

Coffee@EMPLAWYERS

Update Arbeitsrecht

Neue Entwicklungen in Rechtsprechung und Gesetzgebung

München, 02. Oktober 2018

I. Aktuelle Rechtsprechung

1. Sind Arbeitgeber verpflichtet, ihren Arbeitnehmern Urlaub zu gewähren, ohne dass diese zuvor einen Urlaubsantrag gestellt haben?
(Anfrage des BAG beim EuGH vom 13.12.2016 – 9 AZR 541/15 (A))
2. Ist der Urlaubsanspruch vererbbar?
(Anfrage des BAG beim EuGH vom 18.10.2016 – 9 AZR 196/16 (A))
3. Ausschlussfristen
(BAG vom 20.06.2018 - 5 AZR 262/17 sowie BAG vom 18.09.2018 – 9 AZR 162/18)

II. Umsetzung der EU-Know-How-Richtlinie

Neues zum Thema Urlaub (1)

(Anfrage des BAG beim EuGH vom 13.12.2016 – 9 AZR 541/15 (A))

Sind Arbeitgeber verpflichtet, ihren Arbeitnehmern Urlaub zu gewähren, ohne dass diese zuvor einen Urlaubsantrag gestellt haben?

Neues zum Thema Urlaub (1)

(Anfrage des BAG beim EuGH vom 13.12.2016 – 9 AZR 541/15 (A))

Sachverhalt:

- Der Kläger war aufgrund mehrerer befristeter Arbeitsverträge beim Max-Planck-Institut beschäftigt.
- Am 23.10.2013 erfuhr er, dass sein Arbeitsvertrag nicht verlängert wird und sein Arbeitsverhältnis am 31.12.2013 endet.
- Gleichzeitig forderte sein Arbeitgeber ihn auf, vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses seinen Urlaub zu nehmen; eine einseitige verbindliche Festlegung der Urlaubstage fand jedoch nicht statt.
- Der Kläger nahm in der Folgezeit nur zwei Tage Urlaub und forderte von seinem Arbeitgeber die Zahlung einer Abgeltung für die restlichen nicht genommenen Urlaubstage.

Neues zum Thema Urlaub (1)

Bisherige Rechtslage u. BAG-Rechtsprechung

- Urlaub, der nicht bis zum Jahresende genommen wird, verfällt grundsätzlich ersatzlos
- Nur wenn dringende betriebliche oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe es rechtfertigen, wird der Urlaub ins nächste Jahr übertragen
- Arbeitgeber sind nicht verpflichtet, den Anspruch auf gesetzlichen Jahresurlaub auch ohne Urlaubsantrag zu erfüllen

Neues zum Thema Urlaub (1)

Divergierende Rechtsprechung einiger Landesarbeitsgerichte

- z.B. LAG Berlin-Brandenburg (Urt. v. 12.06.2014 – 21 Sa 221/14) u. LAG München (Urt. v. 06.05.2015 – 8 Sa 982/14):
 - Arbeitgeber ist verpflichtet, den Anspruch auf den gesetzlichen Jahresurlaub auch ohne Urlaubsantrag zu erfüllen, ansonsten steht dem Arbeitnehmer ein Ersatzanspruch zu
 - Begründung:
 - Der gesetzliche Urlaubsanspruch dient dem Gesundheitsschutz der Beschäftigten und hat arbeitsschutzrechtlichen Charakter
 - Wortlaut § 7 Abs. 3 S. 1 BUrlG: „[...] gewährt und genommen“.
- ➔ Anfrage des BAG beim EuGH, ob Urlaubsabgeltung zu zahlen ist, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer zum Nehmen von Urlaub vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses aufgefordert, den Urlaub aber nicht einseitig festgelegt hatte

Neues zum Thema Urlaub (1)

Schlussanträge des Generalanwalts beim EuGH

- Der Arbeitnehmer verliert seinen Anspruch auf finanzielle Abgeltung für den bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht genommenen Urlaub nicht allein dadurch, dass er keinen Urlaub beantragt hat.
- Der Arbeitgeber muss „geeignete organisatorische Maßnahmen“ treffen, um den Jahresurlaub zu ermöglichen, insbesondere muss er den Arbeitnehmer über den Verfall des Urlaubs- und Abgeltungsanspruches informieren.
- Nur wenn der Arbeitnehmer bewusst keinen Urlaub nimmt, obwohl dies möglich gewesen wäre, besteht kein Abgeltungsanspruch.

Neues zum Thema Urlaub (2)

(Anfrage des BAG beim EuGH vom 18.10.2016 – 9 AZR 196/16 (A))

Ist der Urlaubsanspruch vererbbar?

Neues zum Thema Urlaub (2)

Sachverhalt

- Der Arbeitnehmer ist im laufenden Arbeitsverhältnis verstorben.
- Die Klägerin (Witwe des Arbeitnehmers) verlangt von dem früheren Arbeitgeber des Verstorbenen eine finanzielle Abgeltung des Jahresurlaubs, den dieser vor seinem Tod nicht genommen hat.

