

Arbeitsrecht Highlights

Newsletter | Employment and labor | März 2020



März 2020 | Inhalt

Editorial	02
Datenauskunftsanspruch im Personalmanagement	03
Meldungen	07
Neuerungen	09
Aktuelle Rechtsprechung	10
Abschluss und Inhalt von Arbeitsverhältnissen	10
Crowdworker keine Arbeitnehmer	10
Arbeitszeiterfassung mittels Fingerprint	10
Sachgrundlose Befristung	11
Stufenweise Wiedereingliederung schwerbehinderter Beschäftigter	11
Teilzeitantrag für Ferienmonat August rechtsmissbräuchlich	12
Krankenschein per Whatsapp rechtswidrig	13
Entgeltfortzahlung bei weiterer Erkrankung	13
Beendigung	14
Zugang einer Kündigung bei Einwurf in den Hausbriefkasten	14
Massenentlassungsanzeige und umgehende Kündigung	14
Frist zur Anhörung des Mitarbeiters bei fristloser Kündigung	15
Anspruch auf Schlussformel im Arbeitszeugnis?	16
Betriebsverfassungsrecht	16
Freizeitausgleichsanspruch wegen Betriebsratstätigkeit	16
Auflösung eines Betriebsrats	17
Sonstiges	17
Unfallversicherung im Home Office	17
Tariffähigkeit von Gewerkschaften	17
Service	18
Termine	19
Ihre Ansprechpartner	19

Editorial

Liebe Leserin und lieber Leser,

die Digitalisierung verändert unsere Art zu leben und zu arbeiten grundlegend und mit hoher Geschwindigkeit. Künstliche Intelligenz und Big Data spielen in der Gestaltung der Arbeitswelten eine immer entscheidendere Rolle. Das stellt Geschäftsführer und Personalverantwortliche vor erhebliche Herausforderungen.

Ein aktuelles Beispiel aus der arbeitsrechtlichen Praxis ist der Datenauskunftsanspruch, der Arbeitnehmern weitreichende Auskunftsrechte einräumt und dessen Erfüllung einiges Kopfzerbrechen bereitet. In dieser Ausgabe widmen wir uns daher unter anderem dem Umfang und den Grenzen dieses wichtigen Betroffenen Grundrechts der DSGVO.

Weitere Themen in diesem Newsletter sind gesetzliche Neuerungen und aktuelle Rechtsprechung.

Wir freuen uns, Ihr Interesse geweckt zu haben und stehen für Fragen und Anregungen jederzeit gerne zur Verfügung.

Viel Freude beim Lesen!

Ihr Arbeitsrechtsteam von

Norton Rose Fulbright

Datenauskunftsanspruch im Personalmanagement

Die Datenauskunftsansprüche von Mitarbeitern nach der Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) bedeuten für die Rechtsabteilungen regelmäßig eine erhebliche Herausforderung. Bei Verstößen drohen hohe Bußgelder.

Die Datenschutzgrundverordnung verlangt den Unternehmen bekanntlich einiges ab. Unter anderem regelt die DSGVO ein sehr weitreichendes Auskunftsrecht des Arbeitnehmers, das mit erheblichem betrieblichen Aufwand verbunden ist. Dieses nutzen immer mehr Arbeitnehmervertreter, um insbesondere im Rahmen von Abfindungsverhandlungen den Einigungsdruck auf die Arbeitgeberseite zu erhöhen. Und bei Datenschutzverstößen drohen Strafen mit gravierenden wirtschaftlichen Auswirkungen.

Ausübung von Betroffenenrechten

Das datenschutzrechtliche Auskunftsrecht ist Voraussetzung dafür, dass Arbeitnehmer ihre Betroffenenrechte, wie z.B. das Recht auf Berichtigung, Löschung oder Einschränkung der Verarbeitung ausüben können. Der Arbeitnehmer muss sein Auskunftsverlangen weder begründen noch ein rechtliches oder berechtigtes Interesse nachweisen. Es genügt, wenn er sein Begehren dem Arbeitgeber formlos mitteilt. Zeitliche Begrenzungen muss er nicht beachten, so dass auch ausgeschiedene Beschäftigte ihr Auskunftsbegehren an den ehemaligen Arbeitgeber richten können.

Auskunftsanspruch

Nach Art. 15 Abs. 1 DSGVO steht den Betroffenen ein abgestuftes Auskunftsrecht über die konkret verarbeiteten personenbezogenen Daten zu. Zunächst kann die betroffene Person von dem Verantwortlichen eine Bestätigung darüber verlangen, ob sie betreffende personenbezogene Daten dort überhaupt verarbeitet werden. Somit ist gegebenenfalls eine Negativauskunft erforderlich, wenn der Verantwortliche entweder keine Daten zu dieser Person verarbeitet, personenbezogene Daten unumkehrbar anonymisiert hat oder solche Daten nur noch pseudonymisiert vorhanden sind.

Weiterhin kann die betroffene Person konkret Auskunft darüber verlangen, welche personenbezogenen Daten vom Verantwortlichen verarbeitet werden, wie z.B. Name, Vorname, Anschrift, Geburtsdatum, Beruf oder medizinische Befunde. Umfasst sind gegebenenfalls auch sensible Daten, wie Gesundheitsdaten oder die Gewerkschaftszugehörigkeit. Denn deren Verarbeitung kann gemäß Art. 9 Abs. 2 lit. b DSGVO

erforderlich sein, damit der Arbeitgeber seine Pflichten, die aus dem Arbeitsrecht und dem Recht der sozialen Sicherheit und des Sozialschutzes zugunsten des Arbeitnehmers erwachsen, ausüben oder Gewerkschaftsbeiträge abführen kann. Die Reichweite des personenbezogenen und –beziehbaren Datums sowie die Interpretation des Begriffs der Verarbeitung bieten an dieser Stelle einen weiten Auslegungsspielraum. Hinzu kommt, dass in der Praxis aufgrund des Wortlauts des Art. 15 DSGVO Unsicherheit herrscht, ob vom Anspruch auch die Übermittlung sämtlicher vom Verantwortlichen verarbeiteten Daten der betroffenen Person, wie etwa E-Mail-Korrespondenz mit dieser Person oder vollständige Dateien erfasst sind, in denen Daten der betroffenen Person gespeichert sind.

Aus Arbeitgebersicht besonders problematisch ist der Umstand, dass auch im Zusammenhang mit der Arbeitsleistung erhobene Daten solche personenbezogenen Daten darstellen können. Die bisherige Rechtsprechung nimmt dabei überwiegend ein sehr weitreichendes Auskunftsrecht an. Nach Ansicht des LAG Baden-Württemberg beispielsweise erstreckt sich der Auskunftsanspruch auch auf dienstliche E-Mails sowie Leistungs- und Verhaltensdaten, da diese Informationen personenbezogen seien und durch den Arbeitgeber verarbeitet würden (LAG Baden-Württemberg vom 20.12.2018 - 17 Sa 11/18). Auch etwaige Telefonvermerke und Gesprächsnotizen, die der Arbeitgeber genutzt und verarbeitet hat, sind vom Auskunftsanspruch umfasst (OLG Köln vom 26.07.2019 - 20 U 75/18). Dies kann je nach der konkreten Tätigkeit des Arbeitnehmers zu einem ganz erheblichen Datenumfang führen.

Dagegen verneinen das LG Köln (LG Köln vom 18.03.2019 - 26 O 25/18) sowie das AG München (AG München vom 04.09.2019 - 155 C 1510/18) einen umfassenden Auskunftsanspruch und stellen fest, dass dieser nicht Informationen zu sämtlichen internen Vorgängen (z.B. Vermerke) oder den vollständigen Schriftwechsel umfasst. Der Auskunftsanspruch diene nicht der vereinfachten Buchführung des Betroffenen, sondern solle sicherstellen, dass der Betroffene den Umfang und Inhalt der gespeicherten personenbezogenen Daten beurteilen könne.

Auch Metadaten umfasst

Gemäß Art. 15 Abs. 1 lit. a bis h DSGVO sind bei der Datenauskunft weitere Informationen zu erteilen, u.a. zu den Verarbeitungszwecken, den Kategorien personenbezogener Daten oder zur Herkunft der Daten, soweit diese nicht bei der betroffenen Person selbst erhoben wurden. Dieser nach herrschender Meinung eigenständige Anspruch bezieht sich auf bestimmte Meta- bzw. Kontextinformationen der Datenverarbeitung, die nicht in jedem Fall einen Personenbezug aufweisen müssen.

Zum Zeitpunkt der Auskunftserteilung muss der Verantwortliche diese Metadaten aktualisieren oder ergänzen, soweit sich im Verarbeitungsprozess seit der Datenerhebung Veränderungen ergeben haben. So muss der Antragsteller beispielsweise hinsichtlich der Herkunft der Daten mindestens in die Position versetzt werden, etwaige Korrektur- oder Lösungsansprüche gegen den ursprünglich Verantwortlichen geltend zu machen. Bei der Dauer der Speicherung genügt es nicht, darauf hinzuweisen, dass die Daten solange gespeichert blieben wie zur Erreichung des Verarbeitungszwecks erforderlich. Vielmehr müssen konkrete Speicherfristen bzw. die (noch unbekannt)en Umstände genannt werden, von denen die Speicherdauer abhängt. Im Übrigen müssen die sonstigen Kriterien offengelegt werden, nach denen sich die Speicherdauer bemisst.

Recht auf Kopie

Nach Art. 15 Abs. 3 Satz 1 DSGVO kann der Betroffene verlangen, dass ihm Kopien sämtlicher personenbezogener Daten, die Gegenstand der Verarbeitung sind, zur Verfügung gestellt werden. Was aber meint „Kopie“? Der Betroffene soll über die konkrete Darstellung der Daten beim Verantwortlichen und dessen Mitarbeitern, z.B. als Screenshot oder bei Verwendung entsprechender Programme (z.B. Excel) in Kenntnis gesetzt werden. Im Unterschied zur „Auskunft“, die den Berechtigten lediglich über den Bedeutungsgehalt der Daten in Kenntnis setzen soll und damit auch in Form tabellarisch oder graphisch aufbereiteter Daten erfolgen kann, erhält der Betroffene mit der Kopie einen ungefilterten Zugang zu den Daten selbst und wie diese beim Arbeitgeber bildhaft repräsentiert sind.

