



Dr. Ulrich Hörl
Rechtsanwalt



Ravensburg
Parkstraße 40
88212 Ravensburg

Telefon: 0751 36647-0
Telefax: 0751 36647-36

hoerl@dreher-partner.de

SEMINAR ZUM JAHRESWECHSEL 2019/2020

ARBEITSRECHT IN DER PRAXIS EIN
ÜBERRASCHUNGSPAKET - NICHT NUR AN
WEIHNACHTEN

BARMER

03. und 05. Dezember 2019

Der Abschluss des Arbeitsvertrages

1. Vertraue keinem Muster

a) Allgemeines

Arbeitsverträge stellen Allgemeine Geschäftsbedingungen im Sinne des § 305 BGB dar, da sie für eine Vielzahl von Verträgen vorformulierte Vertragsbedingungen enthalten.

Bestimmungen in Arbeitsverträgen sind unwirksam, wenn sie den Vertragspartner des Verwenders entgegen den Geboten von Treu und Glauben unangemessen benachteiligen. Eine unangemessene Benachteiligung kann sich auch daraus ergeben, dass die Bestimmung nicht klar und verständlich ist, § 307 Abs. 1 S. 2 BGB (Transparenzgebot)

b) Auslegungsregel

Nach § 307 Abs. 1 S. 2 BGB sind Verwender von Allgemeinen Geschäftsbedingungen (Arbeitgeber) entsprechend den Grundsätzen von Treu und Glauben verpflichtet, Rechte und Pflichten ihrer Vertragspartner möglichst klar und durchschaubar darzustellen. Die Voraussetzungen und Rechtsfolgen müssen so genau beschrieben werden, dass für den Arbeitnehmer keine ungerechtfertigten Beurteilungsspielräume entstehen. Eine Klausel genügt dem Bestimmtheitsgebot des § 307 Abs. 1 S. 2 BGB, wenn sie im Rahmen des rechtlich und tatsächlich Zumutbaren die Rechte und Pflichten des Vertragspartners (Arbeitnehmers) so klar und präzise wie möglich beschreibt. Sie verletzt das Bestimmtheitsgebot, wenn sie vermeidbare Unklarheiten und Spielräume enthält.

Zweifel bei der Auslegung von Arbeitsverträgen gehen zulasten des Arbeitgebers, § 305 c Abs. 2 BGB.

Sind Arbeitsverträge also unklar formuliert und sind zwei Auslegungen mit ähnlich guten Argumenten vertretbar, kann sich der Arbeitnehmer immer die für ihn günstigere Auslegung aussuchen. Der Arbeitgeber muss immer die negativere Formulierung gegen sich gelten lassen.

2. Die Kündigungsfrist

BAG Urteil vom 23.03.2017 Az. 6 AZR 705/15

In dem Arbeitsvertrag des Arbeitnehmers war geregelt:

1. Die ersten sechs Monate nach Beginn des Arbeitsverhältnisses werden als Probezeit vereinbart.
2. Für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses gilt eine Kündigungsfrist von sechs Wochen zum Monatsende. Die nach den gesetzlichen Bestimmungen für den Arbeitnehmer geltenden längeren Kündigungsfristen gelten auch für eine Kündigung durch den Mitarbeiter. ...

Das Arbeitsverhältnis begann am 1. Juli. Der Arbeitgeber kündigte das Arbeitsverhältnis mit Schreiben vom 5. September innerhalb der Probezeit mit Ablauf des 20.09., hilfsweise zum nächst zulässigen Termin.

Der Arbeitnehmer wandte sich gegen diese Kündigung, mit der Behauptung, die Kündigungsfrist sei nicht eingehalten, das Arbeitsverhältnis hätte nur zum 31. Oktober beendet werden können.

Das Bundesarbeitsgericht gab dem Kläger recht. Die Bestimmung im Arbeitsvertrag ist nicht klar und verständlich. Dass eine Probezeit von sechs Monaten vereinbart wurde, heißt nicht, dass dort auch nur eine Kündigungsfrist von zwei Wochen gilt. Dies muss im Arbeitsvertrag zum Ausdruck gebracht werden. Im Arbeitsvertrag war aber nur geregelt, dass eine Kündigungsfrist 6 Wochen zum Monatsende gilt. Das Arbeitsverhältnis endete am 31. Oktober. Der Arbeitgeber musste dem Arbeitnehmer Vergütung für diesen Zeitraum bezahlen, da er durch eine unrechtmäßige Kündigung in Annahmeverzug geraten ist.

Hinweis:

Hätte der Arbeitgeber lediglich erklärt, dass er zum 20. September das Arbeitsverhältnis beendet, wäre die gesamte Kündigung rechtsunwirksam mit der Folge, dass das Arbeitsverhältnis insgesamt fortbestanden hätte und nicht am 31. Oktober beendet worden wäre. Nach der Rechtsprechung des BAG (Urteil vom 15.05.2013 - Az. 5 AZR 130/12) ist eine Kündigung zu einem bestimmten Datum ein anderes Rechtsgeschäft als eine Kündigung zu einem anderen Datum. Der Arbeitgeber muss irgendwie deutlich machen, dass er das Arbeitsverhältnis fristgemäß, oder zumindest zum nächst zulässigen Zeitpunkt beenden wolle. Tut er das nicht und trifft er nicht das richtige Beendigungsdatum, ist das das Problem des Arbeitgebers.

3. Rückzahlungsklauseln

In dem Arbeitsvertrag fand sich folgende Regelung:

1. Der Arbeitnehmer (Lkw-Fahrer) ist für die Aufstellung und Aufrechterhaltung seiner Lizenzen und Berechtigungen selbst verantwortlich.
2. Die Kosten für erforderliche Lizenzen übernimmt der Arbeitgeber. Der Arbeitnehmer ist allerdings zur vollen Rückzahlung dieser Kosten verpflichtet, wenn er das Arbeitsverhältnis vor Ablauf von 24 Monaten nach Beendigung der Lehrgänge kündigt oder wenn er seitens des Arbeitgebers aus wichtigem Grund gekündigt wird.
3. Für jeden Monat der weiteren Beschäftigung nach Ende der Schulungsmaßnahme werden $\frac{1}{24}$ der Kosten erlassen. Fällige Rückzahlungsforderungen werden gegen noch ausstehende Restforderungen aufgerechnet.

