

OGLETREE DEAKINS ON POINT

Arbeitsrecht - News auf den Punkt ■

August 2019

Aktuelle Urteile und Praxistipps

Liebe Leserin, lieber Leser,

untenstehend erhalten Sie unseren OnPoint-Newsletter, mit welchem wir Sie über die aktuelle Rechtsprechung im Zusammenhang mit der Beendigung von Arbeitsverhältnissen - vom Aufhebungsvertrag bis hin zur Kündigung - informieren möchten.

Darüber hinaus stellen wir Ihnen in unserem heutigen Newsletter die bereits viel diskutierte Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs über die Pflicht des Arbeitgebers zur Erfassung der täglichen Arbeitszeit seiner Mitarbeiter vor.

Wir wünschen Ihnen eine interessante Lektüre und stehen für Fragen selbstverständlich gerne zur Verfügung.

Ihr Ogletree Deakins-Team Berlin

- Kommentierte EuGH-Entscheidung: Mitgliedstaaten müssen Arbeitgeber zur Erfassung der täglichen Arbeitszeit verpflichten
- Kommentierte BAG-Entscheidung: Kündigungen können bereits vor Eingang der Massentlassungsanzeige bei der Agentur für Arbeit unterzeichnet werden
- Kommentierte BGH-Entscheidung: (Auch) GmbH-Fremdgeschäftsführer sind vor diskriminierenden Kündigungen durch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz geschützt
- Kommentierte BAG-Entscheidung: Ein Aufhebungsvertrag ist fair zu verhandeln, anderenfalls ist er unwirksam

Kommentierte EuGH-Entscheidung: Mitgliedstaaten müssen Arbeitgeber zur Erfassung der täglichen Arbeitszeit verpflichten

EuGH, Urteil vom 14. Mai 2019 – C-55/18 (Arbeitszeit-Urteil)

Der EuGH hat entschieden, dass die Mitgliedstaaten der Europäischen Union die Arbeitgeber dazu verpflichten müssen, die Arbeitszeit ihrer Arbeitnehmer systematisch zu erfassen. Nur so könne kontrolliert und durchgesetzt werden, dass die Arbeitszeitregeln eingehalten und der bezweckte Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer gewährleistet wird.

Sachverhalt:

Die spanische Gewerkschaft CCOO erhob vor dem Nationalen Gerichtshof (Spanien) eine Klage auf Feststellung der Verpflichtung der Deutsche Bank SAE, ein System zur Erfassung der von deren Mitarbeitern geleisteten täglichen Arbeitszeit einzurichten. Sie vertritt dabei die Auffassung, dass nur mit diesem System die Einhaltung der vorgesehenen Arbeitszeit und der Verpflichtung, den Gewerkschaftsvertretern die Angaben über die monatlich geleisteten Überstunden zu übermitteln, überprüft werden könne. Laut der CCOO ergebe sich die Verpflichtung zur Errichtung eines solchen Systems insbesondere aus der Charta der Grundrechte der EU und der Richtlinie 2003/88/EG. Die Deutsche Bank macht dagegen geltend, der Rechtsprechung des Tribunal Supremo (Oberstes Gericht, Spanien) entnehmen, dass das spanische Recht keine solche allgemeingültige Verpflichtung vorsehe. Nach dieser Rechtsprechung schreibe das spanische Gesetz nämlich, sofern nichts anderes vereinbart worden sei, nur die Führung einer Aufstellung der von den Arbeitnehmern

geleisteten Überstunden sowie die Übermittlung der Zahl dieser Überstunden zum jeweiligen Monatsende an die Arbeitnehmer und ihre Vertreter vor.

Der Nationale Gerichtshof hatte Zweifel daran, ob die Auslegung des spanischen Gesetzes durch das Oberste Gericht mit dem Unionsrecht vereinbar ist, und hat den Gerichtshof der Europäischen Union (EuGH v. 14.5.2019 - C-55/18, Arbeitszeit-Urteil) dazu befragt.

