

# Rechtsnews –

## Worauf Sie sich 2019 einstellen sollten

### ARBEITGEBERFÜRSORGE IM URLAUBSRECHT

Nach deutschem Recht muss der Arbeitnehmer von sich aus Urlaub beantragen. Stellt er keinen Antrag, verfällt der Urlaubsanspruch für das laufende Kalenderjahr im Grundsatz jeweils zum Jahreswechsel. Dieser – für Arbeitgeber recht komfortable – Mechanismus ist nach einem aktuellen Urteil des Europäischen Gerichtshofs (EuGH, Urteil vom 06.11.2018 – C-684/16) „Schnee von gestern“.

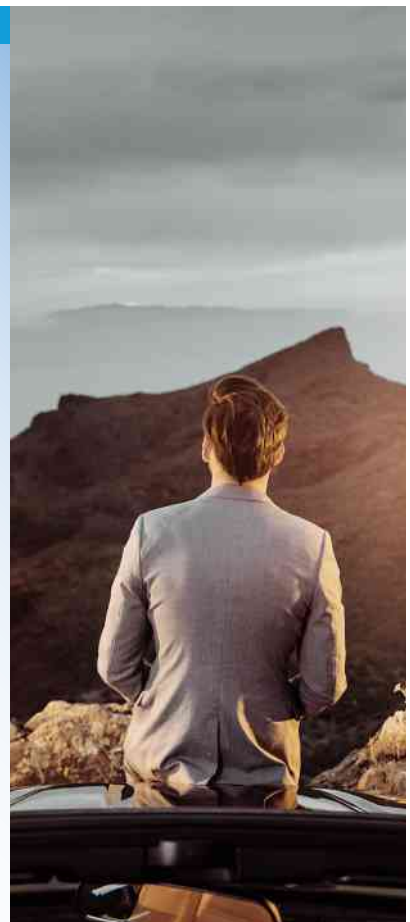
Die Arbeitnehmer verlieren Urlaubsansprüche nicht mehr automatisch durch Zeitablauf zum Jahreswechsel. Dies gilt, wenn sie vom Arbeitgeber nicht konkret dazu aufgefordert wurden, Urlaub zu nehmen und der Arbeitgeber sie nicht klar über den Urlaubsumfang informierte. Zudem müssen sie rechtzeitig auf einen möglichen Verfall hingewiesen werden, meint der EuGH. Durch entsprechende Aufforderung und – notfalls förmlichen – Hinweise hat der Arbeitgeber dafür zu sorgen, dass der Arbeitnehmer den Urlaub tatsächlich nehmen kann. Im Streitfall müsse der „fürsorgepflichtige“ Arbeitgeber, die Aufforderung und den Hinweis konkret darlegen und im Zweifel nachweisen.

Die Arbeitgeber sollten zu Beginn des letzten Quartals schriftlich (und zur Sicherheit nachweisbar) über die Anzahl der Resturlaubstage informieren, auf einen möglichen Verfall zum 31.12 hinzuweisen und zusätzlich die Arbeitnehmer bitten, den Resturlaub vorher zu nehmen, damit sie sich erholen können. Nur so kann es beim bekannten Mechanismus des Verfalls zum Jahreswechsel bleiben. Ansonsten besteht die Gefahr, dass sich enorme Resturlaubsansprüche ansammeln, die im

laufenden Arbeitsverhältnis zu erheblichen Störungen in den Betriebsabläufen bzw. bei dessen Beendigung zu horrenden Abgeltungszahlungen führen können, die bei Tod des Arbeitnehmers im laufenden Arbeitsverhältnis im Übrigen auch von dessen Erben geltend gemacht werden können (EuGH, Urteil vom 6.11.2018 – C-569/16, C-570/16).

Nach Ansicht des Europäischen Gerichtshofs (EuGH, Urteil vom 29.11.2017 – C-214/16) kann dieses Risiko auch nicht durch Verjährungsfristen begrenzt werden. Will ein Arbeitnehmer beispielsweise in 2019 Urlaubsabgeltung geltend machen, kann er nach deutschem Recht diesen Anspruch nur auf Urlaubstage stützen, die in den Jahren 2016 – 2019 nicht genommen wurden. In der zitierten EuGH-Entscheidung wurden dem Arbeitnehmer Ansprüche zugesprochen, die auf den letzten 13 (!) Jahren vor der Geltendmachung basierten. Auch wenn die Sachverhalte nicht direkt vergleichbar sind, wird nach unserer Einschätzung der EuGH nicht zögern, den „Arbeitnehmerschutzschirm“ auch über Deutschland weiter aufzuspannen.

