

# Arbeitsrecht Highlights

Newsletter | Employment and labor | Oktober 2020



# Oktober 2020 | Inhalt

<b>Editorial</b>	03
<b>COVID-19: Aktuelle arbeitsrechtliche Fragen</b>	04
<b>Restrukturierung – Erfolgsfaktor Arbeitsrecht</b>	08
<b>New Work – Digitale Transformation durch Corona?</b>	11
<b>Aktuelle Rechtsprechung</b>	13
Abschluss und Inhalt von Arbeitsverhältnissen	13
Beendigung	16
Tarifrecht	18
Betriebsverfassungsrecht	19
<b>Service</b>	22
<b>Termine</b>	23
<b>Ihre Ansprechpartner</b>	23

# Editorial

## Liebe Leserin und lieber Leser,

Tempo und Wucht, mit der die Corona-Pandemie die Arbeitswelt umkrepelt, erstaunen noch immer. Konferenzsoftware gehört plötzlich zum Standard im digitalen Arbeitsalltag, gleichzeitig eröffnet die Plattformökonomie neuartige Geschäftsmodelle.

In dieser rasanten Entwicklung müssen Geschäftsführer und Personalverantwortliche den Überblick behalten, um ihrer Verantwortung gerecht zu werden und die beste Personalstrategie zu finden. An die Seite einer angemessenen Krisenreaktion ist die Veränderung bestehender Prozesse und Strukturen getreten. Um zukunftsfähig zu bleiben, sind Innovationssprünge gefragt, denn Angst hemmt Kreativität. Damit Sie kreativ bleiben, überkommene (Denk-)Muster überwinden und in der täglichen Arbeit rechtlich sicher agieren, bleiben wir für Sie am Puls der Zeit.

Unser Heft informiert Sie über aktuelle rechtliche Fragen und kurzfristige Maßnahmen zu Corona, interessante Aspekte der neuen Arbeitswelt und wie Umstrukturierungen aus arbeitsrechtlicher Sicht gelingen können. Schlaglichter aus der aktuellen Rechtsprechung haben wir für Sie zusammengefasst und mit wertvollen Tipps für die Praxis abgerundet.

Unser schon zur festen Tradition von Norton Rose Fulbright gewordenes Arbeitsrechtsfrühstück wird erstmals als Webinar stattfinden. Informationen hierzu finden Sie auf Seite 23.

Wir wünschen viel Freude bei der Lektüre!

Ihr Arbeitsrechtsteam von

**Norton Rose Fulbright**

*Limits, like fears, are often an illusion.*

Michael Jordan

---

# COVID-19: Aktuelle arbeitsrechtliche Fragen

Die COVID-19-Pandemie hat das wirtschaftliche Umfeld von Unternehmen einschneidend verändert. Gute Ideen und unternehmerischer Weitblick sind gefragt. Arbeitgeber können schon jetzt arbeitsrechtliche Maßnahmen ergreifen, um den Geschäftsbetrieb zu stabilisieren und zu adjustieren.

## Aktuelle Fragestellungen

### Überstunden- und Zeitarbeitskonten

Arbeitgeber können durch Arbeitszeitkonten vorübergehende Über- und Unterauslastungen ihrer Belegschaft abfangen. Aktuell sollten Unternehmen, deren Mitarbeiter positive Zeitguthaben aufgebaut haben, diese dazu anhalten, ihre Guthaben abzubauen - sofern das im Zusammenhang mit gegebenenfalls beantragtem Kurzarbeitergeld nicht ohnehin bereits geschehen ist - oder auch **negative Zeitguthaben** aufzubauen. Wirtschaftlich gesehen ist der Aufbau von Minusstunden ein Entgeltvorschuss der Arbeitgebers, der allerdings nicht zu einer kurzfristigen Entlastung von Personalkosten führt. Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses kann der negative Saldo als Vorschussleistung mit dem letzten Lohnanspruch des Arbeitnehmers verrechnet werden.

Zudem besteht die Möglichkeit, dass Teile der Arbeitszeit in **Wertguthaben** im Sinne von § 7b SGB IV angespart werden. Dies setzt eine schriftliche, alle gesetzlichen Voraussetzungen erfüllende Vereinbarung voraus, um rechtswirksam und sozialversicherungsrechtlich zulässig zu sein. Das Wertguthaben kann für verschiedene Freistellungszwecke eingesetzt werden, wie z.B. Pflegezeiten, Elternzeiten oder andere individuelle Zwecke (z.B. Sabbatical, Weiterbildung).

### Urlaub und Betriebsferien

Mitarbeiter, die eine geplante Urlaubsreise wegen der Reisebeschränkungen bzw. Empfehlungen nicht antreten können oder wollen, wenden sich nicht selten an den Arbeitgeber, um ihren beantragten und genehmigten Urlaub „zurückzugeben“. Sofern ein konkreter Urlaubsantrag des Mitarbeiters bereits genehmigt ist, ist dieser aber grundsätzlich für beide Seiten verbindlich. So kann weder der Arbeitgeber den Urlaub des Mitarbeiters widerrufen, noch hat dieser einen Anspruch darauf, dass der Urlaub nachträglich auf einen **anderen Zeitraum verschoben** wird. Eine einmal erfolgte zeitliche Festlegung des Urlaubs kann regelmäßig nur im

gegenseitigen Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer rückgängig gemacht werden.

Auf der anderen Seite denkt mancher Arbeitgeber, der seine Mitarbeiter nicht auslasten kann, derzeit eher darüber nach, **einseitig Urlaub zu erteilen**, um dadurch Urlaubsansprüche seiner Mitarbeiter abbauen zu können. Aus § 7 Abs. 1 BUrlG ergibt sich, dass bei der zeitlichen Festlegung des Urlaubs die Urlaubswünsche des Arbeitnehmers berücksichtigt werden müssen. Arbeitgeber haben aber einen gewissen Gestaltungsspielraum, wenn ein Mitarbeiter für die verbleibende Zeit des laufenden Urlaubsjahrs noch keinen Urlaub beantragt bzw. geltend gemacht hat. Durch die Erklärung des Arbeitgebers, für einen bestimmten Zeitraum Urlaub zu erteilen, und die sodann tatsächlich erfolgende bezahlte Freistellung des Mitarbeiters während der Urlaubszeit kann der Arbeitgeber Urlaubsansprüche seiner Mitarbeiter grundsätzlich erfüllen. Allerdings sind Mitarbeiter rechtlich nicht verpflichtet, diese arbeitgeberseitige Bestimmung des Urlaubszeitraums hinzunehmen. Sie können einer solchen Urlaubserteilung jederzeit formlos ohne Angabe besonderer Gründe widersprechen. Die ohne Urlaubswunsch des Mitarbeiters vorgenommene Erteilung des Urlaubs durch den Arbeitgeber ist hingegen rechtswirksam, wenn der Mitarbeiter auf die Erklärung des Arbeitgebers hin nicht widerspricht und keinen anderweitigen Urlaubswunsch äußert. Ob und inwieweit der Arbeitgeber über die zeitliche Lage des Jahresurlaubs auch einseitig disponieren kann, wenn der Arbeitnehmer einer Urlaubsanordnung durch den Arbeitgeber widersprochen hat, ist bislang weder gesetzlich geregelt noch höchstrichterlich entschieden. Es spricht jedoch einiges dafür, dass der Arbeitgeber ausnahmsweise einen bestimmten Urlaubszeitraum auch gegen den Willen des Arbeitnehmers durchsetzen kann, wenn dringende betriebliche Gründe dafür vorliegen.

Alternativ sollten Arbeitgeber ihre Mitarbeiter **zeitnah zur Urlaubsplanung aufrufen**. Die Belegschaft sollte in einer Mitteilung (idealerweise schriftlich oder per E-Mail) dazu aufgerufen werden, sämtliche Urlaubsanträge für das laufende Kalenderjahr möglichst zeitnah zu stellen, verbunden mit dem Hinweis, dass später eingehende Urlaubswünsche insbesondere aus betrieblichen Gründen zurückgewiesen werden können, etwa wenn für bestimmte Zeiträume bereits einer hohen Anzahl an Mitarbeitern Urlaub genehmigt wurde und die Anwesenheit des Antragstellers im beantragten Urlaubszeitraum für den Arbeitgeber unabdingbar ist. Zudem sollte ein ausdrücklicher Hinweis aufgenommen werden, dass in 2020 nicht mehr genehmigter Urlaub nach Maßgabe der gesetzlichen Vorschriften zwar in das nächste Kalenderjahr übertragen werden darf, dort aber grundsätzlich zum Ablauf des 31. März 2021 ersatzlos verfällt.

Bei der einseitigen Urlaubszuteilung denkt mancher direkt an das Schlagwort **Betriebsferien**, die üblicherweise während der geschäftsarmen Zeit zwischen Weihnachten und Neujahr stattfinden. In einer solchen Konstellation wird allen Mitarbeitern oder einem Großteil der Belegschaft für einen bestimmten Zeitraum, in dem der Betrieb meist insgesamt ruht, einheitlich Urlaub erteilt. Betriebsferien sind allerdings kein uneingeschränkt taugliches Mittel zum Abbau von Urlaubstagen. Dies, da Betriebsferien nach der Rechtsprechung grundsätzlich mit einem Vorlauf von mehreren Monaten anzukündigen sind, damit sich die Mitarbeiter entsprechend auf die Urlaubszeit einstellen und ihre Jahresurlaubsplanung danach ausrichten können. Existiert ein Betriebsrat, hat dieser bei der Festlegung von Betriebsferien zudem ein erzwingbares Mitbestimmungsrecht. Schließlich ist zu berücksichtigen, dass jedem Mitarbeiter auch bei der Einführung von Betriebsferien ein fester Anteil an Urlaubstagen (Faustregel: 40 Prozent) verbleiben muss, über den er frei verfügen darf.