Entscheidung:

Mit Urteil vom 14.5.2019 (C-55/18) entschied der EuGH, dass die Richtlinie 2003/88 im Licht vom Art. 31 Abs. 2 der Charta der Grundrechte der EU so auszulegen ist, dass sie der Regelung eines Mitgliedstaates entgegensteht, die nach ihrer Auslegung durch die nationalen Gerichte die Arbeitgeber nicht verpflichtet, ein System einzurichten, mit dem die von einem jeden Arbeitnehmer geleistete tägliche Arbeitszeit gemessen werden kann. In Art. 31 Abs. 2 der Charta der Grundrechte der EU sei das Recht eines jeden Arbeitnehmers auf eine Begrenzung der Höchstarbeitszeit und auf tägliche und wöchentliche Ruhezeiten ausdrücklich verankert, welches durch die Richtlinie 2003/88 konkretisiert werde.

Um die praktische Wirksamkeit der von der Richtlinie 2003/88 vorgesehenen Rechte und des in Art. 31 Abs. 2 der Charta der EU verankerten Grundrechts zu gewährleisten, müssen die Mitgliedstaaten laut EuGH die Arbeitgeber verpflichten, ein objektives, verlässliches und zugängliches System einzuführen, mit dem die von einem jeden Arbeitnehmer geleistete tägliche Arbeitszeit gemessen werden kann.

Es obliegt laut EuGH den Mitgliedstaaten, die konkreten Modalitäten zur Umsetzung eines solchen Systems, insbesondere dessen Form, festzulegen und dabei unter Umständen die Besonderheiten des jeweiligen Tätigkeitsbereichs oder Eigenheiten, sogar der Größe, bestimmter Unternehmen Rechnung zu tragen. Insoweit sei zu berücksichtigen, dass der Arbeitnehmer als die schwächere Partei des Arbeitsvertrages anzusehen sei, so dass verhindert werden müsse, dass der Arbeitgeber ihm eine Beschränkung seiner Rechte auferlegen kann. Ohne ein solches System könne weder die Zahl der vom Arbeitnehmer tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden sowie ihre zeitliche Lage noch die über die gewöhnliche Arbeitszeit hinausgehende, als Überstunden geleistete Arbeitszeit objektiv und verlässlich ermittelt werden, so dass es für die Arbeitnehmer äußerst schwierig oder gar praktisch unmöglich sei, ihre Rechte durchzusetzen.



Ogletree Deakins Praxistipp:

Bisher mussten die Arbeitgeber in Deutschland grundsätzlich nur die über die reguläre Arbeitszeit hinausgehende Arbeitszeit, nämlich Überstunden, erfassen. Dies wird aber nicht überall eingehalten. Insbesondere in Betrieben, in denen es die sog. Vertrauensarbeitszeit, Homeoffice oder Gleitzeitregelungen gibt, werden Überstunden vom Arbeitgeber oft nicht erfasst. Auch Heimarbeit oder Außendiensttätigkeiten machen die Zeiterfassung dem Arbeitgeber nicht leicht. Nun soll sich die Rechtslage nach der Entscheidung des EuGH ändern. Es erscheint nicht unwahrscheinlich, dass eine Bürokratiewelle auf die Arbeitgeber zukommt und künftig alle Arbeitgeber umfassende Zeiterfassungssysteme einrichten müssen. Möglich wäre entsprechende Apps oder auch eine elektronische Erfassung am Laptop zur Arbeitszeiterfassung einzuführen.

Wir empfehlen jedem Arbeitgeber, das Urteil des EuGH als eine Gelegenheit zu nutzen, die bestehenden Zeiterfassungssysteme zu überprüfen und eventuell zu aktualisieren.