Folglich ist es wichtig, die Arbeitnehmer rechtzeitig und umfassend zu informieren. Daneben sollte aber im Rahmen von Neueinstellungen bereits bei der Gestaltung der Arbeitsverträge genau hingeschaut werden. Denn die Entscheidungen und Vorgaben aus Luxemburg sind nur beachtlich, wenn es um den gesetzlichen Mindesturlaubsanspruch geht (4 Wochen pro Kalenderjahr, bei einer 5-Tage-Woche z.B. 20 Tage). Durch eine saubere vertragliche Differenzierung zwischen gesetzlichem Mindesturlaub und freiwillig gewährten Zusatzurlaub kann der Eingriffsbereich des EuGH von vorneherein reduziert werden.



#### AUF EINEN BLICK

- Urlaubsrecht
- Geoblockingverordnung
- Vergaberecht
- Verpackungsgesetz
- Verfallklauseln
- Reiserecht
- Geheimnisschutz
- Datenschutzgrundverordnung

#### VERANSTALTUNGEN

Denken Sie auch Veranstaltungen unserer Anwälte, zB.

- 09.02. Update Arbeitsrecht
- 11.02. Straßenausbaubeiträge

Details und mehr Veranstaltungen:  
[www.caspers-mock.de](http://www.caspers-mock.de)

## Einige weitere Neuerungen in Stichworten

- ⇒ Mindestlohn jetzt 9,19
- ⇒ Pflegebeitrag ↑ 0,5 %
- ⇒ Arbeitslosenbeitrag ↓ 0,5 %
- ⇒ Zusatzbeiträge der Krankenversicherung sind zur Hälfte vom Arbeitgeber zu zahlen.
- ⇒ Brückenteilzeit (befristete Teilzeit) in Unternehmen ab 45 Mitarbeitern
- ⇒ Mietpreiskontrolle wird verschärft

## Geoblockingverordnung

Mit der Geoblockingverordnung geht die EU die Abgrenzung von Dienst- und Warenmärkten an den Landesgrenzen innerhalb der EU durch Unternehmen (erneut) an.

Insbesondere im Internet stellte man in der Vergangenheit häufig fest, dass man beim Besuch von Webseiten eine bestimmte Version der Webseite aufgezungen bekam. Meist handelte es sich um eine Version, die für das Land erstellt wurde, in dem der Besucher der Webseite sitzt. Die Webseiten des Unternehmens für andere Länder konnte man nicht aufrufen (Geoblocking). In Online-Shops konnte man nicht von den günstigeren Preisen in andern Mitgliedstaaten profitieren. Derartige technische Sperrmaßnahmen geht die Geoblockingverordnung an und führt hierfür strenge Regularien ein.

Immerhin besteht keine Pflicht für den Unternehmer, sein Liefergebiet auszuweiten und er muss auch keine einheitlichen Preise verlangen. Bestellt aber beispielsweise der Franzose bei einem deutschen Online-Shop zur Lieferung nach Deutschland, müssen Bedingungen und Preise für deutsche Kunden angewendet werden.

Man sollte nicht den Fehler begehen, diese Verordnung dem Verbraucherschutzrecht zuzuschreiben. Sie betrifft vielmehr auch B2B-Kontakte und nicht nur Online-Angebote.



*Wussten Sie schon? Für zwischen dem 31.12.2018 und dem 01.01.2022 angeschaffte Elektrofahrzeuge und bestimmte Hybridfahrzeuge gilt für die private Nutzung von Firmenfahrzeugen statt der 1%-Regelung faktisch eine 0,5%-Regelung.*

## Elektronische Kommunikation von Kanzlei und Justiz

Seit dem Herbst 2018 läuft die elektronische Kommunikation zwischen der Justiz und Rechtsanwälten. Alle Rechtsanwälte in Deutschland müssen seit dem Nachrichten über ein spezielles, eigenes Kommunikationssystem namens beA empfangen.