Einzelne Aussagen deutscher Datenschutzaufsichtsbehörden lassen allerdings darauf schließen, dass sie das Recht auf Kopie grundsätzlich eher weniger extensiv auslegen wollen. Nach der Ansicht des Bayerischen Landesamts für Datenschutzaufsicht (Tätigkeitsbericht 2017/2018, S. 46, Tätigkeitsbericht 2019, S. 27) begründet Art. 15 DSGVO keinen allgemeinen Anspruch auf Kopien von Dokumenten oder Akten. Der Wortlaut von Art. 15 Abs. 3 DSGVO lasse gerade keine Rückschlüsse darauf zu, dass der Betroffene Kopien von Akten oder sonstigen Dokumenten erhalten müsste. Das Auskunftsrecht solle nicht zur Sammlung von Beweisen für andere bestehende Konflikte dienen. Der Hessische Beauftragte für Datenschutz und Informationsfreiheit (Tätigkeitsbericht 2019, S.78) stellt klar, dass ein Anspruch auf Herausgabe einzelner Kopien, z. B. im Sinne einer Fotokopie bestimmter Dokumente, in aller Regel nicht bestehe. Vielmehr sei die Kopie im Sinne einer sinnvoll strukturierten Zusammenfassung zu verstehen. Ähnliche Auffassungen vertreten auch das LG Köln und das AG München in den oben zitierten Entscheidungen zum Auskunftsanspruch.

Unverzögliche Auskunftserteilung

Die näheren Modalitäten der Auskunftserteilung regelt Art. 12 Abs. 3 DSGVO. Treffen solche Anfragen zur Datenauskunft beim Arbeitgeber ein, müssen diese unverzüglich, spätestens innerhalb eines Monats nach Eingang beantwortet werden. Besteht Unklarheit darüber, welche Informationen der Antragsteller tatsächlich begehrt, sollte nachgefragt und um eine Präzisierung gebeten werden. Das setzt voraus, dass entsprechende Anfragen in welcher Form auch immer an die zuständigen Mitarbeiter bzw. die „verantwortliche Stelle“, insbesondere den Datenschutzbeauftragten, unverzüglich weitergeleitet werden. Dazu müssen geeignete Prozesse aufgesetzt oder bestehende angepasst werden, um sicherzustellen, dass der Informationsfluss nicht behindert ist und beispielsweise eine E-Mail in einem Gruppenpostfach nicht unbearbeitet bleibt.

Das enge Zeitfenster zur Beantwortung kann gemäß Art. 12 Abs. 3 S. 2 DSGVO um zwei Monate verlängert werden, wenn die Komplexität der Anfrage und die Zahl der Anträge dies erforderlich machen. Die arbeitgeberseitige Fristverlängerung ist dem Arbeitnehmer innerhalb eines Monats ab Antragstellung unter Angabe der Gründe für die Verzögerung mitzuteilen, Art. 12 Abs. 3 S. 3 DSGVO. Diese Mitteilung muss nicht in einer bestimmten Form erfolgen. Sogar eine mündliche Auskunftserteilung ist möglich, sofern der Betroffene dies verlangt und keine Zweifel an dessen Identität bestehen. Aus Beweisgründen sollte dies aber stets dokumentiert werden.

Um eine schnelle Bearbeitung zu sichern, sollten die Datenbestände einer digitalen Personalakte oder eines Datenschutzmanagementsystems um korrespondierende Metainformationen ergänzt werden und auch regelmäßig gepflegt werden. Das Bereithalten einer abgestimmten Musterkommunikation ist zur zügigen Beantwortung von Vorteil, um einen transparenten und einheitlichen Prozess sicherzustellen.

Grenzen

Eine Ablehnung der Anfrage oder eine Kostenerstattung kommt nur in engen Ausnahmefällen in Betracht, da die betroffene Person ihr Recht in angemessenen Abständen (und zwar kostenfrei) wahrnehmen können muss, um sich der Verarbeitung bewusst zu sein und deren Rechtmäßigkeit überprüfen zu können (Erwägungsgrund 63 DSGVO).

Eine Begrenzung des Auskunftsanspruchs auf aktiv genutzte Daten oder Ausnahmeregelungen für Backup-Daten ist unzulässig, da auch die Speicherung eine Form der Verarbeitung ist (Art. 4 Nr. 2 DSGVO). Es reicht auch nicht aus, lediglich eine Kopie der Personalakte zur Verfügung zu stellen.

Bei offenkundig unbegründeten oder exzessiven Anträgen einer betroffenen Person kann der Verantwortliche dagegen die Anfrage ablehnen oder die Erstattung angefallener Kosten verlangen (Art. 12 Abs. 5 S. 2 DSGVO). Exzessiv sind Anträge insbesondere dann, wenn diese ohne tragfähigen Grund häufig wiederholt werden, lediglich der Behinderung des Verantwortlichen und nicht der Geltendmachung der eigenen Rechte dienen oder wenn die betroffene Person einer zulässigen Bitte um Präzisierung der Anfrage nicht nachkommt. Dabei trägt der Verantwortliche die Beweislast für das Vorliegen eines unbegründeten oder exzessiven Antrags (Art. 12 Abs. 5 S. 3 DSGVO). Er muss der betroffenen Person in der Regel die Gründe für die Verweigerung der Auskunft mitteilen und sie über Rechtsschutzmöglichkeiten informieren (Art. 12 Abs. 4 DSGVO).

Schutz von Rechten Dritter

Eine spezielle Grenze des Rechts auf Erhalt einer Kopie findet sich in Art. 15 Abs. 4 DSGVO, wonach dieses Recht die Rechte und Freiheiten anderer Personen, auch juristischer Personen, nicht beeinträchtigen darf. Vor dem Hintergrund dieses allgemeinen Abwägungsvorbehaltes kann eine Kopie beispielsweise dann ausgeschlossen sein, wenn darin Daten enthalten sind, die sich auf Dritte beziehen oder der Schutz von enthaltenen Geschäftsgeheimnissen oder Urheberrechten überwiegt. Hinsichtlich Personalakten sind diese ggf. nicht vollständig zur Verfügung zu stellen, sondern nur solche Bestandteile, die personenbezogene Daten enthalten. Verweigert der Arbeitgeber die Auskunft, trifft ihn die Beweis- und Darlegungslast, wobei die Rechtsprechung hohe Anforderungen an das Vorliegen eines Verweigerungsgrundes gestellt hat.

Daneben treten ergänzend zur Abwägungsklausel des Art. 15 Abs. 4 DSGVO die Ausnahmetatbestände des Bundesdatenschutzgesetzes (BDSG). Nach § 34 BDSG entfällt die Auskunftspflicht für Daten, die nur aufgrund gesetzlicher oder satzungsmäßiger Aufbewahrungsvorschriften gespeichert sind, oder ausschließlich der Datensicherung bzw. Datenkontrolle dienen. Voraussetzung ist, dass die Bereitstellung einer Kopie einen unverhältnismäßigen Aufwand erfordern würde sowie eine Verarbeitung dieser Daten zu anderen Zwecken durch geeignete technische und organisatorische Maßnahmen ausgeschlossen ist. Hierunter können E-Mails mit personenbezogenen Daten fallen, die als Geschäftsbriefe zur Wahrung von Aufbewahrungspflichten gespeichert werden.

Form und Kosten

Stellt der Arbeitnehmer seinen Antrag elektronisch, müssen die Kopien nach Art. 15 Abs. 3 Satz 3 DSGVO in einem gängigen elektronischen Format zur Verfügung gestellt werden, beispielsweise im PDF-Format. Allerdings hat die betroffene Person grundsätzlich das Recht, auf eine Zurverfügungstellung sämtlicher Daten in Papierform zu bestehen, selbst wenn sie ihre Anfrage elektronisch gestellt hat. Dies gilt allerdings nicht, wenn hierin ein „exzessiver Antrag“ im Sinne von Art. 12 Abs. 5 S. 2 DSGVO zu sehen ist.

Die Auskunftserteilung hat kostenlos zu erfolgen. Bei offenkundig unbegründeten oder exzessiven Anträgen kann ein angemessenes Entgelt verlangt werden (§ 12 Abs. 5 DSGVO). Die erstmalige Bereitstellung der Datenkopien hat dagegen stets unentgeltlich zu erfolgen, so dass der unter Umständen ressourcenintensive Aufwand für die Anonymisierung und das Schwärzen der Dokumente vom Arbeitgeber zu tragen

ist. Für weitere Kopien kann ein angemessenes Entgelt unter Berücksichtigung der entstandenen Verwaltungskosten verlangt werden. Verändert sich der verarbeitete Datensatz aber wesentlich, kann die betroffene Person eine neue Kopie im Sinne einer ersten und entgeltfreien Kopie verlangen.

Rechtsbehelfsbelehrung

Sofern eine betroffene Person ihr Auskunftsrecht geltend macht, hat der Verantwortliche sie unaufgefordert über die Rechte zu informieren, die ihr nach der DSGVO zustehen. Hierzu zählen das Recht auf Berichtigung (Art. 16), Löschung (Art. 17), Einschränkung (Art. 18), Widerspruch gegen die Verarbeitung (Art. 21) sowie Beschwerde bei einer Aufsichtsbehörde (Art. 79).

Hohe Geldbußen bei Verstößen

Die rechtlichen Implikationen des Auskunftsanspruchs wirken sich auf das Risikoprofil eines Unternehmens aus. Bei Datenschutzverstößen können nach Art. 83 Abs. 5 DSGVO Geldbußen von bis zu 20 Mio. Euro oder bei Unternehmen bis zu 4% des gesamten weltweit erzielten Jahresumsatzes des vorangegangenen Geschäftsjahres verhängt werden. Damit hat ein Verstoß gegen diese Vorschrift, z.B. bei nicht fristgerechter Zurverfügungstellung der geforderten Daten, gravierende wirtschaftliche Auswirkungen.

Fazit

Um ihren Verpflichtungen bei der Erfüllung des datenschutzrechtlichen Auskunftsanspruchs nachzukommen, sollten Arbeitgeber nicht nur ordnungsgemäße und rechtlich abgestimmte Prozesse implementieren und ihre Mitarbeiter zur Einhaltung verpflichten, sondern auch die vom Auskunftsanspruch umfassten Daten sorgfältig prüfen, um eigene und fremde Geschäftsgeheimnisse zu schützen und empfindliche Geldbußen zu vermeiden.