Der Arbeitnehmer kündigte das Arbeitsverhältnis vor Ablauf von zwei Jahren und wurde von der Arbeitgeberin auf Zahlung der Ausbildungskosten in Anspruch genommen.

Das Bundesarbeitsgericht wies in letzter Instanz die Klage des Arbeitgebers ab (Urteil vom 28.05.2013 Az. 3 AZR 103/12).

In den **Urteilsgründen** heißt es:

Die von der Arbeitgeberin gestellte Klausel belastet den Arbeitnehmer ohne Ausnahme für jeden Fall der Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Eigenkündigung mit einer Rückzahlungspflicht für entstandene Ausbildungskosten. Die Bestimmung unterscheidet nicht danach, ob der Grund für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses der Sphäre des Arbeitgebers oder der des Arbeitnehmers entstammt.

Es ist nicht zulässig, die Rückzahlungspflicht schlechthin an das Ausscheiden aufgrund einer Eigenkündigung des Arbeitnehmers innerhalb der vereinbarten Bindungsfrist zu knüpfen. Vielmehr muss nach dem Grund des vorzeitigen Ausscheidens differenziert werden. Eine Rückzahlungsklausel stellt nur dann eine ausgewogene Gesamtregelung dar, wenn es der Arbeitnehmer selbst in der Hand hat, durch eigene Betriebstreue der Rückzahlungsverpflichtung zu entgehen.

Die Klausel ist nicht mit dem Inhalt aufrechtzuerhalten, dass der Arbeitnehmer nur bei einer Eigenkündigung aus Gründen, die seinem Verantwortungsbereich zuzurechnen sind, zur Rückzahlung der Ausbildungskosten verpflichtet ist. Dies wäre eine geltungserhaltende Reduktion, die im Recht der Allgemeinen Geschäftsbedingungen nicht möglich ist.

Praxishinweis:

Arbeitgeber, die Kosten für Arbeitnehmer vorfinanzieren wollen, gleich welcher Art, können nur mit großen Schwierigkeiten eine AGB-taugliche Rückzahlungsklausel vereinbaren. Im Zweifel wird den Arbeitnehmern besser ein Darlehen gewährt, das sie auch nach einer gewissen Zeit zurückzahlen müssen. Der Arbeitgeber kann dann immer noch freiwillig auf das Darlehen verzichten.

4. Ausschlussfristen

a) Achtung: Gesetzesänderung

In nahezu allen Arbeitsverträgen sind sogenannte Ausschlussfristen enthalten. Hierbei handelt es sich um Bestimmungen, in denen geregelt ist, dass alle Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis nur innerhalb gewisser, kurzer Fristen, meist drei Monate, gegenüber der anderen Vertragspartei geltend gemacht werden können. Der Sinn und Zweck dieser Klauseln liegt darin begründet, schnell Rechtssicherheit zu schaffen.

Bereits im Oktober 2016 fand eine Gesetzesänderung statt. In § 309 Ziff. 13 BGB wurde - etwas unverständlich - formuliert, dass in Arbeitsverträgen für Anzeigen oder Erklärungen, die dem Arbeitgeber gegenüber abzugeben sind keine Schriftform mehr verlangt werden darf. Ausreichend sind immer E-Mails, WhatsApp-Nachrichten o.ä..

Bestimmungen, die Schriftform verlangen, sind unwirksam.

In vielen Arbeitsverträgen ist formuliert:

Sämtliche gegenseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis müssen innerhalb einer Frist von drei Monaten nach Fälligkeit gegenüber der anderen Partei schriftlich geltend gemacht werden. Wird diese Frist versäumt, sind die Ansprüche verfallen.

Diese Klausel ist unwirksam, weil Schriftform verlangt wird.

Folge: Der Arbeitnehmer kann seine Ansprüche zumindest innerhalb der gesetzlichen Verjährungsfrist geltend machen (drei Jahre), der Arbeitgeber ist an die dreimonatige Ausschlussfrist gebunden, weil die Gerichte den Arbeitgeber nicht vor seinen eigenen, unzureichend formulierten Klauseln schützen.

Die Gesetzesänderung ist im Oktober 2016 eingetreten. Alle Arbeitsverträge, die danach abgeschlossen oder geändert werden, müssen zwingend bezüglich der Ausschlussfrist angepasst werden.

b) Mindestlohngesetz

In einem Arbeitsvertrag hieß es unter der Überschrift „Verfallfristen“:

„Alle beiderseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und solche, die mit dem Arbeitsverhältnis in Verbindung stehen, verfallen, wenn sie nicht innerhalb von drei Monaten nach Fälligkeit gegenüber der anderen Vertragspartei in Textform geltend gemacht worden sind.“

Das Arbeitsverhältnis endete und der Arbeitnehmer stellte fest, dass er noch Ansprüche auf Urlaubsabgeltung hatte.

Er klagte mehr als drei Monate später Urlaubsabgeltungsansprüche ein.

Das Bundesarbeitsgericht (Urteil vom 18.08.2018, Az. 9 AZR 162/18) gab dem Kläger recht.

Begründung: Der Arbeitsvertrag verstößt gegen das Transparenzgebot des § 307 Abs. 1 S. 2 BGB, weil nach dem Wortlaut sämtliche Ansprüche des Arbeitnehmers der Ausschlussfrist unterfallen. § 3 Mindestlohngesetz bestimmt aber:

„Vereinbarungen, die den Anspruch auf Mindestlohn unterschreiten oder seine Geltendmachung beschränken oder ausschließen, sind insoweit unwirksam.“

Es kommt nicht darauf an, ob der Arbeitnehmer nur eine Vergütung in Höhe des Mindestlohnes erzielt oder eine deutlich höhere Vergütung. Alleine die Formulierung der Klausel ist unklar und damit insgesamt unwirksam.

