

Nr. 02 / Februar 2019



Newsletter Arbeitsrecht

In dieser Ausgabe:

Was muss ich bei der Bestimmung der Höhe des Arbeitsentgelts beachten?.....	2
Was an den tollen Tagen erlaubt ist - und was nicht	3
Kündigungsfristen ab 2019 unionsrechtskonform: auch Zeiten vor dem 25. Lebensjahr zählen!	4
Sachgrundlose Befristung bei Vorbeschäftigung unzulässig	4
Anspruch auf Mindestlohn bei einem Praktikum - Unterbrechung des Praktikums.....	5
BAG: Verfall von Urlaubsansprüchen	6
Kein Widerrufsrecht bei Aufhebungsverträgen	7
Schlussanträge zur Verpflichtung des Arbeitgebers zur Arbeitszeiterfassung.....	8
VERANSTALTUNGEN	10
„Rund um das Versicherungsvermittlerrecht: IDD-Weiterbildungsverpflichtung und Impressumspflicht“	10
„Arbeitszeitflexibilisierung - Arbeitszeitsysteme, Arbeit auf Abruf und die neue Brückenteilzeit“	10
„1 Jahr DSGVO“	10

Was muss ich bei der Bestimmung der Höhe des Arbeitsentgelts beachten?

Jeder Arbeitgeber ist verpflichtet, seinem Mitarbeiter für seine Arbeitsleistung zu entlohnen. Die Bestimmung der angemessenen Höhe des Entgelts ist dabei nicht immer einfach vorzunehmen. Folgende Grundlagen muss der Arbeitgeber beachten:

1. Gesetzlicher Mindestlohn

Seit dem 1. Januar 2015 gilt für alle **Arbeitnehmer** in Deutschland ein Mindestlohn. Für 2019 beträgt er 9,19 Euro brutto. Der Mindestlohn gilt grundsätzlich für alle Branchen und für deutsche und ausländische Arbeitnehmer. **Auszubildende** sind kein Arbeitnehmer. Wer eine Berufsausbildung macht, kann eine Ausbildungsvergütung verlangen, aber keinen Mindestlohn. Denn: Auszubildende arbeiten nicht zum Zwecke des Geldverdienens, sondern um einen Beruf zu erlernen. Sie sind daher keine Arbeitnehmer im Sinne des MiLoG. Der Mindestlohn gilt im Prinzip auch für **Praktikanten**, wobei das Gesetz hier wichtige Ausnahmen vorsieht, um den Bedürfnissen der Betriebe Rechnung zu tragen.

Nach § 3 Satz 1 MiLoG sind "Vereinbarungen", die den Anspruch auf Mindestlohn unterschreiten oder seine Geltendmachung beschränken oder ausschließen "insoweit" unwirksam. Zu diesen "Vereinbarungen" gehören Arbeitsverträge. Wird im Arbeitsvertrag der Mindestlohn unterschritten, greift nicht die vertragliche Regelung, sondern das MiLoG. Tarifverträge unterfallen ebenfalls dieser Lohnregelung.

→ **A32** „[Der gesetzliche Mindestlohn](#)“, Kennzahl 890 unter www.saarland.ihk.de

2. Tarifvertrag

Ein verbindlicher Anspruch auf eine bestimmte Gehaltshöhe kann sich aus einem Tarifvertrag ergeben. Dies setzt grundsätzlich voraus, dass beide Parteien tarifgebunden sind. Dafür muss der Tarifvertrag zunächst räumlich, fachlich und persönlich für einen Arbeitsvertrag einschlägig sein. Darüber hinaus müssen Arbeitgeber und Arbeitnehmer an dem Tarifvertrag beteiligt sein. Das ist der Fall, wenn der Arbeitgeber beim tarifschließenden Arbeitgeberverband und der Arbeitnehmer bei der tarifschließenden Gewerkschaft Mitglieder sind.