Die Vorgaben des EuGH treffen zunächst direkt nur die Mitgliedstaaten. Wie die Zeiterfassungssysteme konkret aussehen, können die EU-Staaten selbst entscheiden. Die EU-Mitgliedsstaaten haben bei der Umsetzung einen gewissen Spielraum und auch die Option auf Ausnahmen für einzelne Tätigkeiten, die sich etwa nicht genau bemessen lassen. Zwar hat der EuGH keine Frist zur Umsetzung des Urteils festgelegt, es erscheint aber nur eine Frage der Zeit, bis der deutsche Gesetzgeber auf das EuGH-Urteil reagiert. Wir halten eine Novellierung des Arbeitszeitgesetzes oder sogar die Schaffung eines neuen Gesetzes durch den deutschen Gesetzgeber für nicht ausgeschlossen.

Saskia Hildebrandt – Senior Associate
saskia.hildebrandt@ogletree.com
+49 (0) 30 – 86 20 30 167

Kommentierte BAG-Entscheidung: Kündigungen können bereits vor Eingang der Massenentlassungsanzeige bei der Agentur für Arbeit unterzeichnet werden

BAG, Urteil vom 13. Juni 2019 – 6 AZR 459/18

Das Bundesarbeitsgericht hat im Juni 2019 entschieden, dass die nach § 17 Abs. 1 KSchG für Massenentlassungen notwendige Anzeige bei der Agentur für Arbeit auch dann wirksam ist, wenn der Arbeitgeber im Zeitpunkt ihres Eingangs bei der zuständigen Agentur für Arbeit bereits zur Kündigung entschlossen ist.

Sachverhalt:

Die vom Arbeitgeber verfasste Massenentlassungsanzeige ging am 26. Juni 2017 zusammen mit dem beigefügten Interessenausgleich bei der zuständigen Agentur für Arbeit ein. Bereits mit Schreiben vom 26. Juni 2017 sprach der Arbeitgeber 45 betriebsbedingte Kündigungen aus. Die Kündigung ging dem klagenden Arbeitnehmer am 27. Juni 2019 zu. Der klagende Arbeitnehmer wandte im Rahmen des Kündigungsschutzprozesses ein, die Massenentlassungsanzeige müsse die Agentur für Arbeit erreichen, bevor der Arbeitgeber die Kündigungsentscheidung getroffen habe. Dementsprechend dürfe der Arbeitgeber die Kündigungsschreiben erst unterschreiben, nachdem die Massenentlassungsanzeige der Agentur für Arbeit zugegangen sei. Das Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg war der Ansicht des klagenden Arbeitnehmers gefolgt, dass die Anzeige bei der Agentur für Arbeit eingehen müsse, bevor der Arbeitgeber die Kündigungsentscheidung treffe, was sich in der Unterzeichnung des Kündigungsschreibens manifestiere und gab der Klage statt.

Entscheidung:

Das Bundesarbeitsgericht folgte der Ansicht des Landesarbeitsgerichts jedoch nicht. Zur Begründung führte das Bundesarbeitsgericht aus, dass das Konsultationsverfahren nach § 17 Abs. 2 KSchG und das Anzeigeverfahren nach § 17 Abs. 1 KSchG selbständig nebeneinander stünden. Die Agentur für Arbeit solle rechtzeitig über eine bevorstehende Massenentlassung unterrichtet werden, um sich auf die Entlassung einer größeren Anzahl von Arbeitnehmern vorbereiten und ihre Vermittlungsbemühungen darauf einstellen zu können. Das setze laut Bundesarbeitsgericht voraus, dass bereits feststehe, wie viele und welche Arbeitnehmer konkret entlassen werden sollen. Auf den Willensentschluss des Arbeitgebers zur Kündigung könne, solle und wolle die Agentur für Arbeit - anders als der Betriebsrat im Rahmen des Konsultationsverfahrens - keinen Einfluss nehmen. Die Kündigung dürfe allerdings dem Arbeitnehmer erst dann zugehen, wenn die Massenentlassungsanzeige bei der zuständigen Agentur für Arbeit eingegangen ist.

Ob die Kündigung dem klagenden Arbeitnehmer im vorliegenden Fall tatsächlich erst nach Eingang der Massenentlassungsanzeige bei der Agentur für Arbeit zugehen konnte, konnte das Bundesarbeitsgericht anhand der getroffenen Feststellungen nicht klären, weshalb die Klage an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen wurde.