c) Formulierungsvorschlag

1. Sämtliche beiderseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Frist von drei Monaten nach Fälligkeit gegenüber der anderen Vertragspartei in Textform gemäß § 126b BGB erhoben werden.
2. Lehnt die Gegenpartei den Anspruch in Textform ab oder erklärt sie sich nicht innerhalb von einem Monat nach Geltendmachung des Anspruchs, so führt dies zum endgültigen Verlust des Anspruchs, wenn er nicht innerhalb von einer Frist von drei Monaten nach der Ablehnung oder dem Ablauf der Monatsfrist gerichtlich geltend gemacht wird.
3. Werden die Fristen versäumt, führt dies zum endgültigen Verlust des Anspruchs.
4. Die Verfallfrist erfasst keine Ansprüche, die gegen gesetzliche Vorschriften verstoßen, die einen Anspruch auf ein Mindestentgelt regeln, beispielsweise nach dem Mindestlohngesetz.
5. Die Verfallfrist gilt nicht für Ansprüche, die auf strafbaren Handlungen oder unerlaubten Handlungen oder die auf vorsätzlichen oder grob fahrlässigen Pflichtverletzungen beruhen. Außerdem erfasst die Verfallfrist auch keine Ansprüche, die aus der Verletzung des Lebens, des Körpers oder der Gesundheit resultieren.

5. Reisezeiten

Bundesarbeitsgericht Urteil vom 17.10.2018, Az. 5 AZR 553/17

Der Arbeitnehmer war in der Zeit vom 10.08. bis 30.10.2015 von der Arbeitgeberin auf eine Baustelle nach China entsandt. Auf Wunsch des Arbeitnehmers buchte die Arbeitgeberin für die Hin- und Rückreise statt eines Direktflug in der Economy Class einen Flug in der Business Class mit Zwischenstopp in Dubai. Nachdem der Kläger am 10. August noch gearbeitet hatte, flog er abends von Frankfurt am Main mit Zwischenstopp in Dubai nach Shanghai. Nach restlicher Arbeit auf der Baustelle trat er am Nachmittag des 29.10.2015 die Rückreise an. Für vier Reisetage zahlte der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer die vereinbarte Vergütung für jeweils 8 Stunden.

Der Kläger verlangte Vergütung für weitere 37 Stunden Reisezeit und meinte, dass die gesamte Reisezeit von seiner Wohnung bis zur auswärtigen Baustelle und zurück wie Arbeit zu vergüten sei.

Es stellen sich zwei Fragen:

1. Verstößt es gegen das Arbeitszeitgesetz, wenn der Arbeitnehmer inklusive Reisen mehr als acht bzw. zehn Stunden pro Tag arbeitet?

2. Müssen Reisezeiten ganz oder teilweise bezahlt werden?

Das Bundesarbeitsgericht hat wie folgt entschieden:

1. Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf Vergütung der für Hin- und Rückreise zur auswärtigen Arbeitsstelle erforderlichen Zeiten als Arbeit, § 611 Abs. 1 BGB.

Die gesetzliche Vergütungspflicht des Arbeitgebers knüpft nach § 611 Abs. 1 BGB an die Leistung „der versprochenen Dienste“ an.

a) Zu den „versprochenen Diensten“ im Sinne des § 611 Abs. 1 BGB zählt nicht nur die eigentliche Tätigkeit, sondern jede vom Arbeitgeber im Synallagma verlangte sonstige Tätigkeit oder Maßnahme, die mit der eigentlichen Tätigkeit oder der Art und Weise ihrer Erbringung unmittelbar zusammenhängt. Arbeit als Leistung der versprochenen Dienste im Sinne des § 611 Abs. 1 BGB ist jede Tätigkeit, die als solche der Befriedigung eines fremden Bedürfnisses dient (vgl. auch BAG Urteil vom 25.04.2018 Az. 5 AZR 424/17).

b) Grundsätzlich erbringt der Arbeitnehmer mit dem - eigennützigen - Zurücklegen des Weges von der Wohnung zur Arbeitsstelle und zurück keine Arbeit für den Arbeitgeber. Anders ist es jedoch, wenn der Arbeitnehmer seine Tätigkeit außerhalb des Betriebes zu erbringen hat. In diesem Fall gehört das Fahren zur auswärtigen Arbeitsstelle zu den vertraglichen Hauptleistungspflichten, weil das wirtschaftliche Ziel der gesamten Tätigkeit darauf gerichtet ist, Kunden aufzusuchen. ... Dazu gehört zwingend die jeweilige An- und Abreise, unabhängig davon, ob Fahrtantritt und Fahrtende vom Betrieb des Arbeitgebers oder von der Wohnung des Arbeitnehmers aus erfolgen.

c) Das selbe gilt für Reisen, die wegen einer vorübergehenden Entsendung zur Arbeit ins Ausland erforderlich sind. Diese sind fremdnützig und damit jedenfalls dann Arbeit im vergütungsrechtlichen Sinn, wenn sie ausschließlich im Interesse des Arbeitgebers erfolgen und in untrennbarem Zusammenhang mit der arbeitsvertraglich geschuldeten Arbeitsleistung stehen. In diesem Fall gehören Hin- und Rückreise zu den vertraglichen Hauptleistungspflichten.

2. Unerheblich für die Vergütungspflicht von Reisezeiten ist deren arbeitszeitrechtliche Einordnung nach § 2 ArbZG.

Denn die Qualifikation einer bestimmten Zeitspanne als Arbeitszeit im Sinne des gesetzlichen Arbeitszeitschutzrechtes führt nicht zwingend zu einer Vergütungspflicht, wie umgekehrt die Herausnahme bestimmter Zeiten aus der Arbeitszeit nicht die Vergütungspflicht ausschließen muss.

3. Erforderliche Reisezeiten sind mit der für die eigentliche Tätigkeit vereinbarten Vergütung zu bezahlen, sofern nicht durch Arbeits- oder Tarifvertrag eine gesonderte Vergütungsregelung eingreift.

a) Mit der Einordnung des Reisens als Arbeit und damit als Teil der im Sinne von § 611 Abs. 1 BGB „versprochenen Dienste“ ist noch nicht geklärt, wie die vom Arbeitnehmer aufgewendete Zeit zu vergüten ist. Durch Arbeits- oder Tarifvertrag kann eine gesonderte Vergütungsregelung für eine andere als die eigentliche Tätigkeit und damit auch für Reisezeiten getroffen werden. Dabei kann eine Vergütung für Reisezeiten auch ganz ausgeschlossen werden, sofern mit der getroffenen Vereinbarung nicht der jedem Arbeitnehmer für tatsächlich geleistete vergütungspflichtige Arbeit nach § 1 Abs. 1 Mindestlohngesetz zustehende Anspruch auf Mindestlohn unterschritten wird.

b) Daraus folgt, dass für Reisezeiten eine abweichende Vergütungsregelung getroffen werden kann und soll.

