



AKTUELLES AUS DER GESETZGEBUNG

I. BRÜCKENTEILZEIT AB 2019

Nachdem Andrea Nahles im Mai 2017 den ursprünglichen Gesetzentwurf des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales zur Weiterentwicklung des Teilzeitrechts für gescheitert erklärt hatte, nahm das Thema „Teilzeitfalle“ im Rahmen der Koalitionsverhandlungen erneut Fahrt auf.

Nunmehr hat das Bundeskabinett dem Gesetzentwurf zur Weiterentwicklung des Teilzeitrechts und zur Einführung einer sogenannten Brückenteilzeit zugestimmt. Der Entwurf sieht vor, dass das Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) um einen Rechtsanspruch auf eine zeitlich begrenzte Teilzeittätigkeit ergänzt wird.

Voraussetzungen für die neue Brückenteilzeit sind:

- Der Arbeitgeber beschäftigt in der Regel mehr als 45 Arbeitnehmer;
- Das Arbeitsverhältnis besteht länger als 6 Monate;
- Der Arbeitnehmer stellt einen Antrag, die Arbeitszeit für einen bestimmten Zeitraum, der zwischen einem und fünf Jahren liegt, zu verringern;
- Der Antrag wird mindestens drei Monate vor der gewünschten Verringerung in Textform gestellt;
- Es stehen keine betrieblichen Gründe, die die Organisation, den Arbeitsablauf oder die Sicherheit im Betrieb wesentlich beeinträchtigen, entgegen;
- Für Arbeitgeber, die zwischen 46 und 200 Arbeitnehmer beschäftigen, gilt eine besondere Zumutbarkeitsgrenze: Sie müssen pro angefangene 15 Arbeitnehmer nur einem Mitarbeiter den Anspruch auf Brückenteilzeit gewähren.

Die Regelungen zur Brückenteilzeit gelten nicht für Arbeitnehmer, die ihre Arbeitszeit bereits unbefristet reduziert haben und wieder mehr arbeiten möchten. Nach der aktuell geltenden Rechtslage hat der Arbeitnehmer gemäß § 8 TzBfG lediglich einen Anspruch auf Verringerung seiner Arbeitszeit. Ein Rückkehrrecht in die bisherige Arbeitszeit besteht nicht. Der Gesetzentwurf sieht jedoch für diese Fälle Erleichterungen zur Aufstockung der Arbeitszeit vor.

Derzeit verlangt § 9 TzBfG lediglich, dass der Arbeitgeber bei der Besetzung eines freien Arbeitsplatzes einen gleich geeigneten teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer bevorzugt berücksichtigen muss. Zukünftig greift eine Beweiserleichterung zugunsten des Arbeitnehmers. Der Arbeitgeber muss darlegen und ggf. beweisen, dass ein freier Arbeitsplatz nicht existiert oder der teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer für den Arbeitsplatz nicht mindestens gleich geeignet ist.

FAZIT: Der Anspruch auf Rückkehr in die Vollzeitbeschäftigung soll dazu dienen, den Weg aus der sog. „Teilzeitfalle“ zu ebnen. In diese geraten zumeist Arbeitnehmer, die zur Pflege eines Angehörigen oder zur Kinderbetreuung ihre Stelle auf Teilzeitniveau herabsenken. Ob sich der gewählte Regelungsansatz in der Praxis als geeignet erweisen wird, wird sich erst zeigen müssen.

Offen geblieben ist – die gerade für kleine und mittlere Unternehmen relevante Frage – wie die Auswahl der Arbeitnehmer erfolgen soll, wenn die Zahl der Anträge auf Brückenteilzeit die Anzahl der Anspruchsberechtigten unter Berücksichtigung der Zumutbarkeitsgrenzen übersteigt und wie sich der Arbeitnehmer vor diesem Hintergrund Klarheit über die etwaigen Erfolgschancen seines Antrags verschaffen kann. Denkbar wäre insoweit ein vorgelagerter Auskunftsanspruch, wie viele Arbeitnehmer sich derzeit bereits in Brückenteilzeit befinden.

II. REFORM DER ENTSENDERICHTLINIE: GLEICHES GELD FÜR GLEICHE ARBEIT!

Nach einer Pressemitteilung der EU-Kommission haben sich die Verhandlungsführerinnen des Europäischen Parlaments, des Rates und der Kommission auf die Überarbeitung der Entsenderichtlinie geeinigt. Ziel der Initiative ist es, gerechte Entlohnungs- und gleiche Wettbewerbsbedingungen für entsendende wie lokale Unternehmen im Aufnahmeland zu gewährleisten.

Der Vorschlag sieht vor, dass die Regeln zur Vergütung künftig vollumfänglich auch für entsandte Arbeitnehmer gelten sollen. Einbezogen sind damit auch in Rechtsvorschriften oder in allgemeinverbindlichen Tarifverträgen festgelegte Prämien, Zulagen oder ein 13. Monatsgehalt. Entsendungen sollen künftig zudem auf 12 Monate begrenzt sein, mit der Möglichkeit der Verlängerung auf 18 Monate.

NEWSLETTER ARBEITSRECHT

AUSGABE JULI 2018

FAZIT: Bislang sieht die EU-Entsenderichtlinie 96/71/EG lediglich die Einhaltung von Mindestarbeitsbedingungen, insbesondere den Mindestlohn, in dem jeweiligen Aufnahmezustand vor. Tatsächlich kommt es jedoch in bestimmten Branchen häufig zu Einkommensunterschieden und dadurch zu Wettbewerbsverzerrungen, da die tatsächlichen Standards vor Ort durch ergänzende Lohnbestandteile wie Prämien oder Zulagen höher sind als der Mindestlohn. Da die westlichen EU-Länder häufig Lohndumping auf „ihrem“ Arbeitsmarkt kritisieren, sollen die Arbeitsbedingungen nunmehr weiter harmonisiert werden. Die Ausweitung der Entsenderichtlinie ist vor diesem Hintergrund als positiv zu bewerten. Trotz der Reform verbleibt es jedoch bei den häufig bestehenden Unterschieden bezüglich der Sozialversicherung, so dass die Lohnkosten unter Umständen bei ausländischen Arbeitskräften nach wie vor geringer sind.