Ogletree Deakins Praxistipp:

Nach wie vor sollte der Arbeitgeber im Zusammenhang mit einer geplanten Massenentlassung große Sorgfalt walten lassen, die strengen gesetzlichen Vorgaben beachtet und vor allem die Massenentlassung rechtzeitig und vollständig bei der zuständigen Agentur für Arbeit anzeigen.

In einigen Punkten bringt die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts aber durchaus Klarheit: Der Arbeitgeber darf die betriebsbedingten Kündigungen letztlich bereits vor Einreichung der Massenentlassungsanzeige bei der zuständigen Agentur für Arbeit vorbereiten und auch unterzeichnen. Gerade bei Ausspruch einer Vielzahl von Kündigung oder in Fällen, in denen die Kündigung durch eine Person im Ausland unterzeichnet werden muss, ist diese Feststellung durchaus hilfreich.

Mit der Zustellung der Kündigungsschreiben sollte allerdings zugewartet werden, bis die Eingangsbestätigung der zuständigen Agentur für Arbeit vorliegt. Die Kündigung darf den betroffenen Arbeitnehmern zwingend erst nach Eingang der Massenentlassungsanzeige zugehen.

Es ist nach wie vor wichtig, dass der Arbeitgeber diese zeitliche Reihenfolge einhält, um nicht die Wirksamkeit der erklärten betriebsbedingten Kündigungen zu gefährden.

Anja Becher – Counsel
anja.becher@ogletree.com
+49 (0) 30 – 86 20 30 161

Kommentierte BGH-Entscheidung: (Auch) GmbH-Fremdgeschäftsführer sind vor diskriminierenden Kündigungen durch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz geschützt

BGH, Urteil vom 26. März 2019 – II ZR 244/17

Der Bundesgerichtshof (BGH) hatte darüber zu entscheiden, ob der Fremdgeschäftsführer einer GmbH bei einer Kündigung seines Geschäftsführerdienstvertrages durch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) als Arbeitnehmer geschützt ist.

Sachverhalt:

Geklagt hatte ein Mann, der 2005 im Alter von 50 Jahren zum Geschäftsführer einer GmbH berufen worden war. In dem Anstellungsvertrag von 2005 haben die Vertragsparteien unter anderem vereinbart, dass das eingegangene Dienstverhältnis durch jeden der Vertragsschließenden – unabhängig von einer bestehenden Befristung – durch eine einseitige Erklärung mit einer Frist von sechs Monaten zum Jahresende beendet werden kann.

Der Anstellungsvertrag wurde mehrfach verlängert, zuletzt für weitere fünf Jahre bis zum 31. August 2018. Nachdem die Beklagte den nun klagenden Geschäftsführer 2015 abberufen hat, wurde er im Juni 2016, also im Alter von 61 Jahren unter Berufung auf die obige Vereinbarung zum Jahresende gekündigt. Der Kläger verlangt mit seiner Klage die Feststellung, dass sein Dienstvertrag durch die Kündigung insbesondere nicht zum 31. Dezember 2016 beendet wurde. Der klagende Geschäftsführer hatte in den Vorinstanzen keinen Erfolg.

Entscheidung:

Laut BGH ist der klagende Geschäftsführer aufgrund der Beendigungsklausel in seinem Dienstvertrag gem. § 7 Abs. 1, § 3 Abs. 1 Satz 1, § 1 AGG unmittelbar benachteiligt, da sie an einen der in § 1 AGG genannten Gründe, nämlich das Alter anknüpfe. Die Beklagte habe ein legitimes Ziel im Sinne von § 10 Satz 1 AGG für die Ungleichbehandlung des Klägers wegen des Alters nicht dargelegt.

