

Aus dem Arbeitsrecht...

- **Arbeitszeitrecht im Wandel**
- **Befristung von Arbeitsverhältnissen**
- **Schutz von Betriebsgeheimnissen**

Arbeitszeitrecht im Wandel



Reformen?

„Mehr selbstbestimmte Arbeitszeit und mehr betriebliche Flexibilität in der digitalen Arbeitswelt“

Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD vom 7. Februar 2018

- Aber: keine umfassende Reform des Arbeitszeitgesetzes (ArbZG) von 1994.
- Sondern: über eine (breitere) Tariföffnungsklausel sollen nur vorsichtig „Experimentierräume“ geschaffen werden (in den Bereichen Höchstarbeitszeit und Ruhepausen).
- Fazit: Ein modernisiertes ArbZG für alle Unternehmen und Beschäftigten ist vorerst nicht zu erwarten, obwohl es dafür in der Praxis großen Bedarf gibt.

§ 12 TzBfG – Arbeit auf Abruf

„Arbeitgeber und Arbeitnehmer können vereinbaren, dass der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung entsprechend dem Arbeitsanfall zu erbringen hat (Arbeit auf Abruf). Die Vereinbarung muss eine bestimmte Dauer der wöchentlichen und täglichen Arbeitszeit festlegen. Wenn die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit nicht festgelegt ist, gilt eine Arbeitszeit von 20 Stunden als vereinbart. [...]“

§ 12 Abs.1 S. 1 bis 3 TzBfG in der Fassung ab 1.1.2019 [Unterstreichung vom Verfasser]

- Arbeit auf Abruf: Arbeitgeber bestimmt Umfang und Lage der (zu vergütenden) Arbeitsleistung des Arbeitnehmers nach betrieblichem Bedarf.
- Abgrenzung: Arbeitnehmer entscheidet über Arbeitsleistung; Arbeitszeitflexibilisierung mit verstetigter Vergütung.

§ 12 TzBfG – Arbeit auf Abruf

- Problem der 20 Std.-Fiktion insbes. bei geringfügiger Beschäftigung:
 - Arbeitnehmer hat Anspruch auf entsprechende Vergütung, unabhängig von tatsächlich abgerufener Arbeitsleistung.
 - Sozialversicherungsrechtlich ist Arbeitnehmeranspruch maßgeblich („Entstehungsprinzip). Sozialversicherungsbeiträge sind nachzuzahlen und wegen Mindestlohn wird 450 €-Grenze deutlich überschritten, so dass keine Geringfügigkeit mehr vorliegt.

- Vermeidung/Änderungsbedarf:
 - Arbeitsvertragliche Vereinbarung einer konkreten, der geringfügigen Beschäftigung entsprechenden Wochenarbeitszeit!
 - Flexibilisierung in Grenzen des § 12 Abs. 2 TzBfG und Arbeitszeitkonto.

Rufbereitschaft

Rufbereitschaft, bei der Arbeitnehmer binnen 8 Minuten von zu Hause am Arbeitsort sein muss, kann Arbeitszeit sein.

EuGH, 21. Februar 2018, C-518/15 „Matzak“

- Rufbereitschaft (Arbeitsaufnahme von beliebigem Ort „alsbald“) ist an sich keine (vergütungspflichtige) Arbeitszeit.
- Aber doch Arbeitszeit wenn: Arbeitnehmer wird häufig angefragt oder muss in sehr kurzer Zeit verfügbar sein; dadurch andere Tätigkeiten kaum möglich.
- Gestaltungsgrenzen: Davon abweichende Regelungen im Arbeitsvertrag sind nur unter Beachtung von MiLoG, Sittenwidrigkeit (1/3-Grenze) und ArbZG zulässig.

Mehrarbeits- zuschläge

Teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmern sind bei Überschreitung der individuell vereinbarten Arbeitszeit – genauso wie Vollzeitkräften – Mehrarbeitszuschläge zu zahlen.