4. Neben den eigentlichen Beförderungszeiten gehört zu erforderlichen Reisezeit auch der mit der Beförderung zwingend einhergehende weitere Zeitaufwand. Bei Flugreisen sind das etwa die Wegezeiten zum und vom Flughafen sowie die Zeiten für Einchecken und Gepäckausgabe.

Nicht zur erforderlichen Reisezeit zählt hingegen rein eigennütziger Zeitaufwand des Arbeitnehmers im Zusammenhang mit der Reise, wie z. B. Koffer packen und duschen.

5. Reisezeiten stellen keine Arbeitszeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes dar, wenn der Arbeitnehmer während der Reise nicht verpflichtet ist, zu arbeiten. Arbeiten würde er, wenn er selbst ein Fahrzeug fährt, nicht aber, wenn er im Flugzeug mitfliegt oder mit der Deutschen Bundesbahn reist. Anders ist es, wenn der Mitarbeiter sich während der Reise zwingend auf einen geschäftlichen Termin vorbereiten muss, etwa durch Aktenstudium. Dann ist das Arbeitszeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes und natürlich auch vergütungspflichtige Arbeitszeit.

6. Umkleidezeiten

Ausgangspunkt: Ordnet der Arbeitgeber das Tragen von auffälliger Dienstkleidung an, ist das Umkleiden eine Tätigkeit, die der Befriedigung eines fremden Bedürfnisses dient (= Definition „Arbeit“ gem. § 611 BGB).

Daraus ergibt sich folgendes:

Arbeitgeber weist an Arbeitnehmer an, eine auffällige Dienstkleidung zu tragen.

Das Umkleiden erfolgt

im Betrieb

Auf Anweisung
des AG

Ist ausdrücklich Zuhause
gestattet; AN zieht sich
gleichwohl im Betrieb um

vergütungspflichtig

Zuhause

AN zieht sich
tatsächlich
Zuhause um

nicht vergütungspflichtig

7. Aufzeichnungspflicht von Arbeitszeit – Alles auf null?

Europäischer Gerichtshof Urteil vom 14.05.2019 - Pflicht des Arbeitgebers zur Erfassung von Arbeitszeit

Ein Urteil vom 14.05.2019 des europäischen Gerichtshofes hat Arbeitgeber in helle Aufregung versetzt. Eine spanische Gewerkschaft klagte gegen eine spanische Tochtergesellschaft der Deutschen Bank auf Einrichtung eines Systems zur Erfassung der täglichen Arbeitszeiten. Mit diesem System soll zum einen die Einhaltung der vorgesehenen Arbeitszeit und zum anderen die Verpflichtung zur Unterrichtung der Gewerkschaftsvertreter über die monatlich geleisteten Überstunden gewährleistet werden.

Nach dem Urteil des europäischen Gerichtshofes müssen die Mitgliedstaaten Arbeitgeber verpflichten, ein System einzurichten, mit dem die von einem jeden Arbeitnehmer geleistete tägliche Arbeitszeit gemessen werden kann. Ohne ein solches System könne weder die Zahl der vom Arbeitnehmer tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden einschließlich ihrer zeitlichen Lage noch die Überstunden verlässlich ermittelt werden. Nach Ansicht des EuGH ist es daher zwingend notwendig, ein System einzurichten, mit dem die Zahl der täglichen und wöchentlichen Arbeitsstunden objektiv festgestellt werden könne. Den Mitgliedstaaten obliege es, im Rahmen des ihnen insoweit eröffneten Spielraums, die konkreten Modalitäten zur Umsetzung eines solchen Systems festzulegen.

Das Urteil des europäischen Gerichtshofes dürfte nur geringe Auswirkungen haben. Dies folgt daraus, dass es ohnehin bereits umfassende Aufzeichnungspflichten für den Arbeitgeber gibt.

A) § 16 Abs. 2 ArbZG bestimmt, dass der Arbeitgeber die über 8 Stunden hinausgehende tägliche Arbeitszeit jedes einzelnen Beschäftigten in geeigneter Weise aufzeichnen und die entsprechenden Nachweise für mindestens zwei Jahre aufbewahren muss. Die Form, in welcher das zu geschehen hat, ist gesetzlich nicht vorgegeben.

B) Nach § 19 Abs. 1 Arbeitnehmerentsendegesetz trifft den Arbeitgeber im Bereich eines für allgemeinverbindlich erklärten Tarifvertrages des Bauhaupt- oder Baunebengewerbes die weitergehende Pflicht zur Aufzeichnung von Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit der Arbeitnehmer.

C) Der Betriebsrat hat nach § 80 Abs. 1 Nr. 1, Abs. 2 BetrVG i.V.m. § 3 ArbZG, § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG - unabhängig von § 16 Abs. 2 ArbZG - Anspruch darauf, vom Arbeitgeber den tatsächlichen Anfang und das tatsächliche Ende der täglichen Arbeitszeit der Beschäftigten zu erfahren. Dies gilt nach der Rechtsprechung auch bei der sogenannten Vertrauensarbeitszeit (BAG Urteil vom 06.05.2003, Az. 1 ABR 13/02).

Folge: Die Entscheidung des europäischen Gerichtshofes hat allenfalls in Betrieben ohne Betriebsrat Bedeutung und auch nur dann, wenn die ersten 8 Stunden pro Arbeitstag umfasst sind. Der Arbeitnehmer muss auch nur ein System bereitstellen, das Arbeitszeiten erfasst werden könne. Ob diese Systeme auch genutzt werden müssen und ob der Arbeitgeber das kontrollieren muss, ist noch nicht geklärt.

8. Neues Urlaubsrecht

Europäischer Gerichtshof Urteil vom 29.11.2017, Aktenzeichen C - 214/16

Europäischer Gerichtshof Urteil vom 06.11.2018 Aktenzeichen C - 684/16

In zwei wesentlichen Entscheidungen hat der europäische Gerichtshof das Urlaubsrecht verändert.

