

Arbeitsrecht Highlights

Newsletter | Employment and labor | Juni 2021



Juni 2021 | Inhalt

Editorial	03
COVID-19-Impfung: Voraussetzung für die Rückkehr in den Betrieb?	04
Neue Arbeitswelt: Rechtliche Aspekte von Shared-Desk-Bürokonzepten	08
Neuerungen	13
Betriebsrätemodernisierungsgesetz	13
Befristungsrecht und Hinweisgeberschutz	14
Outplacement-Beratung nun steuerfrei	15
Aktuelle Rechtsprechung	16
Abschluss und Inhalt von Arbeitsverhältnissen	16
Arbeitgeberhaftung – Betrieblich veranlasste Gripeschutzimpfung	16
Anforderung an Atteste	16
Initiativlast bei Verwirklichung tariflichen Mehrurlaubs	17
Urlaubsgewährung bei eingebettetem Wochenfeiertag	18
Altersdiskriminierung bei Stellenanzeige	19
Beendigung	19
Änderungskündigung: Homeoffice als milderes Mittel	19
Kündigung wegen Verletzung von Quarantänebestimmungen	20
Sozialplan: mittelbare Diskriminierung von Frauen	21
Betriebsverfassungsrecht	22
Mitbestimmung bei COVID-19-Besuchskonzept	22
Widerruf der Erlaubnis zur Telearbeit als mitbestimmungspflichtige Versetzung	22
NRF Transform: Legal Tech im Arbeitsrecht	24
Service	25
Termine	26
Ihre Ansprechpartner	27

Editorial

Liebe Leserinnen und Leser,

die dynamischen Entwicklungen im Zuge von COVID-19 verlangen Arbeitgebern einiges ab. Gleichwohl hat die Pandemie in manchen Bereichen eindruckliche Impulse gesetzt: neue Formen der Zusammenarbeit, virtuelle Betriebsratssitzungen und neue digitale Möglichkeiten.

In dieser Ausgabe beleuchten wir neben Fragen zur Impfpflicht am Arbeitsplatz auch Zukunftsweisendes zu New Work-Bürokonzepten und stellen Ihnen aktuelle Rechtsprechung und Gesetzesentwicklungen vor.

Ziel unserer Beratung ist es, Sie in Ihrer täglichen Personalarbeit zu unterstützen. Unser NRF Transform-Programm bietet Ihnen maßgeschneiderte Legal Tech-Lösungen, die wir Ihnen in dieser Ausgabe ebenfalls gerne vorstellen möchten.

Wir freuen uns auch auf den gemeinsamen Austausch mit Ihnen im Rahmen unseres traditionellen Arbeitsrechtsfrühstücks, das nach den Sommerferien noch einmal in virtueller Form stattfinden wird.

Viel Freude beim Lesen!

Ihr Arbeitsrechtsteam von

Norton Rose Fulbright

COVID-19-Impfung: Voraussetzung für die Rückkehr in den Betrieb?

Mit dem Voranschreiten der nationalen COVID-19-Impfstrategie des Bundesgesundheitsministeriums könnte ab dem dritten bzw. vierten Quartal 2021 ausreichend Impfstoff für niedergelassene Ärzte und Betriebsärzte zur Verfügung stehen. Gleichzeitig signalisieren Arbeitnehmer ihre Bereitschaft, sich von Betriebsärzten impfen lassen zu wollen. Betriebliche Impfangebote zum Schutz und Wohl von Arbeitnehmern können, sobald eine breite, dezentrale Routine-Verimpfung vorgesehen und erlaubt ist, zur Entlastung des Gesundheitssystems und zu einem schnelleren Ende der Pandemie beitragen. Für Arbeitgeber stellt sich die Frage, was sie von ihren Arbeitnehmern verlangen können, wie sie die COVID-19-Impfung unterstützen können und welche Grenzen zu beachten sind.

Schutzpflicht des Arbeitgebers

Mit Blick auf den Gesundheitsschutz im Unternehmen nach § 618 BGB sind Arbeitgeber verpflichtet, Arbeitnehmer vor Gefahren für Leben und Gesundheit zu schützen, arbeitsschutzrechtliche Hygiene- und Schutzpflichten zu erfüllen und dazu erforderliche Maßnahmen zu ergreifen. Zusätzlich zu den bereits implementierten Schutzmaßnahmen im Rahmen von SARS-CoV-2-Arbeitsschutzstandards bzw. -verordnung (bis 30.06.2021) kommen freiwillige betriebliche Impfprogramme analog zur Gripeschutzimpfung in Betracht. Ob Arbeitgeber wegen den Gefahren der Pandemie ihre Arbeitnehmer mit Verweis auf deren Treuepflicht nach § 241 Abs. 2 BGB sowie arbeitgeberseitigen Schutzpflichten nach § 618 BGB, § 3 ArbSchG verpflichtend zur Teilnahme an einer Impfung auffordern können, ist umstritten.

Unmittelbare Impfpflicht nur in Ausnahmefällen

Die Frage nach der Zulässigkeit einer verpflichtenden Impfung bzw. eines Impfnachweises findet ihre Antwort im Spannungsfeld zwischen den grundrechtlich geschützten Rechtsgütern des eingerichteten und ausgeübten Gewerbebetriebs auf Arbeitgeberseite und dem allgemeinen Persönlichkeitsrecht sowie dem Recht auf körperliche Unversehrtheit auf Arbeitnehmerseite. Ein Eingriff in die körperliche Integrität bedarf neben

der Abwägung der beiderseitigen Interessen eines Rechtfertigungsgrundes, ohne den es sich bei der Impfung gar um Körperverletzung im strafrechtlichen Sinne handeln kann.

Nach der Rechtsprechung kann ein Arbeitnehmer durchaus verpflichtet sein, einen Eingriff in sein Recht auf körperliche Unversehrtheit hinnehmen zu müssen (vgl. BAG, 12.08.1999 – 2 AZR 55/99). Dies ist beispielsweise der Fall bei körperlichen Untersuchungen zur Feststellung der Arbeitsfähigkeit oder Temperaturmessungen vor Zutritt zum Betrieb. Eine Pflicht zur Impfung ist zwar nach Ansicht des Bundesverwaltungsgerichts grundsätzlich als mit dem Grundgesetz vereinbar, aufgrund der hohen Eingriffsintensität aber nur in absoluten Ausnahmefällen erlaubt (BVerwG, 14.07.1959 – I C 150.56). Bei der seit 01.03.2020 geltenden (mittelbaren) Impfpflicht gegen Masern hat das Bundesverfassungsgericht in einer vorläufigen Eilentscheidung die bisherige Linie verteidigt (BVerfG, 11.05.2020 – 1 BvR 469/20, 1 BvR 470/20). Arbeitnehmer können danach aufgrund ihrer spezifischen Tätigkeit und Funktion verpflichtet sein, einen ausreichenden Impfschutz nachzuweisen. Dies bedeutet in der Konsequenz, dass Gesundheitsämter gegebenenfalls sogar Tätigkeitsverbote für nicht geimpfte Arbeitnehmer von Gesundheits- und Gemeinschaftseinrichtungen aussprechen können. Die wiederholte Verweigerung eines Impfnachweises kann unter Umständen eine personenbedingte Kündigung des Arbeitnehmers rechtfertigen.

Hinsichtlich des SARS-CoV-2-Virus existiert derzeit keine gesetzliche Impfpflicht. Das Arbeitsrecht kennt nur ein Impfangebot gemäß § 6 Abs. 2 S. 3 ArbMedVV, das der Beschäftigte annehmen kann oder nicht. Auch die am 08.02.2021 erlassene Corona-Impfverordnung regelt lediglich das Recht auf, nicht aber die Pflicht einer Schutzimpfung gegen das SARS-CoV-2-Virus. Theoretisch könnte eine mögliche Corona-Impfpflicht im Rahmen von § 20 Abs. 6 IfSG durch das Bundesministerium für Gesundheit durch Rechtsverordnung und lediglich mit Zustimmung des Bundesrates eingeführt und angeordnet werden, um bedrohte Teile der Bevölkerung zu verpflichten, an Schutzimpfungen oder anderen Maßnahmen der spezifischen Prophylaxe teilzunehmen. Dies ist bisher nicht der Fall. Damit dürfen Arbeitgeber – zumindest derzeit – eine Impfung nicht verpflichtend anordnen und folglich Arbeitnehmer nicht zur Impfung gezwungen werden.

Freiwillige betriebliche Impfung

Bereits vor der Corona-Pandemie hatte das Bundesarbeitsgericht Grundsätze zu den Arbeitgeberpflichten und zur Arbeitgeberhaftung im Zusammenhang mit arbeitgeberseitig veranlassten Impfungen formuliert (siehe Urteilsbesprechung S. 16). Diese werden in der aktuellen Situation erhebliche Bedeutung erlangen, sollte der neue Impfstoff gegen das SARS-CoV-2-Virus bei Impfungen durch Betriebsärzte zum Einsatz kommen. Gewährt der Arbeitgeber demnach die Möglichkeit, dass durch den Betriebsarzt, mit dem auch der Behandlungsvertrag zustande kommt, in seinem Betrieb eine Schutzimpfung durchgeführt wird, schafft er zwar eine Gefahrenquelle; er ist aber nur für die ordnungsgemäße Auswahl der die Impfung durchführenden Person verpflichtet. Darüber hinausgehende Pflichten, wie z.B. zur Aufklärung bezüglich der Risiken der Gripeschutzimpfung oder der Überwachung des Betriebsarztes bei der Ausführung der Gripeschutzimpfung, bestehen nicht (siehe hierzu im Detail unten).

Das BAG stellte zudem in seiner Entscheidung fest, dass es sich bei der zur Entscheidung stehenden Gripeschutzimpfung um eine Maßnahme zur Erhaltung der Gesundheit handelte, zu der der Arbeitgeber

nicht verpflichtet war und die auch sonst in keinem Zusammenhang mit der Arbeitsleistung der Klägerin stand. Im Einklang mit der bisherigen Rechtsprechung deutscher Sozialgerichte (vgl. BSG, 31.01.1974 – 2 RU 277/73) stellte das BAG weiterhin fest, dass Maßnahmen zur Erhaltung oder Wiederherstellung der Gesundheit dem privaten Lebensbereich zuzuordnen sind, selbst wenn diese der Erhaltung der Arbeitskraft dienen. Damit bleibt Impfen Privatsache.

Sofern die Corona-Impfung gemäß der Schutzimpfungs-Richtlinie angeboten wird, treffen den Arbeitgeber keine zusätzlichen Kosten, da die Impfleistung von der gesetzlichen Krankenkasse gem. § 20i SGB V übernommen wird. Zur Erhöhung der Impfquote können auch Betriebsärzte und Arbeitsmediziner, die meist nicht an der vertragsärztlichen Versorgung teilnehmen, mit den Krankenkassen Verträge über die Durchführung von Schutzimpfungen gemäß § 132e SGB V abschließen. Wurde ein solcher Vertrag abgeschlossen, trägt die Krankenkasse die Kosten für im Betrieb durchgeführte Impfungen.

Incentivierung

Bieten Arbeitgeber ihren Arbeitnehmern eine Impfprämie für den Fall an, dass diese sich freiwillig impfen lassen und dies gegenüber dem Arbeitgeber nachweisen, müssen sich diese Sonderzahlungen am allgemeinen Gleichbehandlungsgrundsatz messen lassen. Die (Nicht-)Gewährung darf nicht gegen § 612a BGB verstoßen. Die bisher ergangene Rechtsprechung behandelt solche Fälle restriktiv. Unzulässig ist es, Arbeitnehmern Leistungen zu verweigern, die andere Arbeitnehmer erhalten, weil Rechte nicht in Anspruch genommen werden oder auf Rechte nicht verzichtet wird. Nach derzeitiger Rechtslage können die meisten Arbeitnehmer sowohl eine Impfung als auch ein entsprechendes Verlangen nach einem Nachweis gegenüber ihrem Arbeitgeber rechtmäßig verweigern. Damit dürfen Arbeitgeber sie dann nicht von entsprechenden Prämien oder anderen Sonderleistungen ausschließen. Dies macht eine durchsetzbare Incentivierung von Geimpften faktisch unmöglich.

Impf- und Testnachweise

Arbeitgeber sind daran interessiert zu wissen, ob ein Arbeitnehmer sich hat impfen lassen. Die Frage nach dem (Nicht-)Bestehen einer COVID-19-Impfung ist eine Verarbeitung von Gesundheitsdaten. Diese unterliegen als sensitive Daten im Sinne von Art. 9 Abs. 1 DSGVO in Verbindung mit § 26 Abs. 3 BDSG einem besonders restriktiven Schutz. Deren Erhebung und Verarbeitung ist nur zulässig, sofern dies für die Erfüllung arbeitsrechtlicher Pflichten erforderlich ist. Die Erfüllung der arbeitsschutzrechtlichen Pflichten zum innerbetrieblichen Gesundheitsschutz, um eine Ausbreitung des Virus unter den Beschäftigten zu verhindern oder zu bekämpfen, ist grundsätzlich ein solcher zulässiger Zweck.

