



Info-Brief - Oktober 2019

Liebe Leserinnen und Leser,

natürlich gibt es in diesem Info-Brief aktuelle Informationen aus dem Arbeitsrecht und anderen Rechtsgebieten.

Aber wir freuen uns ganz besonders, dass wir wieder eine Ausstellung in unserer Kanzlei präsentieren dürfen.

Unsere Kollegin Angelika Küper gibt „Einblicke“ in ihre Arbeiten.

Die Ausstellungseröffnung ist am 15.11.2019 von 16:00 bis 19:00 Uhr. Sie sind natürlich eingeladen, sich umzusehen und mit uns anzustoßen!

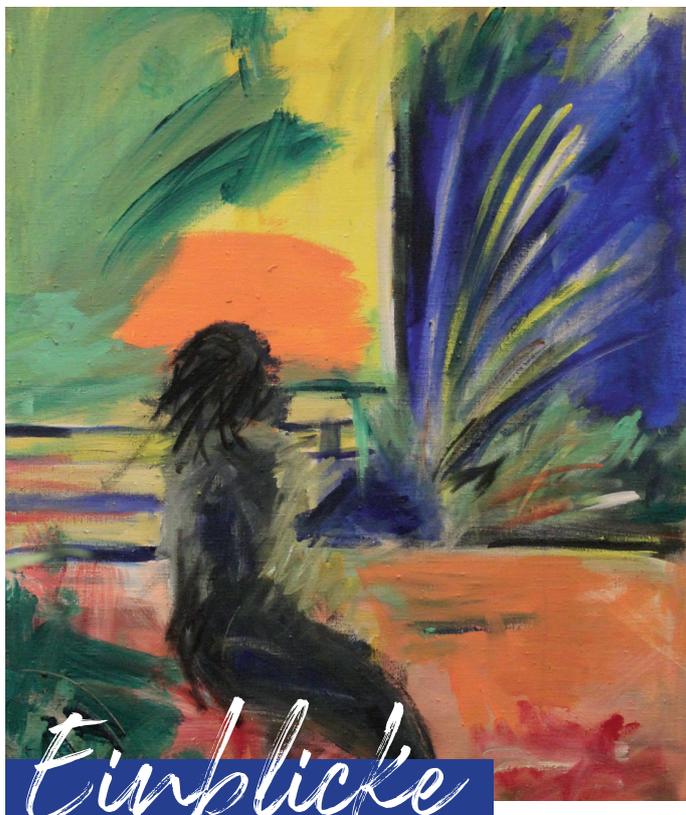
Wir freuen uns auf viele Gäste!

Das Team Thannheiser

Als PDF steht der Info-Brief unter

<http://www.thannheiser.de/thannheiser/arbeitnehmer/infos.html>

zum kostenlosen Download bereit.



Herzliche Einladung zur Werkschau

„Kunst in der Kanzlei“

Angelika Küper

Am 15.11.2019 von 16-19 Uhr
Rechtsanwaltskanzlei Thannheiser und Kollegen,
Rühmkorffstraße 18 · 30163 Hannover

Arbeitsrecht

Urlaub an Brückentagen nicht erzwingbar

Der Arbeitgeber muss nicht zwingend Urlaub an Brückentagen gewähren, andererseits kann er auch zwangsweise „Betriebsferien“ an dem Tag anordnen.

Nach § 7 Abs. 2 S. 1 Bundesurlaubsgesetz soll Urlaub grundsätzlich zusammenhängend gewährt werden. Sinn und Zweck dieser Regelung ist es, dass Beschäftigte wenigstens einmal jährlich eine längere Erholungsphase bekommen. Davon abgesehen, darf man die Urlaubstage frei auf das Kalenderjahr verteilen. Prinzipiell sind die Urlaubswünsche der Beschäftigten bei der zeitlichen Festlegung des Urlaubs zu berücksichtigen, es sei denn, dass der Berücksichtigung dringende betriebliche Belange oder Urlaubswünsche anderer Beschäftigter, die unter sozialen Gesichtspunkten den Vorrang verdienen, entgegenstehen. Auf die Gewährung von Brückentagen zur Urlaubsoptimierung besteht kein grundsätzlicher Anspruch.