Tarifverträge gelten auch für sonst ungebundene Arbeitnehmer und Arbeitgeber, wenn der Tarifvertrag vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales oder vom jeweiligen Landesarbeitsministerium für allgemeinverbindlich erklärt wurde. Ist dies der Fall, ist der Tarifvertrag unmittelbaren und zwingend anzuwenden. Ob dies der Fall ist, kann dem Tarifregister entnommen werden: <https://www.saarland.de/37060.htm>.

Schließlich können Tarifverträge auch durch Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer in den Arbeitsvertrag miteinbezogen werden.

→ **A11** „[Geltung von Tarifverträgen](#)“ Kennzahl 67 unter www.saarland.ihk.de

3. Betriebsvereinbarung

Ein Anspruch auf eine bestimmte Entgelthöhe kann sich auch aus einer Betriebsvereinbarung ergeben, sofern kein Tarifvertrag anwendbar ist bzw. ein Tarifvertrag hinsichtlich des Entgelts ausdrücklich eine Regelung durch Betriebsvereinbarung vorsieht. Dabei darf der gesetzliche Mindestlohn nicht unterschritten werden.

4. Arbeitsvertrag, Gesamtzusagen, betriebliche Übung

Ergibt sich die Gehaltshöhe nicht aus Gesetz, Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung, kann die Höhe zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer frei vereinbart werden. Die Vertragsfreiheit kann jedoch durch Arbeitgeber-Zusagen eingeschränkt werden. Verspricht der Arbeitgeber gegenüber seinen Mitarbeitern zum Beispiel durch einen Aushang am „Schwarzen Brett“ bestimmte Leistungen, so begründet diese Gesamtzusage bei jedem einzelnen Arbeitnehmer einen Anspruch.

Gewährt der Arbeitgeber wiederholt bestimmte Leistungen oder Vergünstigungen, ohne dass dies im Arbeitsvertrag geregelt ist, entsteht damit eine betriebliche Übung. Um zu verhindern, dass dem Arbeitnehmer ein Anspruch aus betrieblicher Übung entsteht, kann der Arbeitgeber z.B. die Gewährung der Zusatzleistung mit dem Hinweis verbinden, dass diese freiwillig erfolgt und dadurch kein Rechtsanspruch für die Zukunft begründet wird.

5. Gleichbehandlungsgrundsatz

Bedeutend für die Höhe des Arbeitsentgelts wie auch für die Zusatzleistungen kann auch der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz sein. Dabei handelt es sich um einen konkreten Anspruch des Arbeitnehmers, nicht schlechter gestellt zu werden als andere Arbeitnehmer in gleicher Situation. Unsachliche und willkürliche Differenzierungen zwischen Arbeitnehmern darf der Arbeitgeber nicht vornehmen. Voraussetzung ist, dass nur Arbeitnehmer miteinander verglichen werden, die sich in einer im Wesentlichen übereinstimmenden Lage befinden.

→ **A29** „[Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz](#)“, Kennzahl 67

6. Grenzen der Vertragsfreiheit

Liegt ein auffälliges Missverhältnis zwischen Leistung und Gegenleistung vor, verstößt die Entgeltvereinbarung gegen die guten Sitten. Eine solche Vereinbarung ist nichtig. Das tatsächlich zu zahlende Entgelt bemisst sich dann an der üblichen Höhe. Wird die Unerfahrenheit oder eine Zwangslage des Arbeitnehmers ausgenutzt, so kann Wucher vorliegen. Dies ist nach der Rechtsprechung anzunehmen, wenn weniger als 2/3 des tariflichen oder üblichen Lohns gezahlt werden.