In der Entscheidung aus dem Jahr 2017 hatte ein Mitarbeiter, der als Scheinselbstständiger auf Provisionsbasis beschäftigt war nach seinem Eintritt in den Ruhestand Urlaubsansprüche für den Zeitraum 1999-2012 geltend gemacht. Der Kläger verlangte Vergütung einerseits für nicht in Anspruch genommenen Urlaub und andererseits Vergütung für Urlaub, den er zwar in Anspruch genommen hatte, jedoch nicht bezahlt bekommen hatte, weil er nur auf Provisionsbasis arbeitet.

Der Europäische Gerichtshof hat in diesem Fall festgestellt, dass ein Arbeitnehmer, der vergeblich von seinem Arbeitgeber Urlaub fordert oder der Arbeitgeber rechtswidriger Weise Urlaub nicht gewährt, von diesem bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses finanziellen Ausgleich für nicht in Anspruch genommene Urlaubstage verlangen kann. Ein Arbeitnehmer, der aus von seinem Willen unabhängigen Gründen nicht in der Lage war, seinen Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub vor dem Ende des Arbeitsverhältnisses auszuüben, habe Anspruch auf finanzielle Vergütung. Auf den Verfall nicht gewährten Urlaubs gemäß § 7 Abs. 3 BUrlG könne sich der Arbeitgeber während des Laufs des Arbeitsverhältnisses nicht berufen. Ob die Verjährungsregelungen eingreifen ist noch ungeklärt. Eine wesentliche Meinung geht davon aus, dass die Ansprüche nicht verjähren.

Praxishinweis: Häufig bekommen geringfügig Beschäftigte ebenfalls keine Urlaubsansprüche. Auch diese könnten dann nach der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes über Jahre zurück solche Ansprüche geltend machen.

Die zweite Entscheidung vom 06.11.2018 betraf einen Mitarbeiter, der zum 31.12.2013 aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden ist. Die Arbeitgeberin bat den Mitarbeiter am 23.10.2013, seinen Urlaub vor dem Ende des Arbeitsverhältnisses zu nehmen. Der Mitarbeiter nahm lediglich einen Tag Urlaub im November und ein Urlaubstag im Dezember und verlangte im Januar Urlaubsabgeltung für 51 nicht genommene Urlaubstage aus den Jahren 2012 und 2013.

Der Europäische Gerichtshof hat folgende Leitsätze aufgestellt:

1. Mit Europarecht ist es nicht vereinbar, wenn § 7 BUrlG bestimme, dass ein Arbeitnehmer, der im Urlaubsjahr keinen Urlaubsantrag gestellt hat, grundsätzlich sein Urlaubsanspruch einschließlich Vergütung am Ende des Urlaubsjahres verliert. Aufgrund seiner schwächeren Position könne der Arbeitnehmer davon abgeschreckt werden, seine Rechte gegenüber dem Arbeitgeber ausdrücklich geltend zu machen.
2. Zwar müsse der Arbeitgeber den Arbeitnehmer nicht zwingen, seinen Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub tatsächlich wahrzunehmen, jedoch müsse der Arbeitnehmer in die Lage versetzt werden, einen solchen Anspruch wahrzunehmen. Der Arbeitgeber sei verpflichtet, dafür zu sorgen, dass der Arbeitnehmer tatsächlich in der Lage ist, seinen bezahlten Jahresurlaub zu nehmen.
3. Der Arbeitgeber komme seiner Verpflichtung nach, wenn er den Arbeitnehmer auffordert - gegebenenfalls förmlich - den Jahresurlaub tatsächlich zu nehmen und dem Arbeitnehmer dies klar und rechtzeitig mitteilt.
4. Der Arbeitgeber müsse darüber hinaus dem Arbeitnehmer deutlich sagen, dass der Urlaubsanspruch verfällt, wenn er, der Arbeitnehmer, den Urlaub nicht bis zum Ende des Bezugszeitraumes in Anspruch nimmt.
5. Nur dann, wenn der Arbeitnehmer aus freien Stücken und in voller Kenntnis der sich daraus ergebenden Konsequenzen auf seinen bezahlten Jahresurlaub verzichtet, nachdem er in die Lage versetzt worden war, seinen Urlaub tatsächlich wahrzunehmen, kann der Urlaub verfallen.

Praxishinweis: Nicht ausreichend dürfte es sein, wenn der Arbeitgeber jährlich in einem allgemeinen Rundschreiben oder sogar (nur) im Arbeitsvertrag darauf hinweist, dass Arbeitnehmer Resturlaubsansprüche rechtzeitig vor Jahresende geltend machen müssen.

Notfallmaßnahmen:

Nach jetzigem Kenntnisstand

- muss der Arbeitgeber den Arbeitnehmer jedes Jahr im Sommer, spätestens im Herbst zumindest individuell nachweisbar auf die Höhe des Resturlaubes hinweisen,
- verbunden mit der Aufforderung, diesen Urlaubsanspruch zu verplanen und
- entsprechende Urlaubsanträge zu stellen. Damit verbunden müsse darüber
- belehrt werden, dass dieser Urlaub andernfalls mit Jahresende verfallen wird.

Verstößt der Arbeitgeber gegen diese Verpflichtung aus dem Arbeitsverhältnis, haftet er auf Schadenersatz.

9. Urlaubsanspruch/Elternzeit

§ 17 BEEG bestimmt, dass der Arbeitgeber Urlaub, der während der Elternzeit entsteht, für jeden vollen Monat der Elternzeit um ein Zwölftel kürzen kann.

Gekürzt kann der Erholungsurlaub nur werden, solange Anspruch auf Erholungsurlaub besteht. Daran fehlt es, wenn das Arbeitsverhältnis beendet ist und der Arbeitnehmer Anspruch auf Urlaubsabgeltung hat. Möchte also der Arbeitgeber Urlaubsansprüche während der Elternzeit kürzen, muss er dies während des Bestandes des Arbeitsverhältnisses tun. (BAG Urteil vom 19.05.2015 Az. 9 AZR 725/13)

BAG Urteil vom 19.03.2019 - Az. 9 AZR 495/17

Das Bundesarbeitsgericht hatte über folgenden Fall zu entscheiden. Die Arbeitnehmerin war seit April 2005 bei der Arbeitgeberin als Bürokauffrau beschäftigt. Es war ein Jahresurlaub zunächst von 27 Arbeitstagen, später von 30 Arbeitstagen vereinbart. Die Klägerin nahm in der Zeit vom 28.08.2010 bis 14.05.2016 für zwei Kinder Elternzeit in Anspruch.