BAG, 19. Dezember 2018, 10 AZR 617/17 u.a. („Mehrarbeitszuschläge“)

- Urteil betraf zwar nur Tarifauslegung, enthält aber allgemeingültige Rechtsprechungsänderung.
- Individuelle proportionale Betrachtung verhindert Diskriminierung von Teilzeitkräften/Frauen (mit Zuschlag verfolgter Ausgleichszweck für Freizeitverlust tritt zurück).
- Gestaltungsabsätze: Änderung als Erschwerniszulage, Umverteilung Budget, Nutzung von Gleitzeitkonten ohne Mehrarbeitszuschläge.

Arbeitszeit- erfassung

Mitgliedstaaten müssen alle erforderlichen Maßnahmen treffen, um die Beachtung der Mindestruhezeit zu gewährleisten und jede Überschreitung der Höchstarbeitszeit zu verhindern.

Zu den erforderlichen Maßnahmen zählt eine Verpflichtung des Arbeitgebers, ein objektiv verlässliches und zugängliches System einzuführen, mit dem die von jedem Arbeitnehmer geleistete tägliche Arbeitszeit gemessen werden kann.

EuGH, 14. Mai 2019, C-55/18

- Betraf Klage einer spanischen Gewerkschaft gegen Deutsche Bank-Tochtergesellschaft auf Einrichtung eines Zeiterfassungssystems.
- Begründung Urteil: Dokumentationspflicht nach EU-Grundrechtscharta und der Arbeitszeitrichtlinie 2003/88/EG.

Arbeitszeit- erfassung

- Regelungen in Deutschland: nur § 16 ArbZG und § 17 MiLoG
- Deutschland muss weitere konkrete Modalitäten zur Umsetzung festlegen (str.), und zwar unter Berücksichtigung der Besonderheiten des jeweiligen Tätigkeitsbereichs, der Eigenheiten bestimmter Unternehmen und deren Größe.
- Solange in Deutschland keine weitere Umsetzung der EU-Richtlinie nach EuGH-Vorgaben erfolgt, gilt für Arbeitgeber:
 - Verstoß bleibt ohne öffentlich-rechtl. Wirkungen (kein Bußgeld o.Ä.)
 - ggf. zivilrechtliche Auswirkungen: Anspruch auf Zeiterfassung, Umkehr der Beweislast bei Überstunden (str.)

Arbeitszeit- erfassung

- Voraussichtliche zukünftige Anforderungen an Arbeitgeber:
 - Einrichtung eines betriebsinternen Systems zur Messung der geleisteten Arbeitszeit
 - Keine bestimmte Form erforderlich:
 - Anpassung an Eigenheiten der Branche oder des jeweiligen Betriebs
 - muss Anforderungen an Objektivität und Zuverlässigkeit genügen
 - Keine betriebsinterne Einheitlichkeit erforderlich (z.B. unterschiedliche Systeme in der Verwaltung und in der Produktion).
 - Beteiligungsrechte des Betriebsrats sind zu wahren.
 - „Vertrauensarbeitszeit“ kann bei Mitwirkung der Arbeitnehmer und stichprobenartiger Kontrolle durch Arbeitgeber beibehalten werden.

Befristung von Arbeitsverhältnissen



Grundlagen - Befristungsarten

Befristeter Arbeitsvertrag

Ein auf bestimmte Zeit geschlossener Arbeitsvertrag (§ 3 I TzBfG).

Kalendermäßige Befristung

Dauer des Arbeitsvertrages ist kalendermäßig bestimmt (§ 3 I TzBfG).

Zweckbefristung

Dauer des Arbeitsvertrages ergibt sich aus Art, Zweck oder Beschaffenheit der Arbeitsleistung (§ 3 I TzBfG).

Befristung mit Sachgrund

Befristung eines Arbeitsvertrages ist durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt (§ 14 I TzBfG).

Befristung ohne Sachgrund

Kalendermäßige Befristung eines Arbeitsvertrages ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes (§ 14 II TzBfG).