## Kurzarbeit und Urlaub

Eine zentrale Voraussetzung für die Gewährung von Kurzarbeitergeld war und ist, dass der eingetretene Arbeitsausfall **„unvermeidbar“** ist. In einem Betrieb müssen also zuvor alle zumutbaren Vorkehrungen getroffen werden, um den Eintritt des Arbeitsausfalls zu verhindern – dazu gehört grundsätzlich auch die vorrangige Gewährung von Erholungsurlaub, § 96 Abs. 4 SGB III. In der aktuellen Krisensituation sieht die Bundesagentur für Arbeit – befristet bis zum 31. Dezember 2020 – allerdings davon ab, die vorrangige Einbringung von Erholungsurlaub aus dem laufenden Urlaubsjahr einzufordern, sofern individuelle Urlaubswünsche oder -planungen der Arbeitnehmer bestehen. Zur Begründung wurde ausgeführt, dass die individuellen Urlaubswünsche

in der aktuellen Situation besonders zu schützen seien, um es beispielsweise Eltern zu ermöglichen, Urlaubstage für die Betreuung ihrer Kinder wegen Schließung von Kitas und Schulen zu nutzen. Mitarbeiter, die sich aktuell in Kurzarbeit befinden, dürften also zum Teil noch über ein vergleichsweise stattliches Urlaubsguthaben verfügen.

Weder angeordnete Kurzarbeit noch bereits gewährtes Kurzarbeitergeld stehen einer wirksamen Urlaubserteilung entgegen. Vielmehr können Mitarbeiter auch während der Kurzarbeit Urlaub beanspruchen, sofern nach den bekannten Grundsätzen nicht ausnahmsweise dringende betriebliche Belange oder Urlaubswünsche anderer Arbeitnehmer, die unter sozialen Gesichtspunkten den Vorrang verdienen, entgegenstehen. Dies gilt nicht nur für Mitarbeiter mit verkürzter Arbeitszeit, sondern auch für Mitarbeiter in Kurzarbeit **„Null!“**. Während des Urlaubs haben die Mitarbeiter Anspruch auf ihr volles, übliches **Arbeitsentgelt**, die Kürzungen aufgrund von Kurzarbeit bleiben unberücksichtigt (§ 11 Abs. 1 S. 3 BurlG).

Umstritten ist, ob infolge der Einführung von Kurzarbeit neben dem Vergütungsanspruch auch der **Urlaubsanspruch** an sich einer Kürzung unterliegt. Ende 2018 hat der Europäische Gerichtshof insoweit entschieden, dass zumindest der Anspruch auf den gesetzlichen Mindesturlaub während der Kurzarbeit anteilig gekürzt werden kann, ohne dass dies gegen Unionsrecht verstößt (vgl. EuGH, 13.12.2018 – C-385/17). Ein Arbeitnehmer in Kurzarbeit sei letztlich mit (vorübergehend) teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmern gleichzusetzen. Für diese hatte der EuGH bereits vor einigen Jahren entschieden, dass die Reduzierung der Arbeitszeit anteilig zur Reduzierung des Urlaubsanspruchs führen kann (vgl. EuGH, 08.11.2012, C- 229 u. 230/11). Nach Meinung des BAG soll in Zeiten eines auf Wunsch des Arbeitnehmers vereinbarten, unbezahlten Sonderurlaubs grundsätzlich kein Anspruch auf bezahlten Urlaub entstehen, d.h. der Jahresurlaubsanspruch wird gekürzt (vgl. BAG, 19.3.2019 – 9 AZR 406/17). Hier ist die Tendenz erkennbar, die Anzahl der Urlaubstage mit der Anzahl der Tage, an denen eine Arbeitspflicht besteht, miteinander zu verknüpfen. Das bedeutet, dass Kurzarbeit, sofern sie mit der Reduktion der Tage, an denen Arbeit zu leisten ist, einhergeht, bei der Berechnung des Jahresurlaubs zu berücksichtigen ist. Die wohl h.M. geht daher auch für das deutsche Recht von der Kürzungsmöglichkeit aus, insbesondere wenn dies durch Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung oder individualvertraglich geregelt ist.

## Stundung von Vergütungszahlungen und Sozialversicherungsbeiträgen

Als weitere kurzfristige Maßnahme kommt eine Vereinbarung mit den Mitarbeitern zur **Stundung von Vergütungszahlungen** in Betracht. Dies setzt allerdings eine Vereinbarung mit dem Mitarbeiter voraus, die den Zeitpunkt der Fälligkeit des Lohns und damit den Auszahlungszeitpunkt nach hinten verschiebt. Die Vergütungspflicht entfällt dadurch zwar nicht, der Arbeitgeber kommt aber auch nicht in Zahlungsverzug und hat keine Verzugszinsen zu zahlen. Die Stundungsvereinbarung muss in schriftlicher Form geschlossen werden und ggf. die Bestimmungen des Mindestlohngesetzes sowie bei formularmäßiger Verwendung die Grenzen des AGB-Rechts beachten. Eine zusätzliche, in der Praxis leichter umsetzbare Möglichkeit bestand in der **Stundung von Sozialversicherungsbeiträgen** gemäß § 76 Abs. 2 SGB IV, sofern eine sofortige Einziehung der Sozialversicherungsbeiträge eine erhebliche Härte für das Unternehmen darstellte. Derartige Stundungen waren bis zum Fälligkeitstermin für die Beiträge des Monats Juni 2020 auf entsprechenden Antrag zu gewähren, sofern der Beitragsschuldner erhebliche Umsatzeinbußen oder Arbeitsausfälle aufgrund der COVID-19-Pandemie belegen konnte. Ab dem Beitragsmonat Juni 2020 gilt wieder grundsätzlich das Regelstundungsverfahren.

## Unternehmenskooperation bei Personalüberschuss

Unternehmen mit Personalüberschuss können mit anderen Arbeitgebern, die Personalbedarf haben, kooperieren, indem sie Arbeitnehmer an diese „verleihen“. Hierbei sind jedoch die Voraussetzungen des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) zu berücksichtigen. Das verleihende Unternehmen bedarf beispielsweise einer Überlassungserlaubnis, bei deren Fehlen nicht nur das ursprüngliche Arbeitsverhältnis auf das verleihende Unternehmen übergeht, sondern zudem Sanktionen für die beteiligten Unternehmen drohen. Derartige Konstellationen bergen erhebliche Rechtsrisiken und sollten erst nach entsprechender Analyse umgesetzt werden.

Alternativ besteht die Möglichkeit, das Arbeitsverhältnis mit dem ursprünglichen Arbeitgeber ruhend zu stellen bzw. die Arbeitszeit vorübergehend zu reduzieren. Der betroffene Mitarbeiter schließt dann mit dem neuen Arbeitgeber einen befristeten Arbeitsvertrag, wobei in der Regel eine sachgrundlose Befristung nach § 14 Abs. 2 TzBfG möglich sein sollte, wenn der Arbeitnehmer nicht bereits zuvor bei dem neuen Arbeitgeber beschäftigt war. Die vertragliche Gestaltung sollte in zeitlicher Hinsicht synchron laufen und der Arbeitnehmer sollte sich von beiden Arbeitgebern die weitere Beschäftigung als Nebentätigkeit gestatten lassen.

## Betriebsrat – Zusammenarbeit in der Krise

### Flexibilisierung der Arbeitsbedingungen – Umdenken dank Corona

Die Pandemie-Krise führte vielfach zu einem Umdenken der Betriebsparteien. Während früher eine Flexibilisierung der Arbeitsbedingungen Befürchtungen vor einseitig nachteiligen Maßnahmen für Arbeitnehmer laut werden ließ, werden heute beispielsweise Regelungen zur mobilen Arbeit oder zu Arbeit im Homeoffice vielfach auch von Arbeitnehmern und Betriebsräten gefordert. Arbeitgeber können hiervon profitieren und durch Abschluss entsprechender **Betriebsvereinbarungen** künftig Flexibilität und Handlungsspielräume für ihr Unternehmen gewinnen.

Die Anordnung von Kurzarbeit und Überstunden (§ 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG) ebenso wie von Betriebsferien (§ 87 Abs. 1 Nr. 5 BetrVG, vgl. oben) unterfällt der **erzwingbaren Mitbestimmung** des Betriebsrats. Anders kann es sich bei Regelungen zur mobilen oder Homeoffice-Tätigkeit verhalten. Die Festlegung des Ortes für die Erbringung der Arbeitsleistung zählt zu den mitbestimmungsfreien, auf die Arbeitsleistung bezogenen Tätigkeiten. Allerdings ist der Wechsel ins Homeoffice mit einer erheblichen Änderung der äußeren Umstände verbunden, so dass nach der h.M. schon eine befristete **Versetzung** von Arbeitnehmern ins Homeoffice eine mitbestimmungspflichtige Versetzung nach § 99 BetrVG darstellt. Ist der Arbeitnehmer bereits im Homeoffice tätig, so ist nach Ansicht des LAG Hessen (LAG Hessen, 14.01.2020 – Az. 4 TaBV 5/19) eine die Dauer von einem Monat überschreitende Zuordnung zu einem neuen Dienort auch dann mitbestimmungspflichtig, wenn der Inhalt seiner Tätigkeit, sein Arbeitsort in seinem Homeoffice und die Person seines Fachvorgesetzten unverändert bleiben. Werden sehr viele Tätigkeiten in das Homeoffice verlagert, kann dies sogar eine grundlegende Änderung der Betriebsorganisation gemäß § 111 S. 3 Nr. 4, 5 BetrVG darstellen, womit für den Gesamtvorgang erzwingbare Mitbestimmungsrechte eingreifen. Im Übrigen dürften nur Teilaspekte, etwa IT-Themen gem. § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG, der erzwingbaren Mitbestimmung unterliegen. Auch wenn das ArbZG unstrittig im Homeoffice Anwendung findet, wird sich die Mitbestimmung des Betriebsrats nach § 87 Abs. 2 BetrVG neben der Regelung der Verteilung der vertraglich vereinbarten **Arbeitszeit** auf die Wochentage darauf beschränken, Rahmenarbeitszeiten sowie Zeiten der zwingenden Verfügbarkeit des Arbeitnehmers festzulegen.