III. NEUORDNUNG DER EINWANDERUNG QUALIFIZIERTER FACHKRÄFTE

Deutschland wird im nächsten Jahrzehnt massiv vom demografischen Wandel betroffen sein. Ab dem Jahr 2020 gehen die geburtenstarken Jahrgänge in den Ruhestand. Bis zum Jahr 2030 wird die Bevölkerung im Erwerbsalter um etwa fünf Millionen Menschen schrumpfen, was zu enormen Herausforderungen für die Sozialsysteme führen wird. Die Auswirkungen des demografischen Wandels sind aber auch im Hinblick auf die Beschäftigungsstruktur in Deutschland bereits deutlich zu spüren. Die Wirtschaft äußert einen stark gestiegenen Bedarf an qualifizierten Fachkräften, der über das Erwerbspersonenpotential in Deutschland nicht mehr zu decken ist. Betroffen sind dabei vor allem die Gesundheits- und Pflegebranche, Technik und IT sowie in ländlichen Regionen das Handwerk.

Auf Grund der EU-Freizügigkeitsregelungen bestehen nur wenig rechtliche Handlungsspielräume, um die Einwanderung von EU-Arbeitnehmern zu steuern. Die Steuerung der Kriterien, nach denen Drittstaatsangehörige nach Deutschland kommen können, unterliegt hingegen dem unmittelbaren Einfluss des deutschen Gesetzgebers. Die derzeit für Hochqualifizierte geschaffene so genannte „Blaue Karte EU“ nutzten im Jahr 2015 lediglich 14.468 Personen, von denen tatsächlich lediglich 40 % nach Deutschland

einreisen. Hintergrund für die mangelnde Attraktivität ist die Komplexität der Regelungen sowie die äußerst aufwendige Anerkennung ausländischer Abschlüsse.

Das neue Einwanderungsgesetz führt nunmehr ein Punktesystem ein, das die Einwanderung von Arbeitskräften nach den Bedürfnissen des deutschen Arbeitsmarktes steuern und gestalten soll. Es richtet sich an qualifizierte Fachkräfte aus Drittstaaten, die zum Zweck der Erwerbstätigkeit oder zur Arbeitsplatzsuche nach Deutschland einwandern. Es wirbt bei Fachkräften mit attraktiven Rahmenbedingungen wie:

- Der Öffnung des Arbeitsmarktes auch für Nichtakademiker
- Den Verzicht auf ein bestimmtes Mindestgehalt;
- Die Abschaffung der Vorrangprüfung;
- Die erleichterte Anerkennung der Abschlüsse in Deutschland;
- Der Nachzug der Kernfamilie sowie der schnelle Erwerb einer Niederlassungserlaubnis

Das Punktesystem soll zunächst „testweise“ neben den bisher geltenden Rechtsvorschriften bestehen und umfassend evaluiert werden. Die nähere Ausgestaltung des Punktesystems erfolgt durch eine entsprechende Rechtsverordnung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales mit Zustimmung des Bundesrates im Einvernehmen mit dem Bundesministerium des Innern. In das Punktesystem fließen jedenfalls die folgenden Kriterien ein:

- Berufsqualifikation;
- Sprachkenntnisse;
- Alter;
- Integrationsaspekte;
- Berufserfahrung;
- Vorliegen eines Arbeitsplatzangebots.

Das jeweilige Einwanderungskontingent für eine Einreise und den Aufenthalt wird wiederum jährlich durch Gesetz neu bestimmt.

FAZIT: Ein großer politischer Schritt für ein modernes Einwanderungssystem, das den Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt kontrolliert und nachvollziehbar gestaltet, damit Einwanderung in der deutschen Gesellschaft akzeptiert bleibt und einen wichtigen Beitrag zur Lösung des Demografie Problems leisten kann.

AKTUELLES AUS DER RECHTSPRECHUNG

I. WIRKSAME VERDACHTSKÜNDIGUNG ERFORDERT ANGEMESSENE ZEITSPANNE FÜR STELLUNGNAHME DES ARBEITNEHMERS

LAG Schleswig-Holstein, Urteil vom 21.03.2018 – 3 Sa 398/17

Wer einem Arbeitnehmer gegenüber eine Kündigung aussprechen will, die nicht auf Tatsachen, sondern auf einem Verdacht beruht, muss dem Arbeitnehmer eine angemessene Frist für die Antwort einräumen. Eine Stellungnahmefrist von nicht einmal zwei vollen Arbeitstagen ist nach Auffassung des LAG Schleswig-Holstein in jedem Fall zu kurz bemessen.

Der Kläger war als Entwicklungsingenieur bei der Beklagten beschäftigt und die Parteien hatten bereits mehrfach bis zum LAG über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses gestritten. In dem nunmehr vom LAG zu entscheidendem Fall ging es unter anderem um eine fristlose, hilfsweise ordentliche Kündigung, die seitens der Arbeitgeberin mit dem Verdacht von Straftaten begründet wurde.

Hintergrund der Kündigung war Folgender: Dem Kläger wurde anlässlich einer Versetzung in den Außendienst ein dienstlicher Laptop zur Verfügung gestellt. Wenige Tage nach der Aushändigung des Laptops an den Kläger meldete die Firewall der Beklagten, dass über den zur Verfügung gestellten Laptop größere Datenmengen vom Server der Beklagten heruntergeladen wurden. Ob der Kläger diese Daten für seine Tätigkeit benötigte, war bis zuletzt zwischen den Parteien streitig. Die Beklagte sperrte zunächst den Systemzugriff des Klägers und bat den zu diesem Zeitpunkt arbeitsunfähig erkrankten Kläger mit dem Hinweis auf Systemprobleme um die Herausgabe des Laptops. Der Laptop ging bei der Beklagten am 4. August 2016 postalisch ein.

Die Beklagte stellte bei der Überprüfung des Geräts fest, dass die Festplattennummer des übersandten Laptops nicht derjenigen entsprach, die dem Kläger ursprünglich zur Verfügung gestellt wurde. Die Beklagte hatte vor diesem Hintergrund den Verdacht, der Kläger habe die Festplatten ausgetauscht und die Daten der Beklagten missbraucht. Darüber hinaus habe der Kläger durch das Herunterladen der Daten eine arbeitsvertragliche Pflichtverletzung und durch die Nichtherausgabe der (richtigen) Festplatte eine Unterschlagung zu Lasten der Beklagten begangen.