Die Datenschutzbehörden haben im Verlauf der Pandemie die Fragen nach einem Aufenthalt in Risikogebieten und in gewissen Fällen sogar Fiebertemperaturkontrollen am Arbeitsplatz für rechtmäßig erklärt. Ein Auskunftsinteresse des Arbeitgebers ist zu bejahen hinsichtlich der Vorlage von Ergebnissen von Tests, die aufgrund einer verpflichtenden Anordnung der Gesundheitsbehörden bspw. bei der Rückkehr aus (Urlaubs-)Risikogebieten durchgeführt werden müssen. Denn dies könnte für die Ergreifung entsprechender Schutzmaßnahmen zugunsten anderer Beschäftigter erforderlich sein. Im Übrigen können Arbeitgeber die Durchführung eines COVID-19-Tests grundsätzlich nur ausnahmsweise für den Fall verlangen, wenn der Arbeitnehmer Kontakt zu einer infizierten Person hatte oder andere besondere Umstände vorliegen. Die SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung verpflichtet Arbeitgeber lediglich, ihren im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmern mindestens zweimal pro Woche einen COVID-19-Test anzubieten (vgl. § 5 Abs. 1 Corona-ArbSchV), statuiert jedoch keine Pflicht für Arbeitnehmer, dieses Angebot auch anzunehmen. Grundsätzlich muss für den Arbeitgeber bei Fragen zur Gesundheit oder zum Aufenthalt von Arbeitnehmern ein berechtigtes, billigenwertes und schutzwürdiges Interesse an der Beantwortung der Frage für das Arbeitsverhältnis bestehen. Die Gesundheitsaspekte müssen einen engen und zwingenden Bezug zu der konkret durchzuführenden Tätigkeit haben. Zulässig ist die Frage, ob Krankheiten vorliegen, die zwar nicht die Leistungsfähigkeit beeinträchtigen, jedoch die zukünftigen

Kollegen oder Kunden gefährden. Nur wenn allein das Impfen der Mitarbeiter einen effektiven Gesundheitsschutz gewährleisten kann, wäre die Verarbeitung der Daten als rechtmäßig einzustufen. Solange jedoch keine gesetzliche Pflicht besteht, ist eine verpflichtende Datenverarbeitung des Impfstatus nicht rechtmäßig.

Für die Durchführung eines Arbeitsverhältnisses dürfte eine COVID-19-Impfung regelmäßig keine Voraussetzung sein. Die Verknüpfung eines Impfnachweises mit der Erbringung der Arbeitsleistung dürfte nur zulässig sein, wenn dadurch erheblich Gefahren für andere Personen vermieden werden können, wie dies bei den besonders schutzwürdigen Personengruppen gemäß § 23a IfSG oder §§ 2, 3 CoronaimpfV der Fall ist. Gerichtlich ist, soweit ersichtlich, noch nicht entschieden, ob eine COVID-19-Impfung, die als pharmakologische Form der Prävention nicht der Feststellung einer akuten Erkrankung dient, der Abwehr unmittelbarer Gefahren dient. Es fehlen im Unterschied zur Gripeschutzimpfung Praxiserfahrungen über längere Zeiträume. Insbesondere gibt es bisher keine verlässlichen Ergebnisse, ob die am Markt erhältlichen Impfstoffe auch zur sog. „sterilen Immunität“ führen, mit der der Geimpfte keine Gefahr mehr für seine Umgebung darstellt. Die Beurteilung der Rechtslage hängt jedenfalls wegen der coronabedingten Ausnahmesituation noch stärker als je zuvor von den Umständen des Einzelfalls ab.

Haftungsrisiko des Arbeitgebers

Bei Verstößen gegen seine Pflichten aus Arbeits-, Gesundheits- und Infektionsschutzrecht kann der Arbeitgeber grundsätzlich Schadensersatzpflichtig werden. Insbesondere wenn der Arbeitgeber eine Impfung dringend empfiehlt und initiativ und wesentlich auf die Durchführung der Impfung hinwirkt, kann ein versicherungspflichtiger Arbeitsunfall in Betracht kommen. Allerdings ist die Bedeutung von Schadensersatzansprüchen wegen Verstößen gegen Pflichten aus § 618 BGB stark limitiert, weil potenzielle Haftungsfälle in aller Regel in der gesetzlichen Unfallversicherung als Arbeitsunfälle oder Berufskrankheiten im Sinne von §§ 8f. SGB VII nach dem Prinzip „Haftungsersetzung durch Versicherungsschutz“ versichert sind.

Eine deliktische Haftung des Arbeitgebers lässt sich umgekehrt dann nicht ausschließen, sofern ein vorwerfbares und kausales Fehlverhalten des Arbeitgebers zu Vermögens- oder Körperschäden führt. Dies ist beispielsweise der Fall bei unzureichend ausgewähltem Personal oder sonstigen organisatorischen, tatsächlichen oder rechtlichen Pflichtverletzungen, die dem Arbeitgeber oder dessen Führungskräften zugerechnet werden können. Aus haftungsrechtlicher Sicht ist insbesondere von Bedeutung, ob zwischen dem Mitarbeiter und dem Arbeitgeber in der konkreten betrieblichen Situation ein Behandlungsvertrag zustande gekommen ist und ob eine Teilnahmepflicht bestand.

Arbeitsrechtliche Konsequenzen

Arbeitnehmer, die zu einer Impfung gesetzlich verpflichtet sind, wie z.B. in Gesundheits- und Gemeinschaftseinrichtungen (siehe oben), sind verpflichtet, einen Impfnachweis zu erbringen. Gelingt dies nicht und gibt es für den nicht geimpften Arbeitnehmer keine andere Einsatzmöglichkeit mehr im Betrieb, kann dies eine personenbedingte Kündigung rechtfertigen. Allerdings ist hierzu soweit ersichtlich noch keine höchstrichterliche Entscheidung ergangen.

Fehlt eine gesetzliche Impfpflicht, drohen Arbeitnehmern, die ein Impfangebot ablehnen, im Grundsatz keine arbeitsrechtlichen Konsequenzen. Sollten durch fehlende Impfungen Gefährdungen für den Arbeitnehmer entstehen, kann dieser möglicherweise nicht im entsprechenden Arbeitsumfeld eingesetzt werden. Bedenken gegen die Ausübung der Tätigkeit kann allerdings nur der Betriebsarzt unter Würdigung sämtlicher Umstände im Rahmen einer Pflichtuntersuchung zum Arbeitsschutz aussprechen. Sofern durch fehlende Impfungen Gefährdungen Dritter entstehen, liegt dies im Haftungsrisiko des Arbeitgebers.

Bei der Ausübung seines Direktionsrechts müssen die Anweisungen des Arbeitgebers auch in der Pandemie billigem Ermessen entsprechen und sowohl Arbeitgeber- als auch Arbeitnehmerinteressen abgewogen werden. Hier kann das Recht auf körperliche Unversehrtheit überwiegen. Insbesondere sind mögliche Nebenwirkungen des Impfstoffs zu berücksichtigen. Außerdem stehen unter Verhältnismäßigkeitsaspekten auch mildere Mittel

zur Verfügung (z.B. Arbeiten aus dem Homeoffice, Arbeitsschutzmaßnahmen). Von der konkreten Drohung mit arbeitsrechtlichen Konsequenzen oder anderen Nachteilen für den Fall, sich nicht gegen Corona impfen zu lassen, sollten Arbeitgeber bei fehlender Impfpflicht unbedingt Abstand nehmen. Das Aussprechen von Hausverboten oder etwa die Zutrittsverweigerung zur Kantine kann gegen das Maßregelungsverbot des § 612a BGB verstoßen. Arbeitgeber könnten sich dadurch sogar dem Vorwurf aussetzen, den Straftatbestand einer Nötigung nach § 240 StGB zu erfüllen.

Fazit

Arbeitgeber können ihre Arbeitnehmer nicht zur COVID-19-Impfung zwingen. Sobald allerdings eine breite, dezentrale Routine-Impfung vorgesehen und erlaubt ist, können Arbeitgeber diese im Rahmen freiwilliger betrieblicher Impfungen, die durch den Betriebsarzt analog zur Gripeschutzimpfung ausgeführt werden, unterstützen. Zu beachten ist, dass bei der Verarbeitung von Gesundheits- und insbesondere Impfdaten besondere Sorgfalt anzuwenden ist, da Verstöße zu empfindlichen Strafen führen können. Wir verfolgen für Sie die aktuelle Entwicklung und informieren Sie, sofern der Gesetzgeber eine direkte Impfpflicht beschließen sollte.

Neue Arbeitswelt: Rechtliche Aspekte von Shared-Desk-Bürokonzepten

Flexible Arbeitsformen gewinnen immer mehr an praktischer Bedeutung. Beschleunigt durch die COVID-19-Pandemie und Digitalisierung beginnen Arbeitgeber, bestehende Büronutzungskonzepte zu transformieren, um sowohl Kosten zu senken als auch eine neue Qualität der Zusammenarbeit und eine verbesserte Work-Life-Balance zu etablieren. Im Spannungsfeld zwischen neuen Bürokonzepten und Homeoffice müssen Arbeitgeber dabei einige rechtliche Aspekte beachten.

1. Rechtlicher Rahmen

a) Desk-Sharing-Konzepte

Der feste Büro-Arbeitsplatz scheint zugunsten hybrider Arbeitsmodelle ausgedient zu haben, denn immer mehr Unternehmen halten einen Pool an Arbeitsplätzen vor, die von Arbeitnehmern nach dem *first come first served*-Prinzip genutzt werden können. Nicht selten übersteigt dabei die Zahl der Mitarbeiter die Anzahl der vorhandenen Arbeitsplätze, womit ein Teil der Belegschaft gezwungen ist, außerhalb des Betriebs zu arbeiten. Die Nutzung der Arbeitsplätze erfolgt häufig nach sog. „Desk-Sharing Guidelines“, in denen u.a. Nutzungszeiten, Buchungsmodalitäten, die Ausstattung der Arbeitsplätze und ggf. die exklusive Nutzung von Rollcontainern geregelt wird. Zudem gilt das Clean-Desk-Prinzip, wonach am Ende der täglichen Nutzung der Arbeitsplatz aufgeräumt und frei von Arbeitsmitteln hinterlassen werden muss. Der personalisierte Arbeitsplatz entfällt somit zugunsten zufälliger Begegnungen, ungeplanter Erlebnisse und der verbesserten Vernetzung mit Kollegen.

b) Gesetzliche Regelungen

Moderne Bürokonzepte werfen an der Schnittstelle zwischen Büronutzungskonzept und Umsetzung von Homeoffice vielfältige Rechtsfragen auf. Aktuell existiert kein übergreifender und verbindlicher Rechtsrahmen, der *New Work*-Arbeitsformen einheitlich regeln würde. Gleichwohl hat der Gesetzgeber im Rahmen der bis zum 30.06.2021 geltenden SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung die Pflicht zur Ermöglichung von Homeoffice vorgeschrieben. Daneben liegt das im vergangenen Jahr initiierte „Mobile Arbeit“-Gesetz nun in einem am 14.01.2021 veröffentlichten Referentenentwurf

vor und sieht in der Gewerbeordnung (GewO) verankerte Regelungen zu mobilem Arbeiten vor. Spezifische höchstrichterliche Rechtsprechung ist bisher nicht ersichtlich. Im Übrigen ergibt sich die rechtliche Beurteilung – hier bleibt sich das deutsche Arbeitsrecht treu – aus über mehrere Gesetze verteilten Rechtsquellen.

c) Unternehmerische Entscheidung

Wie Arbeitnehmer die Transformation bestehender Bürokonzepte wahrnehmen, ob ihnen der persönliche Schreibtisch weggenommen wird oder ob sie an Bewegungsfreiheit und Auswahlmöglichkeiten hinzugewinnen, hängt vom unternehmensinternen Change Prozess ab. Aus rechtlicher Sicht unterfallen jedenfalls die Wahl des Bürokonzepts und der Arbeitsmittel der freien unternehmerischen Entscheidung, die auch von den Gerichten grundsätzlich zu akzeptieren ist. Danach kann der Arbeitgeber die Büroräume so einrichten, wie aus seiner Sicht die arbeitstechnischen Zwecke am besten verfolgt werden können. Ebenso wenig hat ein Arbeitnehmer – außerhalb der derzeitigen Pandemieanordnungen – ein Anspruch auf einen befristeten Halbtagsarbeitsplatz an einem anderen Arbeitsort oder in einem Homeoffice, der sich aus der Rücksichtnahmepflicht des § 241 Abs. 2 BGB ergeben könnte (LAG Rheinland-Pfalz, 18.12.2014 – 5 Sa 378/14).