Was an den tollen Tagen erlaubt ist - und was nicht

Die „fünfte Jahreszeit“ steht kurz vor ihrem Höhepunkt und das Saarland feiert Faasend. Aber: Ist jetzt wirklich alles erlaubt? Nicht wirklich. Weder „Altweiberfaasend“ noch Rosenmontag sind gesetzliche Feiertage. Es ist daher nicht automatisch arbeitsfrei. Der Arbeitnehmer hat lediglich dann einen Anspruch auf einen freien Tag, wenn der Arbeitgeber mindestens in den letzten drei Jahren immer an diesem Tag vorbehaltlos frei gegeben hat und der Arbeitnehmer daher davon ausgehen kann, dies wird auch so beibehalten. Damit ist eine sogenannte „betriebliche Übung“ entstanden. Der Arbeitgeber hat allerdings auch die Möglichkeit, eine betriebliche Übung dadurch auszuschließen, dass er seinen Arbeitnehmern durch Aushang, Umlaufschreiben oder Erklärung gegenüber einzelnen Mitarbeitern mitteilt, dass er sich Änderungen vorbehält oder, dass die Regelung nur für das jeweilige Jahr gilt. Ob trotz Arbeitsbefreiung eine Lohnvergütung erfolgt, richtet sich ebenfalls danach, ob durch die letzten Jahre eine betriebliche Übung entstanden ist. Wurde der Lohn trotz Arbeitsbefreiung gezahlt, so hat man auch weiterhin einen Anspruch darauf. Wird im

Betrieb auch an Fasching gearbeitet, muss der Mitarbeiter sich Urlaub nehmen, wenn er die tollen Tage zum Feiern nutzen will.

Darf man kostümiert am Arbeitsplatz erscheinen? Auch hier gilt: Jein. Solange die dienstlichen bzw. betrieblichen Interessen nicht beeinträchtigt werden, spricht wohl nichts gegen eine nette Kostümierung. Der Arbeitgeber kann jedoch verlangen, dass sich seine Mitarbeiter branchenüblich kleiden. Teilweise haben manche Unternehmen auch festgelegte Bekleidungsvorschriften. Verstoßen Arbeitnehmer dagegen, kann eine Abmahnung folgen. Gerade im Kundenbereich sollte der Mitarbeiter im Vorfeld abklären, ob sein Chef mit einem Kostüm einverstanden ist.

Darf bei der Arbeit Karneval gefeiert werden? Das entscheidet allein der Arbeitgeber. Er entscheidet auch, ob und in welchem Ausmaß gefeiert und ob Alkohol auf der Arbeitsstelle getrunken werden darf. Wurde in den letzten Jahren gefeiert und hat der Arbeitgeber dies hingenommen, so entsteht eine betriebliche Übung. Das Feiern und Alkoholtrinken am Arbeitsplatz wäre also erlaubt. Liegt hingegen ein Alkoholverbot vor, so kann es bei Verstoß hiergegen sogar zur Kündigung kommen.

Praxistipp: Wie immer gilt: besser im Vorfeld einvernehmlich regeln als sich am Ende streiten.

Kündigungsfristen ab 2019 unionsrechtskonform: auch Zeiten vor dem 25. Lebensjahr zählen!

Für die Berechnung der gesetzlichen Kündigungsfristen gelten nunmehr alle tatsächlichen Arbeitszeiten. Der Arbeitgeber hat bei der von ihm einzuhaltenden gesetzlichen Kündigungsfrist die gesamte Dauer der Betriebs- bzw. Unternehmenszugehörigkeit zu berücksichtigen; auch die Zeiten vor der Vollendung des 25. Lebensjahres des Mitarbeiters. Grund: Die bisherige Anrechnungsgrenze des § 622 Abs. 2 Satz 2 BGB, wonach Beschäftigungszeiten vor Vollendung des 25. Lebensjahres nicht zu berücksichtigen waren, verstößt gegen das unionsrechtliche Verbot der Alters-Diskriminierung.

Praxistipp: Der EuGH hat bereits 2010 entschieden, dass die Regelung in § 622 Abs. 2 Satz 2 BGB a.F. nicht mit Unionsrecht vereinbar ist. Deshalb durfte sie nicht mehr angewendet werden. Nun wurde diese gängige Praxis auch ins Gesetz aufgenommen. Mehr Informationen zum Thema Kündigungsfristen finden Sie in unserem Infoblatt → **A03** „[Beendigung, Kündigung, Aufhebung des Arbeitsverhältnisses](#)“, unter der **Kennzahl 890**, www.saarland.ihk.de.