Mit Schreiben vom Abend des 4. August 2016 (Donnerstag) forderte die Beklagte den Kläger auf, bis zum 8. August 2016 (Montag) um 13 Uhr zu dem Verdachtsmomenten Stellung zu nehmen. Der Kläger hielt sich zu diesem Zeitpunkt außerhalb der Stadt auf und reagierte nicht. Am 12. August 2018 sprach die Beklagte die fristlose Kündigung aus.

Das LAG hat im vorliegenden Fall entschieden, dass die Beklagte den Kläger nicht ordnungsgemäß angehört habe. Eine Verdachtskündigung sei nur dann gerechtfertigt, wenn der Arbeitgeber mit der gebotenen Zügigkeit alles Zumutbare zur vollständigen Sachverhaltsaufklärung unternehme und sich sodann (immer noch) der dringende Verdacht einer schwerwiegenden Vertragsverletzung aufdränge. Zu den rechtlich gebotenen Bemühungen des Arbeitgebers um die Sachverhaltsaufklärung gehört insbesondere auch die Anhörung des Arbeitnehmers. Sie ist bei einer Verdachtskündigung unabdingbar. Der Arbeitnehmer muss vor Ausspruch der Verdachtskündigung zu den gegen ihn bestehenden Verdachtsmomenten angehört werden, damit er die Möglichkeit hat, den Verdacht zu entkräften. Das Gericht ist der Auffassung, dass im vorliegenden Fall die dem Arbeitnehmer gesetzte Frist zur Stellungnahme in jedem Fall unangemessen kurz war. Dabei hat das Gericht insbesondere den Umstand gewürdigt, dass sich die Parteien bereits zuvor in außergerichtlichen und gerichtlichen Auseinandersetzungen befanden, in welchen sich der Kläger stets anwaltlich vertreten ließ und die Beklagte das Anhörungsschreiben nicht zugleich auch dem Prozessbevollmächtigten des Klägers - ggf. per Fax - zugesandt hat. Zudem hatte die Beklagte Kenntnis davon, dass der Kläger derzeit arbeitsunfähig erkrankt war und sich daher möglicherweise nicht ganztägig zu Hause aufhalten würde.

FAZIT: In der Praxis erweist sich die fristgemäße Organisation der Anhörung des Arbeitnehmers im Zusammenspiel mit der Einhaltung der Zweiwochenfrist des § 626 Abs. 2 BGB nicht selten als die entscheidende Hürde für den Arbeitgeber. Grundsätzlich beginnt die Zweiwochenfrist des § 626 Abs. 2 BGB erst nach Abschluss der Ermittlungen des Arbeitgebers und der in diesem Zusammenhang durchzuführenden Anhörung des Arbeitnehmers. Als Ausdruck dessen, dass die vom Arbeitgeber im Fall einer Verdachtskündigung einzuleitenden Ermittlungen mit der gebotenen Eile durchzuführen sind, hat das BAG für die Anhörung des Arbeitnehmers eine Regelfrist von einer Woche festgelegt. Die einwöchige Regelfrist beginnt mit Kenntnis des Arbeitgebers von dem Vorgang, der zur außerordentlichen Kündigung führen könnte. Da der Arbeitgeber die Regelfrist nur aus erheblichen oder verständigen Gründen überschreiten darf, sind die Fälle problematisch, in denen eine Anhörung innerhalb der Regelfrist überhaupt nicht möglich ist oder in denen die Anhörung innerhalb der Wochenfrist nicht abgeschlossen werden kann.

Trotz der „gebotenen Eile“ des Arbeitgebers, die Wochenfrist einzuhalten, darf die dem Arbeitnehmer gesetzte Stellungnahme Frist gleichzeitig nicht zu kurz bemessen sein, wobei die jeweiligen Umstände des Einzelfalles zu berücksichtigen sind. Arbeitgebern ist daher zu empfehlen, bei Vorliegen entsprechender Verdachtsmomente, möglichst sofort die Anhörung einzuleiten und dem Arbeitnehmer bis kurz vor Ablauf der Regelfrist Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben. Lässt der Arbeitnehmer diese Frist verstreichen, ist der Arbeitgeber gehalten, zudem die Hintergründe für die fehlende Reaktion des Arbeitnehmers umgehend auf-

zuklären. Falls sich das Hindernis nicht aufklären lässt, ist dem Arbeitgeber zu raten, die Kündigung binnen einer Frist von zwei Wochen ab Auftreten des Hindernisses auszusprechen. Lehnt der Arbeitnehmer eine Stellungnahme im Rahmen der Anhörung ab, beginnt die Zweiwochenfrist direkt zu laufen. Ist der Arbeitnehmer zur Anhörung bereit und verzögert sich die Anhörung aus nicht vom Arbeitgeber zu vertretenden Gründen, beginnt die Zweiwochenfrist nicht vor Abschluss der verzögerten Anhörung.

II. VERWIRKUNG DES WIDERSPRUCHRECHTS NACH 7 JAHREN – ENDLICH KLARHEIT

BAG, Urteil vom 24.08.2017 – 8 AZR 256/16

Das BAG hat entschieden, dass die widerspruchslose Weiterarbeit des Arbeitnehmers nach mehr als 7 Jahren in der Regel zur Verwirkung des Widerspruchsrechts führt. Voraussetzung hierfür ist, dass der Arbeitnehmer zwar nicht ordnungsgemäß im Sinne von § 613 a Abs. 5 BGB informiert wurde, ihm jedoch zumindest die grundlegenden Informationen hinsichtlich des Übergangs seines Arbeitsverhältnisses in Textform mitgeteilt wurden.

In dem zu Grunde liegenden Fall hatte die Klägerin vom 1. November 1995 bis zum 31. August 2007 in einem Betrieb der Beklagten gearbeitet. Das Arbeitsverhältnis ging im Wege eines Betriebsübergangs mit Wirkung ab 1. September 2007 auf die Erwerberin über. Die Klägerin widersprach dem Übergang des Arbeitsverhältnisses zunächst nicht und arbeitete nach dem Übergang des Arbeitsverhältnisses für die Erwerberin weiter.

Mit Schreiben vom 30. Juli 2014 widersprach die Klägerin dem Übergang des Arbeitsverhältnisses und bat der Beklagten ihre Arbeitsleistung an.