Obgleich es noch Jahre dauert, bis Anwälte für alle Verfahrensarten zur elektronischen Einreichung bei Gerichten verpflichtet werden, starten wir hiermit kanzleiweit in 2019, soweit es uns das Gesetz erlaubt. Unsere EDV haben wir in den letzten Jahren jedenfalls hierauf aufgerüstet.

Dies bedeutet schnellere Verfahren für unsere Mandanten, denn Postlaufzeiten entfallen und die übermittelten Dokumente können beim Empfänger direkt elektronisch Akten zugeordnet werden - vorausgesetzt, die Gerichte führen bereits die elektronische Akte.

## Sicherheitszuschlag in Vergabeverfahren

Nicht nur das (Vergabe)Recht und die Rechtsprechung dazu ändert sich ständig. Auch die Märkte sind in Bewegung. Viele öffentliche Auftraggeber haben es schon gespürt. Die Auftragsbücher der Bieter sind voll; die Angebote auf öffentliche Ausschreibungen werden rar. Oder wesentlich teurer, als es zuvor seriös abgeschätzt werden konnte. Mit diesen 2 Maßnahmen für zeitgemäße Vergabeverfahren können Sie darauf reagieren:

1. Schaffen Sie mehr Wettbewerb, indem Sie die Vergabeverfahren einfacher gestalten und so die Hemmschwelle der Bieter für eine Teilnahme senken. Hierfür gibt es einen ganzen Werkzeugkasten möglicher und vergaberechtskonformer Maßnahmen:



- ⇒ Direktansprache potentieller Bieter
- ⇒ Klare Struktur der Vergabeunterlagen
- ⇒ Entrümpeln Sie Ihre (gewachsenen aber nicht mehr übersichtlichen) Vergabeunterlagen
- ⇒ Aktive Ansprache der Bieter in kurzen verständlichen Sätzen (kein Juristendeutsch)
- ⇒ Ergänzen Sie Ihre Vergabeunterlagen um eine Kurzanleitung

2. Denken Sie daran, dass auch das perfekt vorbereitete Vergabeverfahren am Markt scheitern kann. Z.B., wenn die Angebote einfach zu teuer sind. Planen Sie darum von Anfang an eine Exit-Strategie mit ein. Ein Baustein hierfür ist die ordnungsgemäße Ermittlung des voraussichtlichen Auftragswertes. Denn wenn Sie hierbei Fehler machen, können Sie die Ausschreibung nicht mehr (kostenneutral) aufheben. Und zu einer ordnungsgemäßen Ermittlung des Finanzbedarfs zählt immer ein S, wie das OLG Düsseldorf kürzlich in seinem Beschluss vom 29.08.2018 (Verg 14/17) entschieden hat. Die Höhe dieses Sicherheitszuschlages hängt vom Einzelfall ab. Unser Tipp: Mit einem Sicherheitszuschlag zwischen 10-20% sollten Sie im Normalfall auf der sicheren Seite sein. Wenn auch Ihre Dokumentation hierfür vollständig ist.

# Verpackungsgesetz

Seit 01.01.2019 gilt das neue Verpackungsgesetz. Es richtet sich jetzt direkt an alle Unternehmen, die Waren erstmals gewerbsmäßig in Deutschland in den Verkehr bringen, dh. auch Importeure und Online-Versender. Dies gilt unabhängig davon, ob man an gewerbliche Weiterverkäufer oder private Endverbraucher verschickt. Relevant sind alle Verkaufs- und Umverpackungen, auch Versandverpackungen, die nach Gebrauch mehrheitlich beim Endverbraucher als Abfall anfallen.

Diese Hersteller der Waren (und nicht die Hersteller der Verpackungen) müssen sich jetzt bei



der neu geschaffenen zentralen Stelle registrieren lassen. Ohne Registrierung dürfen keine Produkte in Verpackungen für die eine Systembeteiligung vorgesehen ist, zum Verkauf angeboten werden. Nach der Registrierung folgt dann eine Datenmeldepflicht.

Es gibt keine Bagatellgrenzen und die Registrierung sowie die Datenmeldung muss immer der Unternehmer selbst durchführen. Nur im Übrigen besteht die Möglichkeit Dritte zu beauftragen (zB. den Verpackungshersteller oder ein Duales System). Diese Dritten sollte der Hersteller dann aber gut überwachen, da der Hersteller immer selbst in der Pflicht bleibt.