Grundlagen - Befristung mit und ohne Sachgrund

Gesetzgeberischer Grundsatz:

Befristung eines Arbeitsvertrags ist unzulässig und daher unwirksam.

Grund: Kündigungsschutz des Arbeitnehmers wird sonst unterlaufen.

Aber Ausnahmen nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG):

Befristung mit Sachgrund § 14 I TzBfG

kalendermäßige Befristung
oder Zweckbefristung

nur mit sachlichem Grund im
Sinne von § 14 I 2 TzBfG

unabhängig von Gesamtdauer
/Verlängerung (< Missbrauch)

unabhängig von vorherigem
Arbeitsverhältnis

Befristung ohne Sachgrund § 14 II TzBfG

nur kalendermäßige
Befristung

ohne Vorliegen eines
sachlichen Grund

max. 2 Jahre Gesamtdauer bei
max. 3-maliger Verlängerung

kein vorheriges
Arbeitsverhältnis

- 1 Schriftliche Vereinbarung der Befristung (§ 14 IV TzBfG) mit Benennung**
- bei kalendermäßiger Befristung: Beendigungsdauer/-datum
 - bei Zweckbefristung: Zweck

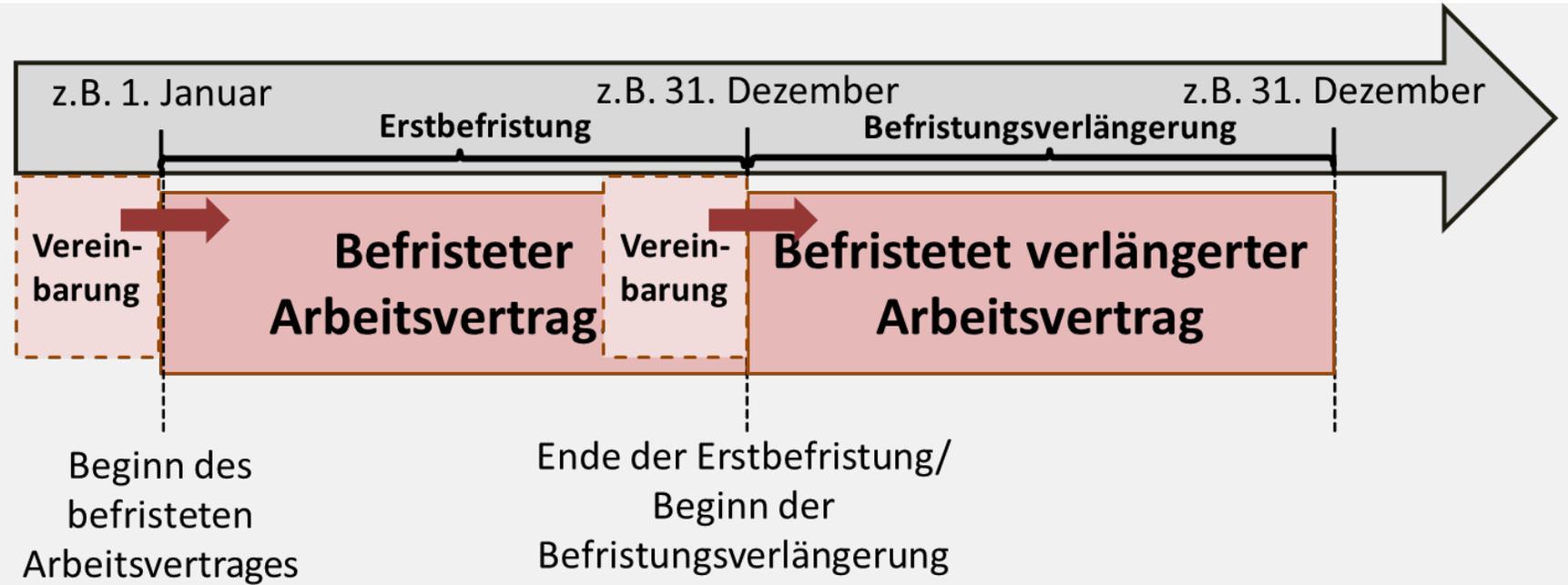
- 2 Befristung mit Sachgrund**
- Befristung bedarf eines rechtfertigenden sachlichen Grundes
 - Sachgrund-Katalog § 14 I 2 TzBfG
 - nicht abschließend, weitere sachliche Gründe möglich