Die Klägerin kündigte das Arbeitsverhältnis zum Ende der Elternzeit.

Sie verlangte von der Arbeitgeberin für den Urlaub, den sie in den Jahren 2010-2016 nicht erhalten hatte (ca. 200 Urlaubstage) Urlaubsabgeltung.

Beispiel: Bruttomonatsgehalt 3.000,00 €.

Vergütungsanspruch pro Urlaubstag: 138,46 € (3.000,00 € x 3 Monate : 65 Arbeitstage)

200 Urlaubstage x 138,46 € = 27.692,00 €

Der Arbeitgeber hat sich unter anderem darauf berufen, dass der Urlaubsanspruch während der Elternzeit dem Fristenregime des Bundesurlaubsgesetzes unterfalle und damit jeweils zum Jahresende genommen werden müsse.

Werde der Urlaub nicht in Anspruch genommen, verfalle er.

Das Bundesarbeitsgericht hat wie folgt entschieden:

1. Urlaub, der nach § 17 Abs. 1 S. 1 BEEG für jeden vollen Kalendermonat der Elternzeit um ein Zwölftel gekürzt werden kann, unterliegt während der Elternzeit nicht dem Fristenregime des § 7 Abs. 3 BUrlG. Die gesetzlichen Sonderregelungen in § 17 BEEG gehen § 7 Abs. 3 BUrlG insoweit vor. ...

3. Die Anpassung (Kürzung des Urlaubsanspruchs) tritt weder automatisch noch durch ein Realakt des Arbeitgebers ein. Sie fordert die Abgabe einer empfangsbedürftigen rechtsgeschäftlichen Erklärung. Die Ausübung des Kürzungsrechts nach § 17 BEEG unterliegt zeitlichen Schranken. Sie kann weder vor der Erklärung des Arbeitnehmers, Elternzeit in Anspruch zu nehmen, noch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses erfolgen.

Praxishinweis:

Im Ergebnis bedeutet das folgendes:

Der Arbeitgeber muss ausdrücklich dem Mitarbeiter gegenüber erklären, dass er während der Elternzeit den Urlaub kürzt. Es reicht nicht aus, in den Arbeitsvertrag eine Klausel aufzunehmen, dass Urlaub während der Elternzeit gekürzt wird.

10. Geringfügige Beschäftigung

Wesentliche Gesetzesänderung! Vorsicht Falle!

Seit 01.01.2019 hat § 12 Teilzeitbefristungsgesetz folgende Fassung erhalten:

Arbeit auf Abruf

1. 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. Wenn die Dauer der täglichen Arbeitszeit nicht festgelegt ist, hat der Arbeitgeber die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers jeweils für mindestens drei aufeinanderfolgende Stunden in Anspruch zu nehmen.

2. Ist für die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit nach Abs. 1 S. 2 eine Mindestarbeitszeit vereinbart, darf der Arbeitgeber nur bis zu 25 % der wöchentlichen Arbeitszeit zusätzlich abrufen. Ist für die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit nach Abs. 1 S. 2 eine Höchstarbeitszeit vereinbart, darf der Arbeitgeber nur bis zu 20% der wöchentlichen Arbeitszeit weniger abrufen ..."

Beispiel: In einem Arbeitsvertrag findet sich folgende Regelung: Der Arbeitnehmer erhält eine Stundenvergütung von 11,00 €. Die monatliche Arbeitszeit beträgt 30 Stunden.

Oder: Der Arbeitnehmer erhält eine Stundenvergütung von 11,00 €. Die monatliche Vergütung beträgt max. 450,00 €.

Oder: Es gibt überhaupt keinen schriftlichen Arbeitsvertrag.

Rechtsfolge: Da in keinem der Fälle die wöchentliche Arbeitszeit festgelegt ist, gilt eine Arbeitszeit von 20 Stunden als vereinbart.

Bei einer wöchentlichen Arbeitszeit von 20 Stunden ergibt sich eine monatliche Arbeitszeit von 86,67 Stunden (20 Stunden/Woche mal 52 Wochen/Jahr : 12 Monate)

Selbst wenn der Mitarbeiter nur den gesetzlichen Mindestlohn von 9,19 € erhalten würde, bedeutet das, dass sich der Vergütungsanspruch auf 796,50 € brutto/Monat beläuft (86,67 Std x 9,19 €).

Bei dem Beispiel, dass der Mitarbeiter eine Vergütung von 11,00 € vereinbart hatte, würde sich der Vergütungsanspruch auf 953,37 € belaufen.

Folge: Der Arbeitnehmer hat entsprechende Vergütungsansprüche, weil die wöchentliche Arbeitszeit entgegen der gesetzlichen Vorschrift nicht vereinbart wurde. Aus dem sozialversicherungsfreien Arbeitsverhältnis wird ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis. Der Arbeitgeber zahlt Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeiträge (zusammen ca. 40 %) alleine. Abzüge sind nur während eines laufenden Arbeitsverhältnisses möglich. Aus einem Arbeitsverhältnis, in dem man 11,00 Euro für 30 Monatsarbeitsstunden bezahlen wollte (330,00 €) wird plötzlich ein Arbeitsverhältnis, bei dem der Mitarbeiter 953,37 € beanspruchen kann, was den Arbeitgeber mit Sozialversicherungsanteilen etwa 1.300,00 € kostet.

Daneben macht sich der Arbeitgeber noch wegen Nichtabführung von Sozialversicherungsbeiträgen strafbar, § 266 a StGB.

Bei allen Betrieben, die Mitarbeiter geringfügig beschäftigen besteht **akuter Handlungsbedarf**.

11. Die Weihnachtsfeier

A) Muss der Arbeitgeber eine Weihnachtsfeier durchführen?

Der Arbeitgeber ist grundsätzlich nicht verpflichtet, eine Weihnachtsfeier zu organisieren und durchzuführen.