Sie war der Auffassung, dass allein ihre widerspruchslose Weiterarbeit nicht die für eine Verwirkung des Widerspruchsrechts erforderlichen besonderen Umständen (so genannter Umstandsmoment) erfülle.

Die Beklagte war hingegen der Auffassung, dass sie darauf habe vertrauen dürfen, dass die Klägerin den Übergang ihres Arbeitsverhältnisses akzeptiert habe, insbesondere vor dem Hintergrund, dass sich die Arbeitsbedingungen auf Grund der arbeitsvertraglichen Bezugnahme und der bei der Erwerberin angewandten Tarifverträge der Klägerin mittlerweile deutlich geändert hatten. Insbesondere sei das Vergütungssystem geändert worden und die wöchentliche Arbeitszeit sei von 34 auf 38 Stunden erhöht worden.

Das BAG hat der Klage der Klägerin, gerichtet auf die Feststellung, dass ihr Arbeitsverhältnis zu der Beklagten, trotz des Betriebsübergangs fortbesteht, als begründet angesehen. Da die Klägerin nicht ordnungsgemäß über den Übergang ihres Arbeitsverhältnisses auf die Erwerberin informiert wurde, findet die gesetzliche Widerspruchsfrist von einem Monat keine Anwendung. Bereits in vorherigen Entscheidungen wurde durch das BAG eine Begrenzung des Widerspruchsrechts unter dem Gesichtspunkt der Verwirkung diskutiert. Eine Verwirkung erfordert regelmäßig ein Zeit- sowie ein Umstandsmoment und damit neben dem bloßen Zeitablauf das Vorliegen besonderer Umstände in dem Verhalten des Arbeitnehmers, weshalb der Arbeitgeber darauf vertrauen durfte, dass der Arbeitnehmer sein Widerspruchsrecht nicht mehr ausüben würde.

Nunmehr hat das BAG ausgeführt, dass dies in der Regel nach 7 Jahren widerspruchsloser Weiterarbeit des Arbeitnehmers der Fall ist. Da im vorliegenden Fall die 7-Jahresfrist noch nicht abgelaufen war, hatte die Klägerin mit ihrem Feststellungsantrag Erfolg.

Für die Bestimmung der maßgeblichen Frist sei nicht die gesetzliche Regelverjährung von 3 Jahren heranzuziehen, da es sich bei dem Widerspruchsrecht um ein Gestaltungsrecht handelt, welches nicht der Verjährung unterliegt. Auch § 121 Abs. 2 BGB, der eine Höchstfrist für die Ausübung des Anfechtungsrechts von 10 Jahren vorsieht, könne nicht herangezogen werden, da – anders als im Fall der Anfechtung – für das Widerspruchsrecht kein Grund erforderlich sei. Die für das Widerspruchsrecht maßgebliche Frist müsse daher länger als die Regelverjährungsfrist von 3 Jahren und kürzer als die 10 jährige Anfechtungsfrist sein. In der Zusammenschau der beiden Vorschriften hat der Senat daher schließlich eine Frist von 7 Jahren als angemessen erachtet.

Nach Auffassung des BAG sei vorliegend auch keine andere Beurteilung auf Grund der zwischenzeitlichen Änderung der Arbeitsbedingungen gerechtfertigt, da diese gerade auf Grund der arbeitsvertraglichen Bezugnahme Klausel der Beklagten eingetreten sei.

FAZIT: Die Entscheidung des BAG schafft endlich Rechtsklarheit für Arbeitgeber im Fall eines Betriebsübergangs. Nachdem der Gesetzgeber hier lange Zeit nicht tätig geworden ist, hat das BAG nun erstmalig eine konkrete zeitliche Höchstgrenze für die Ausübung des Widerspruchsrechts genannt. Das BAG lässt demnach eine Verwirkung des Widerspruchsrechts nach 7 Jahren zu, wenn der Arbeitnehmer zumindest grundlegend und in Textform informiert wurde. Eine grundlegende Information sollte dabei zumindest den Zeitpunkt und Gegenstand des Betriebsübergangs, den Erwerber und die Möglichkeit der Ausübung des Widerspruchsrechts umfassen. Wenn diese Voraussetzungen erfüllt sind, genügt im Übrigen auch die „bloße Weiterarbeit“ um das Widerspruchsrecht trotz nicht ordnungsgemäßer Unterrichtung zu Fall zu bringen.

III. RÜCKTRITT VOM NACHVERTRAGLICHEN WETTBEWERBSVERBOT

BAG, Urteil vom 31.01.2018 -10 AZR 392/17

Das BAG hat entschieden, dass die gesetzlichen Bestimmungen zum Rücktrittsrecht nach §§ 323 ff. BGB auch auf nachvertragliche Wettbewerbsverbote Anwendung finden. Arbeitnehmer oder Arbeitgeber sind – unter Beachtung der gesetzlichen Voraussetzungen – berechtigt, von einem nachvertraglichen Wettbewerbsverbot zurückzutreten, wenn die andere Vertragspartei ihre Leistung nicht oder nicht vertragsgemäß erbringt.

Der klagende Arbeitnehmer war als technischer Leiter beschäftigt. Im Arbeitsvertrag war ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot für die Dauer von 3 Monaten nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses vereinbart. Hierfür sollte der Kläger eine Karenzentschädigung von 50 % der monatlich zuletzt bezogenen Bezüge erhalten.

Nach dem Ausscheiden des Arbeitnehmers auf Grund einer Eigenkündigung zum 31. Januar 2016 zahlte die Beklagte trotz Wettbewerbsenthaltung des Klägers die vereinbarte Karenzentschädigung nicht. Mit E-Mail vom 1. März 2016 forderte der Kläger die Beklagte daher zur Auszahlung der Karenzentschädigung für den Monat Februar auf. Die Beklagte zahlte die vereinbarte Karenzentschädigung jedoch weiterhin nicht.