Dabei kann eine Betriebsvereinbarung nach höchstrichterlicher Rechtsprechung (vgl. BAG, 05.03.2013 - Az. 1 AZR 417/12) sogar etwaig entgegenstehende Individualvereinbarungen überwinden. Hiernach sind arbeitsvertragliche Regelungen als **betriebsvereinbarungsoffen** auszulegen, sofern der Vertragsgegenstand einen kollektiven Bezug hat. Bei der sich üblicherweise auf den Unternehmens- bzw. Betriebssitz beziehenden Bestimmung des Arbeitsortes dürfte ein kollektiver Bezug wohl anzunehmen sein, so dass die Verbindlichkeit der in Betriebsvereinbarungen getroffenen Homeoffice-Regelungen jedenfalls nicht an entgegenstehenden arbeitsvertraglichen Vereinbarungen scheitern dürfte. Allerdings hat das BAG in der zitierten Entscheidung offen gelassen, wann ein hinreichend kollektiver Bezug vorliegt. Nach einer jüngeren Entscheidung soll der Vorbehalt einer ablösenden ‚Betriebsvereinbarungsoffenheit‘ nur dann in Betracht kommen, wenn der Arbeitgeber einen solchen hinreichend klar und verständlich zum Ausdruck gebracht hat (BAG, 11.04.2018 – Az. 4 AZR 119/17). Aufgrund dieser divergierenden Auffassungen ist es für die Praxis aktuell schwer einzuschätzen, ob von Arbeitsverträgen durch Betriebsvereinbarung abgewichen werden kann. Es lässt sich vermuten, dass die höchstrichterliche Rechtsprechung die konkludente Betriebsvereinbarungsoffenheit beibehalten wird, wenglich für die Praxis ein Restrisiko bleibt.

## Virtuelle Betriebsratsarbeit auch „nach Corona“?

Nach bisheriger Rechtslage müsste der Betriebsrat in Präsenztreffen zusammenkommen. Der neu eingeführte **§ 129 BetrVG** ermöglicht nun noch bis zum 31.12.2020 die Durchführung von Betriebsratssitzungen und Beschlussfassungen über Telefon- und Videokonferenzen. Hiernach können entweder einzelne Mitglieder zugeschaltet werden oder die komplette Sitzung findet per Telefon/ Video statt. Dabei müssen die Betriebsratsmitglieder ihre Anwesenheit gegenüber dem Vorsitzenden bestätigen, damit nachvollzogen bleibt, wer tatsächlich teilnimmt. In der Coronakrise bietet die vorübergehende Neuregelung Arbeitgebern den Vorteil einer **belastbaren Rechtsgrundlage**, um wirksame Betriebsratsbeschlüsse beispielsweise zur Einführung von Kurzarbeit oder Homeoffice kurzfristig treffen zu lassen.

Im Zusammenhang mit Betriebsratswahlen wird als Alternative zur rechtlich zulässigen Briefwahl die Zulassung einer **Online-Stimmabgabe** diskutiert. Nach einer jüngeren Entscheidung des LAG Hamburg vom 15.02.2018 (Az. 8 TaBV 5/17) sind derartige Möglichkeiten der Stimmabgabe aufgrund der aktuellen Gesetzeslage unzulässig und führen zu einer Anfechtbarkeit der Wahl. Nach Auffassung des BVerfG vom 03.03.2009 (Az. 2 BvC 3/07) müsse für jeden Mitarbeiter ohne besondere computertechnische Kenntnisse zuverlässig nachvollziehbar sein, „ob seine Stimme unverfälscht erfasst und in die Ermittlung des Wahlergebnisses einbezogen wird und wie die insgesamt abgegebenen Stimmen zugeordnet und gezählt werden.“ Mit entsprechenden Verschlüsselungstechniken können diese Anforderungen erfüllt werden. Um den Vorgaben des BVerfG zu entsprechen, wird eine Zertifizierung des gesamten Wahlverfahrens durch eine öffentliche Stelle, wie z.B. den Bundesbeauftragten für den Datenschutz und die Informationsfreiheit, diskutiert. Nach derzeitiger Rechtslage ist von solchen Abweichungen vom üblichen Wahlverfahren abzuraten.

# Restrukturierung – Erfolgsfaktor Arbeitsrecht

Die pandemiebedingt anhaltende Konjunkturschwäche kann Unternehmen zu einschneidenden Maßnahmen zwingen. Organisatorische Restrukturierungen werden unumgänglich und ziehen oftmals entsprechenden Personalanpassungsbedarf nach sich. Das Arbeitsrecht ist dabei ein wesentlicher Erfolgsfaktor. Im Folgenden beleuchten wir einige Aspekte, die im Rahmen von Restrukturierungen entscheidend sein können.

## Flexibilisierung von Arbeitszeit und Vergütung als Restrukturierungsinstrumente

### Arbeitszeit

Als Antwort auf eine volatile und unsichere Wirtschaftslage und extrem schwankenden Arbeitsanfall erscheint die gesetzliche Regelarbeitszeit, wie sie noch in vielen Arbeits- und Tarifverträgen festgelegt ist, beinahe wie aus der Zeit gefallen. Dem Arbeitgeber, der das wirtschaftliche Risiko trägt, seine Mitarbeiter sinnvoll auszulasten, stehen gleichwohl verschiedenste Gestaltungsmodelle flexibler Arbeitszeiten zur Verfügung: Vertrauensarbeitszeit, Gleitzeitsysteme, Arbeitszeitkonten (Kurzzeit/Langzeit), die Anordnung von Mehrarbeit, Arbeit auf Abruf, Jobsharing oder Wertguthaben beispielsweise für die Altersteilzeit. Mehr Zeitsouveränität für Beschäftigte und damit einhergehend ein gesteigertes Wohlbefinden kann ein entscheidender Faktor für die zukünftige Wettbewerbsfähigkeit und den Kampf um die besten Talente eines Unternehmens in der Arbeitswelt 4.0 sein.

### Entgelt-Flexibilisierung

Aus persönlichem Verantwortungsgefühl und um für ihr Unternehmen „ihren Beitrag“ zu leisten, verzichten Führungskräfte mitunter auf Teile ihres Gehaltes, in dem sie einen sog. „**Erlassvertrag**“ abschließen. Hierbei sind rechtliche Grenzen zu beachten, damit der Arbeitnehmer sich später nicht auf die Unwirksamkeit derartiger Vereinbarungen berufen kann. Beispielsweise ist der Verzicht auf Vergütungsansprüche wie Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (§ 12 EFZG) oder Urlaubsentgelt (§ 13 Abs. 1 BUrlG) ausgeschlossen.

Eine durch den Arbeitgeber einseitige erwünschte Reduzierung der Vergütung kann nur in besonderen Ausnahmefällen durch eine **(außer-)ordentliche Änderungskündigung** zur Entgeltabsenkung erfolgen. Diese ist in der Regel nur in Extremfällen begründet, beispielsweise wenn durch die Änderung der Arbeitsbedingungen der Gefahr einer Insolvenz

des Arbeitgebers begegnet werden kann. Das wiederum setzt regelmäßig einen umfassenden Sanierungsplan voraus, der alle gegenüber der beabsichtigten Änderungskündigung mildernden Mittel ausschöpft.

Im Normalfall kann eine Entgeltkürzung demgegenüber nur einvernehmlich erfolgen. Arbeitnehmer erwarten hierfür in der Regel eine entsprechende Gegenleistung, wie etwa einen (vorübergehenden) Verzicht auf betriebsbedingte Kündigungen („Beschäftigungsgarantie“). Denkbar wäre insoweit eine befristete Reduzierung des Fixgehältes und/ oder der **variablen Vergütungsanteile** für die Dauer der Krise. Bei variablen Vergütungsbestandteilen rückt der Parameter „Zielerreichung“ in den Fokus. Je nach individueller Ausgestaltung der Bemessung der variablen Vergütung kann es im Einzelfall möglich sein, Bonusentscheidungen und Bonuszahlungen zu verschieben, um das Ausmaß der Krise besser einschätzen zu können. Bei einem leistungsabhängigen Ermessensbonus kann die Möglichkeit bestehen, den Bonus aufgrund besonders gewichtiger, außergewöhnlicher Umstände auf Null zu reduzieren, auch wenn die persönlichen Ziele erreicht wurden (vgl. BAG, 24.10.2018 – 10 AZR 285/16). Solche außergewöhnlichen Umstände hat das BAG beispielsweise im Rahmen der Finanzkrise bei Banken anerkannt, die nur durch Staatshilfen eine Insolvenz vermeiden konnten.

### Vergütung und Tarifvertrag

Brechen Aufträge und Kunden in signifikantem Maße weg, sind auch tarifliche Leistungen nicht tabu. In der Regel ist bei beabsichtigten Einschnitten die zuständige Gewerkschaft einzubeziehen und ein (Haus-)Sanierungstarifvertrag zu verhandeln. Für kleinere Unternehmen ohne Tarifbindung sind „Betriebliche Bündnisse für Arbeit“ mit dem Betriebsrat denkbar, die über Regelungsabreden und individuelle Änderungsvereinbarungen umgesetzt werden können.