B) Darf der Arbeitgeber sich aussuchen, wen er zur Weihnachtsfeier einlädt?

Grundsätzlich muss der Arbeitgeber nicht alle Mitarbeiter zur Weihnachtsfeier einladen. Zumindest dann, wenn Sachgründe bestehen, einzelne Mitarbeiter nicht einzuladen, weil etwa Maschinen bedient werden müssen, braucht er diese nicht einladen.

C) Müssen Arbeitnehmer an einer Weihnachtsfeier teilnehmen?

Mitarbeiter müssen nicht an einer Weihnachtsfeier teilnehmen, weil sie nur aufgrund des Arbeitsvertrages zur Arbeitsleistung verpflichtet sind, nicht aber zur Teilnahme an sonstigen Veranstaltungen, die nicht unmittelbar die Arbeitsleistung betreffen. Etwas anderes kann nur gelten, wenn im Arbeitsvertrag eine abweichende Regelung getroffen wurde.

D) Dürfen Arbeitnehmer, die an der Weihnachtsfeier nicht teilnehmen wollen, nach Hause gehen?

Nein, Mitarbeiter, die nicht an der Weihnachtsfeier teilnehmen wollen, müssen arbeiten, oder aber Urlaub in Anspruch nehmen.

E) Ist es diskriminierend, wenn der Arbeitgeber nur das christliche Fest „Weihnachten“ feiert, nicht jedoch andere religiöse Feste, wie z.B. das Zuckerfest (Islam)?

Der Arbeitgeber ist frei in seiner Entscheidung, ob er überhaupt Feste veranstaltet und wenn ja, welche Feste. Es gibt keinen gesetzlichen Anspruch auf Durchführung eines bestimmten Festes. Die Weihnachtsfeier ist also „diskriminierungsfest“.

F) Sind die Mitarbeiter verpflichtet, ein Weihnachtslied zu singen?

Nein, Weihnachtslieder müssen nicht gesungen werden. Hier können sich die Mitarbeiter auf die sogenannte negative Religionsfreiheit berufen, die im Grundgesetz verankert ist.

G) Haben alle Arbeitnehmer einen Anspruch auf ein Weihnachtsgeschenk, das der Arbeitgeber macht, unabhängig davon, ob sie an der Weihnachtsfeier teilnehmen oder nicht?

Der Arbeitgeber kann selbst entscheiden, ob er Weihnachtsgeschenk verteilt und an welche Mitarbeiter.

H) Darf auf der Weihnachtsfeier fotografiert und Fotos auf der Homepage der Firma gezeigt werden?

Wenn der Arbeitgeber auf einer Weihnachtsfeier fotografiert oder fotografieren lässt, unterfällt das der Datenschutz-Grundverordnung. Nach diesen Bestimmungen ist das Fotografieren von Personen, zumindest wenn sie konkret erkennbar sind und nicht nur in einer größeren Gruppe „nicht auffallen“ als automatisierte Datenverarbeitung unzulässig, es sei denn die Personen haben vorher schriftlich Ihre Einwilligung erklärt, die im Übrigen auch jederzeit widerrufen werden kann. Eine Veröffentlichung von Fotos, z.B. im Intranet der Firma ohne schriftliche Einwilligung ist unzulässig.

I) Belästigungen und Beleidigungen

Gerade unter dem Einfluss von Alkohol kommt es auf Weihnachtsfeiern immer wieder zu (sexuellen) Belästigungen und Beleidigungen.

Folge hieraus sind häufig Ermahnungen, Abmahnungen oder gar Kündigungen. Welches das richtige Mittel ist, entscheidet der Einzelfall.

J) Der Nachhauseweg

Ist der Arbeitgeber verpflichtet, einem erkennbar betrunkenen die Autoschlüssel abzunehmen und ihn an der Fahrt zu verhindern?

Unter dem Gesichtspunkt der Fürsorgeverpflichtung kann der Arbeitgeber verpflichtet sein, einem erkennbar Betrunkenen die Fahrzeugschlüssel abzunehmen und ihn an der Fahrt zu hindern.

Zumindest unter Notwehrgesichtspunkten kann diese Maßnahme gerechtfertigt sein, wenn nur dadurch Gefahr für Leib oder Leben von anderen Personen abgewendet werden kann.

Wenn auf dem Nachhauseweg ein Unfall passiert, sind, soweit es sich um ein Unfall auf dem direkten Weg von der Weihnachtsfeier nach Hause handelt, Schadensersatzansprüche auch im Verhältnis von Arbeitskollegen zueinander möglich. Solche Ansprüche sind im Übrigen im Arbeitsverhältnis ausgeschlossen.

12. Stromdiebstahl am Arbeitsplatz

Das Landesarbeitsgericht Hamm hatte mit Urteil vom 02.09.2010, Az. 16 Sa 216/10 über einen Fall zu entscheiden, in dem es darum ging, dass der Arbeitgeber ein Arbeitsverhältnis fristlos gekündigt hatte, weil der Arbeitnehmer den Akku seines Elektrorollers am Arbeitsplatz aufgeladen hatte. Die Stromkosten betragen 1,8 Cent. Das Landesarbeitsgericht Köln hatte über eine fristlose Kündigung zu entscheiden, die vom Arbeitgeber damit begründet wurde, dass ein Arbeitnehmer seinen elektrischen Rasierapparat am Arbeitsplatz aufgeladen hatte. Beide Kündigungen wurden für unwirksam erachtet. Gleichwohl zeigen die Gerichtsentscheidungen, dass Fragen im Zusammenhang mit der Stromentnahme am Arbeitsplatz Fragen aufwerfen. Nicht jeder betrachtet es als Bagatelle.

Grundsatz: Wer unberechtigt, d. h. ohne Erlaubnis des Arbeitgebers Strom am Arbeitsplatz entnimmt, begeht einen Stromdiebstahl, strafbar gemäß § 248c StGB. Voraussetzung ist, dass die Wegnahme des Stroms gegen den Willen des Arbeitgebers geschieht. Wenn der Arbeitgeber also weiß, dass die Mitarbeiter beispielsweise ihre Handys am Arbeitsplatz aufladen und unternimmt nichts, wird man von einer stillschweigenden Einwilligung ausgehen dürfen. Dann liegt weder strafbares Verhalten noch ein Kündigungsgrund vor.