In Arbeitsverträgen dürften sich regelmäßig keine Sonderregelungen zur Lage des Arbeitsplatzes innerhalb des Betriebes des Arbeitgebers befinden. Das „Wie“ und „Wo“ der Arbeitsleistung bleibt damit Sache des Direktionsrechts des Arbeitgebers und kann folglich grundsätzlich einseitig vom Arbeitgeber im Rahmen billigen Ermessens vorgegeben werden. Sowohl Rechtsprechung

als auch Literatur betrachten die Zuweisung eines anderen Arbeitsplatzes innerhalb eines Betriebs als im Rahmen der Billigkeit liegend. Desk-Sharing dürfte für betroffene Arbeitnehmer regelmäßig weder unzumutbar noch nachteilig sein. Ausnahmen können bestehen, sofern Gründe in der Person oder betriebliche Gründe für die Zuweisung eines „festen“ Schreibtisches sprechen. Auch kann den Arbeitnehmer die Pflicht treffen, sich in der Team-Zone einen freien Arbeitsplatz zu suchen oder bei Vollbelegung durch die Führungskraft zuweisen zu lassen (LAG Düsseldorf, 09.01.2018 – 3 TaBVGa 6/17).

d) Homeoffice: Anspruch oder Pflicht?

„Homeoffice“ ist bisher kein rechtstechnischer Begriff. Das Arbeitsschutzrecht unterscheidet zwischen Telearbeit, die an einem fest eingerichteten Bildschirmarbeitsplatz im Privatbereich des Arbeitnehmers ausgeübt wird, und mobilem Arbeiten, womit die ortsungebundene Erbringung der Arbeitsleistung außerhalb der betrieblichen Arbeitsstätte gemeint ist und die vom Arbeitnehmer frei gewählt werden kann. Zielführender scheint die Definition des Mobile Arbeit-Gesetzesentwurfes zu sein, wonach bei Homeoffice die geschuldete Arbeitsleistung unter Verwendung von Informationstechnologie entweder an einem Ort freier Wahl oder an einem mit dem Arbeitgeber vereinbarten Ort erfolgen kann.

Arbeitnehmer haben keinen einseitigen Rechtsanspruch auf Homeoffice. Daran ändert nicht, dass Arbeitgeber nach § 2 Abs. 4 Corona-ArbeitsschutzVO derzeit verpflichtet sind, Arbeitnehmern in Büro- oder vergleichbaren Tätigkeiten eine Verlagerung ihres Arbeitsplatzes ins Homeoffice anzubieten. Ausweislich der Regierungsbegründung zum Entwurf der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung ist ein subjektives Klagerecht des Arbeitnehmers mit dieser Angebotspflicht gerade nicht verbunden.¹ Etwas anderes gilt nur bei entgegenstehenden „zwingenden betriebsbedingten Gründen“. Umgekehrt können Arbeitgeber nicht per Direktionsrecht wirksam verlangen, dass Arbeitnehmer von zu Hause im Homeoffice zu arbeiten (LAG Berlin-Brandenburg, 10.10.2018 – 17 Sa 562/18).

2. Mitbestimmungsrechte bei Einrichtung von Desk-Sharing

Die Grundsatzentscheidung des Arbeitgebers, Arbeitsplätze im Rahmen eines Desk-Sharing-Konzeptes nicht mehr individuell zuzuordnen, steht in untrennbarem Zusammenhang mit der Erbringung der Arbeitsleistung. Nach Ansicht des LAG Düsseldorf gehört diese Entscheidung damit zum mitbestimmungsfreien Arbeitsverhalten (LAG Düsseldorf, 09.01.2018 – 3 TaBVGa 6/17). Gleichwohl kann die Einführung von „geteilten“ Arbeitsplätzen Mitbestimmungsrechte in personeller, sozialer und wirtschaftlicher Hinsicht auslösen.

a) Sitzordnung und Clean-Desk-Policy

Im Hinblick auf Sitzordnung und Clean-Desk-Policy greift § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG. Hier stellt sich die im Wesentlichen bisher ungeklärte Frage, wo die Trennlinie zwischen mitbestimmungsfreier Konkretisierung der Arbeitspflicht und mitbestimmtem Ordnungsverhalten zu ziehen ist.

Die Anordnung, sich jeden Morgen einen geteilten Arbeitsplatz zu suchen, betrifft die Sitzordnung und tangiert das Zusammenleben der Arbeitnehmer. Allerdings besteht der Zweck vielmehr darin, das „Wie“ der Arbeitsleistung zu konkretisieren. Wird ein bestimmter Arbeitsplatz zur Erfüllung der Arbeitspflicht zugewiesen, steht dies im Einklang mit dem Entscheidungsrecht des Arbeitgebers, welche Arbeitnehmer welche und wie viele Arbeitsmittel zur Erbringung der Arbeitsleistung zur Verfügung gestellt bekommen. Damit ist dieser Umstand mitbestimmungsfrei.

Dagegen lässt sich die sog. „Clean-Desk-Policy“ nur schwer zuordnen. Einerseits spricht für ein mitbestimmtes Ordnungsverhalten die Pflicht zum Aufräumen auch privater Gegenstände des Arbeitnehmers. Andererseits dürfte ein aufgeräumter Arbeitsplatz ein konzentrierteres Arbeiten ermöglichen. Zudem sind Schreibtische und Arbeitsgeräte Betriebsmittel des Arbeitgebers, der Umgang hiermit gehört zur Erbringung der Arbeitsleistung. Außerdem ist das Aufräumen Teil der geschuldeten Arbeitspflicht und wird entsprechend vergütet.

¹ Begründung des RegE zur SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung vom 20.01.2021, abrufbar unter https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Gesetze/Regierungsentwurfe/reg-sars-cov-2-arbeitsschutzverordnung.pdf?__blob=publicationFile&v=2

Damit könnte das Arbeitsverhalten das Ordnungsverhalten überwiegen und eine Mitbestimmungspflicht nicht einschlägig sein. Die Frage ist jedoch höchstrichterlich ungeklärt.

b) Reservierung und Buchung von Arbeitsplätzen

Die Buchung des Arbeitsplatzes kann über eine Reservierungs- und Buchungssoftware erfolgen. Fraglich ist auch hier, ob deren Einführung mitbestimmungspflichtig nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG ist. Besteht in der Praxis bereits das Erfordernis, sich täglich an- und abzumelden, kann ein Beteiligungsrecht mangels des Tatbestandes „Einführung“ zu verneinen sein. Ausschlaggebend ist die Frage, ob bestehende Software substantiell verändert wurde. Aus technischer Sicht dürfte es sich beim Einloggen in das Netzwerk und bei der Buchung des freien Arbeitsplatzes regelmäßig um zwei getrennte Vorgänge handeln. Damit wird die IT nicht nur verändert, sondern ein neues technisches System eingeführt, was im Ergebnis nach unserer Rechtsauffassung zur Mitbestimmungspflicht führt.

c) Gesundheitsschutz

Die Einführung von Desk-Sharing wird nicht von der Regelung des § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG zu Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes umfasst. Denn Desk-Sharing bzw. *New Work*-Konzepte dienen direkt weder dem Gesundheitsschutz noch der Unfallprävention. Der Betriebsrat könnte allenfalls ein Mitbestimmungsrecht bei der Erstellung der Gefährdungsbeurteilung haben, deren konkrete Ausgestaltung und Durchführung mitbestimmungspflichtig ist.

d) Umgestaltung der Betriebsanlagen

Der Verlust des persönlichen Schreibtisches und der zusätzliche Koordinierungsaufwand bei der täglichen Suche nach einem neuen Arbeitsplatz könnte einen wesentlichen Nachteil für die Belegschaft darstellen. Daraus würde folgen, dass es sich bei der Einführung des Desk-Sharing um eine Betriebsänderung gemäß § 111 BetrVG handelt. In der Regel ist mit der Einrichtung auch der Umbau des Büroraumes und die Schaffung von Gemeinschaftsflächen, Besprechungsräumen oder stillen Ecken (sog. „*Activity Based Working*“) verbunden. In diesem Fall besteht wegen

der wesentlichen Umgestaltung der Betriebsanlagen ein Mitbestimmungsrecht nach § 111 S. 3 Nr. 4 BetrVG.

Zudem könnte die Einführung von Desk-Sharing eine neue Arbeitsmethode i.S.v. § 111 S. 3 Nr. 5 BetrVG darstellen. Arbeitsmethoden umfassen die Art und Weise, wie menschliche Arbeit zur Erfüllung des Betriebszwecks eingesetzt wird. Hier müssen die Arbeitnehmer ihren Arbeitsablauf ändern und jeden Morgen einen freien Arbeitsplatz suchen und sich auf eine neue Arbeitsumgebung einstellen. Die Norm greift allerdings nicht, wenn schon vorher die Mitarbeiter im Betrieb keinen festen Arbeitsplatz hatten oder in Gruppenarbeit tätig waren.

3. Arbeitsschutz

a) Arbeitszeit

Hybride Arbeitsmodelle führen dazu, dass Beruf und Privates verschwimmen. Trotz arbeitszeitlicher Flexibilisierung müssen Arbeitgeber die Einhaltung der Arbeitszeit sicherstellen und kontrollieren. Dies gilt insbesondere mit Blick auf die noch in deutsches Recht umzusetzende EuGH-Entscheidung vom 14.05.2019 – C-55/18, die Arbeitgeber verpflichtet, die Arbeitszeit ihrer Arbeitnehmer objektiv, verlässlich und sicher aufzuzeichnen. In die gleiche Richtung geht der Entwurf des Mobile Arbeit-Gesetzes, indem für regelmäßig mobil arbeitende Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eine Pflicht zur vollständigen Erfassung der gesamten täglichen Arbeitszeit vorgesehen wird.

Verstöße gegen die Einhaltung der täglichen Höchstarbeitszeit, von Ruhepausen und Ruhezeiten oder Sonn- und Feiertagsbeschäftigung sind bußgeldbewehrt und im Einzelfall auch strafbewehrt. Arbeitgeber sollten daher entsprechende Vorgaben machen und den Umfang der Arbeitszeit überprüfen und dokumentieren. Auch wenn die derzeit geltenden arbeitszeitrechtlichen Regelungen nicht für „entgrenzte“ Arbeitsformen passen mögen, sollte basierend auf den Erfahrungswerten der COVID-19-Pandemie ein verlässlicher betrieblicher Rahmen geschaffen werden.

b) Gefährdungsbeurteilung

Arbeitgeber sind verpflichtet, Gefährdungen zu beurteilen, Schutzmaßnahmen festzulegen und die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Hinblick auf die erforderlichen Sicherheits- und Gesundheitsschutzmaßnahmen zu unterweisen. Bei Desk-Sharing-Konzepten kann dies beispielsweise eine mögliche psychische Stressbelastung durch die täglich neue Arbeitsplatzsuche oder erhöhte Geräuschpegel betreffen. Ist der Arbeitnehmer überwiegend in einem Homeoffice tätig, das nicht vom Arbeitgeber voll ausgestattet wurde, ist eine Gefährdungsbeurteilung ebenfalls erforderlich. Diese kann entweder durch Ortsbesichtigung oder Befragung erfolgen, insbesondere wenn Anhaltspunkte vorliegen, dass der Arbeitnehmer gegen seine eigenen Arbeitsschutzinteressen handeln könnte. Jedenfalls muss der Versuch dazu unternommen werden. Der Entwurf des Mobile Arbeit-Gesetzes lässt die bisherigen Regelungen des Arbeitsschutzes unberührt.

Die Rechtsprechung hat hierzu einige interessante Fragestellungen entschieden. Grundsätzlich entsteht durch die gemeinsame Nutzung von Tastaturen und Maus beim Desk-Sharing keine neue, regelungsbedürftige Gefährdungssituation (ArbG Düsseldorf, 26.10.2017 – 7 BV 137/17). Den Arbeitgeber trifft die arbeitsstättenrechtliche Pflicht zur Reinigung der Arbeitsstätte. Arbeitnehmer haben gemäß § 618 Abs. 1 BGB i.V.m. § 315 Abs. 3 BGB einen einklagbaren Anspruch auf Erfüllung der Reinigungspflicht, sofern die festgestellten Verunreinigungen und Ablagerungen dezidiert geeignet sind, zu Gefährdungen zu führen (vgl. LAG Rheinland-Pfalz, 19.12.2008 – 9 Sa 427/08).

c) Unfallversicherungsschutz

Homeoffice-Arbeitsplätze unterliegen grundsätzlich den arbeitsschutzrechtlichen Vorschriften und damit dem Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung. Unfälle auf Wegen innerhalb des häuslichen Bereichs sind versichert, wenn der Beschäftigte diese aus betrieblichen Gründen zurücklegt (BSG, 27.11.2018 – B 2 U 28/17 R). Der Gang zur Toilette ist folglich nicht vom Versicherungsschutz umfasst. Einige Konstellationen regelt die aktuelle Gesetzeslage nur unzureichend. So sind aktuell Eltern, deren Arbeitsplatz sich zuhause befindet, auf dem Weg zwischen Kindergarten und Wohnung nicht gesetzlich unfallversichert. Der

Versicherungsschutz nach § 8 Abs. 2 Nr. 2a SGB VII scheidet daran, dass ein versicherter Weg zur Arbeit gerade nicht vorliegt (BSG, 30.01.2020 – B 2 U 19/18 R).

