



Liebe Leserin, lieber Leser,

herzlich willkommen zu unserem Newsletter für Juni 2019 unserer auf das Arbeitsrecht spezialisierten Kanzlei, **BECK.Kanzlei für Arbeitsrecht**. Auch in diesem Monat werden wir Sie über aktuelle Entscheidungen und Entwicklungen im Arbeitsrecht informieren.

Der erste Teil handelt vom Schadensersatz wegen Verfalls des Zusatzurlaubes für Schwerbehinderte.

Der zweite Teil befasst sich in einer aktuellen Entscheidung mit der Frage, ob ein Zuschlag für einen „hohen Feiertag“ auch am Ostersonntag gezahlt werden muss.

Die Tipps im Juni 2019 beschäftigen sich mit dem Gesetz zum Schutz von Geschäftsgeheimnissen (GeschGehG).

---

## Inhalt

---

- 1. Schadensersatz wegen Verfalls des Zusatzurlaubes für Schwerbehinderte**  
(LAG Niedersachsen vom 16.01.2019 – 2 Sa 567/18)
- 2. Ostersonntag als hoher Feiertag im Sinne einer tariflichen Zuschlagsregelung**  
(LAG Düsseldorf vom 22.02.2019 – 6 Sa 996/18)
- 3. Tipps: Gesetz zum Schutz von Geschäftsgeheimnissen (GeschGehG)**

---

## Schadensersatz wegen Verfalls des Zusatzurlaubes für Schwerbehinderte (LAG Niedersachsen vom 16.01.2019 – 2 Sa 567/18)

---

Laut § 7 Abs. 3 Satz 1 Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) muss Erholungsurlaub im laufenden Kalenderjahr gewährt und genommen werden. Ist dies nicht der Fall, verfällt er grundsätzlich zum Ende des Kalenderjahres.

Nach der Rechtsprechung des EuGH zur Arbeitszeit-Richtlinie 2003/88/EG kann der Arbeitgeber verpflichtet sein, den Arbeitnehmer aktiv dazu anzuhalten, seinen Urlaub zu nehmen. Dieser Auffassung ist das Bundesarbeitsgericht in der Zwischenzeit gefolgt.

Die bisherigen Entscheidungen haben sich auf den gesetzlichen Mindesturlaub bezogen.

Das Landesarbeitsgericht Niedersachsen musste sich in einer aktuellen Entscheidung mit der Frage befassen, ob die Vorgaben des EuGH auch für den **Zusatzurlaub für schwerbehinderte Arbeitnehmer** gilt (LAG Niedersachsen vom 16.01.2019 – 2 Sa 567/18).



### Beispiel

*Arbeitnehmerin A hat einen Grad der Behinderung von 50 und ist damit schwerbehindert im Sinne des SGB IX. A war seit vielen Jahren für einen Kleinbetrieb tätig, der das Arbeitsverhältnis wegen Betriebsschließung zum 31.01.2018 gekündigt hat.*

*Seit September 2015 hatte der Arbeitgeber Kenntnis von der Schwerbehinderung der Mitarbeiterin, da ihm zu diesem Zeitpunkt der Schwerbehindertenausweis vorgelegt worden ist. Dennoch wurde der Mitarbeiterin der ihr zustehende Schwerbehinderten-Zusatzurlaub nicht gewährt, da beide Parteien an diesen überhaupt nicht gedacht hatten.*

*Dies führte auch dazu, dass der Arbeitgeber die Mitarbeiterin weder auf den Zusatzurlaub hingewiesen noch sie dazu aufgefordert hat, ihn zu nehmen.*

*Da der Arbeitgeber entgegen der Rechtsprechung des EuGH die Mitarbeiterin nicht konkret aufgefordert hatte, den Schwerbehinderten-Zusatzurlaub in Anspruch zu nehmen, verlangt sie Abgeltung für jeweils fünf Urlaubstage für die Jahre 2015, 2016 und 2017, d.h. insgesamt 15 Urlaubstage.*

### Wie wird das Arbeitsgericht entscheiden?

#### EuGH vom 06.11.2018 – C-619/16 u. C-684/16

Am 06.11.2018 entschied der Europäische Gerichtshof (EuGH), dass das Unionsrecht es nicht zulässt, dass ein Arbeitnehmer den von ihm nicht genommenen Urlaub automatisch schon allein deshalb verliert, weil er vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses (bzw. im Bezugszeitraum) **keinen Urlaub beantragt** hat.