Andererseits darf der Arbeitgeber seine Beschäftigten nicht einfach in "Zwangsurlaub" schicken, wenn diese vielleicht lieber arbeiten möchten. Grundsätzlich gilt hier: Der Arbeitgeber darf nur unter den Voraussetzungen von § 7 Abs. 1 BUrlG den Urlaub entgegen den Urlaubswünschen der Beschäftigten festlegen. Es müssen beispielsweise dringende betriebliche Belange vorliegen. Auch der Betriebsrat hat bei der Festlegung ein Mitbestimmungsrecht. In einer Betriebsvereinbarung könnte für bestimmte Tage, also auch Brückentage, Betriebsruhe festgelegt werden.

Keine Mehrarbeitsvergütung für Klassenfahrt teilzeitbeschäftigter Lehrer

VG Karlsruhe 17.10.2019 - 13 K 13256/17

Eine teilzeitbeschäftigte Lehrerin wollte für die Zeit einer Klassenfahrt, an der sie teilnahm, so bezahlt werden, wie die vollzeitbeschäftigten Lehrerkolleginnen.

Das Verwaltungsgericht lehnte das ab, da Lehrkräfte eine Mehrarbeitsvergütung nicht für die Teilnahme an Klassen oder Studienfahrten, sondern nur dann beanspruchen könnten, wenn sie überobligatorisch Unterrichtsstunden leisteten. Dies ergebe sich daraus, dass sich der maßgebliche Teil der Arbeitsstunden eines Lehrers aus der Festsetzung der Pflichtstundenzahl für die wöchentliche Unterrichtsverpflichtung ergebe.

Allerdings habe die Lehrerin einen Anspruch auf einen zeitlichen Ausgleich, da sie nicht über ihre Teilzeitquote hinaus zum Dienst herangezogen werden dürfe.

Kein Urlaub in der Freistellungsphase der Altersteilzeit

BAG 24.09.2019 - 9 AZR 481/18

In der Altersteilzeit im Blockmodell werden in der Freistellungsphase keine Urlaubsansprüche mehr erworben. Das BAG festigt seine Rechtsprechung, die den Urlaubsanspruch von der Verteilung der Arbeitszeit abhängig macht.

Nach § 3 Abs. 1 BUrlG beläuft sich der Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub bei einer gleichmäßigen Verteilung der Arbeit auf sechs Tage in der Woche auf 24 Werktage. Ist die Arbeitszeit auf weniger oder mehr als sechs Arbeitstage in der Kalenderwoche verteilt, muss die Anzahl der Urlaubstage unter Berücksichtigung des für das Urlaubsjahr maßgeblichen Arbeitsrhythmus berechnet werden, um für alle Beschäftigten eine gleichwertige Urlaubsdauer zu gewährleisten

(24 Werktage x Anzahl der Tage mit Arbeitspflicht geteilt durch 312 Werktage, vgl. BAG, Urt. v. 19.03.2019 - 9 AZR 406/17).

Beschäftigte, die sich in der Freistellungsphase eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses befinden und im gesamten Kalenderjahr von der Arbeitspflicht entbunden sind, steht mangels Arbeitspflicht kein gesetzlicher Anspruch auf Erholungsurlaub zu. Die Freistellungsphase ist mit "null" Arbeitstagen in Ansatz zu bringen.

Vollzieht sich der Wechsel von der Arbeits- in die Freistellungsphase im Verlauf des Kalenderjahres, muss der Urlaubsanspruch nach Zeitabschnitten entsprechend der Anzahl der Tage mit Arbeitspflicht berechnet werden.

Wie lang ist „sehr lang“?