Unter dem 8. März 2016 schrieb der Kläger an die Beklagte daher auszugsweise: „Guten Abend Herr M., bezugnehmend auf Ihre E-Mail vom 01.03.2016 sowie das Telefonat mit Herrn E. möchte ich Ihnen mitteilen, dass ich mich ab sofort nicht mehr an das Wettbewerbsverbot gebunden fühle.“

In dem sich anschließenden Klageverfahren gerichtet auf die Durchsetzung der vereinbarten Karenzentschädigung hat der Arbeitnehmer geltend gemacht, ihm stehe trotz der Email eine Karenzentschädigung für 3 Monate zu, weil er sich an die Bestimmungen des nachvertraglichen Wettbewerbsverbots gehalten habe. Bei seiner E-Mail vom 8. März 2016 habe es sich lediglich um eine „Trotzreaktion“ ohne entsprechenden Rechtsbindungswillen gehalten.

Die Zahlungsklage des Arbeitnehmers hatte lediglich für die Zeit vom 1. Februar bis zum 8. März 2016 Erfolg. Das BAG hat angenommen, dass der Arbeitnehmer durch seine Erklärung im Rah-

men der E-Mail vom 08.03.2018 wirksam nach § 323 Abs. 1 i.V.m. Abs. 2, § 349 BGB von dem nachvertraglichen Wettbewerbsverbot zurückgetreten ist.

Bei einem nachvertraglichen Wettbewerbsverbot nach § 110 GewO, §§ 74 ff. HGB handele es sich aus Sicht des BAG um einen gegenseitigen Vertrag im Sinne der § 320 ff. BGB. Im Gegenseitigkeitsverhältnis stehen die vom Arbeitnehmer geschuldete Unterlassung des Wettbewerbs und die vom Arbeitgeber versprochene Zahlung der Karenzentschädigung zum Ausgleich des Nachteils, der dem Arbeitnehmer durch die Einschränkung seiner Erwerbstätigkeit entsteht.

Nach § 323 BGB sind die Voraussetzungen für ein Rücktrittsrecht erfüllt, wenn der eine Vertragsteil die ihm obliegende Leistung nicht oder nicht vertragsgemäß erbringt und der anderer Teil erfolglos eine angemessene Frist zur Leistung / Erfüllung gesetzt hat.

Die Rücktrittserklärung als Reaktion auf die Nichtzahlung der Beklagten könne auch nicht als unverbindliche „Trotzreaktion“ verstanden werden. Allein der Umstand, dass der Kläger sich möglicherweise nicht vollständig über die rechtlichen Folgen seiner E-Mail im Klaren war, berühre die Wirksamkeit der Rücktrittserklärung nicht.

Allerdings folge aus der Natur des Wettbewerbsverbots als Dauerschuldverhältnis, dass der Rücktritt ausnahmsweise nicht extunc, sondern lediglich für die Zukunft wirke, da eine Rückabwicklung nicht sinnvoll möglich sei.

FAZIT: Die Entscheidung des BAG erweitert auch die Handlungsspielräume für Arbeitgeber im Fall eines nachvertraglichen Wettbewerbsverbots. Es entspricht bereits ständiger Rechtsprechung des BAG, dass bei einem Verstoß des Arbeitnehmers gegen das Wettbewerbsverbot die Pflicht zur Zahlung der Karenzentschädigung automatisch für den Zeitraum des Verstoßes entfällt. Interessant ist die Ausübung des Gestaltungsrechts jedoch für diejenigen Fälle, in denen der Arbeitgeber nach einem Verstoß des Arbeitnehmers kein Interesse mehr an der (weiteren) Einhaltung des Wettbewerbsverbots durch den Arbeitnehmer hat, beispielsweise weil ein Geschäftsgeheimnis bereits an die Konkurrenz gelangt ist oder der Großkunde bereits abgewandert ist. In diesem Fall ist ein Rücktritt des Arbeitgebers vom Wettbewerbsverbot nach § 323 Abs. 5 BGB, d.h. auch ohne vorherige Fristsetzung, möglich.

IV. KÜNDIGUNG IN ZEITLICHEM ZUSAMMENHANG MIT ARBEITSUNFÄHIGKEIT – BEWEIS DES ERSTEN ANSCHEINS

LAG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 1.3.2018 – 10 Sa 1507/17

Wird eine Kündigung in zeitlichem Zusammenhang mit einer Arbeitsunfähigkeit ausgesprochen, spricht nach Auffassung des LAG Berlin-Brandenburg der Beweis des ersten Anscheins für einen Zusammenhang zwischen der Erkrankung und dem Ausspruch der Kündigung mit der Folge, dass der Arbeitgeber gegebenenfalls länger Entgeltfortzahlung leisten muss. Diesen Zusammenhang muss der Arbeitgeber nachvollziehbar widerlegen. In dem zu Grunde liegenden Fall des LAG Berlin-Brandenburg stritten die Parteien über Entgeltfortzahlungsansprüche über das Ende des Arbeitsverhältnisses hinaus.

Die klagende Krankenkasse des Arbeitnehmers machte gegenüber dem Arbeitgeber aus übergegangenem Recht gemäß § 115 Abs. 1 SGB X i.V.m. §§ 8 Abs. 1 und Abs. 3 EFZG einen Anspruch auf Erstattung des an den versicherten Arbeitnehmer gezahlten Krankengeldes geltend, da sie davon ausging, dass die Kündigung auf Grund der fortgesetzten Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers erfolgt ist. Grundsätzlich endet die Pflicht zur Entgeltfortzahlung des Arbeitgebers mit der wirksamen Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Dies gilt nach § 8 Abs. 1 S. 1 EFZG jedoch dann nicht, wenn der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis „aus Anlass der Arbeitsunfähigkeit“ kündigt.

Der Arbeitnehmer und die Beklagte vereinbarten am 27. Mai 2016 einen Arbeitsvertrag für ein unbefristetes Arbeitsverhältnis als „Schlosser“ mit einem Tätigkeitsbeginn ab 1. Juli 2016 sowie einer dreimonatigen Probezeit bis zum 30. September 2016. Zwischen den Parteien war bis zuletzt streitig, ob zudem eine mündliche Nebenabrede getroffen wurde, dass der Arbeitnehmer bis zum Tätigkeitsbeginn einen Lehrgang zum Erwerb der Grundqualifikation für Berufskraftfahrer absolvieren solle.

Der Arbeitnehmer trat schließlich seinen Dienst am 1. Juli 2016 an, ohne einen solchen Lehrgang besucht zu haben, wobei wiederum unstrittig war, dass der Lehrgang nicht für die konkrete Tätigkeit des Arbeitnehmers als Schlosser benötigt wurde.