Sachgrundlose Befristung bei Vorbeschäftigung unzulässig

Die sachgrundlose Befristung eines Arbeitsvertrags ist nicht zulässig, wenn zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber bereits acht Jahre zuvor ein Arbeitsverhältnis von etwa eineinhalbjähriger Dauer mit vergleichbarer Arbeitsaufgabe bestanden hat. Dies hat das BAG entschieden.

Der Kläger war 2004 eineinhalb Jahre als Mitarbeiter bei der Beklagten tätig. 2013 stellte die Beklagte den Kläger erneut sachgrundlos befristet als Facharbeiter ein. Die Parteien verlängerten die Vertragslaufzeit mehrfach, zuletzt bis zum 18. August

2015. Mit seiner Klage begehrt der Kläger die Feststellung, dass sein Arbeitsverhältnis zu diesem Zeitpunkt nicht geendet hat. Die Klage hatte in allen drei Instanzen Erfolg. Nach § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG ist die kalendermäßige, sachgrundlose Befristung eines Arbeitsvertrags nicht zulässig, wenn mit demselben Arbeitgeber bereits zuvor ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat. Dadurch wird das befristete Arbeitsverhältnis zu einem unbefristeten.

Die sachgrundlose Befristung war schon mehrfach Gegenstand höchstrichterlicher Rechtsprechung. Das Bundesverfassungsgericht (Urteil v. 6. Juni 2018, 1 BvL 7/14, 1 BvR 1375/14) hat letztes Jahr ein Grundsatzurteil gesprochen. Danach ist die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, dass eine sachgrundlose Befristung nur dann unzulässig ist, wenn eine Vorbeschäftigung weniger als drei Jahre zurückliegt, nicht zulässig. Damit würden die Grenzen vertretbarer Auslegung gesetzlicher Vorgaben überschritten. Nach Ansicht des Bundesverfassungsgerichts ist im Einzelfall zu prüfen, ob der Anwendungsbereich von § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG eingeschränkt werden kann. So kann das Verbot der sachgrundlosen Befristung dann eingeschränkt werden, wenn eine Vorbeschäftigung sehr lang zurückliegt oder von sehr kurzer Dauer gewesen ist.

Um einen solchen Fall handelt es sich im vorliegenden Fall nach Ansicht des BAG nicht. Das vorangegangene Arbeitsverhältnis lag acht Jahre und damit nicht sehr lange zurück.

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 23. Januar 2019 - 7 AZR 733/16

Quelle. PM Des BAG vom 23. Januar 2019

Praxistipp: Bei der sachgrundlosen Befristung eines bereits früher einmal beschäftigten Mitarbeiters ist weiterhin Vorsicht geboten. Es muss jeder Einzelfall genau geprüft werden. Auch bei einer Befristung mit Sachgrund muss das Vorliegen des Grundes im Arbeitsvertrag möglichst präzise umschrieben werden. Mehr Informationen zu diesem Thema haben wir Ihnen in unserem Infoblatt → **A05** „[Teilzeit und befristete Arbeitsverträge](#)“ unter der **Kennzahl 67**, www.saarland.ihk.de, zusammengestellt.

Anspruch auf Mindestlohn bei einem Praktikum - Unterbrechung des Praktikums

Praktikanten haben keinen Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn, wenn sie das Praktikum zur Orientierung für eine Berufsausbildung oder für die Aufnahme eines Studiums leisten und es eine Dauer von drei Monaten nicht übersteigt. Dies gilt auch, wenn das Praktikum unterbrochen und um die Dauer der Unterbrechungszeit verlängert wird, die Höchstdauer von drei Monaten insgesamt nicht überschritten wird.

Die Klägerin vereinbarte mit der Beklagten, die eine Reitanlage betreibt, ein dreimonatiges Praktikum zur Orientierung für eine Berufsausbildung zur Pferdewirtin. Das Praktikum begann am 6. Oktober 2015. In der Zeit vom 3. bis 6. November 2015 war die Praktikantin arbeitsunfähig krank. Ab dem 20. Dezember 2015 trat sie in Absprache mit der Beklagten über die Weihnachtsfeiertage einen Familienurlaub an. Wäh-

rend des Urlaubs verständigten sich die Parteien darauf, dass die Klägerin erst am 12. Januar 2016 in das Praktikum bei der Beklagten zurückkehrt, um in der Zwischenzeit auf anderen Pferdehöfen „Schnuppertage“ verbringen zu können.