BAG 21.08.2019 - 7 AZR 452/17

In § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG ist bestimmt, dass eine Befristung ohne Sachgrund nur zulässig ist, wenn bei dem Arbeitgeber zuvor kein Arbeitsverhältnis bestand.

Das BVerfG hat in einer Entscheidung aus dem Sommer 2018 klargestellt, dass eine – vom BAG seit 2011 vorgenommene – Auslegung des § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG, wonach eine wiederholte sachgrundlose Befristung zwischen denselben Vertragsparteien dann zulässig sei, wenn zwischen den Arbeitsverhältnissen ein Zeitraum von mehr als drei Jahren liege, mit dem Grundgesetz unvereinbar ist.

Eine verfassungskonforme Auslegung des Anwendungsbereichs von § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG sei möglich, wenn eine Vorbeschäftigung sehr lang zurückliege, ganz anders geartet oder von sehr kurzer Dauer gewesen sei.

Im Januar 2019 hatte das BAG daraufhin entschieden, dass ein acht Jahre zurückliegendes Arbeitsverhältnis nicht lang genug zurückliege, auch weil es sich um die gleiche Arbeitsaufgabe handelte.

Nun hat es festgestellt, dass ein zweiundzwanzig Jahre zurückliegendes Arbeitsverhältnis als sehr lang zurückliegend einzustufen sei und einer erneuten sachgrundlosen Befristung nicht im Weg steht.

Beschäftigungsanspruch schwerbehinderter Menschen

BAG 16.05.2019 - 6 AZR 329/18

Das BAG hat entschieden, dass Schwerbehinderte Menschen im bestehenden Arbeitsverhältnis von ihrem Arbeitgeber bis zur Grenze der Zumutbarkeit die Durchführung des Arbeitsverhältnisses entsprechend ihrer gesundheitlichen Situation verlangen können.

Allerdings gebe es für schwerbehinderten Menschen keine Beschäftigungsgarantie. Der Arbeitgeber könne eine unternehmerische Entscheidung treffen, welche den bisherigen Arbeitsplatz des Schwerbehinderten durch eine Organisationsänderung entfallen lasse.

Entschieden wurde die Frage, ob eine Kündigung in einem Insolvenzverfahren wirksam war. Der eigentlich vorhandene tarifliche Sonderkündigungsschutz zeige gemäß § 113 Satz 1 InsO keine Wirkung. Hiergegen bestünden keine verfassungsrechtlichen Bedenken, stellt das BAG fest.

Der Beschäftigungsanspruch aus § 164 SGB IX (§ 81 Abs. 4 SGB IX a.F.) komme mangels geeigneter Weiterbeschäftigungsmöglichkeit nicht zum Tragen. Die Arbeitgeberin sei nicht verpflichtet gewesen, für den Kläger einen Arbeitsplatz zu schaffen oder zu erhalten, den sie nach ihrem Organisationskonzept nicht mehr benötige.

Abfindung bei Kündigung in Elternzeit

EuGH 08.05.2019 – C-486/18

Der EuGH hat entschieden, dass Beschäftigte, die während Elternzeit in Teilzeit arbeiten und gekündigt werden, nicht benachteiligt werden dürfen. Eine Benachteiligung liegt vor, wenn eine Abfindung wegen dieser Kündigung auf dem Teilzeitentgelt oder auch nur anteilig auf Basis des Teilzeitgehaltes berechnet wird. Die Abfindung ist auf Basis des Vollzeitgehalts vor dem Elternurlaub zu berechnen.

Begründet wird dies einerseits damit, dass eine derartige Verkürzung die Beschäftigten davon abhalten könne, Elternurlaub zu nehmen, und den Arbeitgeber dazu anhalten, bevorzugt diejenigen Arbeitnehmer zu entlassen, die sich im Elternurlaub befänden. Das liefe unmittelbar dem Zweck der Rahmenvereinbarung über den Elternurlaub zuwider, zu deren Zielen eine bessere Vereinbarkeit von Familien- und Berufsleben gehöre.