- Befristung ohne Sachgrund**
- kalendermäßige Befristung
 - max. 2 Jahre Gesamtdauer, in dieser Zeit max. 3 Verlängerungen
 - kein vorheriges Arbeitsverhältnis (BVerfG/BAG: Ausnahme möglich)

Rechtsfolgen eines Verstoßes (vgl. § 16 TzBfG):

- Unwirksamkeit der Befristungsvereinbarung
- Arbeitsvertrag gilt auf unbestimmte Zeit geschlossen (=unbefristet)
- ordentliche Kündigung bleibt (eingeschränkt) möglich
- „Heilung“ des Schriftformverstoßes bei Befristung mit Sachgrund möglich, bei Befristung ohne Sachgrund nach Vertragsbeginn nicht mehr

Grundlagen –
Verlängerung
sachgrundloser
Befristung



Verlängerung der Befristung muss vor Ablauf der laufenden Befristung von beiden Parteien schriftlich vereinbart werden

Verlängerung ohne Vereinbarung inhaltlicher Änderungen; gilt nicht bei zwingenden Änderungen (insbes. Tarifvertrag, Gesetz) oder bei zeitlichem Abstand (3 Monate vorher/nachher)

Grundlagen – Beendigung des befristeten Arbeitsverhältnisses

Beendigung durch Kündigung vor Zeitablauf/Zweckerreichung:

- wenn Recht zur ordentlichen Kündigung vereinbart, § 15 III TzBfG
- unter Beachtung allgemeiner Kündigungsbeschränkungen (KSchG, Kündigungsfristen, Sonderkündigungsschutz)

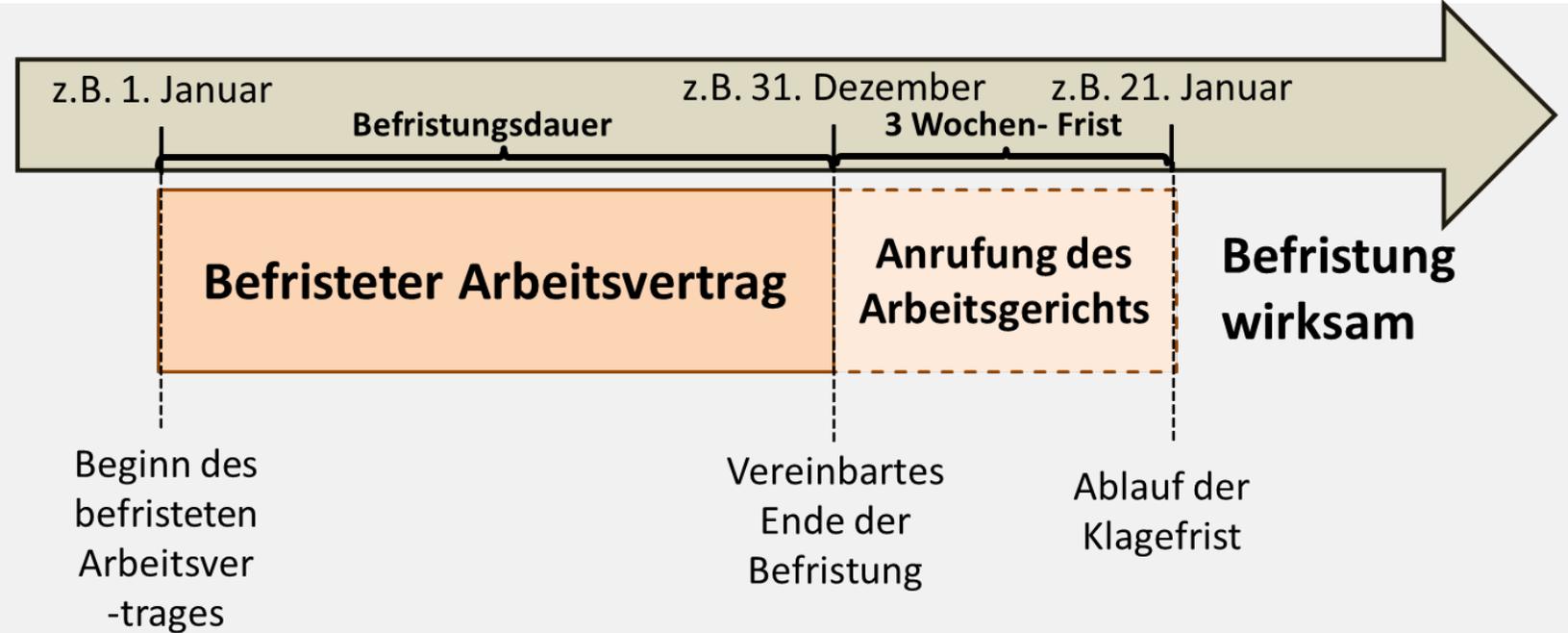
Beendigung ohne Kündigung durch Zeitablauf/Zweckerreichung:

- kalendermäßig befristeter Arbeitsvertrag endet mit Ablauf der vereinbarten Zeit (§ 15 I TzBfG)
- zweckbefristeter Arbeitsvertrag endet mit Zweckerreichung, frühestens 2 Wochen nach schriftlicher Unterrichtung darüber durch Arbeitgeber (§ 15 II TzBfG)

Aber keine Beendigung, sondern unbefristetes Arbeitsverhältnis (§ 15 V TzBfG), wenn

- nach Zeitablauf oder Zweckerreichung
- Arbeitsverhältnis vom Arbeitnehmer fortgesetzt wird und
- Arbeitgeber dies weiß und nicht unverzüglich widerspricht.

Grundlagen – Entfristung des Arbeitsverhältnisses



Geltendmachung der Unwirksamkeit einer Befristung nur innerhalb von drei Wochen nach vereinbartem Ende möglich

durch Klage beim Arbeitsgericht auf Feststellung der Entfristung

sonst gilt unwirksame Befristung als wirksam (vgl. § 17 TzBfG)

Neue Rechtsprechung zur sachgrundlosen Befristung

"Das Verbot der sachgrundlosen Befristung des Arbeitsverhältnisses aus § 14 Abs. 2 TzBfG kann insbesondere unzumutbar sein, wenn eine Vorbeschäftigung sehr lange zurückliegt, ganz anders geartet war oder von sehr kurzer Dauer gewesen ist.“ [BVerfG, 6.6.2018]

Verfassungskonforme Beschränkung des Vorbeschäftigungsverbots, wenn dessen Zwecke nicht greifen:

- Vermeidung von Kettenbefristungen
- Vermeidung von Ausnutzung der strukturellen Unterlegenheit des Beschäftigten
- Erhalt des unbefristeten Arbeitsverhältnisses als Regelbeschäftigungsform

Neue
Rechtsprechung zur
sachgrundlosen
Befristung

- Fallgruppe 1: Sehr lange zurückliegende (gleichartige) Vorbeschäftigung
 - Faustformel (str.) für sehr lange zurückliegend: mind. 20 Jahre (Arg.: § 622 Abs. 2 BGB).
 - BAG (neu) bisher: 8 und 15 Jahre reichen nicht, aber 22 Jahre.
 - alte BAG-Rechtsprechung mit 3 Jahres-Schwelle vom BVerfG abgelehnt und damit ohne Vertrauensschutz gegenstandslos.