Das Praktikum bei der Beklagten endete am 25. Januar 2016. Die Beklagte zahlte der Klägerin während des Praktikums keine Vergütung. Die Klägerin fordert für Ihre Tätigkeit die Zahlung des Mindestlohns.

Mit der Revision wurde die Klage abgewiesen. Ein Anspruch auf gesetzlichen Mindestlohn besteht nicht, weil das Praktikum zur Orientierung für eine Berufsausbildung die Höchstdauer von drei Monaten nicht überschritten hat. Unterbrechungen des Praktikums innerhalb dieses Rahmens sind möglich, wenn der Praktikant/die Praktikantin hierfür persönliche Gründe hat und die einzelnen Abschnitte sachlich und zeitlich zusammenhängen. Diese Voraussetzungen sind hier gegeben. Das Praktikum wurde wegen Zeiten der Arbeitsunfähigkeit sowie auf eigenen Wunsch der Klägerin für nur wenige Tage unterbrochen und im Anschluss an die Unterbrechungen jeweils unverändert fortgesetzt.

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 30. Januar 2019 - 5 AZR 556/17 -

Quelle. PM Nr. 5/19 des BAG vom 30. Januar 2019

Praxistipp: Das Mindestlohngesetz (MiLog) sieht Ausnahmen von Mindestlohn vor. Mehr Informationen zu diesem Thema finden Sie unserem Infoblatt → **A32** „[Der gesetzliche Mindestlohn](#)“, unter der **Kennzahl 890**, www.saarland.ihk.de.

BAG: Verfall von Urlaubsansprüchen

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

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

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

Diese Rechtsprechung hat der Senat weiterentwickelt und damit die Vorgaben des EuGH (Urteil vom 6. November 2018, C-684/16) umgesetzt. Nach der Rechtsprechung des Gerichtshofs ist der Arbeitgeber gehalten, „konkret und in völliger Transparenz dafür zu sorgen, dass der Arbeitnehmer tatsächlich in der Lage ist, seinen bezahlten Jahresurlaub zu nehmen, indem er ihn - erforderlichenfalls förmlich - auffordert, dies zu tun“. Der Arbeitgeber hat klar und rechtzeitig mitzuteilen, dass der Urlaub am Ende des Bezugszeitraums oder eines Übertragungszeitraums verfallen wird, wenn der Arbeitnehmer ihn nicht nimmt.

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

Quelle. PM Nr. 9/19 des BAG vom 19. Februar 2019

Praxistipp: Das BAG schließt sich damit der Ansicht des EuGH eins zu eins an. Arbeitgeber müssen ihre Beschäftigten deutlich und vor allem auch nachweislich auffordern, den noch nicht beantragten Urlaub zu nehmen. Ohne einen solchen deutlichen Hinweis verfallen Urlaubstage nicht mehr. Noch nicht geklärt ist aufgrund dieses neuen Urteils, ob der Urlaubsanspruch der Verjährung unterfällt. Arbeitgeber sollten spätestens zu Beginn der zweiten Jahreshälfte eine schriftliche Mitteilung an ihre Mitarbeiter machen, dass nicht beantragte Urlaubstage am Jahresende oder gegebenenfalls am Ende der Übertragungsfrist im Folgejahr (31. März) endgültig verfallen und eine Auszahlung nicht mehr möglich ist. Idealerweise sollte diese Mitteilung auch die Anzahl der noch nicht beantragten Urlaubstage enthalten.

Kein Widerrufsrecht bei Aufhebungsverträgen

Eine Arbeitnehmerin kann einen Vertrag, durch den das Arbeitsverhältnis beendet wird (Aufhebungsvertrag), auch dann nicht widerrufen, wenn er in ihrer Privatwohnung abgeschlossen wurde. Ein Aufhebungsvertrag kann jedoch unwirksam sein, falls er unter Missachtung des Gebots fairen Handelns zustande gekommen ist.