Dazu liege andererseits eine mittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts vor, wenn eine nationale Maßnahme zwar neutral formuliert sei, in ihrer Anwendung aber wesentlich mehr Beschäftigte des einen Geschlechts als solche des anderen Geschlechts benachteilige. Eine solche Maßnahme sei mit dem Gleichbehandlungsgrundsatz nur dann vereinbar, wenn die von ihr bewirkte Ungleichbehandlung zwischen den beiden Beschäftigtenkategorien durch objektive Faktoren gerechtfertigt sei, die nichts mit einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu tun haben. Da überwiegend Frauen einen Elternurlaub in Anspruch nehmen, werden diese ungerechtfertigt benachteiligt.

Reiserecht

Insolvenz von Thomas Cook – Achtung jetzt keinen Fehler machen!

Rückbuchung ja, aber gleichzeitig dem Reiseveranstalter erklären, dass das kein Rücktritt von der Reise ist!!

Nach der Insolvenz von Thomas Cook können Urlauber, die ihre Reise wegen der Insolvenz des Reiseveranstalters Thomas Cook nicht antreten konnten, nicht mit einer vollen Erstattung ihrer Zahlungen rechnen.

Die Zurich - Versicherung Deutschland hatte die Reisen mit der deutschen Thomas Cook bis zu 110 Millionen Euro versichert. „Sie können davon ausgehen, dass dies bei Weitem nicht reicht“, sagte Zurich-Sprecher Bernd Engelen am Dienstag, dem 24. September 2019.

Grundsätzlich ist der Reiseveranstalter verpflichtet, bei Entgegennahme von Zahlungen dem Kunden einen sogenannten Sicherungsschein zur Verfügung zu stellen. Dieser Sicherungsschein sollte gerade das Insolvenzrisiko des Reiseveranstalters abdecken.

Allerdings erlaubt das gültige Reiserecht auch, dass der Reiseveranstalter mit der Versicherung eine Haftungsgrenze von 110 Millionen € vereinbart. Davon hat Thomas Cook Gebrauch gemacht. Nun stellt sich heraus, dass diese Summe nicht reichen wird. Möglicherweise ist die gesetzliche Regelung europarechtswidrig, weil die Pauschalreiserichtlinie der Europäischen Union nicht korrekt umgesetzt wurde. Dann bestehen Chancen, dass die Reisenden ihr Geld von der Bundesrepublik Deutschland im Wege eines Staatshaftungsanspruches zurückbekommen. Bis der Europäische Gerichtshof darüber entschieden hat, dürfte allerdings einige Zeit vergehen und das Ergebnis ist offen.

Rückbuchung der Lastschrift

Daher empfiehlt es sich, dass Sie, sofern es zeitlich noch möglich ist, die von Ihnen getätigte **Anzahlung für eine geplante Reise zurück buchen**. Falls über eine [Lastschrift](#) fälschlicherweise Geld von einem

Girokonto abgebucht wird, können Verbraucher das Geld acht Wochen lang zurückbuchen. Wenn bei Überweisungen Fehler passieren, benötigen Sie eine Unterstützung ihres Kreditinstituts. Es gibt aber keine Garantie, dass das auch funktioniert. Haben Sie mit Kreditkarte bezahlt, können Sie gegenüber dem Kreditinstitut reklamieren. Dazu haben Sie sechs oder acht Wochen Zeit.

Kein Reiserücktritt

Durch die Rückbuchung signalisieren Sie dem Reiseveranstalter aber unter Umständen auch, dass Sie von der Reise zurücktreten wollen. Das bedeutet, dass Sie Gefahr laufen, von dem Reiseveranstalter eine Stornopauschale in Rechnung gestellt zu bekommen. Diese Stornopauschale ist abhängig von dem Zeitpunkt des Rücktritts vor dem geplanten Reiseantritt.