Die Bereitschaft zu Zugeständnissen wird derzeit angesichts klammer Kassen und zur Vermeidung einer Insolvenz eher höher angesiedelt sein. Gleichwohl lehnen Betriebsräte (weitere) Sonderopfer der in ihre Zuständigkeit fallenden

Arbeitnehmer häufig ab, wenn nicht im Gegenzug auch vergleichbare finanzielle Opfer von leitenden Angestellten, Geschäftsführung und sonstigen Stakeholdern zu erwarten sind. Rechtlich fehlt dem Betriebsrat die Kompetenz, diese zu vereinbaren, doch erlaubt das BetrVG beispielsweise den Abschluss einer Betriebsvereinbarung unter der aufschiebenden Bedingung, dass korrespondierende **Sanierungsbeiträge der Geschäftsführung**, von Vermietern oder Anteilseignern erbracht werden. Arbeitgeber müssten dies dann in einer entsprechenden Regelungsabrede mit den Arbeitnehmervertretern festhalten.

## Workforce Transformation - Personalabbau in der Krise

### Beendigungskündigung während Kurzarbeitsphase

Nachdem viele Arbeitgeber zur Bewältigung der Krise zunächst auf Kurzarbeit setzten, sind einige Unternehmen nun doch gezwungen, Beendigungen von Arbeitsverhältnissen in Betracht zu ziehen. Dies liegt bspw. daran, dass sich die wirtschaftliche Lage nicht ausreichend erholt hat oder das Unternehmen den Arbeitsanfall durch interne Reorganisation künftig effizienter bewältigen kann. Betriebsbedingte Kündigungen und Kurzarbeit schließen sich nicht grundsätzlich aus, gleichwohl sind einige Fallstricke zu beachten.

Um **wirksame betriebsbedingte Kündigungen** aussprechen zu können, muss sich die Situation im Unternehmen seit Einführung der Kurzarbeit verändert haben. Denn während es seinerzeit auf einen nur vorübergehenden Arbeitsausfall ankam, bedarf es für eine betriebsbedingte Kündigung unter anderem der Prognose eines dauerhaften Beschäftigungsentfalls. Es müssen also insoweit „neue Gründe“ hinzugekommen sein, wie bspw. die Entscheidung zur dauerhaften Schließung/ Zusammenlegung von Abteilungen, Digitalisierung von Prozessen oder Fremdvergabe bestimmter Arbeiten, aber auch ein langfristiger Wegfall von Aufträgen oder Großkunden sowie ähnliche – sich erst jetzt im Verlauf der Krise abzeichnende – Folgen. Diese strukturellen Veränderungen sind nachvollziehbar zu belegen.

Ab Zugang der Kündigung entfällt grundsätzlich eine persönliche Voraussetzung des Arbeitnehmers für den Bezug des Kurzarbeitergeldes (KUG), sodass die Agentur für Arbeit die Zahlungen für den gekündigten Mitarbeiter einstellt (§ 98 Abs. 1 Nr. 2 SGB III). Der Verlust der staatlichen KUG-Gewährung ändert jedoch nichts an der vereinbarten Reduzierung der Arbeitszeit und entsprechender Vergütung. Damit trägt der Arbeitgeber wieder das **wirtschaftliche Risiko**

für die Bezahlung des Arbeitnehmers, allerdings der Höhe nach begrenzt auf den KUG-Betrag. Dies gilt vorbehaltlich einer abweichenden Regelung in der zugrundeliegenden Betriebs- oder Einzelvertragsvereinbarung, soweit etwa die Reduzierung der Arbeitszeit an die Gewährung von KUG geknüpft wurde, und demnach die volle Arbeits- mit entsprechender Vergütungspflicht nun wieder aufleben würde.

### Einvernehmliche Trennung durch Aufhebungs- oder Abwicklungsvereinbarung

Nicht selten sind Arbeitgeber daran interessiert, sich von den betroffenen Arbeitnehmern anstelle einer Kündigung mittels **Aufhebungsvertrag** zu trennen oder nach erfolgter Kündigung eine **Abwicklungsvereinbarung** zu schließen, um abstimmungsbedürftige Angelegenheiten zu klären. Ein finanzieller Anreiz für eine solche einvernehmliche Lösung könnte darin bestehen, den Arbeitnehmern das volle Gehalt bei reduzierter Arbeitsverpflichtung bis zum Vertragsende zu bezahlen.

### Erfolgreich verhandeln: Betriebsänderung, Interessenausgleich und Sozialplan

Klassische Forderungen und Strategien von Betriebsräten können sich ändern, sobald eine Insolvenz mit all ihren Konsequenzen, wie der Deckelung von Abfindungen nach § 123 InsO, zur drohenden Alternative wird. In den Mittelpunkt der Verhandlungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmervertretern tritt dann das Konzept der **Umstrukturierung** und dessen Zukunftsfähigkeit. Nutzt der Arbeitgeber dieses Moment und gelingt zwischen den Betriebsparteien eine breit angelegte Vereinbarung für ein zukunftsfähiges Unternehmenskonzept zur Fortführung, welches bspw. die Plausibilität der unternehmerischen Prognose, die Absicherung ihrer Glaubwürdigkeit durch Zusagen (bspw. Investitions- oder Beschäftigungszusagen) und weitergehende Forderungen oder Sanierungsbeiträge berücksichtigt, steigt die Wahrscheinlichkeit für den Erfolg der Umstrukturierung erheblich.

Sofern die Auswirkungen der Pandemie andauern und damit eine Fortführung des Betriebes nicht mehr möglich oder wirtschaftlich sinnvoll ist, kommt eine (Teil-)Stilllegung in Betracht. Dabei handelt es sich um eine **Betriebsänderung** i.S.v. § 111 S. 3 Nr. 1-3 BetrVG, wodurch die Beteiligung des Betriebsrats zu beachten ist, um nicht mit Unterlassungs- bzw. Nachteilsausgleichsansprüchen konfrontiert zu werden. Abgesehen von einer vollständigen Betriebsstilllegung ist regelmäßig eine Sozialauswahl nach § 1 Abs. 3 KSchG durchzuführen und vor Zugang der Kündigung eine Massentlassungsanzeige zu erstatten (siehe unten).

## Massenentlassung - Formalien gegenüber Behörden entscheidend

Der Erfolg von Restrukturierungsprojekten hängt zudem von der Überwindung formaler Hürden ab, die von den Gerichten streng geprüft werden. Muss eine größere Anzahl von Arbeitnehmern entlassen werden, sind die Schwellenwerte des § 17 KSchG zu beachten. Der dort geregelte besondere Kündigungsschutz bei **Massenentlassungen** unterfällt in zwei getrennt durchzuführende Verfahren mit jeweils eigenen Wirksamkeitsvoraussetzungen, nämlich die Pflicht zur Konsultation des Betriebsrats einerseits (vgl. § 17 Abs. 2 KSchG) und die Anzeigepflicht gegenüber der Agentur für Arbeit andererseits (vgl. § 17 Abs. 1, Abs. 3 KSchG). Beide Verfahren stehen selbstständig nebeneinander und dienen in unterschiedlicher Weise der Erreichung des mit dem Massenentlassungsschutz verfolgten Ziels. Sie sind überaus fehleranfällig und können zur Unwirksamkeit aller ausgesprochenen Kündigungen führen.

Die auf Seite 16 dargestellten Urteile zeigen abermals, dass die Komplexität des Massenentlassungsverfahrens es Arbeitgebern häufig schwierig macht, zu überblicken, welche Anforderungen ein ordnungsgemäßes Massenentlassungsverfahren an sie stellt.

## Transfergesellschaft

Eine Option zur sozialverträglichen Gestaltung eines Personalabbaus bietet die Überleitung von Beschäftigungsverhältnissen in eine **Transfergesellschaft** (Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaften). Diese werden für einen bestimmten Zeitraum gegründet und dienen der Weiterqualifizierung und Vermittlung der entlassenen Arbeitnehmer. Im Interessenausgleich bzw. (Transfer-) Sozialplan regeln die Betriebsparteien Voraussetzungen, Inhalt und Ausgestaltung einer Transfergesellschaft. Die vom Personalabbau betroffenen Arbeitnehmer erhalten sodann üblicherweise ein Angebot auf Abschluss eines dreiseitigen Vertrages zum Wechsel in die Transfergesellschaft durch Aufhebungsvertrag mit dem bisherigen Arbeitgeber und zu einem befristeten neuen Arbeitsvertrag mit der Transfergesellschaft. Der Wechsel, der üblicherweise unter der Bedingung der Gewährung von Transferkurzarbeitergeld durch die Agentur für Arbeit steht, erfolgt freiwillig. Lehnt der Arbeitnehmer ab, wird eine betriebsbedingte Kündigung ausgesprochen.

Der Einsatz von Transfergesellschaften kann dem Arbeitgeber erhebliche Vorteile bieten. Meist gelingt der Personalabbau hierdurch vor Ablauf individueller Kündigungsfristen und gestaltet sich insoweit rechtssicher, als dass Arbeitnehmer, die freiwillig durch Aufhebungsverträge aus dem Unternehmen ausscheiden, keine Kündigungsschutzklage erheben können. Aufwändige Prozessführung und kritische Aspekte der Sozialauswahl können so vermieden werden. Der Wechsel in die Transfergesellschaft kann durch Transferkurzarbeitergeld (§ 111 Abs. 1 S. 2 SGB III) und Förderungen gemäß § 110 SGB III unterstützt werden.