Vielmehr können diese Ansprüche nur untergehen, wenn der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber durch **angemessene Aufklärung** tatsächlich in die Lage versetzt wurde, die fraglichen Urlaubstage rechtzeitig zu nehmen, was der **Arbeitgeber zu beweisen** hat.

Kann der Arbeitgeber **nachweisen**, dass der Arbeitnehmer aus freien Stücken und in voller Kenntnis der Sachlage darauf **verzichtet** hat, seinen bezahlten Jahresurlaub zu nehmen, steht das Unionsrecht dem Verlust dieses Anspruchs nicht entgegen.

#### BAG vom 19.02.2019 – 9 AZR 541/15

Das Bundesarbeitsgericht folgte in seiner Entscheidung vom 19.02.2019 der Auffassung des EuGH, wonach der Arbeitgeber gehalten ist, **konkret und in völliger Transparenz** dafür zu sorgen, dass der Arbeitnehmer tatsächlich in der Lage ist, seinen bezahlten Jahresurlaub zu nehmen, in dem er ihn **auffordert**, dies zu tun – erforderlichenfalls auch **förmlich**.

Ein Verfall des Urlaubs kann deshalb nur dann eintreten, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer zuvor konkret aufgefordert hat, den Urlaub zu nehmen und ihn **klar und rechtzeitig darauf hingewiesen** hat, dass der Urlaub anderenfalls mit Ablauf des Urlaubsjahres bzw. Übertragungszeitraums erlischt.

#### LAG Niedersachsen vom 16.01.2019 – 2 Sa 567/18

Das Arbeitsgericht Hameln wies in erster Instanz die Klage der Arbeitnehmerin aus dem dargestellten Beispielfall mit der Begründung ab, sie habe ihren Zusatzurlaub nicht rechtzeitig beantragt. Aus diesem Grund war der Anspruch

auf Zusatzurlaub jeweils zum Jahresende gemäß § 7 Abs. 1 BUrlG untergegangen (Arbeitsgericht Hameln vom 07.06.2018 – 1 Ca 409/17).

Das LAG Niedersachsen hat den Sachverhalt **anders beurteilt** und den Kleinbetrieb zur **Abgeltung** von insgesamt 15 Urlaubstagen Zusatzurlaub für die Schwerbehinderung aus den Jahren 2015, 2016 und 2017 **verurteilt**.

Das LAG wies zunächst darauf hin, dass sich die Rechtsprechung des EuGH grundsätzlich nur auf den europarechtlich vorgeschriebenen Mindesturlaub von 4 Wochen pro Kalenderjahr bezieht.

Jedoch hat das Bundesarbeitsgericht bereits im Jahr 2010 entschieden (Urteil vom 23.03.2010 – 9 AZR 128/09), dass sich der Verfall des **Zusatzurlaubs schwerbehinderter Menschen** nach den **allgemeinen Regeln** richtet, die für den gesetzlichen Mindesturlaub von 4 Wochen gelten.

Somit hätte der Arbeitgeber im vorliegenden Fall ab Kenntnis der Schwerbehinderung die Mitarbeiterin von sich aus darauf **hinweisen** müssen, dass ihr Sonderurlaub jeweils zum Jahresende verfällt. Da er dies **unterlassen** hat, sind die insgesamt 15 Urlaubstage **abzugelten**.



#### Hinweis

*Gegen diese Entscheidung wurde bereits Revision zum Bundesarbeitsgericht eingelegt, sodass abgewartet werden muss, ob das Bundesarbeitsgericht diese Auffassung bestätigen wird. Nach der aktuellen Entwicklung zu dieser Rechtsfrage ist jedoch sehr stark davon auszugehen.*

---

Ostersonntag als hoher Feiertag im Sinne einer tariflichen Zuschlagsregelung  
(LAG Düsseldorf vom 22.02.2019 – 6 Sa 996/18)

---

Manteltarifverträge enthalten in der Regel Vorgaben zur Gestaltung der Arbeitszeit, zum Erholungsurlaub, zu Kündigung und Ausschlussfristen, zu Sonderzahlungen und Mehrarbeits- sowie Sonn-, Feiertags- und Nachtarbeitszuschlägen.