Die Klägerin war bei der Beklagten als Reinigungskraft beschäftigt. Sie schloss in ihrer Wohnung einen Aufhebungsvertrag, der die sofortige Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Zahlung einer Abfindung vorsieht. Anlass und Ablauf der Vertragsverhandlungen sind umstritten. Nach Darstellung der Klägerin war sie am Tag des Vertragsschlusses erkrankt. Sie hat den Aufhebungsvertrag wegen Irrtums, arglistiger Täuschung und widerrechtlicher Drohung angefochten und hilfsweise widerrufen. Mit ihrer Klage wendet sie sich u.a. gegen die Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses durch den Aufhebungsvertrag.

Das Landesarbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat das Urteil aufgehoben und die Sache zur neuen Verhandlung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

Dem Vortrag der Klägerin kann kein Anfechtungsgrund entnommen werden. Der Widerruf eines arbeitsrechtlichen Aufhebungsvertrags ist nicht möglich ist. Der Gesetzgeber hat zwar Verbrauchern bei Verträgen, die außerhalb von Geschäftsräumen geschlossen worden sind, ein Widerrufsrecht eingeräumt. Auch Arbeitnehmer sind Verbraucher. Im Gesetzgebungsverfahren ist jedoch der Wille des Gesetzgebers deutlich geworden, arbeitsrechtliche Aufhebungsverträge nicht in den Anwendungsbereich der Vorschriften einzubeziehen.

Das Landesarbeitsgericht hat jedoch nicht geprüft, ob das Gebot fairen Verhandelns vor Abschluss des Aufhebungsvertrags beachtet wurde. Dieses Gebot ist eine arbeitsvertragliche Nebenpflicht. Sie wird verletzt, wenn eine Seite eine psychische Drucksituation schafft, die eine freie und überlegte Entscheidung des Vertragspartners über den Abschluss eines Aufhebungsvertrags erheblich erschwert. Dies könnte hier insbesondere dann der Fall sein, wenn eine krankheitsbedingte Schwäche der Klägerin bewusst ausgenutzt worden wäre. Das Landesarbeitsgericht wird die Wirksamkeit des Aufhebungsvertrags daher erneut zu beurteilen haben.

BAG, Urteil vom 7. Februar 2019 - 6 AZR 75/18

Quelle. PM Nr. 6/19 des BAG vom 7. Februar 2019

Schlussanträge zur Verpflichtung des Arbeitgebers zur Arbeitszeiterfassung

Nach Auffassung von Generalanwalt Giovanni Pitruzzella sind Unternehmen verpflichtet, ein System zur Erfassung der täglichen effektiven Arbeitszeit einzuführen, wobei es den Mitgliedstaaten freistehe, die Formen und Wege der Umsetzung dieser Verpflichtung zu bestimmen.

Die spanische Gewerkschaft Federación de Comisiones Obreras (CCOO) hat bei der Audiencia Nacional (Nationaler Gerichtshof) gegen die Deutsche Bank SAE eine Verbandsklage eingereicht. Damit begehrt sie die Feststellung, dass die Deutsche Bank verpflichtet sei, ein System zur Erfassung der von den Arbeitnehmern geleisteten täglichen effektiven Arbeitszeit einzuführen. Nach Ansicht der Gewerkschaft sollte dieses System die Überprüfung der Einhaltung der vereinbarten Arbeitszeit und der Verpflichtung gestatten, den Gewerkschaftsvertretern die Informationen über die monatlich geleisteten Überstunden gemäß den nationalen Rechtsvorschriften zu übermitteln. Dies ergebe sich aus den nationalen Vorschriften und dem Unionsrecht. Die Deutsche Bank bringt hingegen vor, dass sich aus der Rechtsprechung des Tribunal Supremo (Oberster Gerichtshof) ergebe, dass das spanische Recht eine solche allgemeine Verpflichtung nicht vorsehe. In seinem Urteil vom 23. März 2017 hat das Tribunal Supremo nämlich eine allgemeine Verpflichtung, die Regelarbeitszeit aufzuzeichnen, ausgeschlossen und festgestellt, dass das spanische Recht nur zur Führung einer Liste der geleisteten Überstunden und zur Mitteilung der Zahl der gegebenenfalls von den Arbeitnehmern geleisteten Stunden am Ende jedes Monats an ihre Gewerkschaftsvertreter verpflichtet. Das Tribunal Supremo hat insbesondere darauf hingewiesen, dass die Führung einer Liste über die normale Arbeitszeit die Gefahr mit sich bringe, dass das Unternehmen ungerechtfertigt in das Privatleben des Arbeitnehmers eingreife, und dass der spanische Gesetzgeber, wenn er eine solche Liste habe vorschreiben wollen, dies speziell getan habe, wie für Teilzeitbeschäftigte, mobile Arbeitnehmer, Arbeitnehmer in der Handelsmarine und Arbeitnehmer im Eisenbahnsektor.