Am 18. Juli 2016 erkrankte der Arbeitnehmer. Die Arbeitsunfähigkeit wurde bis einschließlich dem 25. Juli 2016 ärztlich bescheinigt. Am 26. Juli 2016 wurde eine Fortdauer der Arbeitsunfähigkeit bis zum 12. August 2016 festgestellt. Ebenfalls am 26. Juli 2016 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis zum 10. August 2016.

Im Rahmen des Klageverfahrens hat die Beklagte vorgebracht, die Kündigung sei auf Grund von Schlechtleistung sowie auf Grund des fehlenden Erwerbs der Grundqualifikation als Berufskraftfahrer erfolgt, an die die Beklagte den Kläger zuvor mehrfach erinnert habe. Zum Zeitpunkt des Ausspruches der Kündigung sei die Beklagte zudem noch nicht über die Fortdauer der Arbeitsunfähigkeit informiert gewesen.

Das LAG Berlin-Brandenburg hat in der vorliegenden Konstellation entschieden, dass die Beklagte den Anscheinsbeweis nicht hinreichend entkräftet habe. Eine Anlasskündigung sei zu vermuten, da sie im vorliegenden Fall im unmittelbaren zeitlichen Zusammenhang mit dem Eintritt der Arbeitsunfähigkeit erfolgt ist. Selbst wenn die Beklagte bei Ausspruch der Kündigung am 26. Juli 2016 noch nicht gewusst haben sollte, dass die Arbeitsunfähigkeit über den 25. Juli 2016 hinaus fort dauern würde, geht dies zu Lasten der Beklagten. Der Arbeitgeber hat nach dem Ende der zunächst bescheinigten Dauer der Arbeitsunfähigkeit noch drei Tage abzuwarten, ob der Arbeitnehmer ihm die Fortdauer der Arbeitsunfähigkeit anzeigt. Macht er dies nicht, so im vorliegenden Fall, wird er so behandelt als hätte er von der Fortdauer der Arbeitsunfähigkeit gewusst.

Der Anscheinsbeweis wurde auch nicht hinreichend durch den Vortrag zur Schlechtleistung und den fehlenden Qualifikationserwerb erschüttert, da dies der Beklagten bereits deutlich vor dem Eintritt der Arbeitsunfähigkeit bekannt war und vor der Arbeitsunfähigkeit gleichwohl nicht zu einem etwaigen Kündigungsentschluss führte. Vor diesem Hintergrund sei anzunehmen, dass der Eintritt der Arbeitsunfähigkeit zumindest mitursächlich gewesen sei.

FAZIT: Grundsätzlich kann der Arbeitgeber bei einer vereinbarten Probezeit außerhalb des Anwendungsbereichs des Kündigungsschutzgesetzes das Arbeitsverhältnis relativ frei kündigen. Insbesondere bedarf es nicht des Vorliegens eines Kündigungsgrundes. Besonderheiten ergeben sich jedoch im Zusammenhang mit dem Vorliegen einer Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers. Selbst wenn die Kündigung an sich wirksam ist, besteht das Risiko der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall auch über das Ende des Arbeitsverhältnisses hinaus. Vor dem Hintergrund der vorstehend erläuterten Rechtsprechung sollte daher stets die 3-Tages Frist nach dem bescheinigten Endtermin der Arbeitsunfähigkeit abgewartet werden, um den Eintritt der Vermutungswirkung zu verhindern.

Zudem ist zu berücksichtigen, dass auch außerhalb des Kündigungsschutzgesetzes eine Kündigung, die der Arbeitgeber als unmittelbare Reaktion auf eine Krankmeldung des Arbeitnehmers ausspricht, wegen Verstoßes gegen das Maßregelungsverbot des § 612a BGB unwirksam sein kann. Auch im Hinblick darauf ist ein unmittelbarer zeitlicher Zusammenhang zwischen der Arbeitsunfähigkeit und dem Ausspruch der Kündigung zu vermeiden.

V. NEUES ZUM WEISUNGSRECHT

LAG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 17.11.2017, 2 Sa 965/17

Bereits im letzten Jahr vollzog sich in Bezug auf das Weisungsrecht des Arbeitgebers ein deutlicher und äußerst praxisrelevanter Wandel der höchstrichterlichen Rechtsprechung. Wir hatten hierüber bereits in der Oktober Ausgabe unseres Newsletters im Jahr 2017 berichtet. Im Jahr 2012 hat der 5. Senat des BAG entschieden, dass sich der Arbeitnehmer über eine unbillige Weisung des Arbeitgebers nicht hinwegsetzen darf, sondern verpflichtet ist, die gerichtliche Feststellung der Unwirksamkeit der Weisung zu beantragen und die Weisung zudem vorläufig bis zum rechtskräftigen Abschluss des Verfahrens befolgen muss.

Der 10. Senat des BAG hat diese Rechtsprechung im Jahr 2017 gekippt und die Auffassung vertreten, dass der Arbeitnehmer eine unbillige Weisung des Arbeitgebers nicht folgen müsse, d.h., nicht erst eine rechtskräftige Entscheidung hinsichtlich der Unwirksamkeit der Weisung abwarten müsse. Der 5. Senat hat darauf reagiert und mitgeteilt, dass er an seiner Rechtsauffassung aus dem Jahr 2012 nicht weiter festhalte. Eine Entscheidung des Großen Senats des BAG zur Sicherung einer einheitlichen Rechtsprechung wurde dadurch verhindert.

Das LAG Berlin-Brandenburg hat in seinem Urteil nunmehr die vorstehenden erläuterten Grundsätze des 10. Senats angewendet und im konkreten Fall entschieden, dass eine Weisung des Arbeitgebers, nach Rücknahme einer Kündigung, sich am nächsten Tag um 7:00 Uhr früh an einem 170 km entfernten Ort zur Arbeitsaufnahme einzufinden, unzumutbar und daher unwirksam sei.