Gerne stehen wir Ihnen für Fragen rund um den Datenauskunftsanspruch zur Verfügung.

Blog „Global Workplace Insider“

Der globale Employment and Labour Law-Blog von Norton Rose Fulbright bietet einen vielfältigen Einblick in rechtliche und wirtschaftliche Entwicklungen und Trends. Er informiert Sie kostenlos über wichtige Entwicklungen im internationalen Arbeitsrecht. Wir decken dabei das gesamte Spektrum der Arbeits- und Beschäftigungsbereiche ab.

www.globalworkplaceinsider.com

Meldungen

Klimastreik – Risiko für Arbeitgeber

Wer an „Klimastreiks“ teilnimmt und am Arbeitsplatz fehlt, um für die Verbesserung von Umweltbedingungen einzutreten, verfolgt hehre Ziele. Nur: Aus arbeitskampfrechtlicher Sicht haben Arbeitnehmer kein Recht zu derartigen Arbeitsniederlegungen. Verfassungsrechtlich geschützt sind nur solche Streiks, die der Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen dienen (Art. 9 Abs. 3 GG); politische oder gesellschaftliche Zwecke fallen nicht darunter. „Streikt“ der Arbeitnehmer nicht während seiner Pausen, in der Freizeit, während eines genehmigten Urlaubs oder unter Ausnutzung von Gleitzeitregelungen, so bleibt er unerlaubt von der Arbeit fern und verletzt seine arbeitsvertraglichen Pflichten. Sein Anspruch auf Vergütung entfällt bzw. die Vergütung darf anteilig gekürzt werden. Der Arbeitgeber kann außerdem zur Ermahnung, Abmahnung oder – im Wiederholungsfall – Kündigung greifen.

Eine „verständnisvolle“ Geschäfts- und Personalleitung, die den Mitarbeitern derartige „Streik“-Teilnahmen auch ohne Lohnkürzung erlaubt, setzt sich dabei selbst rechtlichen Risiken aus. Eine bezahlte „Streik“-Freistellung ist aus finanzieller Sicht ein Verlust. Geschäftsführer und Personalverantwortliche sind aber mit der Betreuung des Vermögens der Eigentümer betraut. Ein Pro-Bono-Einsatz ist daher nur zulässig, wenn dem Unternehmen ein entsprechender Vorteil erwächst. Kommunale Beamte oder Manager von öffentlichen Unternehmen sind in besonderem Maße zur Sparsamkeit verpflichtet und können nur unbezahlte Freizeit gewähren.

Steuerliche Förderung von E-Dienstwagen

Dem Ziel, Deutschland zum Leitmarkt für Elektromobilität zu machen, kommt die Bundesregierung mit dem am 1. Januar 2020 in Kraft getretenen Jahressteuergesetz 2019 (BR-Drs. 552/19) näher. Unternehmen und Mitarbeiter können sich auf weitere steuerliche Anreize freuen, welche die Neuanschaffung von Elektrofahrzeugen und unter bestimmten Voraussetzungen auch das Laden betreffen.

So wurde hinsichtlich der privaten Nutzung eines betrieblichen Elektro- oder Hybridelektrofahrzeugs die bereits geltende Halbierung der Bemessungsgrundlage von 1% auf 0,5% des inländischen Listenpreises bis 31. Dezember 2030 verlängert, sofern ab dem 1. Januar 2022 eine bestimmte, stufenweise angehobene Mindestreichweite erfüllt ist. Zusätzlich wurde für bestimmte Fahrzeuge die Herabsetzung der

Bemessungsgrundlage auf 0,25% verabschiedet. Dazu zählen reine Elektrofahrzeuge, die zwischen dem 1. Januar 2019 und 31. Dezember 2030 angeschafft wurden bzw. werden, keine Kohlendioxidemission haben und deren Bruttolistenpreis unterhalb 40.000 EUR liegt. Der reduzierte Prozentsatz für die private Nutzung von Elektro- und Hybridelektro-Dienstfahrzeugen von 1% auf 0,5% und 0,25% stellt für Dienstwagenfahrer einen großen steuerlichen Kaufanreiz dar.

Außerdem wird die Steuerbefreiung für vom Arbeitgeber gewährte geldwerte Vorteile für das Aufladen eines solchen Fahrzeugs bis 2030 verlängert. Neu ist zudem, dass nicht nur für Elektrolieferfahrzeuge, sondern auch für Elektronutzfahrzeuge und elektrisch betriebene Lastenfahräder im Anschaffungsjahr eine Sonderabschreibung in Höhe von 50% geltend gemacht werden kann.

ARUG II: Vergütungssystem beschlossen

Der Gesetzgeber hat mit einiger Verzögerung die EU-Aktionärsrechterichtlinie (ARUG II) zum 1. Januar 2020 in deutsches Recht umgesetzt. Der Aufsichtsrat einer börsennotierten Aktiengesellschaft muss hiernach ein klares und verständliches System zur Vergütung der Vorstände beschließen und dieses auf der Internetseite der Gesellschaft allgemein zugänglich machen (§§ 87a Abs. 1 Satz 1, 120a Abs. 2 AktG), wobei auch die Maximalvergütung der Vorstandsmitglieder festzulegen ist. Mindestens alle vier Jahre und nach wesentlichen Änderungen ist das Vergütungssystem der Hauptversammlung zwingend zur Billigung vorzulegen (sog. „say on pay“, § 120a Abs. 1 AktG), wobei der Aufsichtsrat letztverantwortlich bleibt. In Bezug auf die Maximalvergütung hat die Hauptversammlung nun das letzte Wort und kann die vom Aufsichtsrat vorgesehene Maximalvergütung gegen den Willen des Aufsichtsrats reduzieren (§ 87 Abs. 4 AktG). Die Neuregelung erfasst ordentliche Hauptversammlungen ab 2021, so dass bis dahin auch das Vergütungssystem erstmals beschlossen werden muss. Darüber hinaus wird der Aufsichtsrat verpflichtet, die Vorstandsvergütung nicht nur auf eine nachhaltige, sondern auch langfristige Entwicklung der Gesellschaft auszurichten (§ 87 Abs. 1 Satz 2 AktG), um soziale und ökologische Gesichtspunkte in den Blick zu nehmen.

Elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung

Arbeitgeber werden zum 1. Januar 2022 in das elektronische Verfahren zur Übermittlung von Arbeitsunfähigkeitsdaten durch die Ärzte an die Krankenkassen eingebunden. Dies sieht das am 28. November 2019 veröffentlichte Dritte Bürokratieentlastungsgesetz vor (BGBl. I 2019 S. 1746). Das als nicht mehr zeitgemäß empfundene Verfahren der Übermittlung und Bearbeitung von Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen in Papierform wird durch die digitale Übermittlung ersetzt. Die Arbeitgeber haben im Vergleich zum ursprünglichen Gesetzesentwurf damit ein Jahr mehr Zeit, entsprechende technisch-organisatorische Maßnahmen zu treffen.

(BT-Drucksache 19/14421)

Rechengrößen der Sozialversicherung 2020

	West		Ost	
	Monat	Jahr	Monat	Jahr
Beitragsbemessungsgrenze: allgemeine Rentenversicherung	6.900 €	82.800 €	6.450 €	77.400 €
Beitragsbemessungsgrenze: knappschaftliche Rentenversicherung	8.450 €	101.400 €	7.900 €	94.800 €
Beitragsbemessungsgrenze: Arbeitslosenversicherung	6.900 €	82.800 €	6.450 €	77.400 €
Versicherungspflichtgrenze: Kranken- u. Pflegeversicherung	5.212,50 €	62.550 €	5.212,50 €	62.550 €
Beitragsbemessungsgrenze: Kranken- u. Pflegeversicherung	4.687,50 €	56.250 €	4.687,50 €	56.250 €
Bezugsgröße in der Sozialversicherung	3.185 €	38.220 €	3.010 €	36.120 €
vorläufiges Durchschnittsentgelt/Jahr in der Rentenversicherung			40.551 €	

Neuerungen

Fachkräfteeinwanderungsgesetz

Am 01. März 2020 trat das "Fachkräfteeinwanderungsgesetz" in Kraft. Das Zuwanderungsgesetz, lange erwartet und im Vorfeld kontrovers diskutiert, setzt mehrere europäische Richtlinien in deutsches Recht um. Es hat zum Ziel, qualifizierte Fachkräfte aus aller Welt zu gewinnen, die Effizienz des Arbeitsmarktes zu verbessern, Fachkräftemangel zu verhindern und regionale Ungleichgewichte auszugleichen, um schließlich die Wettbewerbsfähigkeit und das Wirtschaftswachstum zu erhalten.

Das Zuwanderungsgesetz stellt klare Anforderungen an "qualifizierte Fachkräfte", die erstmals sowohl Akademiker als auch Personen mit beruflicher Qualifikation umfassen. Um in den deutschen Arbeitsmarkt eintreten zu können, müssen hoch qualifizierte Fachleute aus Drittländern einen gültigen Arbeitsvertrag und eine anerkannte höhere berufliche Qualifikation vorweisen. Für Bewerber über 45 Jahre gelten Einschränkungen: Sie müssen ein Mindestgehalt oder eine angemessene Altersversorgung nachweisen. Unter bestimmten Voraussetzungen können IT-Spezialisten auch ohne formalen Abschluss Zugang zum Arbeitsmarkt erhalten.

Bestehende Hürden wurden abgebaut: Die Beschränkung entfällt bei sogenannten "Engpassberufen", die vom Fachkräftemangel besonders betroffen sind. Qualifizierte Fachkräfte können nun in Deutschland arbeiten, unabhängig von ihrem spezifischen Beruf, solange ihre Qualifikation offiziell anerkannt ist. Außerdem wurde die obligatorische Vorrangprüfung, bei der Arbeitgeber nachzuweisen hatten, keinen deutschen oder sonstigen EU-Bürger für die Stelle zu finden, grundsätzlich abgeschafft. Schließlich wird die Anerkennung von Qualifikationen beschleunigt. Das Gesetz bietet jedoch keine neuen Möglichkeiten für unqualifizierte oder gering qualifizierte Arbeitnehmer, Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt zu erhalten.