Arbeitgeber verpflichten sich im Gegenzug regelmäßig zur Leistung eines Aufstockungsbetrages und tragen während der Dauer der Maßnahme die sog. Remanenzkosten, d.h. insbesondere alle von der Transfergesellschaft für die Beschäftigten abzuführenden bzw. zu zahlenden gesetzlichen Steuern, Umlagen, Abgaben und Beiträge. Zusätzlich stellt der Arbeitgeber einen Festbetrag pro Arbeitnehmer für die Durchführung von Integrations- und Qualifizierungsmaßnahmen sowie für Beratungen und Vermittlungskoachings zur Verfügung. Schließlich muss vor dem Wechsel eines Arbeitnehmers in die Transfergesellschaft ein sog. „Profiling“ durchgeführt werden, § 111 Abs. 4 Nr. 4b SGB III.

## Kontakt

Sprechen Sie uns gerne an, wenn Sie den ein oder anderen oben genannten Aspekt diskutieren möchten oder wir Sie bei der Umsetzung unterstützen können.

# New Work – Digitale Transformation durch Corona?

**Folgt man jüngsten Studien zum Wandel in der Arbeitswelt, dann ist von einem nachhaltigen Effekt der Coronakrise auf die weitverbreitete Präsenzkultur in der Arbeitswelt auszugehen. Flexible(re) Formen der Arbeit haben ihren Testlauf bestanden und es ist zu erwarten, dass diese zukünftig noch stärker an Bedeutung gewinnen werden.**

Die bisher typische Arbeitsorganisation, wonach sämtliche Tätigkeiten in der Regel in den Betriebsräumlichkeiten des Arbeitsgebers nach konkreter Weisung zu verrichten waren, steht aktuell zur Disposition. Erstklassige Büroräume, die bislang als entscheidend für Produktivität, Kultur und den Kampf um die besten Talente galten, verlieren zunehmend an Bedeutung, so dass globale Konzerne bereits einen umfassenden Verzicht auf Präsenz-Büroarbeitsplätze planen. Parallel steigt die Akzeptanz von Homeoffice. In einer jüngst veröffentlichten Studie des *Bayerischen Forschungsinstituts für Digitale Transformation (bidt)* gaben mehr als 80 % der Befragten an, zufrieden mit der Situation im Homeoffice zu sein<sup>1</sup>.

## Hybride Arbeitsmodelle

Gleichwohl stellt sich die Frage, ob Unternehmenskulturen und Gemeinschaften ohne physische Interaktion mit der Zeit erodieren und geplante oder spontane Momente der Zusammenarbeit, also tatsächliches Teamwork, nachteilig beeinträchtigt werden. „Dass Jobs in Zukunft vollständig ins Homeoffice verlagert werden, dürfte dennoch die Ausnahme bleiben“, erläutert Jean-Victor Alipour vom *ifo Zentrum für Industrieökonomik und neue Technologien* und ergänzt: „Zum einen wissen wir, dass der Mangel an sozialen Kontakten im Homeoffice dauerhaft eine Belastung sein kann, zum anderen lässt sich kreativer Austausch und der Transfer von Ideen und Wissen nicht vollständig ins Digitale verlagern. Es ist wahrscheinlicher, dass sich hybride Arbeitsmodelle zwischen Präsenzarbeit und Homeoffice durchsetzen werden. Durch sie lassen sich die Vorzüge von Autonomie und Flexibilität im Homeoffice und die des sozialen Austauschs im Betrieb vereinen.“

In vielen Unternehmen werden auch verschiedene Varianten „mobiler Arbeit“ umgesetzt. Dies hat den Vorteil, dass Mitarbeiter nicht mehr an einen festen Arbeitsort (Office/ Homeoffice) gebunden sind, sondern diesen grundsätzlich frei wählen dürfen. Arbeiten „aus dem Café“ oder „vom Strand“ wird damit möglich. Aus Arbeitgebersicht hat eine solche Gestaltung den Vorteil, dass – anders als bei Homeoffice – die Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV) bei mobilem Arbeiten nicht zu beachten ist.“<sup>2</sup>

## Rechtliche Implikationen der Digitalisierung

Flexible Arbeitsmodelle führen zukünftig zu einer verstärkten Digitalisierung von Prozessen. Unternehmen sollten bei deren Analyse und Überarbeitung bereits jetzt die vielfältigen rechtlichen Implikationen, die im Folgenden beispielhaft an der Schnittstelle von Arbeitsrecht und Big Data dargestellt werden, in den Blick nehmen.

Aus datenschutzrechtlicher Sicht bleibt der Arbeitgeber Verantwortlicher im Sinne von Art. 4 Nr. 7 DS-GVO, auch wenn der Arbeitnehmer im Homeoffice oder mobil arbeitet. Die Einhaltung der damit verbundenen Grundsätze wie z.B. der Schutz personenbezogener Daten gegen Zerstörung, Dokumentationspflichten oder eine Zugangskontrolle zu Datenverarbeitungsanlagen erfordert eine Reihe spezifischer Maßnahmen, die nicht ohne eine gesonderte vertragliche Regelung zu gewährleisten sind. Der Einsatz künstlicher Intelligenz bei der Auswertung von Daten, die beispielsweise bei der Nutzung von Software-Anwendungen, der Kommunikation, der Bewertung der Arbeitsleistung oder während des Bewerbungsprozesses entstehen, kann den Arbeitgeber unterstützen, schneller klarere und unvoreingenommene Entscheidungen zu treffen, um im Ergebnis seine Produktivität zu steigern.

<sup>1</sup> Studie „Digitalisierung durch Corona?“, September 2020, abrufbar unter <https://www.bidt.digital/wp-content/uploads/2020/09/bidt-Studie-Homeoffice-II.pdf> (09.09.2020).  
<sup>2</sup> ifo Institut, Pressemitteilung vom 13.07.2020.

Arbeitnehmer sind beim mobilen Arbeiten einem erhöhten Risiko ausgesetzt, dass unberechtigte Dritte, egal ob es sich um Familienangehörige, Besucher, Konkurrenten oder virtuelle Assistenten wie „Alexa“ oder „Siri“ handelt, auf vertrauliche Informationen wie bspw. Kundenlisten, Erfindungen oder Vertriebsstrategien zugreifen können. Vor dem Hintergrund des Geschäftsgeheimnis-Schutzgesetzes sind den Umständen nach angemessene Geheimhaltungsmaßnahmen zu treffen, so dass ggf. für jeden Einzelfall eine eigene Risikobewertung vorgenommen werden muss. (Arbeits-) Vertragliche Maßnahmen einschließlich entsprechender Handlungsleitfäden müssen mit informationstechnischen und organisatorischen Maßnahmen (z.B. „need-to-know“-Prinzip) Hand in Hand gehen, die nicht unbedingt zwingend mit den Anforderungen der DS-GVO kongruent sind. Darüber hinaus sind Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats zu beachten.

Schließlich sind Maßnahmen zum Arbeitsschutz nach den Bestimmungen des ArbSchG auch bei Tätigkeiten außerhalb des Betriebs grundsätzlich Aufgabe des Arbeitgebers. Allerdings hängt von den Umständen des Einzelfalls ab, was ihm rechtlich und tatsächlich möglich ist. Hat der Arbeitgeber im Rahmen seiner Gestaltungsmacht alle Schutzmaßnahmen getroffen und dem Beschäftigten die nötigen Anweisungen erteilt, darf er grundsätzlich davon ausgehen, dass der Arbeitsschutz am häuslichen Arbeitsplatz oder bei mobilem Arbeiten gewährleistet ist. Um die Gefährdungsbeurteilung aktuell zu halten, muss er sich jedoch in regelmäßigen Abständen beim Mitarbeiter erkundigen, ob sich Veränderungen z.B. am häuslichen Arbeitsplatz ergeben haben und – sollte dies der Fall sein – ggf. neue Schutzmaßnahmen ergreifen.

## Recht auf Homeoffice?

Derzeit fehlt es an spezifischen gesetzlichen Regelungen, die die Vielfalt der möglichen Gestaltungsvarianten abbilden. Ein Anspruch auf Homeoffice oder mobilem Arbeiten besteht nach derzeitiger Rechtslage nicht, auch wenn knapp mehr als die Hälfte der Unternehmen in Deutschland (54%) Homeoffice etablieren möchte<sup>3</sup>. Bundesarbeitsminister Hubertus Heil hat jüngst seine Gesetzesinitiative zur Regelung zur mobilen Arbeit vorgelegt. Das „Mobile Arbeit Gesetz“ soll demnach jedem Angestellten einen gesetzlichen Mindestanspruch von 24 Tagen pro Jahr mobiles Arbeiten verbrieft. Zudem soll der gesetzliche Unfallversicherungsschutz erweitert werden, insbesondere der Weg zur Kita oder Schule und zurück ins Homeoffice. Der Entwurf beinhaltet zudem die Pflicht zur digitalen Zeiterfassung. Kritisiert wird ein „Bürokratiemonster“, das in die Arbeitsabläufe von Unternehmen eingreife. Inwiefern eine moderne Arbeitswelt einen tatsächlich modernen Ordnungsrahmen erhält, bleibt abzuwarten.

---

## Wissen: Das “NRF-Institute”

Unsere Website *NRF Institute* stellt unseren Mandanten 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](mailto:amanda.stoner@nortonrosefulbright.com)

---

<sup>3</sup> Studie „Homeoffice während der Pandemie und die Implikationen für eine Zeit nach der Krise“ von Jean-Victor Alipour, Oliver Falck und Simone Schüller, in: ifo Schnelldienst 7/2020.

# Aktuelle Rechtsprechung

## Abschluss und Inhalt von Arbeitsverhältnissen

### Anteiliger Übergang von Rechten und Pflichten der Arbeitnehmer bei Betriebsübergang

Art. 3 RL 2001/23/EG (Betriebsübergangsrichtlinie) ist bei einem Übergang auf mehrere Erwerber dahingehend auszulegen, dass die Rechte und Pflichten aus einem Arbeitsvertrag auf jeden der Erwerber anteilig entsprechend der vom betreffenden Arbeitnehmer wahrgenommenen Aufgaben übergehen, sofern die daraus folgende Aufspaltung des Arbeitsvertrags möglich ist, keine Verschlechterung der Arbeitsbedingungen eintritt und Ansprüche aus der Richtlinie unberührt bleiben.