Macht der Arbeitgeber aber deutlich, dass er die Nutzung privater elektrischer Geräte am Arbeitsplatz verbietet, dürfen solche Geräte nicht aufgeladen werden.

Verbot elektrischer Geräte am Arbeitsplatz:

Der Arbeitgeber kann grundsätzlich verbieten, dass elektrische Geräte am Arbeitsplatz aufgeladen werden. Jeder Arbeitgeber ist im Betrieb für den Arbeitsschutz verantwortlich. Er muss dafür sorgen, dass die Beschäftigten nicht gefährdet werden. Elektrogeräte stellen in der Regel eine besondere Gefahrenquelle dar. Arbeitgeber müssen sie daher nach der Betriebssicherheitsverordnung vor der ersten Inbetriebnahme einer zur Prüfung befähigten Person - in der Regel einer Elektrofachkraft - zur Durchsicht überlassen. Erst wenn das Elektrogerät als betriebssicher eingestuft wurde, darf es benutzt werden. Nach § 16 Betriebssicherheitsverordnung müssen darüber hinaus sämtliche Geräte in regelmäßigen Zeitabständen auch weiterhin auf ihre Sicherheit kontrolliert werden. Dieses Vorgehen gilt unabhängig davon, wem das Elektrogerät gehört. Im Zweifel gilt der Arbeitgeber als Betreiber der Geräte, wenn sie im Betrieb verwendet werden. Verstößt er gegen die Überprüfungspflichten, begeht er eine Ordnungswidrigkeit.

Grenze zwischen erlaubten und verbotenen Handlungen

Das LAG Hamm hat in der oben zitierten Entscheidung ausgeführt, dass ein Arbeitnehmer, der im Zusammenhang mit seiner Arbeitsleistung strafrechtlich relevante Handlungen gegen den Arbeitgeber begeht, seine arbeitsvertragliche Rücksichtnahmepflicht schwerwiegend missbraucht und das in ihn gesetzte Vertrauen in erheblicher Weise verletzt. Auf die Höhe des durch die Straftat verursachten Schadens komme es nicht an. Selbst wenn die Verletzungshandlung nur Sachen von geringem Wert betreffe, sei die Verletzung des Eigentums oder Vermögens des Arbeitgebers als wichtiger Grund zur außerordentlichen Kündigung an sich geeignet.

Es gibt keine allgemein gültige Grenze, die man angeben kann, was der Arbeitgeber generell noch zu dulden hat und was nicht.

Das Aufladen von Elektroautos, was schnell 10,00 Euro oder mehr kostet, dürfte schon bei der erstmaligen Stromentnahme eine außerordentliche Kündigung rechtfertigen.

13. Krankheitsbedingte Kündigung

Kündigungen sind möglich:

A) Aufgrund einer Erkrankung

B) Während einer Erkrankung

Voraussetzung: Erste Stufe zum Zeitpunkt des Ausspruchs der Kündigung muss eine **negative Gesundheitsprognose** bestehen.

Zweite Stufe es ist zu prüfen, ob die prognostizierten Fehlzeiten des Arbeitnehmers zu einer **erheblichen Beeinträchtigung der betrieblichen Interessen** führen werden.

Dritte Stufe es ist abzuwägen, ob die Beeinträchtigungen vom Arbeitgeber gleichwohl hingenommen werden müssen. Hier soll nach der Rechtsprechung des BAG insbesondere relevant werden, ob der Arbeitgeber seiner Verpflichtung zur Durchführung eines **BEM nach § 167 Abs. 2 SGB IX** nachgekommen ist.

Eine krankheitsbedingte Kündigung kann arbeitgeberseitig faktisch nicht ausgesprochen werden, wenn nicht ein ordnungsgemäßes betriebliches Eingliederungsmanagement durchgeführt wurde.

14. Kündigungszugang

BAG Urteil vom 22.08.2019, Az. 2 AZR 111/19

Der Kläger ist langjährig bei der Beklagten beschäftigt. Die Beklagte kündigte das Arbeitsverhältnis des Klägers mit Schreiben vom 27.01.2017 (Freitag) fristlos. Das Kündigungsschreiben wurde an diesem Tag von Mitarbeitern der Beklagten gegen 13:25 Uhr in den Hausbriefkasten des Klägers eingeworfen. In dem Bezirk, in dem der Kläger wohnt, ist die Postzustellung üblicherweise um 11:00 Uhr vormittags beendet. Der Kläger hat geltend gemacht, dass er die Kündigung erst am 30.01.2017 (Montag) in seinem Hausbriefkasten vorgefunden habe.

Gemäß § 626 Abs. 2 BGB darf eine fristlose Kündigung nur innerhalb einer Frist von zwei Wochen nach Kenntnis der Umstände, die zu der Kündigung berechtigen, ausgesprochen werden. Im vorliegenden Fall wäre die 2-Wochen-Frist am 27.01.2017 noch gewahrt worden, am 30.01.2017 aber nicht mehr.

Das Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg hat die Klage abgewiesen und festgestellt, dass die Kündigung am 27.01.2017 noch zugegangen sei. Mit der Leerung eines Briefkastens sei jedenfalls bis 17:00 Uhr zu rechnen gewesen.

Das Bundesarbeitsgericht hat diese Entscheidung aufgehoben und erklärt, dass der Einwurf eines Kündigungsschreibens in einen Briefkasten den Zugang bewirke, sobald nach der Verkehrsanschauung mit der nächsten Entnahme zu rechnen sei. Dabei komme es nicht auf die individuellen Verhältnisse des Empfängers an, sondern darauf, wann üblicherweise in dem betreffenden Bezirk, in dem der Mitarbeiter wohnt, die Post zugestellt werde. Wenn üblicherweise die Post bis 11:00 Uhr vormittags zugestellt werde, sei das der Zeitpunkt des spätest möglichen Zugangs.

Praxishinweis: Für den Arbeitgeber ist es riskant, Schreiben erst am letztmöglichen Tag zuzustellen, wenn es um die Einhaltung von Kündigungsfristen geht.

Schreiben können natürlich unmittelbar dem Betroffenen übergeben werden. Nimmt er sie entgegen, gehen sie in diesem Moment zu, egal zu welcher Uhrzeit.