Darüber hinaus können Bewerber mit einer Berufsausbildung bei ausreichenden Deutschkenntnissen für bis zu sechs Monate zur Arbeitssuche nach Deutschland kommen. In dieser Zeit haben sie keinen Anspruch auf Sozialleistungen und müssen nachweisen, dass ihr Lebensunterhalt gesichert ist. Während die Einwanderung zu Ausbildungszwecken bisher nur dann erlaubt war, wenn die Qualifikation zur Aufnahme eines Studiums in Deutschland berechtigte, genügt es nun, wenn das Diplom zum Studium im Herkunftsland berechtigt. Anerkennungsverfahren können in Deutschland durchgeführt werden, sofern die Bundesagentur für Arbeit eine Vermittlung vereinbart hat.

Arbeit-von-morgen-Gesetz

Als Antwort auf eine sich abzeichnende Konjunkturschwäche und der infolge der Digitalisierung bedingten Transformation der Arbeitswelt hat das BMAS den Referentenentwurf eines „Ersten Gesetzes zur Arbeit von morgen“ (Arbeit-von-morgen-Gesetz I, Stand: 14. Februar 2020) veröffentlicht. Demnach soll die Bundesregierung in Krisenfällen ermächtigt sein, kurzfristig per Verordnung Sonderregelungen einführen zu können. Voraussetzung ist eine krisenhafte Situation mit branchen- oder regionenübergreifenden erheblichen Auswirkungen auf die Beschäftigung und den Arbeitsmarkt, auch wenn diese nicht den gesamten Arbeitsmarkt erfasst.

Ein Schwerpunkt des Entwurfs ist die Förderung von Qualifizierungsmaßnahmen der Beschäftigten, insbesondere in Zeiten von Kurzarbeit. Sofern Unternehmen betroffene Mitarbeiter, deren Arbeitszeit um die Hälfte reduziert ist, an einer förderungsfähigen Weiterbildung teilnehmen lassen, werden auf Antrag für den jeweiligen Kalendermonat 50% der Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung erstattet. Weiterhin ist geplant, die Qualifizierungsmöglichkeiten in einer Transfergesellschaft für alle Beschäftigten unabhängig von Alter und bisheriger Qualifikation zu fördern, auch über die Dauer des Bezugs von Transferkurzarbeitergeld hinaus. Betriebe, die kurzfristig einen Großteil der Beschäftigten umfänglich nachqualifizieren müssen, sollen in Form eines „Transformationszuschusses“ höhere Förderleistungen beim Arbeitsentgelt und bei den Lehrgangskosten für Beschäftigte und Unternehmen erhalten. Beschäftigte, die in einem Unternehmen keine dauerhafte Perspektive mehr haben, können im Rahmen einer sog. „Perspektivqualifizierung“ mit öffentlicher Förderung im Betrieb bleiben. Dazu sollen Zuschüsse von bis zu 75% zum Arbeitsentgelt und Lehrgangskosten gewährt werden.

Aktuelle Rechtsprechung

Abschluss und Inhalt von Arbeitsverhältnissen

Crowdworker keine Arbeitnehmer

Das Landesarbeitsgericht München hat den Begriff des „Crowdworkers“ nun weiter präzisiert und Licht in das Dreiecksverhältnis zwischen Crowdsourcer, Plattformbetreiber und Crowdworker gebracht.

Rund 4,8 Prozent der wahlberechtigten Bevölkerung in Deutschland verdient nach Aussagen des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) ihr Geld mit Minijobs im Internet. Die sog. „Crowdworker“ übernehmen dabei Arbeitsaufgaben von Unternehmen, die mittels eines offenen Aufrufs über Apps oder auf allgemeinen oder spezialisierten Netzwerkplattformen angeboten werden. Diese Aufgaben müssen regelmäßig innerhalb kürzester Zeit nach den bestehenden Vorgaben erledigt werden.

Nach einer Entscheidung des LAG München sind Crowdworker nicht als Arbeitnehmer zu qualifizieren. Ein Arbeitsvertrag würde nach den gesetzlichen Regelungen voraussetzen, dass ein Mitarbeiter zur Leistung verpflichtet ist: weisungsgebunden, fremdbestimmt und in persönlicher Abhängigkeit. Dies zeige sich im Allgemeinen darin, dass er Arbeitsanweisungen zeitlicher, örtlicher und inhaltlicher Art beachten müsse und in die Arbeitsorganisation des Arbeitgebers eingebunden sei. Vorliegend behauptete ein Crowdworker das Bestehen eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses mit einem Plattformbetreiber, nachdem dieser die Zusammenarbeit beendet hatte. Zu seinen Aufgaben gehörte unter anderem das Fotografieren von Tankstellen und Märkten und die Weiterleitung der Bilder zur Überprüfung der Warenpräsentation. Die Beklagte entgegnete, er sei selbständig und habe die Aufträge als Selbständiger übernommen.

Das Gericht entschied nun, dass mit der Vereinbarung zwischen Plattformbetreiber und dem Kläger gerade kein Arbeitsvertrag zustande gekommen ist. Der Crowdworker sei nicht verpflichtet gewesen, Leistungen zu erbringen bzw. die angebotenen Aufträge anzunehmen. Es handle sich bei der Vereinbarung lediglich um eine Rahmenvereinbarung. Die Schutzvorschriften für Arbeitnehmer kämen nach bestehender Gesetzeslage nicht in Betracht, auch wenn der Kläger einen erheblichen Teil seines Lebensunterhalts durch die Aufträge

verdiene und damit unter Druck sei, auch in Zukunft Aufträge anzunehmen.

Die spannende Frage, ob durch das Anklicken eines Auftrages möglicherweise ein befristetes Arbeitsverhältnis zustande gekommen ist, musste das Gericht nicht entscheiden. Daher bleibt abzuwarten, ob eine mögliche Revision zum Bundesarbeitsgericht (BAG) weitere Klarheit bringt.

(LAG München, 04.12.2019 - 8 Sa 146/19)

Arbeitszeiterfassung mittels Fingerprint

Die Verarbeitung biometrischer Daten im Rahmen von Zeiterfassungssystemen ohne Einwilligung ist unzulässig.

Hinsichtlich der technischen Umsetzung von Arbeitszeiterfassungssystemen hat das ArbG Berlin entschieden, dass eine Arbeitszeiterfassung durch ein Zeiterfassungssystem mittels Fingerprint ohne Einwilligung der betroffenen Person unzulässig ist.

In diesem Fall hatte sich ein Mitarbeiter geweigert, sich mittels Fingerprint im Zeiterfassungssystem anzumelden und die Zeiterfassung stattdessen händisch fortgeführt. Seine Klage auf Entfernung einer Abmahnung wegen Nichtbenutzung des Zeiterfassungssystems war erfolgreich. Nach Auffassung des ArbG Berlin handelt es sich um biometrische Daten im Sinne von Art. 9 Abs. 1 DSGVO und um besondere Kategorien personenbezogener Daten nach § 26 Abs. 3 BDSG. Eine Verarbeitung dieser Daten könne die Privatsphäre des Mitarbeiters und damit dessen Recht auf informationelle Selbstbestimmung in besonderem Maße verletzen. Deshalb sei eine Verarbeitung derartiger Daten grundsätzlich verboten und komme nur im Falle des Eingreifens von Erlaubnistatbeständen, wie z.B. § 26 Abs. 1 BDSG in Betracht. Hiernach ist eine Datenverarbeitung erlaubt, sofern sie erforderlich ist. Das ArbG Berlin hat entschieden, dass die Arbeitszeiterfassung mittels Fingerprint einen erheblichen Eingriff darstellt und vorliegend nicht erforderlich ist, da ein Missbrauch des bisherigen händischen Arbeitszeiterfassungssystems durch z.B. das Mitstempeln von Arbeitszeiten abwesender Mitarbeiter durch Kollegen lediglich vereinzelt zu befürchten ist und sich die überwiegende Mehrheit der Arbeitnehmer rechtstreu verhält. Nur im Falle des Vorliegens konkreter Anhaltspunkte für

einen Missbrauch des händischen Arbeitserfassungssystems könne die Erforderlichkeit einer Arbeitszeiterfassung mittels Fingerprint angenommen werden.

(ArbG Berlin, 16.10.2019 - 29 Ca 5451/19)

Sachgrundlose Befristung

Eine sachgrundlose Befristung ist insbesondere dann möglich, wenn die Vorbeschäftigung sehr lange zurückliegt, ganz anders geartet oder von sehr kurzer Dauer war.

Gemäß der gesetzlichen Regelung des § 14 Abs. 2 S. 2 TzBfG ist die sachgrundlose Befristung eines Arbeitsvertrags nur dann zulässig, wenn nicht bereits mit demselben Arbeitgeber zuvor ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat. Nach der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts (BVerfG) ist diese Regelung in besonderen Fällen allerdings verfassungskonform auszulegen, wobei drei Fallgruppen zu unterscheiden seien: Die Vorbeschäftigung liegt sehr lange zurück, die Vorbeschäftigung war ganz anders geartet und die Vorbeschäftigung war von sehr kurzer Dauer. Damit ist die Rechtsprechung des siebten Senats des Bundesarbeitsgerichts seit dem Jahr 2011 verfassungswidrig, die eine sachgrundlose Befristung immer dann für zulässig erklärte, wenn die Vorbeschäftigung bereits drei Jahre zurücklag.

In der vorliegenden Entscheidung gelangt das BAG erstmals zu dem Ergebnis, dass eine Vorbeschäftigung tatsächlich sehr lange zurückliegt. Die Klägerin war bei der Beklagten in der Zeit vom 22. Oktober 1991 bis zum 30. November 1992 als Hilfsbearbeiterin für Kindergeld beschäftigt. Die Beklagte stellte die Klägerin erneut mit Wirkung zum 15. Oktober 2014 als Telefonserviceberaterin im Servicecenter ein. Das Arbeitsverhältnis war zunächst bis zum 30. Juni 2015 sachgrundlos befristet und wurde später bis zum 30. Juni 2016 verlängert. Die Klägerin begehrt mit ihrer Klage die Feststellung, dass ihr Arbeitsverhältnis nicht aufgrund der Befristung zum Ablauf des 30. Juni 2016 geendet hat. Das ArbG hat die Klage abgewiesen, das LAG hat der Klage stattgegeben.

