnehmer erhält dann nur Kurzarbeitergeld, also im Zweifel einen geringeren Geldbetrag (60 % oder 67%) als bei Urlaubsgewährung. Diese Lösung hat das Bundesarbeitsgericht im Jahr 2008 favorisiert (BAG, Urteil v. 16.12.2008 – 9 AZR 164/08).

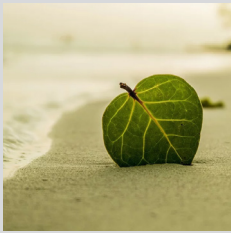
Darlegungs- und Beweislast bei Überstunden nach der EuGH-Entscheidung vom 14.05.2019 zur vollständigen Erfassung der Arbeitszeit

Der Arbeitgeber muss ein „objektives, verlässliches und zugängliches“ System zur Arbeitszeiterfassung eingerichtet haben, um im Rahmen eines Prozesses auf Abgeltung von Überstunden nachweisen zu können, von wann bis wann der Arbeitnehmer die angewiesene Arbeitsleistung erbracht hat.

Der Fall:

Geklagt hatte ein Bauhelfer, der seinen ehemaligen Arbeitgeber unter anderem auf vermeintlich noch ausstehende Vergütung in Anspruch nahm. Der Kläger behauptete, er habe insgesamt 195,05 Stunden gearbeitet. Vergütet hatte der Arbeitgeber allerdings lediglich 183 Stunden.

Der Kläger hatte hinsichtlich der angeblich geleisteten Stunden eigene, handschriftliche Aufzeichnungen („Stundenrapporte“) angefertigt. Der Beklagte setzte dem entgegen,



dass die Erfassung der tatsächlichen Arbeitszeit (Arbeitsbeginn und Arbeitsende) mittels eines Bautagebuchs erfolgt sei. Dies war – insofern unstreitig – gemeinsam mit dem Kläger geschehen.

Die Entscheidung:

Der Kläger war vor dem Arbeitsgericht Emden erfolgreich.



Im Ausgangspunkt legt das Gericht die ständige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zur Verteilung der Darlegungs- und Beweislast in Überstundenprozessen zugrunde. Nach dieser muss zunächst der Arbeitnehmer konkret die von ihm geleisteten Arbeitsstunden vortragen. Er hat darzulegen, „an welchen Tagen er von wann bis wann Arbeit geleistet oder sich auf Weisung des Arbeitgebers zur Arbeit bereitgehalten hat.“ Erst danach obliegt es dem Arbeitgeber, seinerseits substantiiert darzulegen, welche Arbeiten er dem Arbeitnehmer zugewiesen habe und an welchen Tagen der Arbeitnehmer von wann bis wann diesen Weisungen – ggfs. nicht – nachgekommen ist. Lasse sich der Arbeitgeber hierauf nicht substantiiert ein, gilt der Sachvortrag des Arbeitnehmers als zugestanden.

Nach Ansicht des Arbeitsgerichts Emden sei der Kläger zunächst seiner Darlegungslast nachgekommen. Der Vortrag des Arbeitgebers genüge den aufgestellten Anforderungen demgegenüber nicht. Der Beklagte habe nämlich gegen Art. 31 Abs. 2 EU-Grundrechte-Charta verstoßen, indem er kein „objektives, verlässliches und zugängliches“ System zur Arbeitszeiterfassung eingerichtet habe. Der Beklagte habe keinerlei Aufzeichnungen vorlegen können, aus denen sich die Erfüllung dieser (EU-rechtlichen) Verpflichtung ergebe. Die Auswertungen des Bautagebuchs seien jedenfalls nicht ausreichend. Es handele sich hierbei schon von vornherein nicht um ein System zur tatsächlichen Erfassung der geleisteten Arbeitszeiten. Die Aufzeichnungen dienten vielmehr gemäß § 34 der Verordnung über die Honorare für Architekten- und Ingenieurleistungen (HOAI) der Berechnung der Entgelte für die Grundleistungen der Architekten und Ingenieure (**ArbG Emden, Urteil v. 20.02.2020 – 2 Ca 94/19**).