Geht es nach dem Willen des Gesetzgebers, sollen solche Versicherungslücken beim Unfallversicherungsschutz durch das Mobile Arbeit-Gesetz geschlossen werden. Danach genießen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer künftig, soweit sie von zu Hause aus oder an einem anderen Ort außerhalb des Betriebs arbeiten, im gleichen Umfang Versicherungsschutz wie bei einer Tätigkeit im Betrieb. Darüber hinaus wird das Zurücklegen des unmittelbaren Weges nach und von Kinderbetreuungseinrichtungen erfasst, wenn die Tätigkeit im gemeinsamen Haushalt ausgeübt wird.

4. Datenschutz

Arbeitgeber sind verpflichtet, auch im Homeoffice Datenschutzvorkehrungen in Form technischer Maßnahmen und Kontrollen zu treffen, um den Schutz personenbezogener Daten zu gewährleisten (Art. 32 DSGVO). Denn der Arbeitgeber bleibt die Verantwortliche Stelle nach Art. 4 Nr. 7 DSGVO und damit nach Art. 24 Abs. 1 DSGVO für die Wahrung und Einhaltung der technisch-organisatorischen Standards verantwortlich. Bei Verletzungen drohen erhebliche Geldbußen. Neben bekannten Aspekten wie der von mitbestimmungspflichtigen technischen Überwachungseinrichtungen spielt bei neuen Bürokonzepten der Umgang von Arbeitnehmern mit sensiblen Daten, insbesondere Geschäfts- und Betriebsgeheimnissen eine Rolle. Es besteht die Gefahr, dass diese rechtlich überhaupt nicht geschützt sind, wenn sie nicht Gegenstand angemessener Geheimhaltungsmaßnahmen sind (§ 2 Nr. 1 lit. b GeschGehG). Ein Rückgriff auf arbeitsvertragliche Nebenpflichten zum Stillschweigen über sämtliche betriebliche Angelegenheiten genügt an dieser Stelle jedoch nicht.

5. Rechtssichere Umsetzung in die Praxis

Bei der rechtsicheren Gestaltung neuer Bürokonzepte sind, wie oben gezeigt, zahlreiche Parameter unterschiedlichster Art zu berücksichtigen. Die Umsetzung neuer Strukturen und Verhaltensweisen erfordert von Arbeitgebern wie Arbeitnehmern gleichermaßen ein hohes Maß an Commitment. Bereits frühzeitig sollte daher der vorhandene Betriebsrat sowie Fachfunktionen wie die Fachkraft für Arbeitssicherheit, der Betriebsarzt, der Datenschutzbeauftragte und die IT-Abteilung eingebunden werden. Ein guter Change-Prozess, insbesondere bei sehr unterschiedlichen Rahmenbedingungen innerhalb der Belegschaft, kann durch klare, ausgewogene und rechtssichere Vereinbarungen beschleunigt werden.

Bei hybriden Arbeitsmodellen kommen Betriebsvereinbarungen allerdings nur bedingt in Betracht. Denn ein Homeoffice-Arbeitsplatz bedarf aufgrund der Unverletzlichkeit der Wohnung nach Art. 13 GG einer besonderen vertraglichen Ausgestaltung, wobei die Anforderungen an den Arbeitsschutz wegen der Einrichtung einer außerbetrieblichen Arbeitsstätte im „Miniformat“ zu beachten sind. Vor diesem Hintergrund sollte im Einklang mit § 2 Abs. 7 ArbStättV eine individuelle Vereinbarung mit den Arbeitnehmern getroffen werden, entweder im Arbeitsvertrag oder als Zusatzvereinbarung. Zu regelnde Punkte sind insbesondere die Kostenübernahme (Miete, Internetanschluss), die Mitwirkungspflicht an gesundheitsschützenden Maßnahmen sowie Regelungen zur Compliance in daten- und geheimnisschutzrechtlicher Sicht.

Fazit

New Work-Bürokonzepte werfen vielfältige und angesichts fehlender BAG-Rechtsprechung und Rechtsgrundlagen noch ungeklärte Rechtsfragen auf. Gleichzeitig können sich erhebliche rechtliche und finanzielle Risiken ergeben. Interessengerechte Lösungen erfordern die frühzeitige Einbindung der beteiligten Parteien und eine alle rechtlichen Aspekte berücksichtigende, ausgewogene schriftliche Vereinbarung. Arbeitgebern wird somit die Erfüllung ihrer Pflichten erleichtert und Arbeitnehmer erhalten klare Verhaltensregeln zur effektiven Risikoreduzierung. Nur so kann der Start in die „neue Normalität“ gelingen.

Kontakt

Bitte sprechen Sie uns gerne an, wenn Sie Fragen hierzu haben. Wir beraten Sie gerne.

Neuerungen

Regierungsentwurf zum Betriebsrätemodernisierungsgesetz

Der Deutsche Bundestag hat im Mai das „Gesetz zur Förderung der Betriebsratswahlen und der Betriebsratsarbeit in einer digitalen Arbeitswelt“ verabschiedet. Es soll die Gründung von Betriebsräten erleichtern, nach erklärtem Ziel des Bundesministers für Arbeit und Soziales, Hubertus Heil, Fälle der Behinderung von Betriebsratswahlen reduzieren sowie die hieran beteiligten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer stärker schützen. Weiterhin sollen die Mitbestimmungsrechte der Betriebsräte beim Einsatz Künstlicher Intelligenz (KI) und bei der Ausgestaltung mobiler Arbeit in den Betrieben gestärkt sowie die Arbeit der Betriebsräte erleichtert werden. Das Gesetz wird nach Schlussberatung durch den Bundesrat voraussichtlich zum 01.07.2021 in Kraft treten.

Förderung von Betriebsratswahlen

Zur Förderung und Vereinfachung von Betriebsratswahlen soll das bisher für Betriebe bis 50 Arbeitnehmern geltende sog. „vereinfachte Wahlverfahren“ auf Betriebe mit bis zu 100 Arbeitnehmern ausgeweitet werden. Allerdings handelt es sich bei diesem „vereinfachten“ Verfahren um ein durchaus komplexes Vorgehen, das sich lediglich durch verkürzte Fristen auszeichnet. Parallel soll der Kündigungsschutz derjenigen Beschäftigten verbessert werden, die zu einer Betriebs- oder Wahlversammlung einladen oder die Bestellung eines Wahlvorstands beantragen. Sogenannte „Vorfeld-Initiatoren“ würden damit erstmals einen speziellen befristeten Kündigungsschutz erhalten, soweit sie eine öffentlich beglaubigte Erklärung abgegeben haben, dass sie einen Betriebsrat gründen möchten und entsprechende Vorbereitungsmaßnahmen dafür unternommen haben. Dieser Kündigungsschutz ist für maximal drei Monate vorgesehen. Vom Kündigungsschutz ausgenommen sind betriebsbedingte Kündigungen, wohl um zu verhindern, dass sich nach Bekanntwerden von betrieblichen Restrukturierungsmaßnahmen sämtliche Arbeitnehmer in Wahlvorbereitungen einklinken. Außerordentliche Kündigungen sollen nur mit vorheriger Zustimmung des Betriebsrates bzw. des Arbeitsgerichtes möglich sein.

Förderung mobiler Arbeit

Um mobile Arbeit zu fördern und um einen einheitlichen und verbindlichen Schutzrahmen für Arbeitnehmer bei der Wahrnehmung von Homeoffice zu gewährleisten, soll § 87 BetrVG um ein neues Mitbestimmungsrecht bei der „Ausgestaltung mobiler Arbeit, die mittels Informations- und Kommunikationstechnik erbracht wird“ ergänzt werden. Es bildet einen Auffangtatbestand für alle Regelungen, mit denen mobile Arbeit ausgestaltet werden kann; bereits bestehende Mitbestimmungsrechte gelten unverändert fort.

Digitalisierung

Betriebsräte sollen künftig unter selbst gesetzten Rahmenbedingungen Sitzungen über Video- und Telefonkonferenz durchführen können. Präsenzsitzungen sollen jedoch Vorrang behalten und die Regel bleiben. Im Vergleich zu dem im Zuge der COVID-19-Pandemie zeitlich begrenzt eingeführten § 129 BetrVG, wonach so gut wie alle Sitzungen und Treffen virtuell durchgeführt werden können, wäre dies allerdings ein Rückschritt. Darüber hinaus sollen Betriebsvereinbarungen künftig auch unter Nutzung einer qualifizierten elektronischen Signatur abgeschlossen werden können.

Sachverständige für Künstliche Intelligenz

Sofern der Einsatz von künstlicher Intelligenz (KI) im Unternehmen vorgesehen ist und der Betriebsrat im Rahmen seiner Aufgaben hierbei einzubinden ist, soll er künftig ohne weiteres einen Sachverständigen hinzuziehen dürfen. Dies gilt dann per se als „erforderlich“. Der Gesetzesentwurf prognostiziert im Rahmen der Darstellung der Gesetzesfolgen den Erfüllungsaufwand für die Wirtschaft durch Einbeziehung eines Sachverständigen mit einem Tagessatz in Höhe von rund EUR 800, der tatsächlich jedoch um Einiges höher liegen dürfte. Insofern dürfte diese Regelung zu einer stärkeren finanziellen Belastung für Betriebe führen. Darüber hinaus soll im künftigen Gesetz klargestellt werden, dass die Rechte des Betriebsrats bei der Festlegung von Richtlinien zur Personalauswahl auch dann Anwendung finden, wenn diese Richtlinien ausschließlich oder mit Unterstützung von KI erstellt werden.

Datenschutz – Verantwortlichkeit des Arbeitgebers

Im Hinblick auf den Datenschutz soll nun der Arbeitgeber der „Verantwortliche“ im Sinne der datenschutzrechtlichen Vorschriften werden. Durch Einfügung eines neuen § 79a BetrVG würde insoweit eine klarstellende gesetzliche Regelung geschaffen. Verarbeitet also der Betriebsrat personenbezogene Daten zur Erfüllung der in seiner Zuständigkeit liegenden Aufgaben, ist der Arbeitgeber für diese Verarbeitung verantwortlich und trägt somit die Haftungsrisiken, die mit hohen Bußgeldern verbunden sind. An dieser Stelle wäre es wünschenswert gewesen, die Rolle des Datenschutzbeauftragten im Verhältnis zum Betriebsrat zu klären.

Fazit

Das vorliegende Gesetz unterzieht das Betriebsverfassungsrecht nur bedingt einer Modernisierung. Für die Arbeitswelt unserer Zeit wünschenswerte Regelungen, etwa zum Betriebsbegriff oder neuer Formen der Arbeitnehmervertretung, wie bspw. in Matrixstrukturen, bleiben leider aus. Ob Betriebsratswahlen tatsächlich erleichtert werden, bleibt abzuwarten. Gleichwohl wird das existierende Phänomen, bei anstehenden Restrukturierungen Betriebsratswahlen mit dem Ziel einzuleiten, unter den besonderen Kündigungsschutz zu fallen, begünstigt. Schließlich treffen die mit dem Entwurf verbundenen finanziellen Belastungen und Risiken die Arbeitgeber momentan in einer ziemlich ungelegenen Phase.

Befristungsrecht und Hinweisgeberschutz

Bundesarbeitsminister Hubertus Heil plant nach einem am 14.04.2021 vorgelegten Referentenentwurf das Befristungsrecht grundlegend zu ändern. Insbesondere soll die Zulässigkeit der sachgrundlosen Befristung eingeschränkt sowie Kettenbefristungen begrenzt werden. Der Entwurf sieht unter anderem vor, dass die zulässige Gesamtdauer einer sachgrundlosen Befristung von bislang zwei Jahren auf 18 Monate verkürzt wird. Die bislang dreimalige Verlängerungsoption soll stark beschnitten werden und Arbeitgebern zukünftig nur eine einmalige

Verlängerungsmöglichkeit eingeräumt werden. Zudem soll die sachgrundlose Befristung mittels Quote limitiert werden. Arbeitgeber mit mehr als 75 Beschäftigten sollen demnach zukünftig mit max. 2,5% ihrer Belegschaft eine sachgrundlose Befristung vereinbaren dürfen. Für die Berechnung dieses Anteils soll auf die Mitarbeiterzahl am ersten Kalendertag des vorangegangenen Quartals abgestellt werden. Allein diese Quote – sollte der Entwurf unverändert durchgesetzt werden können – wird in der Praxis Arbeitgeber vor große Herausforderungen stellen. Auch Befristungen mit Sachgrund sollen begrenzt werden und künftig nur zulässig sein, wenn die Gesamtbeschäftigungsdauer bei demselben Arbeitgeber eine Höchstgrenze von fünf Jahren nicht überschreitet. Schließlich sollen Arbeitgeber verpflichtet werden, ihren Arbeitnehmervertretungen am ersten Kalendertag jedes Quartals über den Anteil sachgrundlos befristeter Arbeitsverhältnisse an der Gesamtzahl der Belegschaft zu informieren. Ob nun gerade am Ende der laufenden Legislaturperiode dieser erneute Anlauf einer Neuordnung des Befristungsrechts erfolgreich sein wird, darf jedoch bezweifelt werden.