Insbesondere seien die Vorschriften des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes auf den vorliegenden Fall anwendbar. Bei der Kündigung des klagenden Geschäftsführers handele es sich um eine Entlassungsbedingung im Sinne von § 2 Abs. 1 Nr. 2 AGG. Vielmehr sei der Fremdgeschäftsführer einer GmbH bei europarechtskonformer Auslegung jedenfalls insoweit als Arbeitnehmer im Sinne von § 6 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 AGG anzusehen, wie bei einer Kündigung seines Geschäftsführerdienstvertrags der sachliche Anwendungsbereich des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes über § 2 Abs. 1 Nr. 2 AGG eröffnet sei. Die Richtlinie 2000/78/EG und in ihrer Umsetzung das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz wollen einen breiten Personenkreis schützen.

Dieses Ziel lässt es laut BGH zu, den Fremdgeschäftsführer einer GmbH als vor Diskriminierung durch Entlassungsbedingungen geschützten Arbeitnehmer im Sinne des § 2 Abs. 1 Nr. 2 AGG anzusehen.



Ogletree Deakins Praxistipp:

Bisher hat der BGH offengelassen, ob ein Fremdgeschäftsführer im Wege der Auslegung des § 6 Abs. 1 AGG als Beschäftigter angesehen werden kann. Nun hat er diese Frage eindeutig beantwortet und damit für mehr Klarheit bei der vertraglichen Ausgestaltung von Geschäftsführerverträgen gesorgt.

Eine Vertragsbeendigung „ohne Kündigung“, d.h. eine Befristung des Arbeitsverhältnisses auf das Renteneintrittsalter ist gem. § 10 Satz 3 Nr. 5 AGG erlaubt. Dagegen ist eine Kündigung, die allein auf das Rentenalter des gekündigten Arbeitnehmers gestützt wird, nicht gem. § 10 Satz 1 und 2, Satz 3 Nr. 5 AGG gerechtfertigt.

Wir empfehlen daher, eine rechtssichere Befristungsklausel in den Anstellungsvertrag eines Geschäftsführers aufzunehmen, um auf eine rechtlich zulässige Art und Weise zu erreichen, dass der bestellte Geschäftsführer – entgegen den Vorstellungen – spätestens ab dem Renteneintrittsalter für das eigene Unternehmen nicht mehr tätig werden kann.

Eva von Muellern – Senior Associate
Eva.vonmuellern@ogletree.com
+49 (0) 30 - 86 20 30 162

Kommentierte BAG-Entscheidung: Ein Aufhebungsvertrag ist fair zu verhandeln, anderenfalls ist er unwirksam

BAG, Urteil vom 7. Februar 2019 – 6 ARZ 75/18

Aufhebungsverträge, welche in der Privatwohnung des Arbeitnehmer geschlossen werden, sind zwar grundsätzlich Verbraucherverträge, können aber dennoch nicht nach §§ 312 ff. BGB widerrufen werden. Derartig zustande gekommene Verträge könnten aber wegen eines Verstoßes gegen das Gebot fairen Verhandelns unwirksam sein.

Sachverhalt:

Die Parteien stritten sich über den (Fort-) Bestand des zwischen ihnen bestehenden Arbeitsverhältnisses. Die Arbeitnehmerin war als Reinigungshilfe tätig. Am 15. Februar 2016 suchte sie der Lebensgefährte der Arbeitgeberin gegen 17 Uhr in ihrer Privatwohnung auf und legte ihr einen Aufhebungsvertrag vor, welchen sie auch unterschrieb. Danach sollte das Arbeitsverhältnis einvernehmlich mit Ablauf des 15. Februar 2016 beendet und keine Abfindung gezahlt werden. Die Vergütung für geleistete Überstunden sollte die Arbeitnehmerin aber noch erhalten. Mit Schreiben vom 17. Februar 2016 erklärte der Prozessvertreter der Arbeitnehmerin gegenüber der Arbeitgeberin die Anfechtung des Aufhebungsvertrages wegen Irrtums, arglistiger Täuschung und Drohung. Hilfsweise erklärte er den Widerruf.