Die Parteien in dem von dem LAG Berlin-Brandenburg zu entscheidenden Fall führten bereits zuvor einem Kündigungsrechtsstreit vor dem Arbeitsgericht Potsdam. In der Güteverhandlung gegen ca. 13:00 Uhr nahm die Beklagte die Kündigung zurück und forderte den Kläger auf, sich am nächsten Tag um 7:00 Uhr morgens in einer anderen Niederlassung der Beklagten in Dresden (d.h. 170 km entfernt) zur Arbeitsaufnahme zu melden. Mit dem Auto ist Dresden für den Kläger bei üblicher Verkehrslage in 1 Stunde und 45 Minuten zu erreichen. Mit öffentlichen Verkehrsmitteln ist die Niederlassung in Dresden in ca. 4 Stunden und 50 Minuten zu erreichen.

Der Kläger erschien am nächsten Tag nicht in Dresden, sondern an seinem bisherigen Arbeitsort, da er der Auffassung war, nicht zur Arbeit in Dresden verpflichtet zu sein. Er habe neben seiner Tätigkeit für die Beklagte 10 Pferde auf seinem Hof zu versorgen und könne nicht ad hoc nach Dresden fahren. Zudem habe er seinen Führerschein auf Grund eines Verkehrsdelikts abgeben müssen.

Die Beklagte war hingegen der Auffassung, die Versetzung sei auf Grund der arbeitsvertraglich vereinbarten Versetzungsklausel

wirksam. Die Beklagte sprach daher eine Abmahnung aus und erteilte dem Kläger erneut die Weisung, sich in Dresden zu melden. Am selben Tag sollte er jedoch zunächst den Hausmeister unterstützen. Unstreitig wartete der Kläger 1 ½ Stunden, dass ihn der Hausmeister abholte, dann ging er nach Hause. Der Kläger erhielt deshalb eine zweite Abmahnung. Die dritte Abmahnung erhielt der Kläger, weil sich im Verlauf des Tages auch nicht in Dresden gemeldet hatte. Als der Kläger am darauffolgenden Tag erneut nicht in Dresden erschien, sprach die Beklagte eine außerordentliche, hilfsweise ordentliche Kündigung aus.

Das LAG Berlin-Brandenburg hat entschieden, dass die ausgesprochene Kündigung unwirksam sei, da eine Arbeitsverweigerung des Klägers nicht vorgelegen habe. Die Weisungen der Beklagten sowie die daraus abgeleiteten Abmahnungen bzw. die Kündigung sei unwirksam.

Die Wirksamkeit der arbeitsvertraglichen Versetzungsklausel könne dabei aus Sicht des Gerichts dahinstehen, denn jedenfalls entspreche die Ausübung der Versetzung nicht billigem Ermessen, da sie im Einzelfall nicht zumutbar gewesen sei.

Eine Leistungsbestimmung nach billigem Ermessen verlange die Abwägung der wechselseitigen Interessen nach verfassungsrechtlichen und gesetzlichen Wertentscheidungen, den allgemeinen Wertungsgrundsätzen der Verhältnismäßigkeit sowie der Verkehrssitte und Zumutbarkeit. Das berechtigte Interesse des Arbeitnehmers an kurzen Pendelzeiten und einem geringen finanziellen Aufwand, um seine Arbeitsleistung zu erbringen, sei ein wesentliches Kriterium. Ob diese Interessen angemessen berücksichtigt wurden, sei unter Abwägung mit den dienstlichen Interessen des Arbeitgebers zu ermitteln.

Im vorliegenden Fall indiziere bereits „die Chronologie der Ereignisse“ die Unbilligkeit der Weisung, insbesondere die Verbindung zwischen der Kündigungsrücknahme und der Weisung, die Arbeit an einem weit entfernten Ort aufzunehmen. Nach dem ersten Anschein erfolgte die Weisung zur Disziplinierung des Klägers und nicht auf Grund einer betrieblichen Notwendigkeit.

Der Pflicht, diese betriebliche Notwendigkeit darzulegen, sei die Beklagte nicht nachgekommen. Vor dem Hintergrund, dass dringende betriebliche Gründe nicht geltend gemacht werden konnten, sei die Pendelzeit nach Dresden von insgesamt 3 ½ Stunden täglich als unzumutbar anzusehen.

FAZIT: Der Wandel der Rechtsprechung bewirkt eine deutliche Risikoverlagerung zu Lasten der Arbeitgeber, die sich insbesondere bei Versetzungen auswirkt. Sollte sich der Arbeitnehmer weigern, der Anordnung einer Versetzung nachzukommen, bleibt dem Arbeitgeber lediglich die Möglichkeit, eine entsprechende Abmahnung und bei anhaltender Weigerung, die Kündigung auszusprechen. Die Wirksamkeit der Kündigung hängt dann inzident von der Rechtmäßigkeit der zu Grunde liegenden Versetzung ab. Eine unbillige Weisung muss der Arbeitnehmer daher nicht befolgen.

VI. VERFASSUNGSGEMÄSSHEIT DES VORBESCHÄFTIGUNGSVERBOTS – AUSLEGUNG DARF KLAR ERKENNBAREN WILLEN DES GESETZGEBERS NICHT ÜBERGEHEN

BVerfG, Beschluss vom 06.06.2018 – 1 BvL 7/14, 1 BvR 1375/14

Nach der Regelung des § 14 Abs. 2 S. 2 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) sind sachgrundlose Befristungen zwischen denselben Vertragsparteien auf die erstmalige Begründung eines Arbeitsverhältnisses beschränkt. Damit ist zunächst jede erneute sachgrundlose befristete Beschäftigung bei demselben Arbeitgeber verboten. Seit dem Jahr 2011 liest das BAG jedoch in den Gesetzeswortlaut eine Art Sperrfrist von drei Jahren hinein (BAG-Urteil vom 6.4.2011, Az. 7 AZR 716/097). Eine Vorbeschäftigung des Arbeitnehmers bei demselben Arbeitgeber steht daher nach Auffassung der Erfurter Richter einer sachgrundlosen Befristung nicht entgegen, wenn das vorherige Arbeitsverhältnis länger als drei Jahre zurückliegt.

Das Bundesverfassungsgericht hat nunmehr klargestellt, dass die vom BAG vorgenommene Auslegung mit dem Grundgesetz nicht zu vereinbaren ist. Richterliche Rechtsfortbildung dürfe den klar erkennbaren Willen des Gesetzgebers nicht übergehen und durch ein eigenes Regelungsmodell ersetzen. Im vorliegenden Fall habe sich der Gesetzgeber gegen eine ausdrückliche Fristenregelung entschieden.