Mit Blick auf die bis spätestens 17.12.2021 in nationales Recht umzusetzende „Richtlinie zum Schutz von Personen, die Verstöße gegen das Unionsrecht melden“ (Richtlinie (EU) 2019/1937), hat das Bundesjustizministerium einen noch nicht veröffentlichten Referentenentwurf zu einem sog. „Hinweisgeberschutzgesetz“ vorgelegt. Die EU-Richtlinie sieht im Kern vor, Whistleblower zu schützen, die auf Verstöße gegen geltende europäische Gesetze hinweisen. Der Referentenentwurf sieht vor, dass bereits mittelständische Betriebe mit mehr als 50 Beschäftigten ein effektives Hinweisgebersystem implementieren müssen. Es soll dabei nicht genügen, entsprechenden Meldekanäle vorzuhalten; vielmehr muss ein System etabliert werden, um sicherzustellen, dass Meldungen auch bearbeitet, Folgemaßnahmen ergriffen und dokumentiert werden. Aus arbeitsrechtlicher Sicht bedeutsam ist der besondere Schutz von hinweisgebenden gutgläubigen Personen. Sofern diese die Anforderungen an eine Meldung oder Offenlegung einhalten, sind sie gegenüber Repressalien wie z.B. Kündigung oder Nichtbeförderung geschützt. Dazu sieht der Gesetzesentwurf bei Kündigungen auch eine Beweislastumkehr vor, wonach Arbeitgeber

künftig nachweisen müssen, dass Kündigungen nicht im Zusammenhang mit der Aufdeckung von Misständen stehen. Verstöße gegen die wesentlichen Vorgaben des Hinweisgeberschutzgesetzes sollen als Ordnungswidrigkeiten geahndet werden können.

Outplacement-Beratung nun steuerfrei

Outplacement ist eine arbeitgeberfinanzierte Dienstleistung für ausscheidende Arbeitnehmer. Im Rahmen des Outplacement soll der Mitarbeiter bei der beruflichen Neu- oder Umorientierung unterstützt werden, beispielsweise durch Bewerbungstrainings. Bisher mussten Outplacement-Leistungen ebenso wie Abfindungen als geldwerter Vorteil versteuert werden. Im Ergebnis mussten Arbeitsvertragsparteien im Rahmen einer Vertragsaufhebung aufwendige Konstruktionen finden, sollte der scheidende Arbeitnehmer mit der Lohnsteuer nicht belastet werden. Im Ergebnis haben sich viele Arbeitnehmer daher eher für eine reine Abfindungslösung entschieden. Mit Inkrafttreten des Jahressteuergesetzes 2020 am 01.01.2021 wurde in § 3 Nr. 19 EStG nun jedoch klargestellt, dass Beratungsleistungen des Arbeitgebers oder auf seine Veranlassung von einem Dritten erbrachte Beratungsleistungen zur beruflichen Neuorientierung für ausscheidende Arbeitnehmer steuerfrei sind. Für Arbeitgeber bietet dies größere Gestaltungsspielräume in Trennungsverhandlungen. Im Idealfall führt dies zu einer schnelleren und konfliktärmeren Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Aktuelle Rechtsprechung

Abschluss und Inhalt von Arbeitsverhältnissen

Arbeitgeberhaftung – Betrieblich veranlasste Gripeschutzimpfung

Schafft der Arbeitgeber im Arbeitsverhältnis eine Gefahrenlage, muss er grundsätzlich die notwendigen und zumutbaren Vorkehrungen treffen, um eine Schädigung der Beschäftigten so weit wie möglich zu verhindern.

Die Parteien streiten über den Ersatz immaterieller und materieller Schäden wegen eines Impfschadens. Die Klägerin war bei der beklagten Arbeitgeberin als Mitarbeiterin im Controlling beschäftigt. Die Beklagte und die dort tätige freiberufliche Betriebsärztin riefen per E-Mail zu einer für die Arbeitnehmer kostenlosen Gripeschutzimpfung auf, die in der Mittagspause stattfinden und durch die Betriebsärztin durchgeführt werden sollte. Bei der Klägerin wurde behandlungsfehlerfrei eine Impfung vorgenommen, die Kosten übernahm die Beklagte. Die Klägerin machte geltend, dass sie aufgrund der Impfung Folgeschäden und Folgeerkrankungen wie starke Schmerzen mit erheblicher Bewegungseinschränkung der Halswirbelsäule erlitten habe. Diese dauerten bis heute an und ließen eine Erwerbstätigkeit nicht mehr zu. Die Klägerin vertrat die Auffassung, die Beklagte hafte für diese Schäden, da sie die Impfung in ihrem Betrieb zugelassen habe, ohne die Klägerin zuvor über mögliche Risiken und Folgeschäden der Impfung aufzuklären. Die Klage blieb in allen Instanzen erfolglos.

Das BAG wies die Revision zurück. Das Gericht entschied, dass die Beklagte weder ihre Pflichten aus einem Behandlungsvertrag noch aus dem mit der Klägerin bestehenden Arbeitsverhältnis verletzt habe. Ein Behandlungsvertrag sei nicht mit der Beklagten, sondern allein mit der Betriebsärztin zustande gekommen. Weder die Kostenübernahme durch die Beklagte noch die Durchführung der Impfung durch den Betriebsarzt führe zu der Annahme, dass die Betriebsärztin hier im Rahmen eines zwischen der Klägerin und der Beklagten geschlossenen Behandlungsvertrags tätig wird. Die Beklagte sei also nicht

zur Aufklärung über die für die Einwilligung wesentlichen Umstände verpflichtet gewesen. Das BAG stellte weiterhin fest, dass auch eine Verletzung von Pflichten aus dem Arbeitsvertrag nicht in Betracht komme. Der Arbeitgeber habe keine Aufklärungspflichten bezüglich der Risiken einer Gripeschutzimpfung, auch wenn er die Möglichkeit gewähre, dass durch die Betriebsärztin eine Impfung in seinem Betrieb durchgeführt werde. Zwar habe der Arbeitgeber eine Gefahrenquelle geschaffen, indem er seine Beschäftigten und damit auch der Klägerin es ermöglicht habe, sich durch die Betriebsärztin in seinem Betrieb gegen Grippe impfen zu lassen. Dabei sei nicht auszuschließen, dass sich die mit der Gripeschutzimpfung verbundenen typischen Risiken für die Gesundheit der Beschäftigten verwirklichen würden. Aufgrund dessen sei der Arbeitgeber allerdings nur zur ordnungsgemäßen Auswahl der die Impfung durchführenden Person verpflichtet. Weitergehende Verpflichtungen bestünden nicht. Insbesondere sei der Arbeitgeber nicht zur Überwachung der Betriebsärztin bei der Ausführung der Gripeschutzimpfung verpflichtet. Zudem handele es sich bei einer Gripeschutzimpfung um eine Maßnahme zur Erhaltung der Gesundheit, zu der die Beklagte nicht verpflichtet war und die auch sonst in keinem Zusammenhang mit der Arbeitsleistung der Klägerin stand. Für diesen privaten Bereich sei in erster Linie die Klägerin selbst verantwortlich.

(BAG, 21.12.2017 – 8 AZR 853/16)

Anforderung an Atteste

Atteste zur Befreiung von der Maskenpflicht müssen konkrete und nachvollziehbare Angaben darüber enthalten, aus welchen Gründen keine Maske getragen werden kann.

Die Antragstellerinnen besuchen die zweite bzw. vierte Klasse einer Volksschule. Durch ihren gesetzlichen Vertreter stellten sie am 11.09.2020 beim Bayerischen Verwaltungsgericht Würzburg den Antrag auf einstweilige Verfügung, auf dem Schulgelände ohne weitere Benachteiligung gegenüber den Mitschülern zu verkehren. Insbesondere könne eine Mund-Nasen-Bedeckung aus gesundheitlichen Gründen nicht getragen werden, was mit ärztlichen Attesten belegt sei. Zum einen bestehe

keine Pflicht zum Tragen einer Mund-Nasen-Bedeckung in der Schule gemäß § 1 Abs. 2 Nr. 2 der 6. BayIfSMV, wenn glaubhaft gemacht wird, dass dies aufgrund einer Behinderung oder aus gesundheitlichen Gründen nicht möglich oder zumutbar sei. Zum anderen bestehe in Bayern weder eine Pflicht zur Vorlage eines Attests, noch müsse in ärztlichen Attesten ein Befund zur Glaubhaftmachung enthalten sein. Außerdem sei es datenschutzrechtlich unzulässig, einen solchen Befund seitens der Schulleitung als Antragsgegner zu fordern. Es werde bezweifelt, dass das Schulpersonal (Lehrkräfte wie Hortbetreuung) einem Berufsgeheimnis oder der Geheimhaltungspflicht in Bezug auf persönliche Daten der Kinder unterliegen sowie dass im regulären Schulbetrieb die Einhaltung entsprechender technisch-organisatorischer Maßnahmen gewährleistet sei, um die erforderliche risikobasierte Gefährdungsbeurteilung für diese besondere Kategorie personenbezogener Daten durchzuführen. Schließlich unterlägen die behandelnden Ärzte der Schweigepflicht und ein Verstoß sei gemäß § 203 Abs. 1 StGB strafbewehrt.

Das Gericht lehnte den Antrag als unbegründet ab. Die Antragstellerinnen hätten keine gesundheitlichen Gründe zur Überzeugung des Gerichts glaubhaft gemacht, die ihnen das Tragen einer Mund-Nase-Bedeckung aus gesundheitlichen Gründen nicht möglich oder unzumutbar machen würden. Die Atteste würden nur dies pauschal bescheinigen in lediglich einem Satz und ohne Begründung. Nach Ansicht des Gerichts fehle es an der konkreten Diagnose eines Krankheitsbildes. Denn für eine Glaubhaftmachung bedarf es, wie auch in anderen Rechtsgebieten, ärztlicher Bescheinigungen, die konkrete und nachvollziehbare Angaben enthalten, um dem Gericht eine Überprüfung zu ermöglichen, zumal die Antragstellerinnen die Verbesserung ihrer rechtlichen Position begehren (so auch VG Düsseldorf, 25.08.2020 – 18 L 1608/20). Andernfalls bestünde die grundsätzliche Gefahr, dass durch eine Vielzahl von Gefälligkeitsattesten die grundsätzlich angeordnete Maskenpflicht auf dem Schulgelände unterlaufen und ihre Wirksamkeit verlieren würde. Außerdem würde die Benennung konkreter Erkrankungen weder die ärztliche Schweigepflicht noch die Privatsphäre verletzen, weil die Bescheinigungen der jeweiligen Schulleitung vorgelegt werden müssten, die zur Verschwiegenheit verpflichtet sei.

(VG Würzburg, 16.09.2020 – W8E 20.1301)

Tipp für die Praxis

- Es ist nach wie vor nicht abschließend geklärt, ob entsprechende Grundsätze auch für das Arbeitsverhältnis gelten. Hier kommt ärztlichen Attesten üblicherweise ein hoher Beweiswert zu. In der arbeitsgerichtlichen Rechtsprechung wurde allerdings in Bezug auf eine Befreiung von einer angeordneten Maskenpflicht bereits wiederholt die Auffassung vertreten, dass hierfür ein pauschales Attest ohne nähere konkrete und nachvollziehbare Angaben nicht ausreicht (ArbG Siegburg, 16.12.2020 – 4 Ga 18/20, bestätigt durch LAG Köln, 12.04.2021 – 2 SaGa 1/21; ebenso ArbG Berlin, 15.10.2020 – 42 Ga 13034/20). Arbeitgeber sollten in jedem Fall prüfen, ob an der Echtheit derartiger Atteste Zweifel bestehen. Fehlt es an einer näheren Begründung, sind Arbeitgeber nach der genannten verwaltungsgerichtlichen und arbeitsgerichtlichen Rechtsprechung berechtigt, eine Befreiung von der Maskenpflicht zu verweigern.