Die Arbeitnehmerin wandte ein, sie habe am Nachmittag des 15. Februar 2016 krank im Bett gelegen, als der Lebensgefährte der Arbeitgeberin klingelte. Ihr Sohn habe ihn hereingelassen und sie geweckt. Der Lebensgefährte der Arbeitgeberin habe ihr gesagt, dass er ihre Faulheit nicht mehr

unterstütze und ihr den Vertrag hingehalten. Sie habe unter Einfluss von Schmerzmitteln und „im Tran“ den Vertrag unterschrieben und erst im Nachhinein gemerkt, was sie getan habe. Die Vorinstanzen wiesen die Klage der Arbeitnehmerin jeweils als unbegründet ab. Das Bundesarbeitsgericht hat die deren Urteile aufgehoben und die Sache zur erneuten Verhandlung zurückverwiesen.

Entscheidung:

Wie auch die Vorinstanzen stellte das Bundesarbeitsgericht zunächst fest, dass der Aufhebungsvertrag nicht widerrufen werden könne, da Aufhebungsverträge nicht vom Anwendungsbereich der §§ 312 BGB erfasst seien. Die dort gemeinten Verbraucherverträge hätten jeweils eine entgeltliche Leistung des Unternehmens zum Gegenstand. Es entspräche daher nicht dem Willen des Gesetzgebers, auch arbeitsrechtliche Verträge in den Anwendungsbereich der §§ 312 ff. BGB einzubeziehen.

Das Bundesarbeitsgericht sah aber – anders als die Vorinstanzen, die dies gar nicht geprüft hatten – die Gefahr einer möglichen Verletzung des Gebots auf faire Verhandlung. Dieses Gebot stelle nach § 311 Abs. 2 Nr. 1 i. V. m. § 241 BGB eine Nebenpflicht bei der Aufnahme von Verhandlungen über einen Aufhebungsvertrag dar, da es sich hierbei um ein eigenständiges Rechtsgeschäft handle.

Ein abschließender Pflichtenkatalog zur Wahrung des Gebots fairen Verhandelns ließe sich nach Ansicht des Bundesarbeitsgerichts allerdings nicht aufstellen. Vielmehr müsse jeweils der Einzelfall betrachtet werden. Das Bundesarbeitsgericht benannte einige Beispiele:

Eine Verletzung des Gebots fairen Verhandeln komme u. a. dann in Betracht kommen, wenn die Gefahr einer Überrumpelung des Arbeitnehmers bei Vertragsverhandlungen, z. B. weil sie zu ungewöhnlichen Zeiten oder an ungewöhnlichen Orten stattfinden, bestehe. Eine Missachtung könne auch vorliegen, wenn die Entscheidungsfreiheit des Vertragspartners in missbilligender Weise beeinflusst wurde. Eine solche Beeinflussung liege aber noch nicht dann vor, wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer weder eine Bedenkzeit noch ein Rücktritts- oder Widerrufsrecht einräume.

Eine Verhandlungssituation sei allerdings dann als unfair zu bewerten, wenn eine psychische Drucksituation geschaffen oder ausgenutzt werde, die eine freie und überlegte Entscheidung des Vertragspartners erheblich erschwere oder sogar unmöglich mache. Dies könne auch durch die Schaffung besonders unangenehmer Rahmenbedingungen, die erheblich ablenken oder den Fluchtinstinkt wecken, oder durch das bewusste Ausnutzen einer körperlichen bzw. psychischen Schwäche oder unzureichende Sprachkenntnisse des Gegenübers geschehen.

Letztlich muss der Verstoß gegen das Gebot fairen Verhandeln aber immer schuldhaft erfolgen. Dann sei ein Aufhebungsvertrag unwirksam.

Im Falle der Unwirksamkeit des Aufhebungsvertrages sei der betroffene Arbeitnehmer so zu stellen, wie er ohne das Zustandekommen des Vertrages stünde, was grundsätzlich zu einem Anspruch auf Befreiung von dem abgeschlossenen Vertrag und damit im Ergebnis dazu führe, dass der Vertrag rückgängig zu machen sei.