Die Revision der Beklagten hatte Erfolg. Zwar sei die kalendermäßige Befristung eines Arbeitsvertrags ohne Vorliegen eines Sachgrundes nicht zulässig, wenn mit demselben Arbeitgeber bereits zuvor ein Arbeitsverhältnis bestanden habe. Nach der Entscheidung des BVerfG vom 6. Juni 2018 sind die Fachgerichte allerdings verpflichtet, den Anwendungsbereich des § 14 Abs. 2 S. 2 TzBfG durch verfassungskonforme Auslegung einzuschränken, wenn das Verbot der sachgrundlosen Befristung im konkreten

Fall unzumutbar ist. Dies sei der Fall, wenn die Gefahr einer Kettenbefristung in Ausnutzung der strukturellen Unterlegenheit der Arbeitnehmer nicht bestehe und das Verbot der sachgrundlosen Befristung nicht erforderlich sei, um das unbefristete Arbeitsverhältnis als Regelbeschäftigungsform zu erhalten. Unzumutbar sei das Verbot der sachgrundlosen Befristung insbesondere, wenn eine Vorbeschäftigung sehr lange zurückliege. Das sei bei der 22 Jahre zurückliegenden Vorbeschäftigung der Fall. Auch lägen keine besonderen Umstände vor, die dennoch die Anwendung des § 14 Abs. 2 S. 2 TzBfG gebieten.

(BAG, 21.08.2019 - 7 AZR 452/17)

Tipp für die Praxis

- Eine weitere sachgrundlose Befristung ist nach 22 Jahren zulässig. Es können jedoch besondere Umstände vorliegen, welche die Anwendung des Vorbeschäftigungsverbots trotzdem rechtfertigen.
- Nach wie vor ungeklärt bleibt, was im konkreten Einzelfall gilt. Aber immerhin gibt das BAG eine Orientierung, was unter einer „sehr lang zurückliegenden Beschäftigungsdauer“ zu verstehen ist.

Stufenweise Wiedereingliederung schwerbehinderter Beschäftigter

Ein Arbeitgeber kann verpflichtet sein, an einer stufenweisen Wiedereingliederung eines schwerbehinderten Beschäftigten in das Erwerbsleben mitzuwirken und diese entsprechend den Vorgaben eines Wiedereingliederungsplans zu beschäftigen. Eine Verletzung der Mitwirkungspflicht des Arbeitgebers kann Schadensersatzansprüche des Arbeitnehmers begründen.

Der als schwerbehindert anerkannte Kläger war zuletzt als Bauleiter für die Beklagte tätig und über einen längeren Zeitraum wiederholt erkrankt. Das Ergebnis der betriebsärztlichen Untersuchung befürwortete eine stufenweise Wiedereingliederung mit erheblichen Einschränkungen, wobei der vom behandelnden Facharzt aufgestellte Wiedereingliederungsplan keine Angaben zu etwaigen Einschränkungen enthielt. Die Beklagte lehnte den Antrag auf stufenweise Wiedereingliederung unter Hinweis auf die betriebsärztliche Beurteilung und die dort genannten Einschränkungen ab. Einem späteren Antrag auf stufenweise Wiedereingliederung stimmte die Beklagte zu. Für die Zeit der unterbliebenen Beschäftigung begehrt der Kläger

Schadensersatz in Höhe des Betrags, der ihm durch die aus seiner Sicht verspätete Wiedereingliederung entgangen ist. Das ArbG wies die Klage ab, das LAG gab der Berufung im Wesentlichen statt. Dagegen wendete sich die Beklagte mit ihrer erfolgreichen Revision.

Grundsätzlich besteht nach Ansicht des BAG kein Anspruch auf Mitwirkung des Arbeitgebers an einer stufenweisen Wiedereingliederung und entsprechenden Beschäftigung des Arbeitnehmers in das Erwerbsleben. Ausnahmsweise könne bei schwerbehinderten oder gleichgestellten behinderten Arbeitnehmer etwas anderes gelten und eine Verletzung der Mitwirkungspflicht Schadensersatzansprüche begründen. Voraussetzung sei allerdings, dass der Arbeitnehmer eine ärztliche Bescheinigung seines behandelnden Arztes vorlege, aus der sich Art und Weise der empfohlenen Beschäftigung, mögliche Beschäftigungsbeschränkungen, Umfang der Arbeitszeit sowie Dauer der Maßnahme ergäben. Zudem müsse die Bescheinigung eine Prognose hinsichtlich der „voraussichtlichen“ Wiederaufnahme der Tätigkeit enthalten.

Obwohl das BAG den vom Kläger vorgelegten Wiedereingliederungsplan als ordnungsgemäße ärztliche Bescheinigung anerkannte, durfte die Beklagte den Wiedereingliederungsantrag ablehnen. Aufgrund der im Rahmen der betriebsärztlichen Beurteilung aufgezählten Einschränkungen habe die Beklagte davon ausgehen dürfen, dass der Gesundheitszustand des Klägers eine stufenweise Wiedereingliederung in seinen bisherigen Tätigkeitsbereich nicht zuließe und dem Kläger hieraus nachteilige gesundheitliche Folgen erwachsen würden.

(BAG, 16.05.2019 – 8 AZR 530/17)

Tipp für die Praxis

- Die Ablehnung eines Wiedereingliederungsantrags ist nicht allein an den gesetzlich geregelten Fällen zu messen. Ein Wiedereingliederungsplan ist vielmehr auch daraufhin zu überprüfen, ob die stufenweise Wiedereingliederung in das Erwerbsleben im konkreten Fall aller Voraussicht nach mit nachteiligen gesundheitlichen Folgen für den Arbeitnehmer verbunden ist.

Teilzeitantrag für Ferienmonat August rechtsmissbräuchlich

Beantragt ein Arbeitnehmer die Reduzierung der Arbeitszeit um 1/12 mit dem Ziel der dauerhaften Freistellung im Ferienmonat August, kann dies rechtsmissbräuchlich sein, wenn dieser Monat regelmäßig besonders arbeitsintensiv ist und dadurch Urlaubswünsche anderer Arbeitnehmer deutlich eingeschränkt werden.

Der Kläger, ein Kfz-Sachverständiger mit schulpflichtigem Kind, beantragte die Reduzierung seiner regelmäßigen jährlichen Arbeitszeit um 1/12. Die arbeitsfreien Tage sollten dabei in den Kalendermonat August gelegt werden. Die Beklagte lehnte das Begehren des Klägers betriebsbedingt ab. Insbesondere sei der Monat August der umsatzstärkste Monat im Jahr, der Arbeitsausfall sei in diesem Zeitraum auch aufgrund von Urlaubswünschen anderer Mitarbeiter nicht kompensierbar, weshalb regelmäßig auch nur maximal 10 Urlaubstage gewährt würden.

Die hiergegen gerichtete Klage des Arbeitnehmers blieb erfolglos, da das Gericht die von der Beklagten vorgebrachten und belegten betrieblichen Gründe anerkannte. Nicht entscheidungsrelevant sei, wie viele andere Mitarbeiter schulpflichtige Kinder oder eventuell andere Gründe haben, um im August Urlaub nehmen zu wollen.

Darüber hinaus stelle der Teilzeitwunsch des Klägers eine unzulässige Rechtsausübung im Sinne des § 242 BGB dar. Die gewünschte Verringerung der Arbeitszeit sowie der Wunsch, den gesamten August arbeitsfrei zu haben, verfolge den Zweck, die arbeitgeberseitige Beschränkung der möglichen Urlaubstage im August zu unterlaufen und für die folgenden Jahre die Urlaubsnahme zu sichern. Der Kläger begehre damit eine Verteilung seiner Arbeitszeit, auf die er ohne die Arbeitszeitreduzierung keinen Anspruch hätte.

(LAG Nürnberg, 27.08.2019 - 6 Sa 110/19)

Krankenschein per Whatsapp rechtswidrig

Die Ausstellung von Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen im Wege der Ferndiagnose ist ein Verstoß gegen die ärztliche Sorgfalt.

Kläger war ein Verein, dem unter anderem die Ärztekammer Hamburg und Schleswig-Holstein angehören. Die Beklagte bot die Erteilung von Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen durch einen mit ihr zusammenarbeitenden Arzt an und warb damit. Das LAG Hamburg hat entschieden, dass eine solche Werbung unlauter ist und den Beklagten zur Unterlassung verpflichtet.

Das Angebot eines Internet-Dienstleisters, den Gesundheitszustand eines Arbeitnehmers durch einen Fragenkatalog und anschließende Auswertung durch approbierte Ärzte zu ermitteln und Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen am selben Abend per WhatsApp zu verschicken, verstößt nach Ansicht des LAG Hamburg gegen die ärztliche Sorgfaltspflicht. Gemäß § 25 der Musterberufsordnung für Ärzte sowie § 25 der Hamburger Berufsordnung für Ärzte müssen Ärzte bei der Ausstellung ärztlicher Gutachten und Zeugnisse mit der notwendigen Sorgfalt verfahren und nach bestem Wissen ihre ärztliche Überzeugung aussprechen. Die Schwere der Erkrankung könne nicht durch Rücksprache mit dem Patienten per Telefon oder Video-Chat, sondern nur durch unmittelbaren persönlichen Eindruck zuverlässig eingeschätzt werden. Damit unvereinbar sei es, über den Einzelfall hinausgehend Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen auch nur bei leichteren Erkrankungen wie Erkältungen regelhaft ohne persönlichen Kontakt zu erteilen. Daran ändere es auch nichts, dass herkömmliche, mit persönlichem Kontakt zum Patienten ausgestellte Krankschreibungen in einer mehr oder minder großen Zahl von Fällen nicht der ärztlichen Sorgfalt entsprechen. Schließlich sei die Krankschreibung auch Grundlage für den Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall.

(LG Hamburg, 03.09.2019 - 406 HK O 56/19)

Entgeltfortzahlung bei weiterer Erkrankung

Die Entgeltfortzahlung bei Krankheit ist auf sechs Wochen beschränkt. Wenn Arbeitnehmer sich anschließend erneut krankschreiben lassen, können sie nur dann mit einer neuerlichen Entgeltfortzahlung rechnen, wenn die ursprüngliche Arbeitsunfähigkeit zu Beginn der neuen bereits beendet ist. Im Streitfall muss dies der Arbeitnehmer beweisen.

