



RECHTSANWÄLTE



Ausgabe August 2020 | Seite 286 - 290

INHALT

SEITE 286: Arbeits-/Europarecht
EU-Parlament beschließt Reform der EU-Regeln für Fernfahrer – Fahrer dürfen nicht mehr im LKW schlafen

SEITE 288: Arbeitsrecht
Bundesarbeitsgericht zum Einsichtsrecht des Betriebsrates in Bruttoentgeltlisten

SEITE 289: Arbeitsrecht
Eigenkündigung rechtfertigt Sperrzeit beim Arbeitslosengeld

Sehr geehrte Damen und Herren,

hiermit übersenden wir Ihnen unseren aktuellen Newsletter August 2020.

Wie gewohnt erhalten Sie wichtige Entscheidungen aus der Rechtsprechung und praxisnahe Fälle.

Mit freundlichen Grüßen
Ihre bpl Rechtsanwälte

EU-Parlament beschließt Reform der EU-Regeln für Fernfahrer – Fahrer dürfen nicht mehr im LKW schlafen

Das EU-Parlament hat die umstrittene Reform der EU-Regeln für Fernfahrer endgültig beschlossen.

Das Paket besteht aus einer Verordnung, die den Marktzugang im Güterkraftverkehr und den

Zugang zum Beruf des Güter- oder Personenkraftverkehrsunternehmers regelt, einer Verordnung über maximale Arbeitszeiten und Mindestruhezeiten für Kraftfahrer sowie über die Positionsbestimmung mittels Fahrtenschreibern und einer Richtlinie zur Überarbeitung der

Durchsetzungsanforderungen und zur Festlegung von Vorschriften für die Entsendung von Kraftfahrern.

Bis zuletzt gab es aus einigen EU-Ländern, insbesondere den östlichen, heftigen Widerstand.

Die Reform sieht vor, dass LKW-Fahrer ihre gesetzlich vorgeschriebenen Ruhe-/Schlafpausen nicht mehr im Fahrzeug verbringen dürfen. Zudem müssen Dienstpläne künftig so gestaltet sein, dass sie regelmäßige Fahrten in die Heimat zulassen. Die neuen Regeln sehen vor, dass Fahrer das Recht bekommen spätestens nach drei bis vier Wochen Arbeit nach Hause fahren zu können.

Für den Fall, dass die Fahrer ihre vorgeschriebenen Ruhepausen nicht zu Hause verbringen können, muss der Arbeitgeber die Kosten für eine Unterkunft tragen.

Auch die Gehälter der Fahrer sollen durch Regelungen zur Entsendung EU weit angeglichen werden.

Trotz mehreren hundert Änderungsvorschlägen konnte der Mehrheitsentscheid des EU-Parlaments von Ende 2018 nicht mehr verhindert werden.

Die sozialen Verbesserungen durch das sogenannte Mobilitätspaket sollen erheblich sein. Es sei ein großer Schritt hin zu einem geordneten und humaneren Transportsektor, so ein Sprecher des EU-Parlaments.

Von der Reform betroffen sind laut Angaben des EU-Parlaments ca. 3,6 Millionen Fernfahrer.

Nach den neuen Regelungen ist zudem vorgeschrieben, dass alle Fahrzeuge spätestens alle acht Wochen zum Betriebszentrum des jeweiligen Unternehmens zurückkehren müssen. Da es auch an dieser Regelung viel Kritik gibt, soll noch geprüft werden, ob dadurch unnötige Belastungen für die Umwelt oder Leerfahrten befürchtet werden müssen. Sollte dies der Fall sein, wolle die Kommission mit gezielten Gesetzesvorschlägen dann eingreifen.

Die Verordnungen bedürfen keiner Umsetzung der EU-Staaten mehr. Sie sind unmittelbar geltendes Recht. Die Richtlinie dagegen ist mit einer Umsetzungsfrist versehen und muss von allen Mitgliedsländern, in dem vorgegebenen Umfang, umgesetzt werden.

Sollten Sie insbesondere arbeitsrechtliche Umsetzungsfragen haben, sprechen Sie uns gerne an.

Bundesarbeitsgericht zum Einsichtsrecht des Betriebsrates in Bruttoentgeltlisten

Betriebsräte sind, sofern ein Arbeitnehmer Auskunft nach dem Entgelttransparenzgesetz verlangt, mit in das entsprechende Verfahren einzubeziehen. Er darf Bruttoentgeltlisten einsehen und auswerten (In unserem Newsletter vom Mai 2017 haben wir uns bereits ausführlich mit dem Entgelttransparenzgesetz befasst. Abrufbar unter: https://www.bpl-recht.de/uploads/tx_hklistpdfs/2017-05_bpl_Rundbrief_Mai.pdf).

Mit Beschluss vom 28.07.2020 hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) aber entschieden, dass dieses Einsichts- und Auswertungsrecht nicht besteht, wenn der Arbeitgeber die Auskunft an den Arbeitnehmer selbst übernimmt.

Ein Telekommunikationsunternehmen mit mehr als 200 Beschäftigten machte nach Inkrafttreten des Entgelttransparenzgesetzes von der Möglichkeit Gebrauch, die Verpflichtung zur Erfüllung von Auskunftsverlangen der Beschäftigten generell zu übernehmen und diese nicht an den Betriebsrat abzugeben.

Der Arbeitgeber informierte den Betriebsrat über geltend gemachte Auskunftsverlangen und gab ihm auch Einblick in spezifisch aufbereitete Bruttoentgeltlisten.

