

# Coffee@EMPLAWYERS

## Update Arbeitsrecht

Neue Entwicklungen in Rechtsprechung und Gesetzgebung

München, 11. April 2019

# I. Aktuelle Rechtsprechung

1. Dokumentation von Arbeitszeiten  
(anhängiges Verfahren beim EuGH – C- 55/18)
2. Vorbeschäftigungsverbot, § 14 II TzBfG  
(BAG, Urteil vom 23.01.2019 – 7 AZR 733/16)
3. Verfall von Urlaubsansprüchen  
(BAG, Urteil vom 19.02.2019 – 9 AZR 541/15)
4. Urlaubsanspruch im ruhenden Arbeitsverhältnis  
(BAG, Urteil vom 19.03.2019 – 9 AZR 315/17)

# II. Gesetzgebung

1. A1 - Bescheinigung
2. Brückenteilzeit

# Dokumentation von Arbeitszeit

(anhängiges Verfahren beim EuGH C – 55/18)

Sind Arbeitgeber verpflichtet, ein System zur Dokumentation jeglicher Arbeitszeit einzuführen?

# Dokumentation von Arbeitszeit

## Bisherige Rechtslage:

- Dokumentation solcher Arbeitszeiten, die über den Achtsturentag hinausgehen oder die auf Sonn- und Feiertage fallen, § 16 Abs. 2 ArbZG.
- U.a. Sonderregelungen für Kraftfahrer und Mindestlohnempfänger in bestimmten Branchen.

# Dokumentation von Arbeitszeit

## Sachverhalt:

- Spanische Gewerkschaft will die Feststellung, dass das beklagte Unternehmen verpflichtet sei, ein System zur Erfassung der effektiven täglichen Arbeitszeit einzuführen.
- Aus den spanischen Vorschriften zur Arbeitszeit ergibt sich eine solche Obliegenheit nicht.
- Unsicherheit beim spanischen Gericht, ob nicht europarechtlich eine entsprechende Verpflichtung besteht.
- Anfrage beim EuGH
- Urteil steht noch aus
- Schlussanträge des Generalanwalts vom 31.1.2019.

# Dokumentation von Arbeitszeit

## Schlussanträge des Generalanwalts beim EuGH vom 31.01.2019:

- Verstoß gegen EU-Recht, wenn nationale Vorschriften keine Dokumentation der täglichen Arbeitszeit vorsehen.
- Mitgliedstaaten sind verpflichtet, eine entsprechende Regelung zur Erhebung der täglichen effektiven Arbeitszeit zu schaffen.
- Einführung eines geeigneten Systems zur Arbeitszeitdokumentation durch Unternehmen.
- Dokumentation der Arbeitszeit von Arbeitnehmern, die
  - Vollzeit tätig sind,
  - sich nicht ausdrücklich individuell/kollektiv zur Ableistung von Überstunden verpflichtet haben und
  - keine mobilen Arbeitnehmer sind.

# Dokumentation von Arbeitszeit

## Bedeutung für die arbeitsrechtliche Praxis:

- Offen, ob der EuGH der Ansicht des Generalanwalts folgen wird.
- Der deutsche Gesetzgeber wäre dann zu einer Änderung des ArbZG verpflichtet.
- Unternehmen müssten ein entsprechendes System einführen, um die effektive tägliche Arbeitszeit zu erfassen.
- Zeiterfassungssysteme = Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 87 I Nr. 1 BetrVG.

# BAG zum Vorbeschäftigungsverbot

(BAG, Urteil vom 23.01.2019 – 7 AZR 733/16)

- § 14 Abs. 2 TzBfG: keine sachgrundlose Befristung, wenn zuvor bereits ein Arbeitsverhältnis bestand.
- Gesetzeswortlaut sieht keine Ausnahme vom Vorbeschäftigungsverbot vor.
- Praxis bisher: Verbot greift nicht, wenn das erste Arbeitsverhältnis länger als 3 Jahre zurück liegt.
- BVerfG 2018: bisherige Praxis ist verfassungswidrig.
- BAG nun: Vorbeschäftigungsverbot greift auch dann, wenn Vorbeschäftigung länger als 8 Jahre zurück liegt.
- Ausnahmen vom Vorbeschäftigungsverbot möglich, wenn
  - Arbeitsverhältnis besonders lang zurück liegt,
  - besonders kurz oder
  - völlig anders geartet war.