Die Klägerin, eine Altenpflegerin aus Niedersachsen, war im Jahr 2017 zunächst gut drei Monate wegen einer psychischen Erkrankung arbeitsunfähig. Noch am Schlußtag der Arbeitsunfähigkeit bescheinigte ihr eine andere Ärztin wegen einer für den nächsten Tag geplanten Operation als "Erstbescheinigung" eine weitere Arbeitsunfähigkeit, welche durch Folgebescheinigungen auf circa sechs Wochen verlängert wurde. In dieser Zeit erhielt die Klägerin weder Entgeltfortzahlung vom Arbeitgeber noch Krankengeld von ihrer Krankenkasse. Mit ihrer Klage verlangte sie rund 3.400 Euro brutto nebst Zinsen von ihrem Arbeitgeber. Sie behauptete, wegen eines neuen Leidens arbeitsunfähig gewesen zu sein, die Arbeitsunfähigkeit wegen ihrer psychischen Erkrankung sei bereits beendet gewesen. Ihr Arbeitgeber sah das anders und vertrat die Auffassung, dass von einem einheitlichen Verhinderungsfall auszugehen sei.

Der Senat gab dem Arbeitgeber Recht. Aus den Entscheidungsgründen ergibt sich der folgende Grundsatz: „Ist der Arbeitnehmer krankheitsbedingt arbeitsunfähig und schließt sich daran in engem zeitlichen Zusammenhang eine im Wege der 'Erstbescheinigung' attestierte weitere Arbeitsunfähigkeit an, hat der Arbeitnehmer im Streitfall darzulegen und zu beweisen, dass die vorangegangene Arbeitsunfähigkeit im Zeitpunkt des Eintritts der weiteren Arbeitsverhinderung geendet hatte.“ Die Klägerin habe dies nicht beweisen können.

(BAG, 11.12.2019 - 5 AZR 505/18)

Beendigung

Zugang einer Kündigung bei Einwurf in den Hausbriefkasten

Eine Kündigung geht zu, sobald sie in verkehrsbüblicher Weise in die tatsächliche Verfügungsgewalt des Empfängers gelangt ist und für diesen unter gewöhnlichen Verhältnissen die Möglichkeit besteht, von ihr Kenntnis zu nehmen. Dies beurteilt sich nach den „gewöhnlichen Verhältnissen“ und den „Gepflogenheiten des Verkehrs“.

Der Arbeitgeber wollte dem langjährig beschäftigten Kläger, der in Frankreich wohnt und im Werk des Klägers im deutschen Ort R. beschäftigt war, mit Schreiben vom 27. Januar 2017, einem Freitag, fristlos kündigen. Ein Mitarbeiter überbrachte als Bote des Unternehmens das Kündigungsschreiben und warf es am 27. Januar 2017 um 13:25 Uhr in den Briefkasten des zu kündigenden Arbeitnehmers. Dieser erhob am 20. Februar 2017 Kündigungsschutzklage.

Streitgegenständlich war, ob der Kläger die dreiwöchige Frist zur Klageerhebung eingehalten hat. Der Kläger behauptete, das Kündigungsschreiben erst am 30. Januar 2017, einem Montag, in seinem Briefkasten vorgefunden zu haben. Das Schreiben sei ihm demnach nicht am 27. Januar 2017, sondern frühestens am Folgetag zugegangen. Er prüfe jeweils ausschließlich vormittags nach dem üblicherweise erfolgten Besuch des Briefträgers, ob Post eingegangen sei. Nach dieser Argumentation würde die Drei-Wochen-Frist erst am 29. Januar 2017 beginnen und rechnerisch am 18. Februar 2017 enden. Dies war jedoch ein Samstag, so dass das Fristende sich gesetzlich auf den nächsten Werktag verschiebt, womit die Klage am Montag, 20. Februar 2017, noch rechtzeitig eingereicht worden wäre.

Nach Auffassung des BAG bewirkt der Einwurf eines Kündigungsschreibens in einen Briefkasten den Zugang, sobald nach der Verkehrsanschauung mit der nächsten Entnahme zu rechnen ist. Aus Gründen der Rechtssicherheit sei hierbei eine generalisierende Betrachtung geboten, auf die individuellen Verhältnisse sei hingegen nicht abzustellen. Es komme darauf an, wann am jeweiligen Ort die Postzustellung üblicherweise beendet sei. Vorliegend war die Postzustellung in der Regel gegen 11:00 Uhr beendet, wonach das Kündigungsschreiben, das erst um 13:25 Uhr eingeworfen worden war, dem Kläger erst am Folgetag zugegangen ist. Der Kläger hat die Drei-Wochen-Frist somit eingehalten.

(BAG, 22.08.2019 - 2 AZR 111/19)

Tipps für die Praxis

- Grundsätzlich sollte die Zustellung arbeitgeberseitiger Schreiben am Vortag des Fristablaufs beim Arbeitnehmer erfolgen.
- Gelingt dies nicht, sollte ein Einwurf in den Briefkasten am Tag des Fristablaufs bis spätestens 10:00 Uhr erfolgen. Ist auch das nicht möglich, muss versucht werden, ein Schreiben nicht nur in den Briefkasten einzuwerfen, sondern dem Arbeitnehmer persönlich zu übergeben.

Massenentlassungsanzeige und umgehende Kündigung

Im Falle einer Massenentlassung sind Kündigungen dann unwirksam, wenn der Arbeitgeber vor Erklärung der Kündigung keine ordnungsgemäße Massenentlassungsanzeige bei der zuständigen Behörde erstattet hat. Eine Massenentlassungsanzeige kann auch dann wirksam erstattet werden, wenn der Arbeitgeber im Zeitpunkt ihres Eingangs bei der Agentur für Arbeit bereits zur Kündigung entschlossen ist.

Die vom Beklagten, einem Insolvenzverwalter, verfasste Massenentlassungsanzeige ging am 26. Juni 2017 zusammen mit einem beigefügten Interessenausgleich bei der Agentur für Arbeit ein. Mit Schreiben vom selben Tage kündigte der Beklagte das Arbeitsverhältnis des Klägers ebenso wie die Arbeitsverhältnisse der anderen zu diesem Zeitpunkt noch beschäftigten Arbeitnehmer ordentlich betriebsbedingt mit Wirkung zum 30. September 2017. Das Kündigungsschreiben ging dem Kläger am 27. Juni 2017 zu. In seiner Kündigungsschutzklage macht er unter anderem geltend, dass der Arbeitgeber seiner Anzeigepflicht vor einer Entscheidung zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses nachzukommen habe. Darum dürfe die Unterschrift unter das Kündigungsschreiben erst erfolgen, nachdem die Massenentlassungsanzeige bei der Agentur für Arbeit eingegangen sei.

Das BAG vertrat die Auffassung, dass das Anzeigeverfahren (§ 17 Abs. 1 Abs. 3 Sätze 2 bis 5 KSchG) selbständig neben dem durchzuführenden Konsultationsverfahren (§ 17 Abs. 2 KSchG) steht. Es diene beschäftigungspolitischen Zwecken, damit die Agentur für Arbeit rechtzeitig über eine bevorstehende Massenentlassung unterrichtet werde und ihre Vermittlungsbemühungen darauf einstellen könne. Hierfür müsse feststehen, wie viele und welche Arbeitnehmer konkret entlassen werden sollen. Auf den Willensentschluss

des Arbeitgebers zur Kündigung könne, solle und wolle die Agentur für Arbeit - anders als der Betriebsrat im Rahmen des Konsultationsverfahrens - keinen Einfluss nehmen. Die Kündigung dürfe dem Arbeitnehmer erst zugehen, wenn die Massentlassungsanzeige bei der zuständigen Agentur für Arbeit eingegangen sei. Ob die Anzeige wirksam war, d.h. den inhaltlichen Vorgaben des § 17 Abs. 3 KSchG genüge, und ob das Anhörungsverfahren gemäß § 102 Abs. 1 Satz 1 BetrVG ordnungsgemäß eingeleitet wurde, muss noch vom LAG geklärt werden.

(BAG, 13.06.2019 - 6 AZR 459/18)

Frist zur Anhörung des Mitarbeiters bei fristloser Kündigung

Die regelmäßig kurze Anhörungsfrist bei Ausspruch einer außerordentlichen Kündigung kann ausnahmsweise länger als eine Woche sein, wenn der hinweisgebende Arbeitnehmer berechtigterweise um Vertraulichkeit bittet und auf Nachfrage nicht innerhalb der gesetzten Frist auf die Vertraulichkeit der Mitteilung verzichtet.

Der Arbeitgeber beantragte vorliegend die Ersetzung einer vom Betriebsrat am 22. Dezember 2016 verweigerten Zustimmung zur außerordentlichen Kündigung des Betriebsratsvorsitzenden eines Konzernunternehmens wegen sexueller Belästigung einer Kollegin. Die im Unternehmen geltende Betriebsvereinbarung zum Schutz vor Diskriminierung sieht eine Verschwiegenheitspflicht für alle Personen vor, die entsprechende Hinweise erhalten, solange und soweit der Betroffene sie nicht davon entbindet. Die betroffene Mitarbeiterin wandte sich am 21. November 2016 an ihren Vorgesetzten und am 22. November 2016 an eine Prokuristin, die den Hinweis auf Wunsch der Mitarbeiterin zunächst vertraulich behandelten. Ab dem 24. November 2016 war die betroffene Mitarbeiterin, womöglich aufgrund der Vorfälle, arbeitsunfähig erkrankt. Am 14. Dezember 2016 teilte diese mit, sie wolle den Vorfall nun doch untersuchen lassen, und übermittelte am folgenden Tag einen schriftlichen Bericht. Am 16. Dezember 2016 wurde der Betriebsratsvorsitzende zu den gegen ihn erhobenen Vorwürfen angehört. Am 19. Dezember 2016 und erneut am 21. Dezember 2016 beantragte die Arbeitgeberin die Zustimmung des Betriebsrats zur Kündigung des Betriebsratsvorsitzenden. Diese verweigerte der Betriebsrat. Das Arbeitsgericht hat dem Zustimmungsersetzungsantrag der Arbeitgeberin stattgegeben. Das LAG hat ihn auf die Beschwerde des Betriebsrats abgewiesen, da die Arbeitgeberin wegen Versäumung der Ausschlussfrist des § 626 Abs. 2 BGB ihr Recht zur außerordentlichen Kündigung des Arbeitsverhältnisses verloren habe.