Praxishinweis:

Soweit ersichtlich, handelt es sich um die erste arbeitsgerichtliche Entscheidung, welche sich mit der vielbeachteten Entscheidung des EuGH zur Arbeitszeiterfassung auseinandersetzt. Ob weitere Arbeitsgerichte sich der Auffassung des Arbeitsgerichts Emden anschließen und eine derartige Verpflichtung ebenso als arbeitsvertragliche Nebenpflicht des Arbeitgebers betrachten, bleibt abzuwarten. Die Auffassung des Arbeitsgerichts Emden ist u.E. nicht nur nicht zwingend, sondern solange abzulehnen, solange öffentlich-rechtliche Verpflichtung des Arbeitgebers zur branchenübergreifenden Dokumentation jedweder geleisteter Arbeitszeit nicht in nationales Recht umgesetzt worden ist. Eine europarechtskonforme Auslegung des § 16 Abs. (2) ArbZG iSd Entscheidung des EuGH ist abzulehnen.

Transparenzgebot bei zweistufiger Ausschlussklausel

Die zweite Stufe einer Ausschlussfristen-Regelung in einem Formulararbeitsvertrag, die dem verständigen Arbeitnehmer suggeriert, er müsse den Anspruch ausnahmslos innerhalb der vorgesehenen Ausschlussfrist auch dann gerichtlich geltend machen, wenn der Arbeitgeber die Erfüllung des Anspruchs zugesagt oder den Anspruch anerkannt oder streitlos gestellt hat, ist intransparent.

Der Fall:

Der Kläger war vom 15.11.2007 bis zum 30.06.2017 bei dem beklagten Arbeitgeber als Kraftfahrer beschäftigt. § 17 des Arbeitsvertrages vom 15.11.2007 bestimmt unter der Überschrift „Verfallfristen“:

„(1) Alle beiderseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und solche, die mit dem Arbeitsverhältnis in Verbindung stehen, verfallen, wenn sie nicht innerhalb von drei Monaten nach

Fälligkeit gegenüber der anderen Vertragspartei schriftlich gemalt geltend gemacht werden.

(2) Lehnt die Gegenseite den Anspruch ab oder erklärt sie sich nicht innerhalb von zwei Wochen nach Geltendmachung des Anspruchs dagegen, so verfällt dieser, wenn er nicht innerhalb von drei Monaten nach der Ablehnung oder dem Fristablauf gerichtlich geltend gemacht wird.“

Während des Arbeitsverhältnisses erstattete der Arbeitgeber dem Kläger vertragsgemäß Spesen/Verpflegungsmehraufwendungen. Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses waren insgesamt Spesen i.H.v. EUR 1.704 offen. Mit Schreiben vom 12.07.2017 teilte der Beklagte dem Kläger mit, aufgrund der Firmenauflösung zum 30.06.2017 hätten sich finanzielle Veränderungen ergeben. Deshalb sei er leider gezwungen, die noch nicht ausbezahlten Spesen aus der Vergangenheit an den Kläger „zurückzugeben“. Der Kläger möge diese bei der nächsten Steuererklärung beim Finanzamt einreichen. Nachdem dies erfolglos war, forderte der Kläger den Beklagten mit Schreiben vom 11.01.2018 auf, die Spesen an ihn auszuzahlen, was der Beklagte mit Schreiben vom 23.01.2018 ablehnte. Mit seiner am 31.01.2018 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage begehrt der Kläger die Zahlung der Spesen. Der Beklagte meint, die Ansprüche des Klägers seien verfallen.

Die Entscheidung:

Der Kläger bekam Recht.



Das Transparenzgebot verpflichtet den Verwender von Formulararbeitsverträgen, die Rechte und Pflichten seines Vertragspartners klar und verständlich darzustellen. Eine Klausel, die die Rechtslage unzutreffend oder missverständlich darstellt und auf diese Weise dem Verwender ermöglicht, begründete Ansprüche abzuwehren, der die geeignet sei, dessen Vertragspartner von der Durchsetzung bestehender Rechte abzuhalten, benachteiligt den Vertragspartner unangemessen.

Zweistufige Ausschlussklauseln, nach denen der Anspruch verfällt, wenn er nicht innerhalb von drei Monaten nach Ablehnung (1. Alt.) oder, wenn sich die Gegenseite innerhalb von zwei Wochen nach Geltendmachung „nicht erklärt“ (2. Alt.), innerhalb von drei Monaten nach dem Fristablauf gerichtlich geltend gemacht wird, können wirksam vereinbart werden.

Die streitige Ausschlussfristen-Regelung ist hingegen weiter gefasst als eine solche, die in ihrer zweiten Stufe auf eine Nichterklärung, d. h. das Schweigen des Anspruchsgegners abstellt. Die verwendete Klausel begründet eine Klageverpflichtung zur Anspruchswahrung nicht nur, wenn der Arbeitgeber nach erfolgter Geltendmachung schweigt. Die Obliegenheit zur gerichtlichen Geltendmachung besteht selbst dann, wenn der Anspruchsgegner (vorliegend: Arbeitgeber) die Erfüllung des Anspruchs zugesagt oder diesen anerkannt oder streitlos gestellt hat; denn auch in diesen Fällen hat sich der Anspruchsgegner nach Geltendmachung „nicht ... dagegen“ erklärt (**BAG, Urteil v. 03.12.2019 – 9 AZR 44/19**).