Der Nationale Gerichtshof äußert Zweifel an der Vereinbarkeit der spanischen Rechtsvorschriften mit dem Unionsrecht. Der Gerichtshof legte die Frage dem EuGH vor. Der Generalanwalt hat in seinen Schlussanträgen vom 31. Januar 2019 dem EuGH vorgeschlagen, festzustellen, dass das Unionsrecht den Unternehmen die

Verpflichtung auferlegten, ein System zur Erfassung der täglichen effektiven Arbeitszeit für Vollzeitarbeitnehmer einzuführen, die sich nicht ausdrücklich individuell oder kollektiv zur Ableistung von Überstunden verpflichtet hätten und die keine mobilen Arbeitnehmer, Arbeitnehmer in der Handelsmarine oder Arbeitnehmer im Eisenbahnssektor seien. Weiter schlägt er vor, festzustellen, dass das Unionsrecht den innerstaatlichen Rechtsvorschriften entgegenstände, die eine solche Verpflichtung nicht vorsähen. Den Mitgliedstaaten stehe es aber frei, die für die Erreichung der praktischen Wirksamkeit des Unionsrechts geeignetste Form der Erhebung der effektiven täglichen Arbeitszeit vorzusehen.

Es müsse gewährleistet werden, dass die den Arbeitnehmern verliehenen Rechte auf Begrenzung der Höchstarbeitszeit und auf tägliche und wöchentliche Ruhezeiten umfassend und tatsächlich in Anspruch genommen werden könnten. Ein umfassender und wirksamer Schutz setze nämlich die Bestimmung spezifischer Verpflichtungen der beteiligten Personen voraus, damit vermieden werde, dass der Arbeitnehmer als schwächere Partei, die tatsächliche Inanspruchnahme der zuerkannten Rechte beeinträchtige. Die Mitgliedstaaten könnten zwar die Mittel und Wege für die Umsetzung frei wählen, doch werde ihnen jedenfalls eine Verpflichtung zur Erreichung eines bestimmten Ergebnisses auferlegt, die im Hinblick auf die Anwendung der im Unionsrecht aufgestellten Regeln durch keinerlei Bedingungen eingeschränkt sei. Sie hätten eine nationale Regelung zu erlassen, die geeignet sei, das Ziel des Schutzes der Gesundheit und der Sicherheit der Arbeitnehmer mittels der effektiven Einhaltung der Grenzen der Arbeitszeiten zu erreichen und jedes Hindernis zu beseitigen, das die Inanspruchnahme der von der Richtlinie zuerkannten subjektiven Rechte tatsächlich beeinträchtige oder beschränke.