Der Arbeitgeber verweigerte dann aber ein Verlangen des Betriebsrates ihm die Listen elektronisch zur Auswertung zukommen zu lassen.

Der Betriebsrat vertrat die Auffassung, ihm sei mit Schaffung des Entgelttransparenzgesetzes die Verpflichtung zur Durchsetzung der Entgeltgleichheit von Frauen und Männern im Betrieb übertragen worden. Dieser Pflicht könne er nur nachkommen, wenn ihm die Bruttoentgeltlisten zur Auswertung überlassen werden. Für eine Auswertung sei es geradezu erforderlich, dass Daten sortiert und Vergleichsberechnungen angestellt würden.

Das Begehren des Betriebsrates richtete sich daher auf die Überlassung der Listen in bestimmten elektronischen Dateiformaten.

Der Arbeitgeber berief sich darauf, dass das Entgelttransparenzgesetz lediglich von einem „einsehen“ und „Einblick in die Listen“ spreche.

Das BAG entschied, dass dem Betriebsrat in diesem Fall, in dem der Arbeitgeber selbst die Auskunft übernimmt, nicht einmal ein Einsichts- und Auswertungsrecht von Entgeltlisten zustehe.

Grundsätzlich ist es möglich, dass der Arbeitgeber selbst die Erfüllung der Auskunftsverpflichtung nach dem Entgelttransparenzgesetz übernimmt. Er schulde dem Betriebsrat dann lediglich die umfassende und rechtzeitige Information über eingehende Auskunftsverlangen sowie über die gegebene Antwort.

Offen bleibt nach diesem Beschluss aber dennoch die Frage, ob der Betriebsrat einen Anspruch auf physische Überlassung der Listen geltend machen kann, wenn der Arbeitgeber selbst nicht die Erfüllung der Auskunftspflicht an sich gezogen hat (BAG, Beschl. v. 28.07.2020, Az. 1 ABR 6/19).

Hinweis: Arbeitgeber, die Listen nicht an den Betriebsrat herausgeben wollen, sollten angesichts dieser Entscheidung Auskunftspflichten generell selbst übernehmen.

In diesem Fall kann der Arbeitgeber dann in jedem Fall die Überlassung von Entgeltlisten gegenüber dem Betriebsrat verweigern.

Eigenkündigung rechtfertigt Sperrzeit beim Arbeitslosengeld

- Eigenkündigung muss begründet werden, um Sperrzeit zu verhindern -

Das Sozialgericht Stuttgart hat sich mit der Frage beschäftigt, was passiert, wenn die Gründe der Eigenkündigung vertraulich sind, eine Begründung aber notwendig ist, um eine Sperrzeit beim Arbeitslosengeld aus dem Weg zu gehen.

Grundsätzlich ist es so, dass Arbeitnehmer die selbst kündigen eine Sperrzeit beim Arbeitslosengeld von der Arbeitsagentur bekommen.

Dieser Sperrzeit kann allerdings entgangen werden, wenn ein wichtiger Grund angegeben werden kann. Das Sozialgericht Stuttgart hat nun entschieden, dass es dabei nicht ausreichend ist, sich auf eine Verschwiegenheitserklärung mit dem ehemaligen Arbeitgeber zu berufen.

Im betreffenden Fall kündigte ein Arbeitnehmer sein Arbeitsverhältnis, meldete sich arbeitslos und beantragte Arbeitslosengeld.

Seine Kündigung begründete er damit, dass er sich mit seinem Arbeitgeber nicht mehr identifizieren könne. Aufgrund einer Geheimhaltungserklärung könne er aber keine Details angeben.

Der Arbeitsagentur reichte dies nicht um einen wichtigen Grund annehmen zu können. Sie verhängte daraufhin eine Sperrzeit von 12 Wochen.

Für das Sozialgericht war die Entscheidung der Arbeitsagentur nachvollziehbar. Grundsätzlich ist es so, dass die Arbeitsagentur beweisen müsse, warum kein wichtiger Grund vorliegt. Eine Ausnahme gelte aber dann, wenn die Umstände für den wichtigen Grund im Verantwortungsbereich des ehemaligen Arbeitnehmers lägen. Dann liege die Beweislast beim Arbeitslosen.

Das Sozialgericht war aufgrund der Schilderungen des ehemaligen Arbeitnehmers nicht davon überzeugt, dass ein wichtiger Grund vorliege.

Wer mit seinem Arbeitgeber eine Geheimhaltungsvereinbarung unterzeichne müsse vorab abwägen, welche Folgen dies eventuell haben könne. Darunter falle auch die Tatsache, dass die Geheimhaltungsvereinbarung möglicherweise den Nachweis eines wichtigen Grundes

für eine Kündigung unmöglich machen könne (Sozialgericht Stuttgart, Urt. v. 17.01.2020, Az. S 21 AL 4798/19).

Falls Sie unseren Newsletter in Zukunft nicht mehr erhalten möchten, schicken Sie bitte eine kurze E-Mail an info@bpl-recht.de

bpl Rechtsanwälte

Stroot & Kollegen

Rechtsanwalt Frank W. Stroot

Sutthausen Straße 285

49080 Osnabrück

Telefon 0541/76007570

Telefax 0541/76007599

info@bpl-recht.de

www.bpl-recht.de

Unsere jeweils aktuellen Datenschutzinformationen finden Sie unter

<https://www.bpl-recht.de/datenschutz-hinweise>