Das BAG entschied jedoch, dass die Arbeitgeberin zur weiteren Sachverhaltsaufklärung eine Anhörung des Betriebsratsvorsitzenden hatte abwarten dürfen und führte damit seine Rechtsprechung zum Beginn der Ausschlussfrist des § 626 Abs. 2 BGB fort. Die Ausschlussfrist beginne mit vollständiger Kenntnis der Umstände, wozu auch die Anhörung des Mitarbeiters zähle. Diese Anhörung habe aber regelmäßig innerhalb von einer Woche nach Entstehen des Verdachts zu erfolgen.

Im vorliegenden Fall sei die Fristsetzung aber möglicherweise aufgrund der Rücksichtnahmepflicht auf die berechtigten Interessen der betroffenen Arbeitnehmerin und den Schutz vor Gesundheitsgefahren entbehrlich gewesen. Ein Arbeitgeber dürfe zwar in einem solchen Fall nicht beliebig lange zuwarten, bis sich der Hinweisgeber zur Entbindung von der Vertraulichkeit entschließe. Ein Zeitraum von drei Wochen zwischen Mitteilung der Vorwürfe und Aufhebung der Vertraulichkeit sei bei einer möglicherweise auf den Vorfall zurückzuführenden krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit aber nicht zu beanstanden.

(BAG, 27.06.2019 - 2 ABR 2/19)

Tipp für die Praxis

- Die Pflicht zur Vertraulichkeit kann unter bestimmten Voraussetzungen (berechtigtes Interesse des Hinweisgebers, Fristsetzung des Arbeitgebers) eine Überschreitung der Regelfrist für die Anhörung des Beschuldigten rechtfertigen.
- Arbeitgeber sollten im Fall einer Vertraulichkeitsvereinbarung nicht beliebig lange mit der Anhörung des Beschuldigten zuwarten, sondern stets die Umstände des Einzelfalls abwägen. Denn das BAG hat ausdrücklich offengelassen, welche Frist für eine Entscheidung über die Entbindung von der Vertraulichkeit noch hinnehmbar ist.

Anspruch auf Schlussformel im Arbeitszeugnis?

Ein Anspruch auf eine Schlussformel im Arbeitszeugnis kann sich aus der Rücksichtnahmepflicht des Arbeitgebers und dem Persönlichkeitsrecht des Arbeitnehmers ergeben.

Im Rahmen eines Prozessvergleichs hatten sich die Parteien auf die Erteilung und Herausgabe eines wohlwollenden, qualifizierten Zeugnisses und Zwischenzeugnisses geeinigt. Dazu forderte die Beklagte den Kläger auf, eine Liste der erbrachten Tätigkeiten zu übersenden, die sie wortwörtlich einschließlich darin enthaltener Rechtschreibfehler übernahm. Der Kläger erbat die Beschreibung seiner Aufgaben durch nähere Erläuterungen unter Vermeidung der orthographischen Nachlässigkeiten. Die vom Kläger verlangte Berichtigung und Ergänzung einer Schlussformel (Dank und gute Wünsche) wurde von Seiten des Arbeitgebers wie folgt zurückgewiesen: „Die Qualität der Arbeitsweise (...) wird für spätere potentielle Arbeitgeber am wahrheitsgetreuesten dokumentiert durch die unverfälschte Aufnahme der seinerseits für die Zeugnisanfertigung übermittelte Tätigkeitsaufzählung, einschließlich aller sprachlichen Ungenauigkeiten und aller Tippfehler.“ Sodann folgte die Klage auf Zeugniserteilung bzw. –berichtigung unter Vorlage eines vollständig durchformulierten Zeugnisses. Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Im Rahmen der Berufung beantragte der Kläger hilfsweise, das tatsächlich erteilte Zeugnis um einen konkret formulierten Schlusssatz zu ergänzen.

Das LAG Mecklenburg-Vorpommern hat entgegen der höchstrichterlichen Rechtsprechung des BAG entschieden, dass sich ein Anspruch auf Ergänzung einer sog. Schlussformel aus der Rücksichtnahmepflicht des Arbeitgebers (§ 241 Abs. 2 BGB) in Verbindung mit dem Persönlichkeitsrecht des Arbeitnehmers (Art. 2 Abs. 1 GG) ergibt. Verzichte der Arbeitgeber insbesondere gegenüber den zukünftigen Lesern des Zeugnisses auf eine Schlussformel, zeige er, dass er gegenüber dem Arbeitnehmer jedenfalls zum Schluss der Zusammenarbeit nicht mehr den Respekt und die Wertschätzung entgegengebracht habe, die für ein gutes Gelingen eines Arbeitsverhältnisses erforderlich sei.

(LAG Mecklenburg-Vorpommern, 02.04.2019 – 2 Sa 187/18)

Tipp für die Praxis

- Schlussformeln sind weiterhin in der Praxis üblich. Es gibt hingegen keinen gesetzlichen Anspruch des Arbeitnehmers auf Beendigung des Arbeitszeugnisses mit einer Dankesformel, der gerichtlich durchsetzbar wäre. Eine Änderung der Rechtsprechung des BAG ist künftig gleichwohl denkbar.

Betriebsverfassungsrecht

Freizeitausgleichsanspruch wegen Betriebsratstätigkeit

Betriebsratstätigkeit liegt „außerhalb der Arbeitszeit“, wenn sie zu einer Zeit zu leisten ist, zu der das Betriebsratsmitglied keine Arbeitsleistungen zu erbringen hätte. Der Freizeitausgleichsanspruch wird ohne Anrechnungsabrede nicht durch die vorangegangene Freistellung von der Arbeitsleistung erfüllt.

Der Kläger ist Betriebsratsmitglied und in kontinuierlicher Wechselschicht beschäftigt. Sofern am ersten Tag der Freiwoche eine Betriebsratssitzung stattfindet, stellt die Beklagte den Kläger in der vorhergehenden Nachtschicht unter Fortzahlung der Vergütung für acht Stunden von der Arbeitsleistung frei. Der Kläger macht Zeitgutschriften für Zeiten der Betriebsratssitzungen in der Freiwoche geltend. Die Beklagte entgegnet, dass ihm keine zeitliche Mehrbelastung aufgrund der erfolgten Freistellung entstanden sei. Betriebsratstätigkeit liege nur dann „außerhalb der Arbeitszeit“ im Sinne von § 37 Abs. 3 BetrVG, wenn die persönliche Arbeitszeit bereits durch Arbeitsleistung oder Betriebsratstätigkeit ausgefüllt gewesen sei. Dies sei hier nicht der Fall. Jedenfalls habe sie etwaige Freizeitausgleichsansprüche durch die Freistellung in der vorangehenden Nachtschicht erfüllt.

Das BAG entschied, dass die Betriebsratstätigkeit nicht nur dann „außerhalb der Arbeitszeit“ gemäß § 37 Abs. 3 S. 1 BetrVG liegt, wenn sie zusätzlich zu der durch Arbeitsleistung oder erforderliche Betriebsratstätigkeit bereits ausgefüllten, vertraglichen Arbeitszeit des Betriebsratsmitglieds geleistet wird. Die Auslegung von § 37 Abs. 3 BetrVG ergebe, dass es für den Freizeitausgleichsanspruch nach Satz 1 nur darauf ankomme, ob die Betriebsratstätigkeit aus betriebsbedingten Gründen zu einer Zeit zu leisten sei, zu der das Betriebsratsmitglied keine Arbeitsleistungen zu erbringen hätte. An der gegenteiligen Auffassung halte der Senat nicht mehr fest. Dieser Freizeitausgleich solle nicht eine überobligatorische Arbeitsbelastung kompensieren, sondern einen Ausgleich darstellen für die betriebsbedingte Aufopferung persönlicher Freizeit, unabhängig davon, ob das Betriebsratsmitglied während der persönlichen Arbeitszeit zuvor vom Arbeitgeber (ganz oder teilweise) nicht zur Arbeit herangezogen wurde. Sonst bleibe auch unklar, auf welchen Zeitraum die Ermittlung einer zusätzlichen Belastung zu beziehen wäre.

Aufgrund der unterschiedlichen Zwecke von § 37 Abs. 2 und Abs. 3 BetrVG liege auch keine unzulässige Begünstigung vor. Zudem könne der Arbeitgeber die „Verdoppelung“ der zu gewährenden Freizeit und die

Entstehung eines „Freizeitbergs“ dadurch verhindern, dass er den Freizeitausgleichsanspruch in einer der nächsten Schichten erfüllt, die vor einer außerhalb der Arbeitszeit zu erbringenden Betriebsratstätigkeit liege. Eine Leistung vor der Entstehung des Anspruchs führe nur dann zur Erfüllung nach § 362 Abs. 1 BGB, wenn die Parteien eine Anrechnungsabrede getroffen haben, woran es vorliegend aber fehle.

Auflösung eines Betriebsrats

Sofern eine vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber auch zukünftig nicht erwartet werden kann, kann die Auflösung des Betriebsrats drohen.

Das Arbeitsgericht Solingen hat auf Antrag der Arbeitgeberin und mehr als einem Viertel der Belegschaft am 04. Oktober 2019 den erst im Jahr 2018 gebildeten 13-köpfigen Betriebsrat eines Unternehmens aufgelöst. Nach Überzeugung des Gerichts hatte dieser seine gesetzlichen Pflichten grob verletzt, indem er die Zusammenarbeit mit der Personalleitung verweigert, unzutreffende Aussagen über die Arbeitgeberin anderen Arbeitnehmern gegenüber getätigt und zum Teil in rechtsmissbräuchlicher Art und Weise gerichtliche Verfahren ohne vorherige Verhandlung gegen die Arbeitgeberin eingeleitet hat. Damit könne auch in Zukunft keine vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen Betriebsrat und Arbeitgeberin erwartet werden. Gegen die Entscheidung steht dem Betriebsrat das Rechtsmittel der Beschwerde zum LAG Düsseldorf zu. Erst mit der Rechtskraft der Entscheidung ist der Betriebsrat tatsächlich aufgelöst.