Neues zum Thema Urlaub (2)

Bisherige Rechtsprechung des BAG

- Der Urlaubsanspruch geht mit dem Tod des Arbeitnehmers unter und kann sich nicht in einen Abgeltungsanspruch nach § 7 Abs. 4 BUrlG iVm. § 1922 Abs. 1 BGB umwandeln, der Teil der Erbmasse werden kann.
- Nur ein bereits entstandener Urlaubsabgeltungsanspruch ist gem. § 1922 Abs. 1 BGB vererbbar.

Abweichende Rechtsprechung einiger Arbeitsgerichte

- Auch Urlaubsansprüche als solche sind vererbbar.



Anfrage des BAG beim EuGH, ob Urlaubsansprüche vererbbar sind

Neues zum Thema Urlaub (2)

Schlussanträge des Generalanwalts beim EuGH

- Auch wenn der Urlaubsabgeltungsanspruch im Zeitpunkt des Todes des Arbeitnehmers noch nicht entstanden war, können die Erben vom ehemaligen Arbeitgeber Urlaubsabgeltung beanspruchen.

3. Ausschlussfristen

BAG vom 20. Juni 2018 – 5 AZR 262/17

BAG vom 18. September 2018 – 9 AZR 162/18

Ausschlussfristen I

Zur Auffrischung:

- Nutzen
- Min. 3 Monate
- Nicht versteckt / überraschend
- Keine „Schriftform“ sondern „Textform“

Ausschlussfristen II

Die Anwendung in der Praxis, insbesondere bei zweistufigen Ausschlussfristen:

- Schweigen oder Ablehnen? Auf die richtige Handhabung kommt es an!
 - Variante 1: „... und im Falle der Ablehnung durch die Gegenpartei mit einer Frist von weiteren drei Monaten gerichtlich geltend zu machen ...“
 - Variante 2: „Lehnt die jeweils andere Partei den Anspruch ab oder erkennt sie ihn nicht innerhalb von 2 Wochen nach der Geltendmachung des Anspruchs an, so verfällt der Anspruch, wenn er nicht innerhalb von 3 Monaten nach der Ablehnung oder dem Ablauf der 2-Wochen-Frist gerichtlich geltend gemacht wird.“
- **Jetzt neu: Hemmung durch „Verhandlungen“ (BAG 20.06.2018 – 5 AZR 262/17)**

Ausschlussfristen III

Ausschlussfristen und Mindestlohn

BAG 18.09.2018 – 9 AZR 162/18:

„Eine vom Arbeitgeber vorformulierte arbeitsvertragliche Verfallklausel, die ohne jede Einschränkung alle beiderseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und damit auch den von § 1 MiLoG garantierten Mindestlohn erfasst, verstößt gegen das Transparenzgebot des § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB und ist insgesamt unwirksam.“

- Auswirkungen auf Ausschlussfristen insgesamt ungewiss.
- Wie ist diese Entscheidung zu übertragen auf andere unverzichtbare Ansprüche, wenn diese nicht ausdrücklich ausgenommen sind?

II. Umsetzung der EU-Know-How-Richtlinie

Richtlinie (EU) 2016/943 über den Schutz vertraulichen Know-Hows und vertraulicher Geschäftsinformationen (Geschäftsgeheimnisse) vor rechtswidrigem Erwerb sowie rechtswidriger Nutzung und Offenlegung

Entwurf eines Gesetzes zur Umsetzung der Richtlinie (EU) 2016/943 zum Schutz von Geschäftsgeheimnissen vor rechtswidrigem Erwerb sowie rechtswidriger Nutzung und Offenlegung

EU-Know-How-Richtlinie



Hintergrund:

- Die Richtlinie hat das Ziel, den Schutz von Know-How innerhalb der EU zu vereinheitlichen und Unternehmen vor Geheimnisverrat und Wirtschaftsspionage zu schützen
- Die Richtlinie ist bereits am 05.07.2016 in Kraft getreten
- Die EU-Mitgliedstaaten hatten bis 09.06.2018 Zeit, die Vorgaben der Richtlinie in nationales Recht umzusetzen
- Deutschland hat diese Frist versäumt, inzwischen liegt aber ein Gesetzesentwurf der Bundesregierung vor
- Schon jetzt entfaltet die Richtlinie Wirkung: deutsche Gerichte sind dazu verpflichtet, das deutsche Recht zum Geheimnisschutz europarechtskonform auszulegen

EU-Know-How-Richtlinie

Was gilt bisher?

- Kein einheitliches Gesetz zum Schutz von Geschäftsgeheimnissen
- Keine gesetzliche Definition von Geschäfts- u. Betriebsgeheimnissen
- Definition der Rechtsprechung:
„Informationen, die im Zusammenhang mit einem Geschäftsbetrieb stehen, nur einem eng begrenzten Personenkreis bekannt und nicht offenkundig sind und die nach dem bekundeten Willen und dem berechtigten wirtschaftlichen Interesse des Betriebsinhabers geheim gehalten werden sollen.“
- Einheitlicher Schutz von Geschäfts- u. Betriebsgeheimnissen: Geschäftsgeheimnisse beziehen sich auf kaufmännische Informationen, Betriebsgeheimnisse auf technische Informationen.