Im Fall des Fehlens eines Systems zur Messung der Arbeitszeiten gebe es keine Garantie, dass die festgelegten zeitlichen Beschränkungen tatsächlich beachtet würden, und daher auch nicht dafür, dass die Rechte, die die Richtlinie den Arbeitnehmern gewähre, ohne Hindernisse ausgeübt werden könnten. Ohne ein solches System könnten weder das Ausmaß tatsächlich geleisteter Arbeit und die Lage der Arbeitszeiten objektiv und sicher festgestellt werden noch zwischen Regelarbeitszeit und Überstunden unterschieden werden. Auch die für die Kontrolle der Einhaltung des Systems für die Sicherheit am Arbeitsplatz zuständige Behörde habe keine konkrete Möglichkeit, eine etwaige Nichterfüllung der Verpflichtungen festzustellen und zu beanstanden. Zudem mache das Fehlen dieses Systems es für den Arbeitnehmer viel schwieriger, seine Rechte in einem Gerichtsverfahren zu wahren, da ihm dadurch eine erste wesentliche Nachweismöglichkeit genommen werde.

Quelle: Pressemitteilung des EuGH Nr. 8/2019 v. 31. Januar 2019

Praxistipp: Schlussanträge sind für das Gericht nicht bindend, sondern nur ein Vorschlag. In der Regel schließt sich der EuGH der Ansicht der Schlussanträge jedoch an. Sollte der EuGH für eine generelle Zeiterfassung aussprechen, hat dies weitreichende Folgen für den Arbeitgeber. Bisher waren nur bestimmte Branchen verpflichtet, die Arbeitszeit zu dokumentieren.

VERANSTALTUNGEN

„Rund um das Versicherungsvermittlerrecht: IDD-Weiterbildungsverpflichtung und Impressumspflicht“

Freitag, 8. März 2019, 14.00 - 16.00 Uhr, Raum 1, Saalgebäude, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Str. 9, 66119 Saarbrücken.

Referenten: Ass. iur. Thomas Teschner, IHK Saarland, und Ass. iur. Kim Pleines, IHK Saarland

Anmeldungen **bis 7. März 2019** unter E-Mail: sabine.lorscheider@saarland.ihk.de

„Arbeitszeitflexibilisierung - Arbeitszeitsysteme, Arbeit auf Abruf und die neue Brückenteilzeit“

Donnerstag, 28. März 2019, 18.00 - 20.00 Uhr, Raum 1, Saalbau, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Str. 9, 66119 Saarbrücken.

Referent: Rechtsanwalt Frank Gust, Training und Beratung im Arbeitsrecht

Anmeldungen **bis 27. März 2019** unter E-Mail: sabine.lorscheider@saarland.ihk.de

„1 Jahr DSGVO“

Donnerstag, 23. Mai 2019, 18.00 - 20.00 Uhr, Raum 1-3, Saalgebäude, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Str. 9, 66119 Saarbrücken

Referenten: Rechtsanwalt Hubert Beeck und Rechtsanwältin Jennifer Hohmann, Homburg

Anmeldungen **bis 22. Mai 2019** unter E-Mail: sabine.lorscheider@saarland.ihk.de

Verantwortlich und Redaktion:

Ass. iur. Heike Cloß, Tel.: (0681) 9520-600, Fax: (0681) 9520-690

E-Mail: heike.closs@saarland.ihk.de

IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Str. 9, 66119 Saarbrücken

Ihre Ansprechpartnerinnen:

Ass. iur. Heike Cloß

Tel.: (0681) 9520-600

Fax: (0681) 9520-690

E-Mail: heike.closs@saarland.ihk.de

Ass. iur. Kim Pleines

Tel.: (0681) 9520-640

Fax: (0681) 9520-690

E-Mail: kim.pleines@saarland.ihk.de

Die in dem Newsletter Arbeitsrecht enthaltenen Angaben sind mit größtmöglicher Sorgfalt erstellt worden. Dennoch kann für Vollständigkeit, Richtigkeit sowie für zwischenzeitliche Änderungen keine Gewähr übernommen werden.

Impressum:

IHK Saarland, vertreten durch Präsident Dr. jur. Hanno Dornseifer und Hauptgeschäftsführer Dipl.-Volkswirt Dr. Heino Klingen, Franz-Josef-Röder-Str. 9, 66119 Saarbrücken, E-Mail info@saarland.ihk.de, Tel. + 49 (0) 6 81/95 20-0, Fax + 49 (0) 6 81/95 20-8 88, UST.- Ident.- Nummer: DE 138117020