Folglich sei das Arbeitsverhältnis zu unveränderten Arbeitsbedingungen fortzusetzen. Mangels entsprechender Feststellungen des LAG Niedersachsen konnte das Bundesarbeitsgericht das Vorliegen eines Verstoßes im hiesigen Rechtsstreit nicht abschließend beurteilen, weshalb das Verfahren zurückverwiesen werden musste.



Ogletree Deakins Praxistipp:

Hinsichtlich der Ablehnung eines Widerrufsrechts im Falle eines arbeitsrechtlichen Aufhebungsvertrags setzt das Bundesarbeitsgericht seine bisherige Rechtsprechung fort, passte aber seine Begründung an die seit 2014 bestehende Gesetzeslage an. Mithin bringt die Entscheidung in dieser Hinsicht zwar keine Neuerungen, schafft aber gleichwohl Rechtssicherheit. Auch das „Gebot fairen Verhandeln“ ist nicht gänzlich neu.

Insbesondere auf die Gefahr der Überrumpelung eines Arbeitnehmers durch zeitliche oder örtliche Umstände im Zusammenhang mit Vertragsverhandlungen und auf den damit einhergehenden Verstoß gegen das Gebot, wurde seitens des Bundesarbeitsgerichts auch bereits in der Vergangenheit hingewiesen.

Da die aus dem Gebot fairen Verhandeln bestehenden Pflichten stets einzelfallbezogen sind, lassen sich allgemeingültige Handlungsanweisungen kaum geben.

Der Arbeitgeber sollte jedoch stets ungewöhnliche Umständen im Zusammenhang mit Verhandlungen über einen Aufhebungsvertrag vermeiden. Insbesondere Hausbesuche beim Arbeitnehmer, vor allem, wenn dieser erkrankt ist, sollten unbedingt vermieden werden. Üblicherweise sollten derartige Verhandlungen während der Arbeitszeit im Betrieb des Arbeitgebers stattfinden.

Anja Becher – Counsel
anja.becher@ogletree.com
+49 (0) 30 – 86 20 30 161

Impressum

Für Fragen und nähere Informationen stehen Ihnen unsere Ansprechpartnerinnen von Ogletree Deakins gern jederzeit zur Verfügung:

Dr. Ulrike Conradi Rechtsanwältin,
Fachanwältin für Arbeitsrecht
Anja Becher Rechtsanwältin,
Fachanwältin für Arbeitsrecht
Saskia Hildebrandt Rechtsanwältin
Eva von Muellern Rechtsanwältin

Ogletree Deakins International LLP
Rechtsanwälte | Fachanwälte für Arbeitsrecht
Fasanenstraße 77 | 10623 Berlin
Telefon: +49 (0) 30 862030 – 0
Fax: +49 (0) 30 862030 - 100
www.ogletree.de |
berlin@ogletreedeakins.com

Ogletree Deakins International LLP ist eine in England und Wales unter der Registrierungsnummer OC378101 eingetragene Limited Liability Partnership. Die Bezeichnung „Partner“ im Verhältnis zur Ogletree Deakins International LLP bezieht sich auf einen Gesellschafter der Ogletree Deakins International LLP oder auf einen Arbeitnehmer/ Berater oder auf ein ihr angehöriges Unternehmen bzw. Rechtsträger mit entsprechend erforderlichen Qualifikationen. Eine Liste der Gesellschafter und Nicht-Gesellschafter der Ogletree Deakins International LLP, welche als Partner der Ogletree Deakins International LLP benannt sind und/oder der ihr angehörigen Rechtsträger, ist entweder am eingetragenen Firmensitz in St. Pauls' House, 6th Floor, 8-10 Warwick Lane, London EC4M 7BP, England, United Kingdom oder unter www.ogletreedeakins.com erhältlich. Solche Personen sind, Solicitors', eingetragene ausländische Anwälte oder europäische Rechtsanwälte.

© 2019. Ogletree Deakins International LLP.
Alle Rechte vorbehalten.