Die klagende Arbeitnehmerin war seit 1992 bei einem belgischen Unternehmen, der ISS Facility Services NV (ISS) beschäftigt. Die ISS war für Reinigung und Instandhaltung verschiedener auf drei Lose aufgeteilter Gebäude in der Stadt Gent (Belgien) zuständig. Die Arbeitnehmerin war seit 2013 als Projektleiterin in den den Losen entsprechenden Gebäuden tätig. Durch Neuausschreibung wurden zwei der Lose an die Atalian NV (ANV) und eines an die Cleaning Masters NV vergeben. Die ISS war daher der Ansicht, dass das Arbeitsverhältnis der Arbeitnehmerin auf die ANV übergegangen sei. Im nachfolgenden Rechtsstreit legte der Arbeitsgerichtshof Gent dem EuGH die Frage vor, ob bei einem Betriebsübergang, an dem mehrere Erwerber beteiligt sind, die Rechte und Pflichten aus einem bestehenden Arbeitsvertrag an jeden Erwerber anteilig oder nur auf diejenigen übergehen, für den der Arbeitnehmer hauptsächlich tätig wird.

Nach Ansicht des EuGH ist ein solch anteiliger Übergang im Grundsatz möglich. Art. 3 UAbs. 1 RL 2001/23 regelt zwar grundsätzlich nur den Übergang eines Arbeitsverhältnisses auf einen und nicht auf mehrere Erwerber. Die Interessen des Erwerbers würden jedoch unberücksichtigt gelassen werden, wenn der Arbeitsvertrag nur auf den Erwerber übergeht, bei dem die Aufgaben vom Arbeitnehmer hauptsächlich wahrgenommen werden. Denn dieser erwirbt zwar die Rechte und Pflichten aus einem Vollzeitarbeitsvertrag, der Arbeitnehmer könnte aber nur eine Teilzeitbeschäftigung wahrnehmen. Die nationalen Gerichte müssen somit über die praktischen Folgen der Aufspaltung entscheiden, wobei bei Unmöglichkeit, Verschlechterung der Arbeitsbedingungen oder der fehlenden Gewährleistung von Arbeitnehmerrechten eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses in Betracht kommt.

(EuGH, 26.03.2020 – C-344/18)

### Betriebsübergang ohne Übernahme von Betriebsmitteln

Ein Betriebsübergang kann auch vorliegen, wenn für die Ausübung der Tätigkeit erforderliche Betriebsmittel durch den Erwerber aufgrund rechtlicher, umweltrelevanter und technischer Vorgaben des öffentlichen Auftraggebers nicht übernommen werden. Dies gilt jedenfalls soweit andere Tatsachen, wie die Übernahme eines wesentlichen Teils der Belegschaft und die Fortsetzung der Tätigkeit, zulassen, dass die Identität der betreffenden wirtschaftlichen Einheit bewahrt bleibt.

Die Südbrandenburger Nahverkehrs GmbH (SBN) betrieb seit 2008 bis zur Neuausschreibung im Jahr 2016 den öffentlichen Busnahverkehr des Landkreises Oberspreewald-Lausitz. Die SBN selbst gab im Rahmen der Ausschreibung kein Angebot ab, stellte den Geschäftsbetrieb ein und kündigte nach Abschluss eines Interessenausgleichs und Sozialplans sämtliche Arbeitsverhältnisse ihrer Mitarbeiter. Der neue Auftragnehmer stellte einen überwiegenden Teil der Belegschaft der SBN ein, übernahm jedoch keine Busse, Betriebstätten etc. Im Rahmen zweier Klageverfahren von übernommenen Mitarbeitern betreffend die Anerkennung der Verdienstzeiten bei der SBN legte das ArbG Cottbus dem EuGH die Frage vor, ob es auch zu einem Betriebsübergang komme, wenn nur ein wesentlicher Teil der Belegschaft und nicht auch wesentliche Betriebsmittel (z.B. Busse) übertragen werden.

Nach Auffassung des EuGH kommt es für einen Betriebsübergang darauf an, dass der Betrieb tatsächlich weitergeführt und die Identität der wirtschaftlichen Einheit bewahrt wird. Letztere könne auch durch eine Gesamtheit von Arbeitnehmern, die durch eine gemeinsame Tätigkeit dauerhaft verbunden ist, dargestellt werden. Die Identität dieser Einheit könne somit über ihren Übergang hinaus bewahrt werden, wenn der Erwerber nicht nur die Tätigkeit weiterführt, sondern auch den vom Veräußerer gezielt für die Tätigkeit eingesetzten wesentlichen Teil der Belegschaft übernimmt. Dies gilt selbst dann, wenn materielle Betriebsmittel von erheblicher Bedeutung für die auszuübende Tätigkeit nicht übergegangen sind, insbesondere wenn diese Mittel rechtlichen, umweltrelevanten oder technischen Vorgaben nicht entsprechen.

(EuGH, 27.02.2020 – C-298/18)

## Kein Anspruch eines Vorstandsmitglieds auf Zahlung einer variablen Vergütung

Eine Vereinbarung, wonach der Aufsichtsrat dem Vorstand einer Aktiengesellschaft zusätzlich zum Jahresgehalt Sonderleistungen nach billigem Ermessen bewilligen kann und es sich dabei um freiwillige Zuwendungen handle, aus denen kein Rechtsanspruch abzuleiten sei, begründet keinen Anspruch auf Zahlung einer variablen Vergütung.

Der Kläger war Vorstandsmitglied der beklagten Aktiengesellschaft und machte einen Anspruch auf Zahlung einer variablen Vergütung geltend. Der Anstellungsvertrag enthielt eine Regelung, wonach der Aufsichtsrat nach billigem Ermessen zusätzlich zum Jahresgehalt Sonderleistungen, Gratifikationen o.ä. einmalig oder wiederholt gewähren könne und es sich bei diesen Sonderleistungen um freiwillige Zuwendungen handle, aus denen kein Rechtsanspruch abzuleiten sei. Der Kläger erhielt für das Jahr 2010 eine Vergütung in Höhe von USD 1,2 Mio., die sich aus der Jahresgrundvergütung und einem Bonus zusammensetzte. Der Kläger kündigte sein Anstellungsverhältnis zum 30.09.2011 und begehrte sodann Zahlung einer variablen Vergütung in Höhe von mindestens EUR 600.000,00.

Der BGH verneinte einen Anspruch des Klägers letztinstanzlich. Die Regelung im Anstellungsvertrag halte einer Inhaltskontrolle stand. Gegen einen Anspruch spreche zunächst der Wortlaut der Regelung („kann ... gewähren“). Zudem verdeutlichen die Regelungen zur Freiwilligkeit der variablen Zulage und zum Fehlen eines Rechtsanspruchs, dass kein Zahlungsanspruch bestehe. Die Rechtsprechung des BAG, wonach ein Freiwilligkeitsvorbehalt den Arbeitnehmer unangemessen benachteilige, wenn er dem Arbeitgeber das Recht zubillige, trotz Abschluss einer vergütungsorientierten Zielvereinbarung frei darüber zu entscheiden, ob eine Vergütungszahlung erfolge oder nicht, sei auf Vorstandsverträge nicht übertragbar.

(BGH, 24.09.2019 – II ZR 192/18)

### Tipp für die Praxis

- Der BGH betont hier die Möglichkeit der individuellen Ausgestaltung der variablen Vergütung von Vorstandsmitgliedern. Hierbei sei es ausreichend, von vornherein einen Anspruch auf die Vergütung auszuschließen und klarzustellen, dass durch die tatsächliche Gewährung kein Rechtsanspruch entsteht.

## Schadensersatzanspruch wegen unwirksamer Versetzung

Im Falle der Rechtswidrigkeit einer Versetzungsanordnung steht dem Arbeitnehmer ein Schadensersatz für finanzielle Nachteile zu, welche ihm durch die Begründung eines Zweitwohnsitzes entstanden sind. Hinsichtlich des Fahrtkostenersatzes für Fahrten mit dem eigenen Pkw sind die Regelungen des Justizvergütungs- und -entschädigungsgesetzes (JVEG) heranzuziehen.

Der Kläger ist als Metallbaumeister bei der Beklagten beschäftigt und war zunächst an deren Betriebsitz in Hessen beschäftigt. Sodann versetzte die Beklagte den Kläger für mindestens zwei Jahre in eine Niederlassung in Sachsen. Der Kläger reichte Klage auf Feststellung der Unwirksamkeit dieser Versetzung ein. Zweitinstanzlich entschied das LAG Hessen im Mai 2016, dass die Versetzung unwirksam ist. Dennoch arbeitete der Kläger in der Zeit von Juni 2016 bis September 2016 weiter in der Niederlassung in Sachsen. Der Kläger nutzte seinen privaten Pkw für die wöchentlichen Fahrten zwischen seinem Hauptwohnsitz in Hessen und einer Wohnung in Sachsen. Nunmehr begehrt er von der Beklagten den Ersatz dieser Fahrtkosten für die Monate Juni 2016 bis September 2016.

Nachdem das Arbeitsgericht der Klage vollumfänglich stattgegeben hat, sprach das LAG Hessen dem Kläger Reisekosten lediglich in Höhe der nach der Trennungsgeldverordnung (TGV) zu erstattenden Kosten zu. Hierbei handelt es sich um eine Regelung für den öffentlichen Dienst, wonach lediglich die Kosten 2. Klasse mit öffentlichen Verkehrsmitteln alle zwei Wochen erstattet werden. Die Revision des Klägers hatte Erfolg. Die Heranziehung der Bestimmungen der TGV sei fehlerhaft. Vielmehr seien die Regelungen des JVEG über den Fahrtkostenersatz anzuwenden, wonach für jeden gefahrenen Kilometer ein Kilometergeld in Höhe von EUR 0,30 zu zahlen sei.