(ArbG Solingen, 04.10.2019 - 1 BV 27/18)

Sonstiges

Unfallversicherung im Home Office

Arbeitnehmer im Home Office sind beim Gang zur Toilette nicht durch die gesetzliche Unfallversicherung geschützt.

Der Kläger arbeitete im Home Office in einem Büro im Keller seines Hauses, wo auch regelmäßig Besprechungen mit Kollegen stattfanden. Auf dem Rückweg vom heimischen WC stürzte er und wollte dies als Arbeitsunfall geltend machen. Das Sozialgericht München lehnte diesen Anspruch ab mit der Begründung, der Arbeitgeber habe dort keinen Einfluss auf die Sicherheit der Einrichtung.

(SG München, 04.07.2019 - S 40 U 227/18)

Tariffähigkeit von Gewerkschaften

Gewerkschaften müssen über ein Mindestmaß an Verhandlungsmacht verfügen, um als tariffähig eingestuft zu werden.

Damit Gewerkschaften das Arbeitsleben durch Tarifverträge sinnvoll gestalten und die Gemeinschaft befrieden können, müssen sie über eine Mindestverhandlungsmacht gegenüber dem Sozialpartner verfügen, so das Bundesverfassungsgericht. Grundsätzlich entscheiden die Arbeitsgerichte, ob Verbände tariffähig sind und somit Vertragspartei eines Tarifvertrages sein können. Sowohl Unternehmen als auch konkurrierende Gewerkschaften können die Klassifizierung eines Verbandes als Gewerkschaft in Frage stellen und versuchen, deren Verhandlungsfähigkeit zu beeinträchtigen. Im vorliegenden Fall hatte das LAG auf Antrag eine Vereinigung von Arbeitnehmern der privaten Versicherungswirtschaft als nicht tarifvertragsfähig eingestuft. Der Verband reichte daraufhin eine Verfassungsbeschwerde ein, in der er eine Verletzung seines Grundrechts auf Vereinigungsfreiheit geltend machte.

Das Bundesverfassungsgericht wies die Beschwerde mit der Begründung zurück, dass es keine Verletzung des Grundrechts auf Koalitionsfreiheit ist, wenn Tarifautonomie nur solchen Verbänden gewährt wird, die über eine angemessene organisatorische Geschlossenheit und Durchsetzungsfähigkeit verfügen und damit in der Lage sind, ihre Aufgaben unabhängig vom Wohlwollen der Arbeitgeber und anderer Arbeitnehmergruppen zu erfüllen. Die Anzahl der durch den Verband vertretenen Mitarbeiter bestimme seine Verhandlungsfähigkeit und seine organisatorische Effizienz. Sie liefere auch den Nachweis, ob ein Verband genügend Druck aufbauen könne, um Tarifverträge zu gewinnen und abzuschließen. Die Verweigerung der Tarifverhandlungsfähigkeit von Splitterverbänden ohne ausreichenden Organisationsgrad stehe dazu nicht im Widerspruch. Im vorliegenden Fall habe das LAG außerdem nicht mit Sicherheit feststellen können, dass die Gewerkschaft ausreichend mächtig war.

(BVerfG, 13.09.2019 - 1 BvR 1/16)

Service

Norton Rose Fulbright - Managementseminare

„Arbeitsrecht für Führungskräfte – Rechtlich richtig führen“

Das Seminar vermittelt Ihren Führungskräften anhand konkreter Praxisbeispiele die Grundprinzipien des Arbeitsrechts und dessen Bedeutung für ihre Rolle als Führungskraft. Neben der Erläuterung wesentlicher arbeitsrechtlicher Vorgaben erzielen die Teilnehmer maximalen Nutzen aus der Diskussion von tatsächlichen Vorkommnissen und Situationen. Durch konkrete praktische Tipps werden die Teilnehmer dafür sensibilisiert, wie sie sich rechtmäßig verhalten und zugleich den größtmöglichen Effekt bei der Führung und im Leistungs-Management erreichen.

„Internal Investigations – Pflichten von Mitarbeitern und Betriebsräten“

Internal Investigations gewähren der Geschäftsleitung einen Informationsvorsprung, der bei späteren staatlichen Ermittlungen den entscheidenden Ausschlag geben kann. Das Ziel unternehmensinterner Ermittlungen ist das Aufdecken und Beheben von Straftaten und Regelverstößen im Unternehmen, bevor die Staatsanwaltschaft einschreitet. Dadurch lassen sich weitere Schritte konkret planen und Schäden vom Unternehmen abwenden. Fachwissen und Fingerspitzengefühl sind gefragt, wenn neben Einhaltung von Gesetzen und Vorschriften häufig auch interne Interessenskonflikte gelöst werden müssen. Das Seminar behandelt die arbeitsrechtlichen Rechte und Pflichten von Mitarbeitern und Betriebsräten und kann auf Wunsch um die Themenbereiche Datenschutz und Compliance ergänzt werden.

Gerne erstellen wir Ihnen ein individuelles, auf die rechtlichen Bedürfnisse Ihres Unternehmens passgenau zugeschnittenes Angebot.

Ansprechpartner:



Dr. Cornelia Marquardt
Partner, München

Tel +49 89 212148 420
cornelia.marquardt@nortonrosefulbright.com

“Healthcheck for Whistleblowing” – Fragebogen zur Prüfung Ihrer Meldekanäle und Hinweisgebersysteme

Das EU-Parlament hat am 16. April 2019 die Richtlinie zum besseren Schutz von Personen, die Verstöße gegen das Unionsrecht melden, verabschiedet. Damit ist zum ersten Mal ein einheitlicher europäischer Rahmen für Whistleblowing geschaffen worden. Die Richtlinie ist von den Mitgliedsstaaten bis zum 17. Dezember 2021 umzusetzen.

Prüfen Sie anhand unseres Fragebogens, inwiefern Ihre bestehenden Meldekanäle und Hinweisgebersysteme den Anforderungen der Richtlinie entsprechen oder einer Überarbeitung bedürfen. Der Test dauert etwa fünfzehn Minuten und ist auf Deutsch und Englisch verfügbar.

Ansprechpartner:



Michael Wiedmann
Counsel, Frankfurt

Tel +49 69 505096 226
michael.wiedmann@nortonrosefulbright.com

Wissen: Das “NRF-Institute”

Unsere Website NRF Institute stellt unseren Mandaten exklusives Premiumwissen zur Verfügung und ermöglicht Ihnen uneingeschränkten Zugang zu Insights, Thought Leadership und hilfreichen Veranstaltungen zu globalen rechtlichen und regulatorischen Themen. Es bietet unter anderem grenzüberschreitende Leitfäden und hilft Ihnen, relevante Informationen zu Ihrer Branche zu finden. Um Ihren kostenlosen Zugang zu Themen und Veranstaltungen zu erhalten, müssen Sie sich lediglich registrieren.

Ansprechpartner:



Amanda Stoner
Global head of client products and legal
training, London

Tel +44 20 7444 2964
amanda.stoner@nortonrosefulbright.com

Termine

Seminar „Aktuelle Entwicklungen im Arbeitsrecht“

28. April 2020 | 8:30 bis 10:30 CEST | München
 29. April 2020 | 8:30 bis 10:30 CEST | Hamburg

Unser Arbeitsrechtsfrühstück zum Thema „Aktuelle Entwicklungen im Arbeitsrecht“ informiert Sie über die neueste arbeitsgerichtliche Rechtsprechung und Gesetzgebung. Bei Interesse an dieser Veranstaltung kontaktieren Sie bitte einen der in diesem Heft genannten Ansprechpartner von Norton Rose Fulbright.

Bundesarbeitsgericht – öffentliche Verhandlungen (Auswahl)

18. März 2020, 5. Senat

Vergütung der Fahrzeit eines Außendienstmitarbeiters zum ersten und vom letzten Kunden als Arbeitszeit

31. März 2020, 3. Senat

Berechtigung einer Pensionskasse zur Reduzierung der Rentenfaktoren - Ausgleichsanspruch durch Zahlung eines Zusatzbeitrags

(Stand: 02.03.2020)

Ihre Ansprechpartner

Für weitere Information zu den Themen dieses Newsletters oder für sonstige arbeitsrechtliche Fragen stehen Ihnen unsere Kolleginnen und Kollegen gerne zur Verfügung.



Dr. Cornelia Marquardt
 Partner, München

Tel +49 89 212148 420
cornelia.marquardt@nortonrosefulbright.com



Christoph Valentin
 Associate, Hamburg

Tel +49 40 970799 149
christoph.valentin@nortonrosefulbright.com



Dr. Frank Weberndörfer
 Partner, Hamburg

Tel +49 40 970799 149
frank.weberndoerfer@nortonrosefulbright.com



Svenja Mangels
 Associate, Hamburg

Tel +49 40 970799 149
svenja.mangels@nortonrosefulbright.com



Claudia Posluschny
 Counsel, München

Tel +49 89 212148 449
claudia.posluschny@nortonrosefulbright.com



Olivia Reinke
 Associate, München

Tel +49 89 212148 384
olivia.reinke@nortonrosefulbright.com



Stefanie Radina
 Senior Associate, München

Tel +49 89 212148 477
stefanie.radina@nortonrosefulbright.com



Michaela Zenkert
 Associate, München

Tel +49 89 212148 564
michaela.zenkert@nortonrosefulbright.com



Norton Rose Fulbright is a global law firm. We provide the world's preeminent corporations and financial institutions with a full business law service. We have more than 4000 lawyers and other legal staff based in more than 50 cities across Europe, the United States, Canada, Latin America, Asia, Australia, the Middle East and Africa.

Law around the world

nortonrosefulbright.com

Norton Rose Fulbright Verein, a Swiss verein, helps coordinate the activities of Norton Rose Fulbright members but does not itself provide legal services to clients. Norton Rose Fulbright has offices in more than 50 cities worldwide, including London, Houston, New York, Toronto, Mexico City, Hong Kong, Sydney and Johannesburg. For more information, see nortonrosefulbright.com/legal-notices. The purpose of this communication is to provide information as to developments in the law. It does not contain a full analysis of the law nor does it constitute an opinion of any Norton Rose Fulbright entity on the points of law discussed. You must take specific legal advice on any particular matter which concerns you. If you require any advice or further information, please speak to your usual contact at Norton Rose Fulbright.

© Norton Rose Fulbright LLP. Extracts may be copied provided their source is acknowledged.
21993_EMEA - 03/20