Initiativlast bei Verwirklichung tariflichen Mehrurlaubs

Sofern ein Tarifvertrag den Anspruch auf tariflichen Mehrurlaub eigenständig befristet, kann den Arbeitnehmer die Initiativlast für die Verwirklichung des Urlaubsanspruchs treffen.

Die Parteien streiten über tariflichen Mehrurlaub aus dem Jahr 2016. Auf das Arbeitsverhältnis des Klägers findet der Bundes-Manteltarifvertrag (BMTV) der deutschen Süßwarenindustrie Anwendung, der in § 12 ausführliche Regelungen zum Urlaubsanspruch vorsieht. Insbesondere erlischt der Urlaubsanspruch am 31.03. des folgenden Kalenderjahres, sofern er nicht vorher vergeblich geltend gemacht worden ist. Der Kläger war vom 19.01.2016 bis zum 02.06.2017 krankheitsbedingt arbeitsunfähig. Am 25.08.2017 beantragte er Urlaub. Daraufhin teilte die Beklagte mit, dass aus dem Jahr 2016 20 Arbeitstage gesetzlichen Mindesturlaubs verblieben, während 10 Arbeitstage tariflichen Mehrurlaubs zum 31.03.2017 verfallen seien. Die Klage ist gerichtet auf Feststellung, dass dem Kläger für das Jahr 2016 ein Ersatzurlaubsanspruch in Höhe von 10 Tagen zustehe. ArbG und LAG haben die Klage abgewiesen.

Die Revision des Klägers hatte keinen Erfolg. Nach Auffassung des BAG stehen dem Kläger aus dem Jahr 2016 keine restlichen Urlaubsansprüche zu, insbesondere nicht auf tariflichen Mehrurlaub. Zunächst sei der Anspruch auf Mehrurlaub nach dem Wortlaut von § 12 BMTV erloschen, da der Kläger dessen Gewährung erst nach dem 31.03.2017 verlangt habe. Die tarifvertragliche Regelung sei auch wirksam, wobei die Auslegung des BMTV ergebe, dass der Verfall des tariflichen Mehrurlaubs nicht dem Fristenregime des gesetzlichen Mindesturlaubs unterfalle. Zwar folge aus unionsrechtlichen Vorgaben, dass bei Arbeitnehmern, die bis zum Ende des Urlaubsjahres und/oder des Übertragungszeitraums krankheitsbedingt arbeitsunfähig seien, der Urlaubsanspruch bei fortdauernder Arbeitsunfähigkeit frühestens 15 Monate nach Ende des Urlaubsjahres erlöschen könne. Diese Vorgaben würden jedoch ausschließlich für den gesetzlichen Urlaubsanspruch von vier Wochen gelten, wobei es den Tarifvertragsparteien frei stünde, für tariflichen Mehrurlaub abweichende Regelungen zu treffen. Vorliegend bejahte das BAG deutliche Anhaltspunkte für einen abweichenden Regelungswillen. Der Verfall tariflichen Mehrurlaubs sei in § 12 BMTV abweichend geregelt, da der Tarifvertrag zum einen das Recht des Arbeitnehmers ohne Übertragungsnotwendigkeit vorsehe, den Urlaub bis zum 31.03. des Folgejahres zu nehmen und zum anderen das Erlöschen bei rechtzeitiger Geltendmachung des Urlaubsanspruchs ausgeschlossen sei. Die Befristung des Anspruchs auf tariflichen Mehrurlaub unterfalle auch keinen Aufforderungs- und Hinweisobliegenheiten des Arbeitgebers, da diese nicht automatisch für tariflichen Mehrurlaub gelten würden. Die Tarifvertragsparteien haben wirksam abweichend geregelt, dass die Initiativlast für die Verwirklichung des tariflichen Mehrurlaubsanspruchs den Arbeitnehmer trifft.

(BAG, 25.08.2020 – 9 AZR 214/19)

Urlaubsgewährung bei eingebettetem Wochenfeiertag

Eine zusammenhängende Urlaubsgewährung liegt auch dann vor, wenn in diesen Zeitraum ein Wochenfeiertag fällt und daher rechnerisch ein Urlaubstag weniger verbraucht wird.

Die Parteien streiten um Urlaubsabgeltungsansprüche. Die Klägerin war bei der Beklagten im Jahr 2019 für rund neun Monate als kaufmännische Mitarbeiterin beschäftigt. Bei einer Fünftageweche standen ihr pro

Jahr 24 Urlaubstage zu, wobei sie während der Dauer des Arbeitsverhältnisses bereits 20 Urlaubstage genommen hatte. In einer Zahlungsklage begehrte die Klägerin zunächst die ihr nicht gewährten vier Urlaubstage zur Abgeltung. Darüber hinaus begehrte sie unter Berufung auf § 7 Abs. 2 Satz 2 BUrlG weitere zehn Tage mit der Begründung, ein 13-tägiger Zeitraum des von ihr genommenen Urlaubs sei von einem Feiertag unterbrochen gewesen und habe entsprechend nicht die ihr nach der gesetzlichen Regelung mindestens am Stück zu gewährenden zwei Urlaubswochen (also zehn Urlaubstage) umfasst. Die Arbeitgeberin habe sie auch nicht darauf hingewiesen, dass sie zumindest zehn Urlaubstage am Stück hätte nehmen müssen.

Das Gericht hielt die Klage für zulässig aber überwiegend unbegründet, denn die Klägerin habe von den ihr für das Jahr 2019 zustehenden 24 Urlaubstagen unstreitig 20 gewährt bekommen. Für die restlichen vier Tage wurde ihr ein entsprechender Abgeltungsanspruch zugesprochen. Darüber hinausgehende Urlaubsansprüche stünden der Klägerin nicht zu. Sie könne sich nicht auf § 7 Abs. 2 Satz 2 BUrlG berufen, da sie zwei Wochen von ihrer Arbeitsverpflichtung unter Fortzahlung der Vergütung freigestellt wurde und diese Zeitspanne durchgängig zur Erholung nutzen konnte. Auch wenn das BAG bisher betonte, dass der „unersetzliche Wert des Erholungsurlaubs“ seine Wirkung nur in einer „längeren geschlossenen Urlaubsperiode entfalten“ könne (BAG, 29.07.1965 – 5 AZR 380/64), würde § 13 Abs. 1 Satz 3 BUrlG die vorgenannte Regelung ausdrücklich vom für den gesetzlichen Mindesturlaub geltenden Unabdingbarkeitsschutz ausnehmen. Damit könnten die Tarifvertragsparteien – wenn die Voraussetzungen des § 7 Abs. 2 Satz 2 BUrlG vorliegen – eine abweichende Teilungsanordnung treffen, jedenfalls solange dies nicht zu einer Atomisierung des Urlaubsanspruchs führe. Selbst wenn man angesichts eines Feiertages während des Urlaubs statt der auf die zwei Kalenderwochen grundsätzlich entfallenden 10 Urlaubstage nur von neun gewährten Urlaubstagen ausgeht, handele es sich bei diesem zusammenhängenden Teil des Jahresurlaubs um eine Zeitspanne, die den Erholungsanspruch der Klägerin durchaus angemessen berücksichtigt und ihn keineswegs atomisiere, wie es möglicherweise bei der singulären Gewährung einzelner Urlaubstage oder gar -stunden der Fall wäre.

(ArbG Koblenz, 14.10.2020 – 7 Ca 1140/20)

Altersdiskriminierung bei Stellenanzeige

Ein Stellengesuch, das eine „zukunftsorientierte, kreative Mitarbeit in einem „jungen, hochmotivierten Team“ bietet, lässt eine Benachteiligung des nicht eingestellten 61-jährigen Bewerbers wegen des Alters vermuten.

Der Kläger, ein 61-jähriger Diplomkaufmann, bewarb sich bei dem beklagten Unternehmen auf eine Stelle im SAP-Bereich. In der Stellenanzeige wurde u.a. von einer „zukunftsorientierten, kreativen Mitarbeit in einem jungen, hoch motivierten Team“ gesprochen. Als Einstiegslevel für diese Position wurde „Berufseinsteiger“ angegeben. Die Beklagte lehnte die Bewerbung des Klägers im Rahmen einer Vorauswahl ab. Sie begründete dies u.a. damit, sich für andere Bewerber entschieden zu haben, die das spezielle Anforderungsprofil noch besser erfüllen würden. Daraufhin machte der Kläger vor dem Arbeitsgericht Würzburg u.a. eine Entschädigung wegen Altersdiskriminierung geltend, das ihm eine Entschädigung in Höhe von zwei Monatsgehältern zusprach. Die Beklagte legte hiergegen beim LAG Nürnberg Berufung, der Kläger daraufhin Anschlussberufung ein.

Das LAG Nürnberg hielt weder die Berufung der Beklagten noch die Anschlussberufung des Klägers für begründet. Das Arbeitsgericht habe die Beklagte zu Recht zur Zahlung einer Entschädigung nach § 15 Abs. 2 AGG verurteilt und die Höhe der Entschädigung mit zutreffenden Erwägungen auf zwei Monatsgehälter festgesetzt. Der Kläger habe Indizien bewiesen, die eine Benachteiligung wegen des Alters vermuten ließen (§ 22 AGG). Die Beklagte habe die Stelle entgegen den Vorgaben von § 11 AGG unter Verstoß gegen das Verbot der Diskriminierung wegen des Alters (§ 7 Abs. 1 i.V.m. § 1 AGG) ausgeschrieben. Die Formulierung in der Stellenausschreibung, wonach dem/der Bewerber/in eine zukunftsorientierte, kreative Mitarbeit in einem „jungen, hochmotivierten Team“ geboten werde, bewirke eine unmittelbare Diskriminierung wegen des Alters im Sinne von § 3 Abs. 1 AGG. Mit dem Begriff „jung“ werde unmittelbar an das Lebensalter angeknüpft. Verstärkt werde die Bezugnahme auf das Lebensalter durch die Verbindung mit dem Begriff „hochmotiviert“, der ebenso wie der Begriff „dynamisch“ eine Eigenschaft beschreibt, die im Allgemeinen eher jüngeren als älteren Menschen zugeschrieben werde. Der Hinweis auf eine zukunftsorientierte Mitarbeit in einem „jungen,

hoch motivierten Team“ sei nicht nur eine Botschaft an die Bewerber, dass Mitglieder des Teams jung und hochmotiviert seien, sondern auch ein Indiz dafür, dass der Arbeitgeber nur solche Bewerber sucht, die diese Attribute ebenfalls mitbringen. Die Beklagte habe die Vermutung der Altersdiskriminierung schließlich auch nicht widerlegt. Dafür hätte die Beklagte nach Ansicht des Gerichts beispielsweise darlegen und beweisen müssen, dass sie bei der Behandlung aller Bewerbungen nach einem bestimmten Verfahren vorgegangen ist, das eine Benachteiligung wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes ausschließt.

(LAG Nürnberg, 27.05.2020 – 2 Sa 1/20)

Tipp für die Praxis

- Diese Entscheidung bestätigt ein weiteres Mal, dass bei der Formulierung von Stellenanzeigen Vorsicht und sprachliches Geschick erforderlich sind. „Missverständliche“ Formulierungen sollten in jedem Falle vermieden werden.

Beendigung

Änderungskündigung: Homeoffice als milderer Mittel

Bei einer Änderung der Arbeitsbedingungen durch Änderungskündigung aufgrund einer unternehmerischen Entscheidung muss sich diese auf das Maß beschränken, das für die Durchsetzung der unternehmerischen Entscheidung unabdingbar ist.

Die Klägerin ist als Vertriebsassistentin im Berliner Betrieb der Beklagten beschäftigt. Im Januar 2019 schloss die Beklagte einen Interessenausgleich mit dem Betriebsrat ab, der die vollständige Stilllegung des Berliner Betriebs zum Jahresende zum Inhalt hatte. Im Oktober 2019 sprach die Beklagte der Klägerin eine betriebsbedingte ordentliche Änderungskündigung zur Fortsetzung der Tätigkeit an einem anderen Arbeitsort aus. Die Klägerin hielt diese Kündigung für unwirksam und erhob Änderungskündigungsschutzklage mit der Begründung, die Beklagte hätte ihr die Erbringung der weiteren Tätigkeit von zuhause aus ermöglichen müssen, zumal eine solche Tätigkeit durch den vormaligen Niederlassungsleiter grundsätzlich gestattet worden sei. Eine derartige Weiterbeschäftigung wäre ein milderer Mittel, zumal ihr Arbeitsplatz für mobile

Arbeit geeignet sei. Auch die Beklagte erlaube mobile Arbeit, wie der Fall ihres Mannes illustriere, der für die Beklagte ebenfalls tätig sei und mobil arbeite.