Praxishinweis:

Die Entscheidung verdeutlicht einmal mehr, dass der Teufel manchmal im Detail steckt. Hätte der Arbeitgeber das irreführende Wort „dagegen“ weggelassen, wäre die Klausel wirksam gewesen; denn eine solche Klausel entspricht einer weit verbreiteten Übung im Arbeitsleben und benachteiligt den Arbeitnehmer nicht unangemessen, wenn eine Mindestfrist von drei Monaten für die Geltendmachung auf jeder Stufe eingehalten ist. Ferner ist zwischenzeitlich zu beachten, dass auf der ersten Stufe die Geltendmachung „in Textform“ vereinbart sein muss und Ansprüche, auf die von Gesetzes wegen nicht verzichtet werden kann (wie z.B. Ansprüche auf den gesetzlichen Mindestlohn), ausdrücklich angenommen sein müssen.

SONSTIGES

Anspruch auf verkehrübliche Schlussformel im Abschlusszeugnis

Ausnahmsweise kann ein Anspruch auf eine Dankes- und Wunsch-Formel im Zeugnis bestehen, um ein in Schädigungsabsicht erteiltes Zeugnis zu korrigieren.



Der Fall:

Ein EDV-Techniker hatte sich in einem Kündigungsschutzprozess mit seinem Arbeitgeber gütlich durch Vergleich darauf geeinigt, dass der Arbeitgeber ihm ein „wohlwollendes, qualifiziertes Zeugnis“ erteilen sollte. Der Arbeitgeber erteilte zwar ein Zeugnis und übernahm dabei auch eine vom Arbeitnehmer erteilte Auflistung seiner Tätigkeiten, allerdings mit Rechtschreibfehlern. Statt das Zeugnis später auf Bitten des Arbeitnehmers zu korrigieren, wies er darauf hin, dass die Rechtschreibfehler doch vom Arbeitnehmer selbst stammten und u.a. diese Tätigkeitsbeschreibung die Qualität und Arbeitsweise einschließlich aller sprachlichen Ungenauigkeiten und aller Tippfehler am wahrheitsgetreuesten dokumentiere.

Der Arbeitnehmer klagte auf Zeugnisberichtigung.

Die Entscheidung:

Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts können Arbeitnehmer nicht verlangen, dass der Arbeitgeber eine sog. Bedauerns- und Dankesformel in das Zeugnis aufnimmt (BAG, Urteil vom 11.12.2012 – 9 AZR 227/11).

Das LAG Mecklenburg-Vorpommern verurteilte den Arbeitgeber nicht nur zur Fehlerkorrektur, sondern auch zur Aufnahme einer Schlussformel in das Zeugnis („Wir danken ihm für die geleistete Arbeit und wünschen ihm für die weitere berufliche und private Zukunft weiterhin alles Gute und viel Erfolg.“). Angesichts der unbestreitbaren Üblichkeit solcher Schlussformeln geht die Verweigerung der Schlussformel mit einer sozusagen öffentlich dokumentierten Kränkung des Arbeitnehmers einher. Bei konkreten Anhaltspunkten, die darauf hindeuten, dass der Arbeitgeber den ausgeschiedenen Arbeitnehmer durch die Verweigerung der Schlussformel in diesem Sinn schädigen will, kann daher ein Anspruch auf eine verkehrübliche Schlussformel im qualifizierten Abschlusszeugnis aus § 241 Abs. 2 BGB (Treuepflicht) folgen (**LAG Mecklenburg-Vorpommern, Urteil v. 02.04.2019 – 2 Sa 187/18**).

Praxishinweis:

Es handelt sich sicherlich um eine Einzelfallentscheidung, die aber deutlich macht, dass man sich in der außergerichtlichen Korrespondenz zurückhalten sollte und das Zeugnis besser kommentarlos um Rechtschreibfehler korrigiert berichtigt zurückschickt, als sich auf einen Zeugnisberichtigungsrechtsstreit einzulassen. Auf eine einfache Schlussformel, mit der für die weitere berufliche wie private Zukunft alles Gute und weiterhin viel Erfolg gewünscht wird, sollte nicht verzichtet werden. Ein Anspruch, Dank und Bedauern zum Ausdruck bringen zu müssen, besteht nicht.