## Höhere Anforderungen an Verfallklauseln

Das Bundesarbeitsgericht erhöht den Arbeitnehmerschutz immer weiter.

Verfallklauseln in Arbeitsverträgen sind ein probates Mittel, um – insbesondere im Fall der Beendigung des Arbeitsverhältnisses oder bei Streitigkeiten über die Vergütung von Überstunden – schnell rechtliche und wirtschaftliche Sicherheit zu erlangen. Wenn die Klausel im Arbeitsvertrag wirksam ist, ist nach nur 3 Monaten ab Fälligkeit des Anspruchs die rechtliche Durchsetzung ausgeschlossen.

Doch der Weg zur Konstruktion einer wirksamen Klausel wird immer schwieriger. Die Regelung darf nicht überraschend sein, sollte daher einen eigenen Paragraphen im Vertrag mit eindeutiger Überschrift erhalten. Sie muss Ansprüche beider Vertragsparteien erfassen. Ansprüche aus unerlaubter Handlung oder aufgrund vorsätzlicher oder grob fahrlässiger Pflichtverletzungen müssen ausdrücklich von der Klausel ausgenommen werden. Aufgrund einer Gesetzesänderung muss bei Verträgen ab 01.10.2016 eine Geltendmachung des Anspruchs in Textform (z.B. per E-Mail) möglich sein. Wird die strengere Schriftform (eigenhändige Unterschrift) vorausgesetzt, ist die Klausel unwirksam.

Aktuell hat das BAG (Urteil vom 18.09.2018 – 9 AZR 162/18) entschieden, dass alle Verfallklauseln in Arbeitsverträgen, die seit Inkrafttreten des Mindestlohngesetzes (11.08.2014) geschlossen wurden, auch dann insgesamt unwirksam sind, wenn Ansprüche auf den gesetzlichen Mindestlohn nicht ausdrücklich vom Anwendungsbereich der Klausel ausgeschlossen sind. Aus Arbeitgebersicht ist eine unwirksame Verfallklausel doppelt ärgerlich. Zum einen können Arbeitnehmer auch Jahre später (in den Grenzen gesetzlicher



Verjährungsvorschriften) Ansprüche geltend machen. Andererseits kann der Arbeitgeber berechnete Gegenansprüche nicht erfolgreich durchsetzen, wenn er sie erst nach Ablauf der kurzen Verfallfrist geltend macht. Denn er hat die Klausel zur Vertragsgrundlage gemacht und muss sich dementsprechend auch daran festhalten lassen, wenn sie unwirksam ist.

## Flugrecht: EuGH-Urteil öffnet Weg zur Klage gegen TUIfly

Öffentlich bekannt wurde die gehäufte Krankmeldung der Belegschaft der Fluggesellschaft TUIfly, als Anfang Oktober 2016 fast der gesamte Flugverkehr von TUIfly lahmgelegt wurde. Nicht nur Eingeweihte erkannten, dass sich die Belegschaft abgesprochen hatte, als es um Neuerungen in der Betriebsstruktur ging und Nachteile, insbesondere finanzielle Nachteile ging.



In der Folge wurden fast alle Flüge von TUIfly für ca. 5 Tage gecancelt und auch dann begann der Flugbetrieb wieder sehr schwerfällig.

Die nach der EU-Verordnung zu zahlende Aufwandsentschädigung wurde von TUIfly unter Hinweis auf einen vorliegenden außergewöhnlichen Umstand verweigert. Dies hat der EUGH in einem Urteil von 17. April 2018 (C-195/17 und C-197/17) korrigiert: ein außergewöhnlicher Umstand habe nicht vorgelegen.

Das bedeutet: auch jetzt noch kann wegen des Ausfalls eines Flugs die Aufwandsentschädigung, die je nach Flugentfernung bis zu 600,00 EUR betragen kann, geltend gemacht werden. Solche Ansprüche wären noch nicht verjährt – und angesichts des EUGH-Urteils ist der Erfolg einer solchen Klage geradezu prädestiniert.

## Nachlese DSGVO

Die Datenschutzgrundverordnung war sicherlich das rechtliche Aufregertema 2018. Nach Juni 2018 haben viele davon aber nichts mehr gehört. Tatsächlich gab es kaum Abmahnungen und bislang nur drei bekannte Bußgelder.