Für die **steuerrechtliche Beurteilung** von Sonn-, Feiertags- und Nachtzuschlägen ist § 3b EStG maßgeblich. Bevor eine Abrechnung stattfinden kann, muss im ersten Schritt jedoch geprüft werden, ob und wenn ja in welcher Höhe dem Arbeitnehmer überhaupt ein **arbeitsrechtlicher Anspruch** auf diese Zuschläge zusteht.

Das LAG Düsseldorf musste sich in einer aktuellen Entscheidung mit der Frage befassen, ob ein Zuschlag für einen „**hohen Feiertag**“ auch am **Ostersonntag** gezahlt werden muss, LAG Düsseldorf vom 22.02.2019 – 6 Sa 996/18.



### Beispiel

*Arbeitnehmer F ist in einem Betrieb der Backwarenindustrie beschäftigt. Aufgrund beiderseitiger kongruenter Tarifbindung findet der Manteltarifvertrag für die Brot- und Backwarenindustrie Nordrhein-Westfalen Anwendung. Dieser sieht für die Arbeit an hohen Feiertagen (Neujahr, Ostern, 1. Mai, Pfingsten und Weihnachten) einen höheren Stundenzuschlag vor als für die Arbeit an einem normalen Sonntag.*

*In der Vergangenheit zahlte der Betrieb seinen Mitarbeitern für Arbeit an Oster- und Pfingstsonntag immer den höheren Zuschlag für den „hohen Feiertag“. Im Jahr 2017 informierte der Betrieb jedoch seine Arbeitnehmer, dass künftig für diese Tage nur noch ein Sonntagszuschlag gezahlt wird, da es sich bei dem Oster- und Pfingstsonntag nicht um einen gesetzlichen Feiertag handele.*

*Nachdem F am Ostersonntag im Jahr 2017 seine arbeitsvertraglich geschuldete Tätigkeit erbracht hat, zahlte der Arbeitgeber wie angekündigt nur den Sonntagszuschlag. Da sich F hiermit nicht zufrieden geben möchte, verklagt er seinen Arbeitgeber auf Zahlung der Differenz zwischen dem Sonntagszuschlag und dem Zuschlag an hohen Feiertagen.*

### Wie wird das Arbeitsgericht den Sachverhalt beurteilen?

#### Anspruchsgrundlagen für Zuschläge

Ein Arbeitnehmer kann Vergütungszuschläge grundsätzlich aufgrund Gesetzes, eines Tarifvertrages, des Arbeitsvertrages oder betrieblicher Übung haben.

Der **Gesetzgeber** sieht unter bestimmten Voraussetzungen gemäß § 6 Abs. 5 ArbZG einen Anspruch auf **Nachtzuschläge** vor; Zuschläge für Sonntags- und Feiertagsarbeit sowie für Überstunden sieht das Gesetz hingegen nicht vor.

In der Praxis ist es auch **unüblich**, dass derartige Zuschläge in **Arbeitsverträgen** geregelt werden. Aus diesem Grund spielen **Tarifverträge** für diese Zuschlagsarten eine überragende Rolle.

Ein Tarifvertrag kann in drei Fällen zwingend zu beachten:

- Allgemeinverbindlichkeit,
- beiderseitige kongruente Tarifbindung,
- in Bezugnahme im Arbeitsvertrag.



### Hinweis

*Im zugrundeliegenden Ausgangsfall musste der Manteltarifvertrag für die Brot- und Backwarenindustrie in Nordrhein-Westfalen aufgrund beidseitiger kongruenter Tarifbindung beachtet werden.*

### Ostersonntag als „hoher Feiertag“?

Im Beispielfall sah der zugrundeliegende Tarifvertrag vor, dass für die Arbeit an hohen Feiertagen 200% Zuschlag je Stunde gezahlt werden muss.

Als hohe Feiertage definierte der Tarifvertrag Neujahr, Ostern, 1. Mai, Pfingsten und Weihnachten. Welche Feiertage insbesondere an **Ostern** als hohe Feiertage gewertet werden, konkretisierte der Tarifvertrag hingegen nicht.

Aus diesem Grund musste das zuständige Landesarbeitsgericht Düsseldorf den **Manteltarifvertrag auslegen**.