EU-Know-How-Richtlinie

Was gilt bisher?

- Arbeitnehmer trifft arbeitsvertragliche Nebenpflicht, Geschäfts- u. Betriebsgeheimnisse zu schützen
- Übliche Klausel in Arbeitsverträgen:
„Der Arbeitnehmer verpflichtet sich über alle Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse während der Dauer des Arbeitsverhältnisses und nach seiner Beendigung Stillschweigen zu bewahren. ...“
- Arbeitnehmer können sich durch den Verrat von Geschäfts- u. Betriebsgeheimnissen strafbar machen (§ 17 UWG)
- Zivilrechtliche Schadensersatz- und Unterlassungsansprüche (§§ 823 Abs. 2, 1004 BGB analog)

EU-Know-How-Richtlinie

Neu:

„Geschäftsgeheimnis“ im Sinne des § 1 Nr. 1 GeschGehG:

- (a) „eine Information,*
- (b) die weder insgesamt noch in ihren Einzelheiten den Personen in den Kreisen, die üblicherweise mit dieser Art von Informationen umgehen, bekannt oder ohne weiteres zugänglich ist*
- (c) und daher von wirtschaftlichem Wert ist*
- (d) und Gegenstand von angemessenen Geheimhaltungsmaßnahmen durch ihren rechtmäßigen Inhaber ist.“*

- Geheimhaltungswille des Betriebsinhabers ist nicht mehr ausreichend; es müssen den Umständen nach angemessene Geheimhaltungsmaßnahmen zum Schutz der Informationen ergriffen werden.
- Pflicht der Arbeitnehmer zur Geheimhaltung von Geschäftsgeheimnissen ergibt sich nicht mehr als arbeitsvertragliche Nebenpflicht unmittelbar aus dem Arbeitsvertrag.
- Handlungsbedarf!

EU-Know-How-Richtlinie

Wo liegt das Risiko?

- Ohne „angemessene Geheimhaltungsmaßnahmen“ gibt es keine Geschäftsgeheimnisse.
 - Im Verhältnis zu (ehemaligen) Arbeitnehmern
 - Und im Verhältnis zu beliebigen Dritten
 - Das bedeutet, dass der Unternehmer sich auch gegen rechtswidrige Zugriffe Dritter nicht wehren kann, wenn der fragliche Umstand nicht durch angemessene Geheimhaltungsmaßnahmen geschützt ist.
 - Im Streitfall ist der Geheimnisinhaber darlegungs- und beweisbelastet für die Existenz dieser Geheimhaltungsmaßnahmen.

EU-Know-How-Richtlinie

Was ist zu tun?

- Einführung „angemessener Geheimhaltungsmaßnahmen“:
 - Organisatorische Maßnahmen
 - Klassifizierung nach Grad der Geheimhaltungsbedürftigkeit
 - Einführung eines Geheimnisschutzsystems
 - Feststellung, welche Mitarbeiter / Hierarchieebenen zu welchen Informationen Zugang haben
 - Definition, welche Mitarbeiter / Hierarchieebenen zu welchen Informationen Zugang erhalten sollen
 - Organisatorische Abschirmung (clean desk / verschlossene Schränke / Passwörter / sonstige physische und IT-mäßige Zugangsbeschränkungen)
 - Schulungen, insbesondere Führungskräfte
 - Ständige Beurteilung neuer Sachverhalte („Geheimnisschutz-Komitee“)
- Dokumentation der Geheimhaltungsmaßnahmen für den Streitfall

EU-Know-How-Richtlinie

Was ist zu tun?

- Einführung „*angemessener Geheimhaltungsmaßnahmen*“:
 - Vertragliche Sicherungsmechanismen
 - Vertraulichkeitsvereinbarungen mit denjenigen Mitarbeitern, die Kenntnis von Geschäftsgeheimnissen haben / haben sollen (nicht mehr pauschal, sondern unter konkreter Bezeichnung des jeweiligen Geheimnisses)
 - Vertraulichkeitsvereinbarungen mit Externen (z.B. Vertragspartner R&D, Leiharbeitnehmer bzw. Verleiher)
 - Laufendes Monitoring und Anpassung der Vertragslage, insbesondere
 - Informationsweitergabe nur gemäß der jeweiligen Freigabestufe des Mitarbeiters
 - Bei Bedarf Anpassung der Vertragssituation des Mitarbeiters VOR Offenbarung geheimer Informationen
 - Das erfordert eine laufende Abstimmung zwischen Führungskräften und HR
 - Unklar: Umgang mit Mitarbeitern, die Geheimhaltungsvereinbarung nicht unterschreiben. (einseitige Weisung? Personenbedingte Kündigung? ...?)