Neue
Rechtsprechung zur
sachgrundlosen
Befristung

- Fallgruppe 2: Ganz anders geartete Vorbeschäftigung
 - Keine sehr lange zurückliegende Vorbeschäftigung.
 - Ganz anders geartet: neues Arbeitsverhältnisses erfordert Kenntnisse und Fähigkeiten, die sich wesentlich von denen der Vorbeschäftigung unterscheiden.
 - Beispiele: geringfügige Nebenbeschäftigung während Schul- oder Studienzeit, bei Werkstudierenden oder bei Unterbrechung der Erwerbsbiographie, die mit einer beruflichen Neuorientierung oder einer Aus- und Weiterbildung einhergeht.

Neue
Rechtsprechung zur
sachgrundlosen
Befristung

- Fallgruppe 3: Vorbeschäftigung von kurzer Dauer
 - keine sehr lange zurückliegende Vorbeschäftigung
 - Faustformel (str.) für kurze Dauer: max. 3 Monate (Arg.: § 622 Abs. 5 S. 1 Nr. 1 BGB)
 - BAG (neu) bisher: 2 Monate

Neue Rechtsprechung zur sachgrundlosen Befristung

- Problem bei Fallgruppen 2 und 3:
 - Zwar keine sehr lange zurückliegende Vorbeschäftigung erforderlich, aber auch unklar, wie lange sie zurückliegen muss.
 - Mögliche Lösung: solange Vor- und befristete Neubeschäftigung nicht als Einheit zu betrachten sind (d.h. wenn sie ohne zeitlichen und inneren Zusammenhang bestehen).
 - Arg.: Nachträgliche sachgrundlose Befristung unzulässig; Gefahr der Kettenbefristung.

§ 41 S. 3 SGB VI – Hinausschieben der Altersgrenze

„Sieht eine Vereinbarung die Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit dem Erreichen der Regelaltersgrenze vor, können die Arbeitsvertragsparteien durch Vereinbarung während des Arbeitsverhältnisses den Beendigungszeitpunkt, gegebenenfalls auch mehrfach, hinausschieben.“

1. Grundvoraussetzung ist die Existenz einer (einzel- oder kollektivvertraglichen) **Vereinbarung** über die automatische Beendigung des Arbeitsverhältnisses bei Erreichen der Regelaltersgrenze. (AV/TV)

2. Es darf zu **keiner Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses** kommen. Das Hinausschieben muss daher **rechtzeitig vor** dem rentenbedingten Beendigungszeitpunkt zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbart werden. Wenn eine Beendigung wegen Erreichens der Regelaltersgrenze bereits eingetreten ist, scheidet diese Gestaltungsoption aus.

3. Im Gesetz sind **keine Begrenzungen zur Dauer und Anzahl** von Verlängerungen enthalten. Der Beendigungszeitpunkt kann daher dem Wortlaut zufolge auch mehrfach in unbegrenztem zeitlichem Umfang hinausgeschoben werden. Allerdings ist die europarechtliche Konformität dieser Regelung fraglich. Die Verlängerung sollte deshalb nur in einem überschaubaren Rahmen erfolgen (z.B. jährliche Verlängerung).

4. Die einzelnen Vereinbarungen bedürfen der **Schriftform**. Es darf ausschließlich eine Veränderung der Vertragslaufzeit vereinbart werden. Die im Zeitpunkt der Vertragsverlängerung geltenden **sonstigen Arbeitsbedingungen müssen unverändert bleiben**.

Ansonsten: unwirksam befristeter Neuvertrag

Schutz von Betriebsgeheimnissen

Neuregelungen

- Das Gesetz schützt Unternehmen vor unerlaubter Erlangung, Nutzung oder Offenlegung von Geschäftsgeheimnissen.
 - Enthält Schutznormen zugunsten des Unternehmens, die z.B. auf einen Anspruch auf Beseitigung, Unterlassung, Vernichtung, Herausgabe, Rückruf, Auskunft oder Schadensersatz gerichtet sein können.
 - Weitergehend als früher (z.B. über UWG).