### Auslegung des Manteltarifvertrages

Das Landesarbeitsgericht kam zu dem Ergebnis, dass der Arbeitgeber die Arbeit am Oster- und am Pfingstsonntag mit dem **Zuschlag für die Arbeit an hohen Feiertagen** vergüten muss. Dies ergibt sich aus der **Auslegung** des Manteltarifvertrages nach den folgenden Maßgaben:

Zum einen spreche – so die Auffassung der Richter – der **Wortlaut der Regelung** für diese Auslegung. Nach dem allgemeinen Sprachverständnis umfasse der Begriff „hoher Feiertag“ zumindest die hohen christlichen Feste Weihnachten, Ostern und Pfingsten in Gänze und damit unter Einbezug von Oster- und Pfingstsonntag.

Auch der **Sinn und Zweck** der Regelung spreche für eine Zahlung des erhöhten Zuschlags für Arbeit an Oster- und Pfingstsonntagen. Arbeitnehmer sollen für die besondere Belastung

entschädigt werden, die sich daraus ergibt, dass sie bestimmte als besonders wichtig erachtete Tage nicht frei bestimmt – insbesondere im Kreise der Familie – verbringen können, sondern stattdessen Arbeitsleistungen erbringen müssen.

Diese Beeinträchtigung läge am Ostersonntag mindestens in gleicher Weise – wenn nicht sogar stärker – vor, wie am Ostermontag. Entsprechendes gelte für den Pfingstsonntag.



#### Hinweis

*Das Landesarbeitsgericht hat der Klage damit stattgegeben, jedoch die Revision zum Bundesarbeitsgericht zugelassen. Insofern bleibt abzuwarten, ob in nächster Instanz der Sachverhalt in gleicher Weise beurteilt wird.*

---

## Tipps: Gesetz zum Schutz von Geschäftsgeheimnissen (GeschGehG)

---

Am 26.04.2019 ist das Gesetz zum Schutz von Geschäftsgeheimnissen (GeschGehG) in Kraft getreten. Das Gesetz setzt die Vorgaben der Richtlinie (EU) 2016/943 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 08. Juni 2016 über den Schutz vertraulichen Know-Hows und vertraulicher Geschäftsinformationen (Geschäftsgeheimnisse) vor **rechtswidrigem Erwerb** sowie **rechtswidriger Nutzung und Offenlegung** um.

Die bisherigen Regelungen zum Schutz von Geschäftsgeheimnissen wurden im deutschen Recht über die Strafvorschriften der §§ 17-19 UWG sowie über die §§ 823, 826 BGB gewährleistet. Dies genügte jedoch den Vorgaben der Richtlinie nicht, da diese eine Verletzung von Geschäftsgeheimnissen nicht vom Vorliegen einer besonderen Absicht abhängig macht.

### Geschäftsgeheimnis

Dreh- und Angelpunkt des neuen Gesetzes ist die **Definition des Geschäftsgeheimnisses**. Geschäftsgeheimnis ist gemäß § 2 Nr. 1 GeschGehG eine **Information**, die

- a) weder insgesamt noch in der genauen Anordnung und Zusammensetzung ihrer Bestandteile den Personen in den Kreisen, die üblicherweise mit dieser Art von Informationen umgehen, **allgemein bekannt** oder ohne weiteres zugänglich ist und daher von **wirtschaftlichem Wert** ist und
- b) Gegenstand von den Umständen nach **angemessenen Geheimhaltungsmaßnahmen** durch den rechtmäßigen Inhaber ist und
- c) bei der ein **berechtigtes Interesse** an der Geheimhaltung besteht.

Diese drei Voraussetzungen müssen **allesamt** vorliegen, damit ein Geschäftsgeheimnis im Sinne des Gesetzes bejaht werden kann.

Es genügt demnach nicht, dass die Information nicht allgemein bekannt oder ohne Weiteres zugänglich ist; vielmehr muss der Inhaber der Information auch **angemessene Geheimhaltungsmaßnahmen** ergreifen und zudem ein **berechtigtes Interesse** an der Geheimhaltung haben.

### Handlungsverbote

§ 4 GeschGehG definiert, welche Handlungen verboten sind.