Das ArbG gab der Änderungsschutzklage statt. Die Änderungskündigung erweise sich als sozial ungerechtfertigt. Der Wegfall der Beschäftigungsmöglichkeiten am vormaligen Betriebsstandort liege zwar in der unternehmerischen Entscheidung der Beklagten. Allerdings hätte diese sich bei der Änderung der Arbeitsbedingungen auf das Maß beschränken müssen, das für die Durchsetzung der unternehmerischen Entscheidung unabdingbar gewesen wäre. Vorliegend hätte die Änderung der Arbeitsbedingungen auch in der fortan von der Klägerin von zuhause aus erbrachten Arbeitsleistung bestehen können. Grundsätzlich bestehe zwar kein Anspruch eines Arbeitnehmers auf einen häuslichen Arbeitsplatz, allerdings seien stets die Umstände des Einzelfalls maßgebend. Vorliegend habe sich die Beklagte auch auf den ihr erteilten gerichtlichen Hinweis nicht dazu erklärt, weshalb eine physische Präsenz zur Erfüllung der arbeitsvertraglich geschuldeten Aufgaben notwendig sei. Hingegen habe die Klägerin substantiiert dargelegt, dass ihre Tätigkeit insoweit digitalisiert sei, dass sie die geschuldeten Tätigkeiten auch von zuhause aus erbringen könne. Die dafür notwendige technische Infrastruktur sei im Haus der Klägerin bereits vorhanden, da ihr Ehemann unter Nutzung dieser Betriebsmittel seine Tätigkeit in Form von Telearbeit für die Beklagte erbringe. Die Weigerung der Beklagten, der Klägerin keine Arbeit im Telearbeitsplatz zuzuweisen, erscheine – so das Gericht wörtlich – „angesichts der nunmehr deutlich stärker erfolgten Verbreitung elektronischen Arbeitens von zu Hause aus durch die Corona-Krise [...] als aus der Zeit gefallen und letztlich willkürlich“.

(ArbG Berlin, 10.08.2020 – 19 Ca 13189/19)

Tipp für die Praxis

- Diese Entscheidung beruht auf einigen Besonderheiten des konkreten Falles und kann sicherlich nicht verallgemeinert werden. Gleichwohl ist es bemerkenswert, dass das Gericht hier von einem Vorrang des Homeoffice gegenüber einer örtlichen Versetzung ausging. Bis zu einer höchstrichterlichen Klärung sollten Arbeitgeber in derartigen Auseinandersetzungen vorsorglich und frühzeitig

– insbesondere bereits in den entsprechenden Betriebsratsanhörungen – die Gründe darlegen, die im jeweiligen Fall einer Arbeit im Homeoffice entgegenstehen.

Kündigung wegen Verletzung von Quarantänebestimmungen

Die Anzeige einer von dem Arbeitgeber oder dem Vorgesetzten begangenen Verletzung von Quarantänebestimmungen stellt keinen Kündigungsgrund nach § 626 BGB oder § 1 KSchG dar.

Die Parteien streiten um eine fristlose, hilfsweise fristgemäße Kündigung. Nach einer vom Landkreis erlassenen Allgemeinverfügung nach dem IfSG war die Bevölkerung bestimmter Ortsteile, die sich innerhalb der letzten 14 Tage dort aufgehalten hatte, verpflichtet, sich ausschließlich in ihrer Wohnung oder auf dem eigenen Wohngrundstück aufzuhalten. Es war untersagt, mit Ausnahmen für Berufstätige an ihrem Arbeitsplatz und auf dem Weg zur Arbeit, diese Ortsteile zu verlassen. Der Betrieb der Beklagten befindet sich außerhalb der Quarantänezone; der Geschäftsführer und der Vorgesetzte des Klägers wohnen innerhalb der Quarantänezone. Beide erschienen trotzdem im Betrieb. Aus Sorge vor einer Infektion erkundigte sich der Kläger telefonisch bei der Polizei nach der Zulässigkeit des Verlassens der Quarantänezone. Der Vorgesetzte registrierte dieses Telefonat und es kam zu einem Streitgespräch, in das auch der Geschäftsführer einbezogen war. Es wurde aber weitergearbeitet. Ein Corona-Test des Geschäftsführers war negativ. Als der Kläger den Geschäftsführer wenige Tage später erneut im Betrieb antraf, verließ er das Betriebsgelände und wandte sich per E-Mail an den Landkreis, beschrieb die aus seiner Sicht erfolgte Verletzung der Quarantänebestimmungen und bat um Einschätzung und ggfs. Einleitung rechtlicher Schritte. Der Landkreis leitete die E-Mail an die Polizei weiter, die eine Strafanzeige aufnahm. Nachdem der Geschäftsführer über die Einleitung des Ermittlungsverfahrens informiert wurde, warf er dem Kläger vor, die Polizei informiert zu haben, ohne sich vorher an ihn zu wenden. Er habe deshalb kein Vertrauen mehr zu ihm und kündigte sodann.

Das Arbeitsgericht stellte die Unwirksamkeit sowohl der außerordentlichen als auch der ordentlichen Kündigung fest. Zwar kann eine gegen den Arbeitgeber erstattete

Anzeige einen wichtigen Grund für eine Kündigung darstellen, jedoch nur wenn die Anzeige als eine unverhältnismäßige Reaktion des Arbeitnehmers auf das Verhalten des Arbeitgebers angesehen werden kann. Dies ist insbesondere dann der Fall, wenn die Anzeige wissentlich unwahr ist oder leichtfertig falsche Angaben enthält. Die E-Mail des Klägers an den Landkreis enthält keine wissentlich oder leichtfertig unzutreffenden Tatsachenbehauptungen. Der Kläger reagierte auch nicht unverhältnismäßig. Sein Ziel war, die Quarantänebestimmungen und damit die Einhaltung des Infektionsschutzes durchsetzen zu lassen. Der Kläger war auch nicht verpflichtet, zunächst auf den Geschäftsführer einzuwirken, denn es handelte sich nicht um einen innerbetrieblichen Missstand, sondern um eine Verletzung einer behördlichen Allgemeinverfügung. Aus Sicht des Klägers bestand Gefahr im Verzug. Außerdem sei davon auszugehen, dass ein Gespräch mit dem Geschäftsführer nicht zielführend gewesen wäre, weil dieser auch im Prozess dabei blieb, dass er sich rechtmäßig verhalten habe. Die vorherigen streitigen Gespräche hätten auch nicht zu einer Befriedung geführt. Der negative Corona-Test des Geschäftsführers spiele keine Rolle, weil ein einmaliger Test kein abschließendes Ergebnis biete und er sich sofort danach hätte infiziert haben können.

(ArbG Dessau-Roßlau, 12.08.2020 – 1 Ca 65/20)

Sozialplan: mittelbare Diskriminierung von Frauen

Eine Regelung in einem Sozialplan, die für einen pauschalen Zuschlag auf die Abfindung für unterhaltsberechtigte Kinder an die "Eintragung des Kindes auf der Lohnsteuerkarte" anknüpft, benachteiligt mittelbar Frauen, weil bei der Lohnsteuerklasse V Kinderfreibeträge als Lohnsteuerabzugsmerkmal nicht vorgesehen sind und noch deutlich mehr Frauen als Männer die Lohnsteuerklasse V wählen.

Die Klägerin ist im Betrieb der Beklagten beschäftigt, für den bis Ende 2020 ein Tarifvertrag mit Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen galt.

Im März 2018 vereinbarte die Beklagte mit dem Gesamtbetriebsrat einen Sozialplan und eine „Betriebsvereinbarung zum Freiwilligenprogramm“. Inhalt des Sozialplans war unter anderem, dass sich die Abfindung um EUR 5.000 pro Kind erhöht, „das am Tag des Abschlusses des Sozialplans

auf der Lohnsteuerkarte eingetragen ist“. Mit Ablauf des 31.05.2019 endete das Arbeitsverhältnis der Parteien. Die Abfindung aus dem Sozialplan wurde allerdings ohne Berücksichtigung der beiden Kinder der Klägerin berechnet, da bei ihr die Kinder wegen Lohnsteuerklasse V nicht eingetragen waren. Die Klägerin machte die Erhöhung geltend. Das Arbeitsgericht wies die Klage ab.

Die Berufung war erfolgreich. Das LAG entschied, dass die Regelung des Sozialplans so auszulegen sei, dass die Betriebsparteien die Erhöhung um einen Zuschlag pro Kind auf die Ausscheidenden beschränken wollten, bei denen für ein oder mehrere Kinder ein Freibetrag von 1,0 oder 0,5 je Kind als Lohnsteuerabzugsmerkmal vorliegt. Diese Regelung sei unwirksam, weil sie eine mittelbar auf dem Geschlecht beruhende Ungleichbehandlung enthält und die Erhöhung der Abfindung wegen der besonderen Belastung durch unterhaltsberechtigte Kinder an das Merkmal des steuerlichen Kinderfreibetrags knüpft. Damit würden mittelbar mehr Frauen als Männer von der Erhöhung ausgeschlossen werden. Damit waren Eltern mit der Lohnsteuerklasse V von einem Abfindungszuschlag generell ausgeschlossen. Die Lohnsteuerklasse V wird noch immer überwiegend von Frauen gewählt, deren Ehepartner ein höheres Arbeitsentgelt erzielt. Somit wirkt sich das Lohnsteuerabzugsmerkmal "Kinderfreibetrag" als mittelbar diskriminierendes Merkmal im Sinne von § 1 AGG aus. Eine sachliche Rechtfertigung nach § 3 Abs. 2 AGG sei nicht ersichtlich. Insbesondere sei das gewählte Mittel nicht angemessen und erforderlich, um ein rechtmäßiges Ziel, etwa ein vorgegebenes Sozialplanvolumen nicht zu überschreiten, weil die finanzielle Belastung der Arbeitgeberin durch den Sozialplan wegen des Freiwilligenprogramms nicht hätte berechnet werden können. Ebenso wenig sei überzeugend, wegen einer vereinfachten Abwicklung auf den Kinderfreibetrag abzustellen. Denn der Nachweis der Unterhaltungspflicht gegenüber einem oder mehreren Kindern könne auch auf andere Weise geführt werden. Die Beklagte müsse bei dem ausschließlich freiwilligen Personalabbau durch Aufhebungsverträge ohnehin einzeln prüfen, ob sie das Arbeitsverhältnis beenden will. Des Weiteren musste die Beklagte wegen des festgelegten Stichtags auch nicht befürchten, dass sich die Zahl der anspruchsberechtigten Personen nach Abschluss des Sozialplans erhöht.

(LAG Hessen, 28.10.2020 – 18 Sa 22/20)

Betriebsverfassungsrecht

Mitbestimmung bei COVID-19-Besuchskonzept

Der Betriebsrat eines Krankenhauses hat gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG bei der Ausgestaltung eines pandemiebedingten Besuchskonzepts mitzubestimmen.

Die Arbeitgeberin, Betreiberin eines Krankenhauses in NRW mit rund 850 Mitarbeitern, führte im Zuge der COVID-19-Pandemie ohne Beteiligung des bei ihr gebildeten Betriebsrats ein System zur Dokumentation des Zutritts und Aufenthalts betriebsfremder Personen auf dem Klinikgelände ein. Der Betriebsrat leitete hierauf ein Beschlussverfahren ein, worauf das Arbeitsgericht mit der Begründung, die Einigungsstelle sei zur Regelung der Angelegenheit nicht offensichtlich unzuständig, einen Einigungsstellenvorsitzenden bestellte. Die Arbeitgeberin sei gesetzlich verpflichtet, die erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes unter Berücksichtigung der Umstände zu treffen, welche die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten bei der Arbeit beeinflussen würden. Nach der CoronaSchVO NRW seien Besuche in Krankenhäusern nur auf Basis eines einrichtungsbezogenen Besuchskonzepts zulässig. Da gesetzliche Vorgaben, ob und wie die Zugangskontrolle und -dokumentation umzusetzen sei, nicht existieren würden, bestehe Raum für eine entsprechende betriebliche Regelung, bei der der Betriebsrat gem. § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG mitbestimmen könne.

Hiergegen erhob die Arbeitgeberin Beschwerde. Aus Sicht der Arbeitgeberin würden die Zugangskontrollen in erster Linie dem Schutz der bei ihr behandelten Patienten und nicht der bei ihr beschäftigten Arbeitnehmer dienen. Das in Rede stehende Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG knüpfe an für sie verbindliche Rechtsnormen an, die jedoch nicht existierten, da es sich bei den Arbeitsschutzstandards des Bundesarbeitsministeriums allenfalls um unverbindliche Empfehlungen handele.