Schutzmaß- nahmen

- Setzt konkrete Schutzmaßnahmen des Unternehmens voraus
 - Kann das Unternehmen keine „angemessenen Geheimhaltungsmaßnahmen“ nachweisen, wird das Geschäftsgeheimnis nicht als solches anerkannt.
 - Keine starres Programm, sondern Bestimmung im Einzelfall, z.B. anhand folgender Kriterien: Wirtschaftlicher Wert des Geheimnisses, Entwicklungskosten; Natur der Information; Bedeutung für Unternehmen; unternehmensübliche Maßnahmen.
 - Aber kein starres Kennzeichnungserfordernis bzgl. jeder einzelnen Information; Kennzeichnung des jeweiligen Ordners reicht aus.

Schutzsystem

Aufbau eines internen Schutzsystems:

- Organisatorische Maßnahmen
 - Z.B. Zugangsbegrenzungen, Mitarbeiterschulungen
- Technische Maßnahmen
 - Z.B. Passwörter, Datenverschlüsselung, eingeschränkte Ausdruck-/Weiterleitungsmöglichkeiten
- Rechtliche Maßnahmen
 - Z.B. Verschwiegenheitsvereinbarungen
- Anschließend regelmäßige Dokumentation und Aktualisierung

Checkliste

Checkliste für betriebsinterne Maßnahmen:

- Wer ist personell zuständig?
- Wurden alle möglichen „Angriffswege“ in Betracht gezogen?
- Wurden alle Informationen analysiert und nach Schutzbedarf klassifiziert?
- Sind Externe vom Zugriff ausgeschlossen?
- Sind Mitarbeiter, die die Information nicht benötigen, vom Zugriff ausgeschlossen?
- Sind Mitarbeiter, die die Information benötigen, im Umgang mit dieser eingeschränkt?
- Sind die ergriffenen Maßnahmen für das Unternehmen finanziell tragbar?
- Sind Geheimnisschutzvereinbarungen angepasst worden?



**Vielen Dank für Ihre
Aufmerksamkeit!**

Dieser Disclaimer gilt für die gesamte Präsentation, einschließlich aller Folien, der mündlichen Präsentation durch Vertreter der PKF WMS Bruns-Coppenrath & Partner mbB Wirtschaftsprüfungsgesellschaft Steuerberater Rechtsanwälte. Fragerunden, die auf die Präsentation folgen, alle Ausdrücke sowie zusätzliche Materialien, die wir anlässlich oder in Zusammenhang mit dieser Präsentation verteilen.

Wir haben alle Angaben nach bestem Wissen und Gewissen zusammengestellt. Die Inhalte der Vorträge und Seminare sind jedoch allgemeiner Natur, beziehen sich nicht auf einen konkreten Einzelfall und ersetzen mithin keine individuelle Beratung. Die Überlassung der Präsentation erfolgt nur für den internen Gebrauch des Empfängers. Eine Verwendung der Informationen liegt im eigenen Verantwortungsbereich des Empfängers. Diese Haftungsbeschränkung gilt nicht, wenn die Haftung auf Vorsatz oder grober Fahrlässigkeit der PKF WMS Bruns-Coppenrath & Partner mbB Wirtschaftsprüfungsgesellschaft Steuerberater Rechtsanwälte beruht sowie für eventuelle Schäden aus Verletzung des Lebens, des Körpers und der Gesundheit.

Die Überlassung der Präsentation erfolgt ausschließlich für den internen Gebrauch des Empfängers und darf ohne Zustimmung der PKF WMS Bruns-Coppenrath & Partner mbB Wirtschaftsprüfungsgesellschaft Steuerberater Rechtsanwälte weder publiziert, noch veröffentlicht oder an Dritte weitergegeben werden.

Diese Präsentation stellt keine Rechts- oder Steuerberatung dar. Diese muss individuell unter Berücksichtigung der Umstände des Einzelfalls erfolgen.