Die Aufsichtsbehörden hatten in 2018 noch viel Arbeit mit der Beratung und Abstimmung untereinander, wie sie mit der DSGVO umgehen wollen. Zudem laufen schon viele Bußgeldverfahren, befinden sich aber noch vor der Entscheidung.

Für 2019 sind nun verstärkt Prüfungen und auch Bußgelder angekündigt.

## Was kommt noch 2019? Geschäftsgeheimnisgesetz

Die EU-Richtlinie zum besseren Schutz von Geschäftsgeheimnissen war bereits bis zum 09.06.2018 in nationales Recht umzusetzen. Es ist damit zu rechnen, dass dies durch ein neues Gesetz zum Schutz von Geschäftsgeheimnissen 2019 passiert. Bereits jetzt wird man bestehende Regelungen im Sinne der Richtlinie ausulegen haben.

Die neue Definition des Geschäftsgeheimnisses besteht aus mehreren Elementen. Die Information darf nicht allgemein bekannt sein, sie muss von wirtschaftlichem Wert sein und sie muss Gegenstand von angemessenen Geheimhaltungsmaßnahmen durch ihren rechtmäßigen Inhaber sein. Das letztgenannte Kriterium bedarf besonderer Aufmerksamkeit, denn es zeigt, dass es nicht mehr nur darauf ankommt, dass etwas nur im Unternehmen bekannt ist. Wer sich auf Geheimnisschutz beruft, wird zukünftig auch darlegen müssen, wie er seine Geschäftsgeheimnisse geschützt hat. Entsprechende Dokumentenvermerke, Klauseln in Verträgen, Vertragsstrafregelungen, technische Maßnahmen u.ä. kommen hier in Betracht und sollten dann auch als Dokumentation für den Streitfall zur Verfügung stehen. Diese Maßnahmen sollte man bereits jetzt einleiten, da man dies später für den gesamten Zyklus seit Entstehen der Information darlegen können muss.

Die Rechte des Geheimnisinhabers werden wesentlich gestärkt. Das Geschäftsgeheimnis wird einem gewerblichen Schutzrecht, wie zB. einem Markenrecht, angeglichen. Zukünftig bestehen auch Ansprüche auf Auskunft, Rückruf, Entfernung vom Markt u.ä. Schadensersatz wird voraussichtlich auch in Form der Abschöpfung von Gewinnen oder Lizenzgebühren möglich sein. Der Geschäftsinhaber haftet für seine Beschäftigten und von ihm Beauftragte.

Für Ihre Mandantengeheimnisse ändert sich nichts, denn diese Norm bleibt unangetastet.

## caspers mock Anwälte

Rechtsanwälte Dr. Caspers, Mock & Partner mbB

Rudolf-Virchow-Str. 11  
56073 Koblenz

Telefon: 0261-40499-0  
Fax: 0261-40499-38  
E-Mail: [anwaelte@caspers-mock.de](mailto:anwaelte@caspers-mock.de)

Persönliche Betreuung in:

- Koblenz
- Frankfurt
- Bonn
- Berlin
- Mainz
- Köln
- Saarbrücken

Bei uns finden Sie Fachanwälte für

- Arbeitsrecht
- Bank- und Kapitalmarktrecht
- Bau- und Architektenrecht
- Erbrecht
- Familienrecht
- Gewerblichen Rechtsschutz
- Handels- und Gesellschaftsrecht
- IT-Recht
- Insolvenzrecht
- Internationales Wirtschaftsrecht
- Medizinrecht
- Miet- und Wohnungseigentumsrecht
- Sozialrecht
- Steuerrecht
- Strafrecht
- Transport- und Speditionsrecht
- Vergaberecht
- Verkehrsrecht
- Versicherungsrecht
- Verwaltungsrecht

## Ihre ersten Ansprechpartner zu den News:

Urlaubsrecht  
Horst-Walter Bodenbach



Vergaberecht  
Oliver Weihrauch



Verfallklauseln  
Ralph Muthers



Geoblockingverordnung  
Dr. Markus Peter



Reiserecht  
Dieter Kessler



Verpackungsgesetz + DSGVO  
Dr. Dirk Lindloff



Bei uns erfahren Sie auch mehr zu weiteren neuen Regelungen. Sprechen Sie uns an.

caspers mock

Anwälte

[www.caspers-mock.de](http://www.caspers-mock.de)