(BAG, 28.11.2019 – 8 AZR 125/18)

### Tipp für die Praxis

- Diese Entscheidung kann auch für Sozialplanverhandlungen relevant werden. Sollte es hierbei z.B. um den Ausgleich wirtschaftlicher Nachteile im Zusammenhang mit einer Betriebsverlegung gehen, wären die Wertungen des JVEG wohl ebenfalls zugrunde zu legen.

## Umfang der geschuldeten Arbeitszeit einer außertariflich beschäftigten Arbeitnehmerin bei fehlender vertraglicher Regelung

Enthält ein „AT-Arbeitsvertrag“ keine Regelung der geschuldeten Wochenarbeitszeit und verweist im Übrigen auf die im Betrieb geltenden Betriebsvereinbarungen, so richtet sich die geschuldete Arbeitszeit nach der einschlägigen Betriebsvereinbarung, auch wenn diese wiederum auf einen Tarifvertrag verweist.

Die Parteien streiten über den Umfang der von der Klägerin geschuldeten wöchentlichen Arbeitszeit. Die Klägerin war auf Grundlage eines Arbeitsvertrags für außertarifliche Angestellte (AT) bei der Beklagten als „Assistant Manager Marketing“ beschäftigt. Vertraglich war keine Arbeitszeit festgelegt. Jedoch war im Arbeitsvertrag vereinbart, dass die für den Betrieb geltenden Betriebsvereinbarungen Anwendung finden. Die „Rahmen-Betriebsvereinbarung-Arbeitszeit“ (BV) verwies auf den Manteltarifvertrag des hessischen Kraftfahrzeuggewerbes (MTV) und die darin festgelegte wöchentliche Arbeitszeit von 36 Stunden. Die Klägerin begehrte die Feststellung, dass ihre wöchentliche Arbeitszeit daher 36 statt 40 Stunden beträgt. Das Arbeitsgericht hatte die Klage abgewiesen.

Die Berufung der Klägerin hatte Erfolg. Nach Auffassung des LAG Hessen ergibt sich die geschuldete wöchentliche Arbeitszeit von 36 Stunden aus dem Arbeitsvertrag in Verbindung mit der einschlägigen BV und dem MTV. Die Regelungssperre des § 77 Abs. 3 BetrVG sowie die Schranke des § 87 Abs. 1 BetrVG stünden dem nicht entgegen. Wenn die Tarifvertragsparteien die Arbeitsbedingungen einer bestimmten Arbeitnehmergruppe ausdrücklich nicht tariflich regeln wollten, werde die Tarifautonomie durch eine Betriebsvereinbarung für diesen Personenkreis nicht berührt. Infolge des Verweises auf die BV sei daher eine Arbeitszeit von 36 Stunden vereinbart. Die Revision wurde nicht zugelassen.

(LAG Hessen, 04.11.2019 – 16 Sa 560/19)

### Tipp für die Praxis

- Ohne ausdrückliche Vereinbarung der Arbeitszeit ist grundsätzlich die betriebsübliche Arbeitszeit geschuldet. Bei der Vertragsgestaltung ist Vorsicht geboten.

## Schadensersatz für verspätete und unvollständige Beantwortung des datenschutzrechtlichen Auskunftsanspruchs

Gegen den Anspruch auf Erteilung einer Datenkopie aus Art. 15 Abs. 3 DS-GVO kann nach dem Grundsatz von Treu und Glauben eingewandt werden, dass der Aufwand des Verantwortlichen in grobem Missverhältnis zum Leistungsinteresse des Anspruchsstellers steht.

Der Kläger war bis Januar 2018 bei der Beklagten beschäftigt. Im November 2018 verlangte er – nach erfolgloser außergerichtlicher Forderung – klageweise Auskunft zu der Verarbeitung personenbezogener Daten sowie die Zurverfügungstellung entsprechender Kopien. Die Beklagte übergab im Dezember 2018 diverse Unterlagen sowie ein Passwort zu einer Internet-Quelle, über die der Kläger weitere personenbezogene Daten abrufen konnte. Der Kläger machte die Unvollständigkeit der erteilten Daten geltend und verlangte eine Entschädigung u.a. wegen verspäteter und unvollständiger Auskunftserteilung in Höhe von 12 Bruttomonatsgehältern.

Das Arbeitsgericht Düsseldorf entschied, dass der Arbeitgeber nicht verpflichtet sei, in sämtlichen Servern, Speichermedien oder Emails nach personenbezogenen Daten des Klägers zu suchen, um sie in Kopie herauszugeben, da ihm kein unverhältnismäßiger Aufwand abverlangt werden könne. Dies stehe in einem groben Missverhältnis zum Leistungsinteresse des Klägers. Ein Anspruch auf Schadensersatz bestehe jedoch in Höhe von EUR 5.000 gemäß Art. 82 Abs. 1 DS-GVO, da die Beklagte den Auskunftsanspruch nicht binnen Monatsfrist und zudem unvollständig beantwortet habe. Insbesondere sei die ganze Bandbreite an Verarbeitungszwecken ohne Konkretisierung für den konkreten Fall aufgelistet worden. Die insoweit beweisbelastete Beklagte habe nicht dargelegt, für die Verstöße nicht verantwortlich zu sein. Der Kläger habe hierdurch einen immateriellen Schaden erlitten, da er im Ungewissen gewesen sei, ob und welche Daten die Beklagte verarbeitet habe. Zumessungskriterien für die Höhe des Schadensersatzanspruchs seien u.a. Art, Schwere, Dauer des Verstoßes, Grad des Verschuldens, frühere einschlägige Verstöße, Kategorien der betroffenen Daten sowie der beträchtliche Umsatz der Beklagten, nicht hingegen die Höhe des Gehalts des Arbeitnehmers.

Die Berufung ist anhängig bei dem LAG Düsseldorf unter dem Az. 14 Sa 294/20.

(ArbG Düsseldorf, 05.03.2020 – 9 Ca 6557/18)

**Tipps für die Praxis**

- Datenauskunftsverlangen sollten angesichts der kurzen Fristen und der drohenden Schadensersatzansprüche nicht ignoriert oder unterschätzt werden. Da der Umfang der herauszugebenden Daten rechtlich noch nicht abschließend geklärt ist, muss in der Praxis in jedem Einzelfall eine Abwägung des Aufwands mit dem drohenden Risiko erfolgen.

**Beendigung****Air Berlin Insolvenz – Kündigung wegen fehlerhafter Massenentlassungsanzeige unwirksam**

**Wird bei der Anzeige der für § 17 KSchG maßgebliche Betriebsbegriff verkannt und deswegen die Anzeige bei einer örtlich nicht zuständigen Agentur für Arbeit erstattet, bewirkt dies die Unwirksamkeit der betroffenen Kündigungen.**

Nach § 17 Abs. 1 KSchG muss der Arbeitgeber der Agentur für Arbeit eine Massenentlassungsanzeige erstatten, bevor er in einem Betrieb eine bestimmte Anzahl von Arbeitnehmern innerhalb von 30 Kalendertagen entlässt. Der Betriebsbegriff des Massenentlassungsrechts ist ein unionsrechtlicher, der einen Rückgriff auf die übliche Herleitung nach dem KSchG oder BetrVG verbietet. „Betrieb“ ist hiernach eine Einheit, der die von der Entlassung betroffenen Arbeitnehmer zur Erfüllung ihrer Aufgaben angehören. Dabei muss es sich um eine unterscheidbare Einheit von einer gewissen Dauerhaftigkeit und Stabilität handeln, die zur Erledigung einer oder mehrerer Aufgaben bestimmt ist und über eine Gesamtheit von Arbeitnehmern sowie über technische Mittel und eine organisatorische Struktur zur Erfüllung dieser Aufgaben verfügt.

Im entschiedenen Fall unterhielt Air Berlin Stationen an zehn deutschen Flughäfen, denen jeweils Personal für die Bereiche Boden, Kabine und Cockpit zugeordnet war. Der Kläger war als Pilot mit Einsatzort Düsseldorf beschäftigt. Sein Arbeitsverhältnis wurde nach Eröffnung des Insolvenzverfahrens, wie das aller anderer Piloten, wegen Stilllegung des Flugbetriebs gekündigt. Air Berlin hatte zuvor eine Massenentlassungsanzeige für den angenommenen „Betrieb Cockpit“ (bundesweit beschäftigtes Cockpit-Personal) erstattet. Dieses Betriebsverständnis beruhte auf den bei Air Berlin nach § 117 Abs. 2 BetrVG tarifvertraglich getrennt organisierten Vertretungen für das Boden-, Kabinen- und Cockpit-Personal. Die Anzeige erfolgte wegen der zentralen Steuerung des Flugbetriebs bei der für den Unternehmenssitz zuständigen Agentur für Arbeit Berlin-Nord. Die Vorinstanzen haben die Kündigungsschutzklage abgewiesen. Die Revision beim BAG war erfolgreich.

Nach Auffassung des BAG handelte es sich nach o.g. unionsrechtlichem Verständnis bei den Stationen der Air Berlin um Betriebe im Sinne von § 17 KSchG. Die Massenentlassungsanzeige hätte für die der Station Düsseldorf zugeordneten Piloten demnach bei der Agentur für Arbeit in Düsseldorf erfolgen müssen. Zudem hätte die Anzeige auch das der Station zugeordnete Boden- und Kabinen-Personal erfassen müssen. Für den Betriebsbegriff sei ohne Belang, dass diese Beschäftigungsgruppen kollektivrechtlich in andere Vertretungsstrukturen organisiert waren.