Ein Geschäftsgeheimnis darf gem. § 4 Abs. 1 GeschGehG nicht erlangt werden unter anderem durch **unbefugten Zugang, unbefugte Aneignung** oder **unbefugtes Kopieren** von Dokumenten, Gegenständen, Materialien, Stoffen oder elektronischen Dateien, die der rechtmäßigen Kontrolle des Inhabers des Geschäftsgeheimnisses unterliegen oder jedes sonstige Verhalten, dass unter den jeweiligen Umständen nicht dem **Grundsatz von Treu und Glauben** unter Berücksichtigung der anständigen Marktgepflogenheit entspricht.

Darüber hinaus darf ein Geschäftsgeheimnis **nicht nutzen oder offenlegen**, wer das Geschäftsgeheimnis durch die in Absatz 1 definierte unerlaubte Handlung erlangt hat, gegen eine Verpflichtung zur Beschränkung der Nutzung des Geschäftsgeheimnisses verstößt oder gegen eine Verpflichtung verstößt, das Geschäftsgeheimnis nicht offen zu legen.

### Erlaubte Handlungen

Ein Geschäftsgeheimnis darf hingegen gem. § 3 Abs. 1 GeschGehG erlangt werden, z.B. durch **eine eigenständige Entdeckung oder Schöpfung**, ein **Beobachten, Untersuchen, Rückbauen** oder **Testen eines Produktes** oder Gegenstandes oder durch ein Ausüben von Informations- und Anhörungsrechten der Arbeitnehmer oder Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte der Arbeitnehmervertretung.

Ein Geschäftsgeheimnis darf ferner erlangt, genutzt oder offengelegt werden, wenn dies durch **Gesetz**, aufgrund eines Gesetzes oder durch Rechtsgeschäft **gestattet** ist, § 3 Abs. 2 GeschGehG.

Lange diskutiert wurde die Frage, inwieweit sog. „Whistleblower“ geschützt werden können. Am Ende des Gesetzgebungsverfahrens wurde deshalb § 5 eingeführt, der Rechtfertigungsgründe für eine Offenlegung eines Geschäftsgeheimnisses definiert.

Danach ist die Erlangung, die Nutzung oder die Offenlegung eines Geschäftsgeheimnisses gerechtfertigt, wenn dies zum Schutz eines **berechtigten Interesses** erfolgt, insbesondere

- zur Ausübung des **Rechts der freien Meinungsäußerung** und der **Informationsfreiheit** nach der Charta der Grundrechte der europäischen Union,



- zur **Aufdeckung einer rechtswidrigen Handlung** oder eines beruflichen oder sonstigen Fehlverhaltens oder
- im Rahmen der Offenlegung durch Arbeitnehmer gegenüber der Arbeitnehmervertretung, wenn dies erforderlich ist, damit die Arbeitnehmervertretung ihre Aufgaben erfüllen kann.

### Ansprüche bei Rechtsverletzungen

Im Fall eines Verstoßes gegen das GeschGehG kann der Inhaber des Geschäftsgeheimnisses

- die Beseitigung und Unterlassung, § 6 GeschGehG,
- die Vernichtung, Herausgabe, Rückruf, Entfernung und Rücknahme vom Markt, § 7 GeschGehG,
- eine Auskunft über rechtsverletzende Produkte, § 8 GeschGehG sowie
- Schadensersatz und eine Abfindung in Geld, §§ 10, 11 GeschGehG

verlangen.



### Hinweis

*Das Geschäftsgeheimnisgesetz schafft es, die Inhaber von Geschäftsgeheimnissen umfassender als bislang zu schützen sowie den Schutz von Betriebs- und Geschäftsgeheimnissen in Europa auf einen einheitlichen Mindeststandard zu heben.*

*Ob das Gesetz auch in der rechtlichen Umsetzung für die Inhaber von Geschäftsgeheimnissen hilfreich ist, muss abgewartet werden.*

### Kontakt:



Rechtsanwälte Beck und Schwanke PartGmbH  
Nordostpark 16  
90411 Nürnberg

Telefon: +49 911 49 52 02 - 0  
Telefax: +49 911 49 52 02 - 99  
[www.arbeitsrecht-beck.de](http://www.arbeitsrecht-beck.de)  
[info@arbeitsrecht-beck.de](mailto:info@arbeitsrecht-beck.de)