Die Beschwerde hatte keinen Erfolg. Nach Ansicht des LAG Köln erfolgte die Einsetzung der Einigungsstelle zu Recht, da der Betriebsrat nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG bei betrieblichen Regelungen über den Gesundheitsschutz mitzubestimmen habe. Das Mitbestimmungsrecht setze ein, wenn eine gesetzliche Handlungspflicht zur Verhütung von Gesundheitsschäden objektiv besteht und mangels einer zwingenden gesetzlichen Vorgabe

betriebliche Regelungen verlangt, um das vorgegebene Ziel des Arbeits- und Gesundheitsschutzes zu erreichen. Dabei sei es unerheblich, ob die Rahmenvorschriften dem Gesundheitsschutz mittelbar oder unmittelbar dienen. Eine Handlungspflicht, die auch den Gesundheitsschutz der Beschäftigten bezweckt, bejahte das Gericht im vorliegenden Fall. Krankenhäuser haben in Nordrhein-Westfalen gemäß § 5 Abs. 1 S. 1 CoronaSchVO die erforderlichen Maßnahmen zu ergreifen, um den Eintrag von Coronaviren zu erschweren und Patienten, Bewohner und explizit auch das Personal zu schützen. Besuche seien nur auf der Basis eines einrichtungsbezogenen Besuchskonzepts zulässig. Entschieden sich der Krankenhausträger für die Zulassung von Besuchen, sei er zur Erstellung eines Besuchskonzepts verpflichtet. Da die Erstellung des Besuchskonzepts der betrieblichen Ausgestaltung bedarf, habe der Betriebsrat folglich gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG bei der Ausgestaltung des Besuchskonzepts mitzubestimmen.

(LAG Köln, 22.01.2021 – 9 TaBV 58/20)

Widerruf der Erlaubnis zur Telearbeit als mitbestimmungspflichtige Versetzung

Bei einem beabsichtigten Widerruf von alternierender Telearbeit handelt es sich um eine mitbestimmungspflichtige Versetzung.

Im Betrieb der Arbeitgeberin gilt ein Telearbeits-Tarifvertrag auf dessen Basis mit einer Arbeitnehmerin eine Beschäftigung auf einem alternierenden Telearbeitsplatz sowie die Anwendbarkeit des Tarifvertrags in seiner jeweils gültigen Fassung vereinbart wurde. Die Vereinbarung sowie der Tarifvertrag sehen vor, dass die Telearbeit von beiden Seiten mit einer Frist von drei Monaten zum Monatsende ohne Angabe von Gründen widerrufen werden kann. Die Arbeitnehmerin arbeitete in der Folgezeit überwiegend im Homeoffice. Nach über zehn Jahren beabsichtigte die Arbeitgeberin, die Telearbeit zu widerrufen, und beantragte bei ihrem Betriebsrat, dem Widerruf des Telearbeitsplatzes zuzustimmen, da der Grund für die Einrichtung des Telearbeitsplatzes entfallen sei. Der Betriebsrat verweigerte die Zustimmung, da nach seiner Rechtsauffassung die Arbeitgeberin ihre betrieblichen Interessen entgegen den Vorschriften des gültigen Manteltarifvertrags und entgegen § 106 GewO nicht mit den Interessen der betroffenen Arbeitnehmerin abgewogen habe. Das von der Arbeitgeberin angerufene Arbeitsgericht ersetzte daraufhin

die Zustimmung des Betriebsrats.

Die hiergegen gerichtete Beschwerde blieb erfolglos, da das LAG Köln von einer rechtmäßigen Ersetzung der Zustimmung des Betriebsrats zum Widerruf der Telearbeit gemäß § 99 Abs. 4 BetrVG ausging. Bei dem beabsichtigten Widerruf der Telearbeit handele es sich um eine Versetzung im Sinne des § 99 Abs. 1, § 95 Abs. 3 BetrVG, da sich die Tätigkeit der Arbeitnehmerin durch die Verlagerung des Arbeitsplatzes vom Homeoffice zurück in den Betrieb grundsätzlich ändere. Der Betriebsrat kann dann grundsätzlich bei Vorliegen eines der in § 99 Abs. 2 BetrVG abschließend genannten Gründen seine Zustimmung verweigern. Soweit ein Tarifvertrag oder eine Telearbeitsvereinbarung selbst eine Widerrufsmöglichkeit vorsehen, kann der Betriebsrat seine Zustimmungsverweigerung allerdings nicht auf die Vorschrift des § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG stützen. § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG regelt nur solche Fälle, in denen die Versetzung selbst gegen ein Gesetz oder einen Tarifvertrag verstößt und der Zweck der jeweiligen Norm darin bestehe, die personelle Maßnahme als solche zu verhindern. Die Vorschrift ermöglicht es dem Betriebsrat jedoch nicht, die im Vorfeld vereinbarte bzw. tarifvertraglich vorgesehene Widerrufsmöglichkeit einer Rechts- und Inhaltskontrolle zu unterziehen. Vor dem Hintergrund sei vorliegend der fristgerechte Widerruf des Telearbeitsplatzes ohne Angaben von Gründen zulässig gewesen.

(LAG Köln, 14.08.2020 – 9 TaBV 11/20)

NRF Transform: Legal Tech im Arbeitsrecht

NRF Transform – Legal Tech-Lösungen aus einer Hand

Legal Tech spielt in Rechts- und Personalabteilungen nicht zuletzt durch die pandemiebedingte Digitalisierung eine immer größere Rolle. Mandanten profitieren von passgenauen technologischen Lösungen, die von NRF Transform, unserer globalen Innovations-Initiative, entwickelt werden. Unsere deutschen Praxisgruppen arbeiten dabei mit unseren globalen Legal Tech-Hubs in Newcastle und Houston in interdisziplinären Teams aus Programmierern und Juristen zusammen, um schon in einem frühen Stadium unterschiedliche Aspekte identifizieren und Änderungswünsche technischer oder inhaltlicher Art berücksichtigen zu können.

Flexibilität in der Anwendung

Im Arbeitsrecht ergeben sich bereits jetzt Handlungsfelder, insbesondere wenn dadurch wiederkehrende administrative Arbeiten automatisiert, die Ergebniskonsistenz erhöht und Zeitressourcen für komplexere Rechtsfragen aufgespart werden können.

Digitales Vertragsmanagement

Wir bieten mit NRF SYKE erstklassige Lösungen zur Steuerung komplexer Vertragslandschaften über den gesamten Vertragslebenszyklus an. Damit sind wesentliche Informationen jederzeit aktuell und schnell abrufbar, Fehler werden bei der Erstellung von Verträgen reduziert bzw. ganz vermieden. Aktuell kommt dies beispielsweise bei individuell zu vereinbarenden Remote-Working-Vereinbarungen in Betracht.

Haben wir Ihr Interesse geweckt? Gerne stehen wir für Ihre Anfragen zur Verfügung.

Ansprechpartner:



Dr. Bernhard Fiedler
Partner, Frankfurt
Tel +49 69 505096 216
bernhard.fiedler@nortonrosefulbright.com



Claudia Posluschny
Counsel, München
Tel +49 89 212148 449
claudia.posluschny@nortonrosefulbright.com

Projektmanagement

Bei Restrukturierungen oder ähnlichen Projekten sind eine Vielzahl an Parametern zu berücksichtigen und zahlreiche Akteure einzubinden. NRF Transform bietet Lösungen z.B. zur täglichen Projektkoordination oder Ressourcenplanung. Es erlaubt ein Kommunikations- und Informationsmanagement. Über eine Kollaborationsplattform sehen Mandanten tagesaktuell den Projektfortschritt und können auf diese Weise u.a. auch die anfallenden Kosten steuern. Die Integration bestehender Buchhaltungsdaten ist z.B. über eine DATEV-Schnittstelle möglich.

Compliance

Um zunehmenden Rechtsrisiken zu begegnen, setzen viele Mandanten auf Compliance-Trainings für Arbeitnehmer. Wir entwickeln gerne für Sie Online-Tools, um Ihre Mitarbeiter im Hinblick auf z.B. den Datenschutz, den Schutz von Geschäftsgeheimnissen oder Whistleblowing zu sensibilisieren.

Legal Operations-Beratung

Darüber hinaus unterstützen wir Rechtsabteilungen und Inhouse-Teams in deren Rolle als „Business Partner“ über die Steuerung von Rechtsrisiken hinaus. Unser Angebot umfasst nicht zuletzt die strategische Rechtsberatung zur Erreichung übergeordneter Unternehmensziele, die Beratung zum Management von Legal Operations-Funktionen oder die Unterstützung bei der Umsetzung von Projekten mit Legal Operations-bezogenen Aufgaben.

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. Neben der Erläuterung wesentlicher arbeitsrechtlicher Vorgaben erzielen die Teilnehmer praktischen 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.

„Managementaufgabe: Arbeitnehmerdatenschutz“

Der Umgang mit Beschäftigtendaten in der digitalen Arbeitswelt eröffnet Geschäftsführung und Führungskräften zahlreiche Konfliktfelder. Verletzungen der Datenschutzpflicht können zu empfindlichen Strafen für Unternehmen führen. Das Seminar behandelt praxisrelevante Fragestellungen, z.B. die Überwachung von Leistung und Verhalten der Mitarbeiter, die Aufgaben und Stellung des betrieblichen Datenschutzbeauftragten sowie den Export von Mitarbeiterdaten innerhalb des

Unternehmensverbundes. Es sensibilisiert die Teilnehmer für datenschutzrechtlicher Vorschriften, damit der gesetzeskonforme Umgang mit Beschäftigtendaten als Teil der Unternehmens(Datenschutz-)Kultur erlebt und vorgelebt wird.

„Personalabbau und Restrukturierung“

Nicht zuletzt durch die anhaltende COVID-19-Pandemie können Unternehmen zu kurzfristigen und teils drastischen Restrukturierungsmaßnahmen gezwungen sein. Unser Seminar informiert Sie darüber, welche Aspekte eine Restrukturierungs-Strategie aus arbeitsrechtlicher Sicht berücksichtigen sollte und welche Handlungsoptionen aufgrund gesetzlicher Regelungen bestehen.

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

Ansprechpartner:



Dr. Frank Weberndörfer

Partner, Hamburg

Tel +49 40 970799 149

frank.weberndorfer@nortonrosefulbright.com



Blog „Global Workplace Insider“

Der globale Employment and Labor Law-Blog von Norton Rose Fulbright bietet einen vielfältigen und kostenfreien Einblick in rechtliche Entwicklungen und Trends.

www.globalworkplaceinsider.com

Termine

Arbeitsrecht aktuell

Webinar | 23. September 2021 | 08:30 bis 09:30 Uhr

Wir setzen unsere Reihe zu aktuellen arbeitsrechtlichen Themen pandemiebedingt als Webinar fort und freuen uns, Sie wieder virtuell begrüßen zu dürfen. Unsere Referenten informieren Sie über aktuelle Rechtsprechung zu folgenden Themen:

- Abschluss und Inhalt von Arbeitsverhältnissen
- Beendigung von Arbeitsverhältnissen
- Betriebsverfassungsrecht

In einer anschließenden Q&A-Runde beantworten wir gerne Ihre Fragen, die Sie uns während des Webinars im Chat stellen oder bereits vorab per E-Mail zusenden können.

Für weitere Informationen zum Webinar sowie zur Anmeldung steht Ihnen Frau Deniz Poplawski per E-Mail (deniz.poplawski@nortonrosefulbright.com) oder telefonisch (+49 89 212148 361) gerne zur Verfügung.

NRF Institute – Events und Trainings

Webinare, On-Demand-Training exklusives Premiumwissen finden Sie auf unserer Website [NRF Institute](#). Das breitgefächerte globale Wissensangebot bietet relevante Informationen wie grenzüberschreitende Leitfäden zu Ihrer Branche und zu Themen wie beispielsweise Nachhaltigkeit, Energiewende oder Disruptive Technologien.

Um Ihren kostenlosen Zugang zu Themen und Veranstaltungen zu erhalten, müssen Sie sich lediglich registrieren.

Eine Übersicht der kommenden Webinare finden Sie unter <https://knowledgeproducts.nortonrosefulbright.com/nrf/events>.

Ansprechpartnerin:



Amanda Stoner
Director of Market Development, London
Tel +44 20 7444 2964
amanda.stoner@nortonrosefulbright.com

Bundesarbeitsgericht – öffentliche Verhandlungen

15. Juni 2021, 9. Senat

Abmahnung im Zusammenhang mit einer Nebentätigkeit

16. Juni 2021, 6. Senat

Personalgestaltung –
Bereichsausnahme in § 1 Abs. 3 Nr. 2b
AÜG

22. Juni 2021, 1. Senat

Tariffähigkeit der Gewerkschaft "DHV-
Die Berufsgewerkschaft e.V."

(Stand: 31.05.2021)

Ihre Ansprechpartner

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



Dr. Frank Weberndörfer
Partner, Hamburg
Tel +49 40 970799 149
frank.weberndoerfer@nortonrosefulbright.com



Jörn Twisselmann
Associate, Hamburg
Tel + 49 40 970799 143
joern.twisselmann@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 Grosche-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

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 3700 lawyers and other legal staff based in Europe, the United States, Canada, Latin America, Asia, Australia, Africa and the Middle East.

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.
33494_EMEA - 06/21