Daher empfiehlt es sich dringend, parallel ein **Schreiben an den Reiseveranstalter** abzusenden, indem Sie signalisieren, dass mit der Rückbuchung kein Reiserücktritt verbunden ist und dass Sie selbstverständlich bereit sind, den vollständigen Reisepreis zu zahlen, wenn Ihnen die Reise auch tatsächlich angeboten wird.

Angelika Küper, Rechtsanwältin

Auch wichtig:

Arbeitgeberzuschuss zur Kinderbetreuung: in voller Höhe steuerfrei

Im Gegensatz zu den begrenzt abzugsfähigen Kinderbetreuungskosten (2/3 der Kosten, max. 4.000 EUR) ist die Steuerfreiheit der Arbeitgeberzuschüsse grundsätzlich nicht begrenzt. Damit können z. B. auch hohe Kosten für die Kinderbetreuung in privat organisierten Einrichtungen in voller Höhe steuerfrei erstattet werden.

Begünstigt sind sowohl Sachleistungen (z. B. betriebseigene Kindergärten) als auch Geldleistungen (z. B. Zuschüsse zu Kita-Gebühren). Vergleichbare Einrichtungen sind Schulkindergärten, Kindertagesstätten, Kinderkrippen, Tagesmütter, Wochenmütter und Ganztagespflegestellen.

Allerdings ist eine steuerfreie Erstattung von Betreuungskosten im eigenen Haushalt nicht zugelassen. Aufwendungen für die Betreuung des Kindes im eigenen Haushalt, z. B. durch Kinderpfleger/innen oder Familienangehörige, können nicht steuerfrei vom Arbeitgeber ersetzt werden.

Schließlich ist der Arbeitgeberzuschuss nur für die Betreuung nicht-schulpflichtiger Kinder steuerfrei.

Zu guter Letzt:

Bußgeldmodell der DSK bei Verstößen gegen die EU DS-GVO

Das Konzept orientiert sich stark am Umsatz des datenschutzrechtlichen Verantwortlichen. Es wurden fünf Schritte festgelegt:

- (1.) Zunächst wird das betroffene Unternehmen einer Größenklasse zugeordnet,
- (2.) danach wird der mittlere Jahresumsatz der jeweiligen Unternehmensgruppe der Größenklasse bestimmt,
- (3.) dann ein wirtschaftlicher Grundwert ermittelt,
- (4.) dieser Grundwert mittels eines von der Schwere der Tatumstände abhängigen Faktors multipliziert

(5.) und abschließend der unter 4. ermittelte Wert anhand täterbezogener und sonstiger noch nicht berücksichtigter Umstände angepasst.

Praktisch bilden die Behörden einen sog. „Tagessatz“, indem sie den mittleren Umsatz durch 360 teilen. Dieser Tagessatz wird dann je nach Schwere des Verstoßes mit einem Faktor multipliziert. Dieser Faktor liegt in der Regel zwischen 1 und 14,4. Der Wert 14,4 für besonders schwere Verstöße ist nicht willkürlich gewählt. Rechnerisch entspricht er genau den in Art. 83 Abs. 5 und Abs. 6 genannten vier Prozent des Vorjahresumsatzes.

Team Thannheiser

Achim Thannheiser

Rechtsanwalt + Betriebswirt

Angelika Küper

Rechtsanwältin + Dozentin für Wirtschaftsrecht

Lothar Böker

Rechtsanwalt + Mediator

Christine Matern

Rechtsanwältin

Svenja Meergans

Rechtsanwältin

Olivia Günter

Rechtsanwältin

Alexandra Borm

Rechtsanwältin

Silke Papke

Rechtsanwaltsfachangestellte

Josefa Günther

Rechtsanwaltsfachangestellte

Rühmkorffstr. 18, 30163 Hannover

Tel: 0511 990490

E-Mail: Thannheiser@Thannheiser.de

www.thannheiser.de