Schadensersatz bei unrichtiger Auskunftserteilung

Der Arbeitgeber hat zwar keine allgemeine Pflicht, die Vermögensinteressen des Arbeitnehmers wahrzunehmen. Erteilt er jedoch Auskünfte, ohne hierzu verpflichtet zu sein, müssen diese richtig, eindeutig und vollständig sein. Andernfalls haftet der Arbeitgeber für Schäden, die der Arbeitnehmer aufgrund der fehlerhaften Auskunft erleidet.

Der Fall:

Der im Jahr 2014 in den Ruhestand getretene Kläger war bei der Beklagten beschäftigt. Vor dem Hintergrund des zu Beginn des Jahres 2003 in Kraft getretenen Tarifvertrages zur Entgeltumwandlung für Arbeitnehmer/-innen im kommunalen öffentlichen Dienst schloss die Beklagte mit einer Pensionskasse einen Rahmenvertrag zur betrieblichen Altersver-

sorgung. Im April 2003 nahm der Kläger an einer Betriebsversammlung teil, auf der ein Fachberater der örtlichen Sparkasse die Arbeitnehmer der Beklagten über Chancen und Möglichkeiten der Entgeltumwandlung als Vorsorge über die Pensionskasse informierte. Der Kläger schloss im September 2003 eine Entgeltumwandlungsvereinbarung mit Kapitalwahlrecht ab. Anfang 2015 ließ er sich seine Pensionskassenrente als Einmalkapitalbetrag auszahlen. Für diesen muss der Kläger aufgrund einer Gesetzesänderung im Jahr 2003 Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung entrichten.

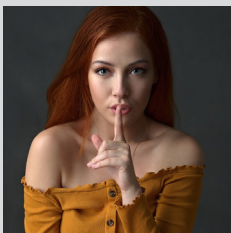
Mit seiner Klage macht er im Wege des Schadenersatzes die Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge von der Beklagten geltend und vertritt dabei die Auffassung, die Beklagte habe ihn vor Abschluss der Entgeltumwandlungsvereinbarung über das laufende Gesetzgebungsverfahren zur Einführung einer Beitragspflicht auch für Einmalkapitalleistungen informieren müssen. In diesem Fall hätte er eine andere Form der Altersvorsorge gewählt.

Die Entscheidung:

Arbeitgeber haben zwar keine Pflicht, die Vermögensinteressen der Arbeitnehmer wahrzunehmen. Erteilen sie jedoch Auskünfte, ohne hierzu verpflichtet zu sein, müssen diese richtig, eindeutig und vollständig sein. Andernfalls haftet der jeweilige Arbeitgeber für Schäden, die der Arbeitnehmer aufgrund der fehlerhaften Auskunft erleidet. In dem vorliegenden Fall konnte offenbleiben, ob den Arbeitgeber nach – überobligatorisch – erteilten richtigen Informationen über betriebliche Altersversorgung im Wege der Entgeltumwandlung überhaupt weitere Hinweispflichten auf bis zum Abschluss einer Entgeltumwandlungsvereinbarung erfolgende Gesetzesänderungen oder entsprechende Gesetzesvorhaben, die zulasten der Arbeitnehmer gehen, treffen. Denn eine solche Verpflichtung setzt in der Regel voraus, dass der Arbeitnehmer konkret über diejenigen Sachverhalte informiert worden war, die durch die geplante Gesetzesänderung zu seinen Lasten geändert wurden. Dies traf im vorliegenden Verfahren aber nicht zu, weshalb der Kläger unterlag. Auf der Betriebsversammlung im April 2003 war über Beitragspflichten zur Sozialversicherung nicht unterrichtet worden. Daher konnte auch dahingestellt bleiben, ob der Beklagten das Verhalten des Fachberaters der Sparkasse zuzurechnen ist (**BAG, Urteil v.18.02.2020 – 3 AZR 206/18**).

Praxishinweis:

Sofern keine Informationspflicht besteht, ist es besser, als Arbeitgeber gar nichts zu sagen und den Mitarbeitern ans Herz zu legen, sich beraten zu lassen, bevor er riskiert, sich wegen erteilter Falschauskünfte schadenersatzpflichtig zu machen.



IMPRESSUM

SLP Anwaltskanzlei
Dr. Seier & Lehmkuhler GmbH
Rechtsanwalts-gesellschaft
Fachanwälte für Arbeitsrecht

Obere Wässere 4
72764 Reutlingen
Telefon 071 21 / 38 36 1-0
Telefax 071 21 / 38 36 1-99
rt@arbeitsrecht.com
www.arbeitsrecht.com