Nach Auffassung der Karlsruher Richter sei das Vorbeschäftigungsverbot grundsätzlich mit der Verfassung vereinbar und verletze weder die Berufsfreiheit der Arbeitnehmer noch die wirtschaftliche Betätigungsfreiheit der Arbeitgeber. Sofern es im Einzelfall unzumutbar sei, trotz vorheriger Beschäftigung eine sachgrundlose Befristung zu verbieten, können und müssten die Arbeitsgerichte den Anwendungsbereich der Norm zum Schutz der Rechte der Beteiligten einschränken. Eine Einschränkung sei unter Umständen geboten, wenn eine Vorbeschäftigung bereits sehr lange zurückliege oder von äußerster kurzer Dauer gewesen ist, beispielsweise bei vorübergehender Nebenbeschäftigung während der Schul- oder Studienzeit.

Die Annahme einer erneuten sachgrundlosen Befristung sei bereits immer dann zulässig, wenn eine Vorbeschäftigung mehr als drei Jahre zurückliege, überschreite hingegen die Befugnis der Arbeitsgerichte. Ein derartiges Konzept sei weder dem Wortlaut der Regelung, noch den, im Rahmen der historischen Auslegung des Gesetzes heranzuziehenden, Gesetzesmaterialien zu entnehmen.

FAZIT: Es bleibt nunmehr mit Spannung abzuwarten, auf welche Weise die Vorgaben des Bundesverfassungsgerichts durch die Arbeitsgerichte umgesetzt werden. Es ist davon auszugehen, dass die arbeitsgerichtliche Rechtsprechung die vom Bundesverfassungsgericht bereits angedeuteten Fallgruppen in verschiedenen Einzelfallentscheidungen näher ausgestalten und konkretisieren wird. Arbeitgeber sollten künftig sehr genau prüfen, in welchen Fällen einer vorherigen Beschäftigung eine erneute sachgrundlose Befristung noch in Betracht kommt und nicht pauschal eine Vorbeschäftigung, die länger als drei Jahre zurückliegt, ausblenden.

VII. KURZ NOTIERT:

DER EU-DATENSCHUTZAUSSCHUSS HAT SEINE ARBEIT AUFGENOMMEN

Seit dem 25. Mai 2018 gilt nunmehr die EU Datenschutz-Grundverordnung („DSGVO“) und ein neues Bundesdatenschutzgesetz ist in Kraft getreten. Zeitgleich hat der neue Europäische Datenschutzausschuss („EDSA“) seine erste Plenarsitzung in Brüssel abgehalten. Das Gremium löst die bisherige Artikel-29-Datenschutzgruppe ab und setzt sich aus Vertretern der Datenschutzaufsichtsbehörden der EU-Mitgliedstaaten und dem europäischen Datenschutzbeauftragten zusammen. Die Europäische Kommission ist ebenfalls berechtigt, an den Ausschusssitzungen teilzunehmen, hat jedoch kein eigenes Stimmrecht.

Ständige Vertreterin für Deutschland ist Andrea Voßhoff von der CDU, seit 2014 die Bundesbeauftragte für den Datenschutz und die Informationsfreiheit. Der EDSA soll ergänzend zu den Tätigkeiten der nationalen Datenschutzbehörden die Anwendung der DSGVO sicherstellen und überwachen. Zudem wird der EDSA der Europäischen Kommission in Datenschutzfragen beratend zur Seite stehen. Für die Praxis soll das Gremium Leitlinien und Empfehlungen bereitstellen.

Eine Wichtige Neuerung im Vergleich zur Artikel-29-Datenschutzgruppe besteht darin, dass der EDSA bei grenzüberschreitenden oder Grundsatzfragen berührenden Streitigkeiten durch so genanntes Kohärenzverfahren verbindliche Beschlüsse fassen kann. So soll verhindert werden, dass die gemeinsamen Regeln in den Mitgliedstaaten unterschiedlich streng ausgelegt werden.

FAZIT: Es bleibt abzuwarten, wie der EDSA sich zukünftig im Hinblick auf bedeutende datenschutzrechtliche Fragestellungen positioniert. Als einer der ersten Fälle wird sich der EDSA mit der äußerst umstrittenen Datenweitergabe von WhatsApp an den Mutterkonzern Facebook beschäftigen.

TEAM ARBEITSRECHT



DR. ANDREA PANZER-HEEMEIER
Rechtsanwältin/Fachanwältin für Arbeitsrecht
Partnerin

Tel. +49 211 13069-145
Fax +49 211 13069-099
andrea.panzer-heemeier@arqis.com



DR. TOBIAS BRORS, LL.M.
Rechtsanwalt/Fachanwalt für Arbeitsrecht
Partner

Tel. +49 211 13069-246
Fax +49 211 13069-099
tobias.brors@arqis.com



SASKIA KIRSCHBAUM, LL.M.
Rechtsanwältin
Fachanwältin für Arbeitsrecht

Tel. +49 211 13069-256
Fax +49 211 13069-099
saskia.kirschbaum@arqis.com



DR. TOBIAS SCHIEBE, LL.M.
Rechtsanwalt

Tel. +81 3 6438 2770
Fax +81 3 6438 2777
tobias.schiebe@arqis.com



DR. EVA TROST
Rechtsanwältin/ Fachanwältin für Arbeitsrecht

Tel. +49 211 13069-236
Fax +49 211 13069-099
eva.trost@arqis.com



DR. MARKUS SCHWIPPER, LL.M.
Rechtsanwalt/ Fachanwalt für Arbeitsrecht

Tel. +49 89 3090 556-155
Fax +49 89 3090 556-99
markus.schwipper@arqis.com



DR. HENDRIK VON MELLENTHIN, LL.M.
Rechtsanwalt

Tel. +49 211 13069-26456
Fax +49 211 13069-099
hendrik.vonmellenthin@arqis.com



CARINA ENGELHARD, MLE
Rechtsanwältin

Tel. +49 211 13069-26441
Fax +49 211 13069-099
carina.engelhard@arqis.com



INKA MÜLLER-SEUBERT
Rechtsanwältin

Tel. +49 211 13069-271
Fax +49 211 13069-099
inka.mueller-seubert@arqis.com



CARINA GRAHS, LL.B.
Legal Support Specialist

Tel. +49 211 13069-26451
Fax +49 211 13069-099
carina.grahs@arqis.com