# Verfall von Urlaubsansprüchen

(BAG, Urteil vom 19.02.2019 – 9 AZR 541/15)

## Fragen:

- Ist es mit EU-Recht vereinbar, dass der Urlaubsanspruch am Ende eines Kalenderjahres erlischt, wenn der Arbeitnehmer während des Jahres keinen Urlaub beantragt hat?
- Ist der Arbeitgeber verpflichtet, von sich aus Urlaub zu gewähren?

## EuGH, Urteil vom 06.11.2018 (C-684/16):

- Anspruch auf Urlaub bzw. Abgeltung kann nur verfallen, wenn der Arbeitnehmer tatsächlich die Möglichkeit hatte, ihn auszuüben.
- Arbeitgeber muss über den Verfall des Urlaubs- und Abgeltungsanspruches informieren.

# Verfall von Urlaubsansprüchen

(BAG, Urteil vom 19.02.2019 – 9 AZR 541/15)

## Entscheidung des BAG (Pressemitteilung):

- Arbeitgeber ist nicht verpflichtet, von sich aus Urlaub zu gewähren.
- Klare und rechtzeitige Mitteilung, dass der Urlaub verfallen wird, wenn der Arbeitnehmer ihn nicht nimmt.
- Der Arbeitgeber muss im Streitfall nachweisen können, dass er seiner Informationspflicht nachgekommen ist.

# Verfall von Urlaubsansprüchen

(BAG, Urteil vom 19.02.2019 – 9 AZR 541/15)

## Empfehlungen für die Praxis:

- Inhalt der Information:
  - Hinweis auf die noch offene Anzahl von gesetzlichen Urlaubstagen
  - Hinweis darauf, dass die gesetzlichen Urlaubstage mit Ablauf des Urlaubsjahres oder des Übertragungszeitraumes verfallen, wenn sie nicht vorher genommen werden
  - Hinweis darauf, dass gewollt ist, dass der Urlaub auch tatsächlich genommen wird
- Zeitpunkt der Information:
  - so rechtzeitig, dass alle im Zeitpunkt der Information bestehenden gesetzlichen Urlaubsansprüche noch im laufenden Urlaubsjahr genommen werden können
  - empfehlenswert im 3. Quartal, um eine Anhäufung von Urlaubsanträgen zum Jahresende zu verhindern
  - erneuter Hinweis bei Zäsuren im Arbeitsverhältnis (z.B. bei Kündigung, Rückkehr Langzeiterkrankter, Wechsel von Voll- in Teilzeit etc.)
- Form der Information:
  - zumindest in Textform (z.B. per individualisierter E-Mail) an jeden Arbeitnehmer
  - wohl nicht ausreichend ist es, die restlichen Urlaubstage auf der monatlichen Gehaltsabrechnung auszuweisen

# Verfall von Urlaubsansprüchen

(BAG, Urteil vom 19.02.2019 – 9 AZR 541/15)

## Noch nicht geklärte Fragen:

- Welche konkreten Auswirkungen hat die Entscheidung auf vermeintlich verfallene Urlaubsansprüche aus den Vorjahren?
- Können u.U. auch bereits ausgeschiedene Arbeitnehmer noch finanzielle Ansprüche geltend machen, da ihnen höhere Abgeltungsansprüche zugestanden hätten?

# Kein Urlaub während eines Sonderurlaubs

(BAG, Urteil vom 19.03.2019 – 9 AZR 315/17)

- BAG bisher: keine (anteilige) Verringerung des Urlaubsanspruchs während eines ruhenden Arbeitsverhältnisses – Unabdingbarkeit des gesetzlichen Mindesturlaubs
- BAG nun: Kein Anspruch auf Erholungsurlaub für Zeiten eines einvernehmlich vereinbarten unbezahlten Sonderurlaubs

## II. Gesetzgebung

1. A1 - Bescheinigung

2. Brückenteilzeit

# Neues zur A1 - Bescheinigung

Pressemitteilung der Europäischen Kommission vom 20. März 2019:

*„Damit Leben und Arbeiten in der EU für alle EU-Bürger künftig einfacher wird, werden die europäischen Regeln zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit überarbeitet.“*

*„Für Dienstreisen ins EU-Ausland muss kein A1-Entsendeformular beantragt werden.“*

# Neues zur A1 - Bescheinigung

## Meldung vom 2. April 2019:

- EU-Rat einigt sich nicht auf A1-Abschaffung
- Thema wurde auf unbestimmte Zeit vertagt



# Neues zur A1 - Bescheinigung

## Was ist die A1-Bescheinigung und wofür ist sie notwendig?

- A1-Bescheinigung dient als Nachweis, dass ein Arbeitnehmer den deutschen Sozialversicherungsvorschriften unterliegt und deshalb im Ausland keine Sozialversicherungsbeiträge abgeführt werden müssen.

## Wann muss die A1-Bescheinigung beantragt werden?

- Bei jeder Entsendung eines Mitarbeiters in einen anderen EU-Mitgliedstaat, einen Vertragsstaat des EWR und die Schweiz
- Unabhängig davon, wie kurz die Entsendung ist
- Gilt auch für Selbständige

# Neues zur A1 - Bescheinigung

## Wie und wo ist die A1-Bescheinigung zu beantragen?

- Seit 1. Januar 2019: nur noch elektronisch
- Bei der Krankenkasse bzw. der Datenstelle der Deutschen Rentenversicherung (DSRV)
- Krankenkasse / Rentenversicherung hat per Gesetz drei Arbeitstage Zeit, die elektronisch beantragte Bescheinigung an den Arbeitgeber zu übermitteln - vorausgesetzt sie hat festgestellt, dass die deutschen Rechtsvorschriften gelten
  - Bearbeitungszeit aktuell ca. 2 Wochen

# Neues zur A1 - Bescheinigung

## Welche Konsequenzen drohen bei einem Auslandseinsatz ohne A1-Bescheinigung?

- Kontrollen insbesondere an Flughäfen, Messen, aber auch in Hotels
- Am strengsten in Frankreich, Österreich, der Schweiz und Rumänien
- Bußgelder von bis zu 20.000 € pro Einzelfall (v.a. in Österreich)
- Erhebung von Sozialversicherungsbeiträgen für jeden Tag, an dem die Tätigkeit im betreffenden Land ausgeübt wird
- Zutritt zu Firmen- und Messegelände etc. kann verweigert werden
- Im Wiederholungsfall: Sperren für die Leistungserbringung im Einsatzland

# Neues zur A1 - Bescheinigung

## Praxistipps:

- Beantragung so früh wie möglich vor einer geplanten Dienstreise
- Sensibilisierung der Mitarbeiter für das Thema und die Risiken
- Wenn die Bescheinigung nicht rechtzeitig vorliegt:
  - zumindest den Ausdruck des Antrags / die Eingangsbestätigung des Antrags / einen Screenshot als Nachweis in Papierform mitnehmen bzw. dem Mitarbeiter mitgeben.

# Brückenteilzeit

- § 9a TzBfG
- Brückenteilzeit = für eine bestimmte Zeit (mind. 1, höchstens 5 Jahre) die Arbeitszeit reduzieren und danach wieder zur Vollzeit zurückkehren
- Unternehmen mit 46 bis 200 Mitarbeitern: eingeschränktes Recht auf Brückenteilzeit (Zumutbarkeitsregel und begrenztes Kontingent)
- Ab 201 Mitarbeiter: uneingeschränktes Recht auf befristete Teilzeit
- Einziges Hindernis: entgegenstehende betriebliche Gründe

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!  
Kathrin Reyer & Anne Kleemann

Prinzregentenstr. 95  
81677 München  
Phone: +49 (0)89 18 94 53 8 - 00  
Fax: +49 (0)89 18 94 53 8 - 10  
Email: [kathrin.reyer@emplawyers-muenchen.de](mailto:kathrin.reyer@emplawyers-muenchen.de)  
[anne.kleemann@emplawyers-muenchen.de](mailto:anne.kleemann@emplawyers-muenchen.de)