Bemerkenswert an diesem Fall war, dass Air Berlin bei der Agentur für Arbeit schriftlich nachgefragt hatte, an welche örtliche Agentur für Arbeit die beabsichtigte Massenentlassungsanzeige zu richten sei und sich daran orientierte. Das BAG stellte insoweit lediglich fest, dass Air Berlin infolge der Korrespondenz mit der Agentur für Arbeit nicht darauf vertrauen durfte, dass ihre Anzeige wirksam bei der Agentur für Arbeit Berlin Nord erstatten wurde. Die Arbeitsgerichte seien trotz übereinstimmender (fehlerhafter) Auffassung von Arbeitgeber und Agentur für Arbeit nicht daran gehindert, die Unwirksamkeit der Massenentlassungsanzeige und damit der Kündigungen festzustellen.

(BAG, 13.02.2020 – 6 AZR 146/19)

**Tipps für die Praxis**

- Im Falle unklarer Zuständigkeiten sollte die Massenentlassungsanzeige vorsorglich bei sämtlichen möglicherweise zuständigen Arbeitsagenturen erstattet werden.

**Annahmeverzug - Auskunftsanspruch gegen den Arbeitnehmer zu anderweitigem Verdienst**

**Der Arbeitgeber hat gegen den Arbeitnehmer, der Vergütung wegen Annahmeverzug fordert, einen Auskunftsanspruch über die von Agentur für Arbeit und Jobcenter unterbreiteten Vermittlungsvorschläge.**

Die beklagte Arbeitgeberin hatte dem bei ihr als Bauhandwerker beschäftigten Kläger gekündigt. Der Kläger obsiegte mit seiner Kündigungsschutzklage und erhob Klage auf Zahlung von Annahmeverzugslohn. Die Beklagte trat dem widerklagend entgegen und forderte Auskunft über die dem Kläger von Agentur für Arbeit und Jobcenter während des Annahmeverzugszeitraums übermittelten Stellenangebote. Die Widerklage war in allen drei Instanzen erfolgreich.

Der Auskunftsanspruch der Arbeitgeberin über die unterbreiteten Vermittlungsvorschläge unter Nennung von Tätigkeit, Arbeitsort und Vergütung ergebe sich aus einer Nebenpflicht des Arbeitnehmers aus dem Arbeitsverhältnis gemäß § 242 BGB. Die Arbeitgeberin erhebt gegen den

Entgeltanspruch des Klägers Einwendungen nach § 11 Nr. 2 KSchG, für die sie die begehrten Auskünfte benötigt. Es bestünde auch die für einen Auskunftsanspruch erforderliche Wahrscheinlichkeit, da sowohl Agentur für Arbeit als auch Jobcenter (§ 35 Abs. 1 SGB III bzw. § 1 Abs. 3 Nr. 2 SGB II) Arbeitsvermittlung anbieten und keine konkreten Anhaltspunkte vorlagen, dass diese ihrer Pflicht nicht nachgekommen sind. Wegen des Sozialgeheimnisses, § 35 SGB I, habe die Arbeitgeberin keinen direkten Anspruch auf Mitteilung gegen Agentur für Arbeit oder Jobcenter.

Das BAG hält insoweit an seiner bisherigen Rechtsprechung nicht mehr fest. Der Arbeitnehmer sei mittlerweile aufgrund der Regelung des § 2 Abs. V SGB III aktiv zu Vermeidung bzw. Beendigung von Arbeitslosigkeit angehalten und verpflichtet. Es wird deshalb arbeitsrechtlich im Ergebnis nur das zugemutet, was gesetzlich ohnehin gefordert ist.

(BAG, 27.05.2020 – 5 AZR 387/19)

#### Tipp für die Praxis

- Die Entscheidung ist von erheblicher praktischer Bedeutung und reduziert das Annahmeverzugsrisiko von Arbeitgebern in Kündigungsschutzprozessen. In dem Wissen, zur Auskunft über Vermittlungsangebote verpflichtet zu sein, dürfte die Bereitschaft von gekündigten Arbeitnehmern steigen, sich mit Vermittlungsangeboten der Agentur für Arbeit auseinanderzusetzen und nicht auf eine spätere Vergütungszahlung durch Annahmeverzugslohn zu vertrauen.

### Kündigung wegen nicht ordnungsgemäß durchgeführten Konsultationsverfahrens unwirksam

Nach § 17 Abs. 3 KSchG hat der Arbeitgeber der Agentur für Arbeit mit der Anzeige auch eine Abschrift der im Rahmen des Konsultationsverfahrens erfolgten Mitteilung an den Betriebsrat sowie eine Stellungnahme des Betriebsrats zu den geplanten Entlassungen zuzuleiten. Liegt eine solche Stellungnahme des Betriebsrats nicht vor, ist die Anzeige nur wirksam, wenn der Arbeitgeber glaubhaft macht, dass er den Betriebsrat mindestens zwei Wochen vor Erstattung der Anzeige unterrichtet hat und er den Stand der Beratungen darlegt.

Die Parteien streiten um die Wirksamkeit einer betriebsbedingten Kündigung. Der Betriebsrat hatte Verhandlungen über einen Interessenausgleich abgelehnt, auch die Einigungsstelle erklärte die Verhandlungen letztlich für gescheitert. Der beklagte Arbeitgeber hatte den Betriebsrat bereits nach § 102 BetrVG zu den geplanten

Kündigungen angehört und übermittelte ihm am 12.02.2019 ein weiteres Schreiben mit dem Betreff „Vorsorglich: Erneute explizite Konsultation“. Zuvor hatte der Arbeitgeber nach Auffassung des Gerichts weder im Rahmen der Interessenausgleichsverhandlungen, noch während des Einigungsstellenverfahrens oder im Rahmen der Anhörung nach § 102 BetrVG hinreichend deutlich klar gemacht, dass er den Betriebsrat (auch) im Sinne des § 17 KSchG unterrichtete. Die maßgeblichen Informationen wurden innerhalb dieser anderweitigen Beteiligung des Betriebsrats tatsächlich übergeben. Der Betriebsrat erklärte nach Erhalt des Schreibens auf Nachfrage des Arbeitgebers ausdrücklich, er werde keine Stellungnahme abgeben. Der Arbeitgeber erstattete sodann am 26.02.2019 eine Massenentlassungsanzeige und versicherte an Eides Statt, dass er den Betriebsrat mindestens zwei Wochen vor Erstattung der Anzeige schriftlich unterrichtet und der Betriebsrat keine schriftliche Stellungnahme abgegeben habe. Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht haben der Kündigungsschutzklage stattgegeben.

Die Arbeitgeberin konnte das Konsultationsverfahren am 26.02.2019 noch nicht wirksam für beendet erklären, weil sie das Konsultationsverfahren mit dem Betriebsrat erst am 12.02.2019 eingeleitet hatte und die zweiwöchige Frist damit erst einen Tag später, am 27.02.2019 abgelaufen war. Die fehlende Stellungnahme des Betriebsrats konnte deshalb vorliegend nicht wirksam durch eine Erklärung der Beklagten als Arbeitgeberin ersetzt werden. Konsultationsverfahren und die Beteiligung des Betriebsrats nach den §§ 111 ff., 92 und 102 BetrVG könnten zwar zusammengefasst werden, der Betriebsrat müsse jedoch klar erkennen können, dass die stattfindenden Beratungen auch der Erfüllung der Konsultationspflicht dienen sollen.

(LAG Hessen, 29.01.2020 – 18 Sa 1287/19)

### Ordnungsgemäße Einladung zum BEM-Verfahren bei krankheitsbedingter Kündigung

Eine Einladung zu einem BEM-Verfahren genügt nicht den gesetzlichen Mindestanforderungen, wenn der betroffene Arbeitnehmer im Einladungsschreiben nicht darauf hingewiesen wird, dass er den denkbaren Teilnehmerkreis mitbestimmen kann.

Die Parteien streiten um die Wirksamkeit einer ordentlichen krankheitsbedingten Kündigung. Die Klägerin ist schwerbehindert und häufte in den Jahren vor Ausspruch der Kündigung erhebliche Fehlzeiten an. Die Beklagte entschloss sich daher zur Durchführung eines BEM-Verfahrens. Nach einem Informationstermin vorab wurde die Klägerin zu einem ersten BEM-Gespräch eingeladen. Das Einladungsschreiben wies darauf hin, dass an dem Termin eine Führungskraft, ein Betriebsratsmitglied und die Schwerbehindertenvertretung

teilnehmen werden. Des Weiteren sollte vor dem Gespräch ein „positives Leistungsprofil“ durch den Werksarzt erstellt werden. Die Klägerin sagte den Termin wegen der Erkrankung ihres Kindes ab. Daraufhin lud die Beklagte die Klägerin noch dreimal zu einem ersten BEM-Gespräch ein. Nachdem die Klägerin sämtliche Termine krankheitsbedingt absagte, sprach die Beklagte nach Zustimmung durch das Integrationsamt die Kündigung aus. Hiergegen wandte sich die Klägerin mit einer Kündigungsschutzklage.

Die Klage hatte Erfolg. Nach Auffassung des LAG war die Kündigung aufgrund des nicht ordnungsgemäß eingeleiteten BEM-Verfahrens unverhältnismäßig. Das Einladungsschreiben zum ersten BEM-Gespräch habe nicht den Mindestanforderungen des § 167 Abs. 2 SGB IX entsprochen. Danach muss der Arbeitnehmer auf die Ziele des BEM-Verfahrens sowie die Art und Umfang der hierfür erhobenen und verwendeten Daten hingewiesen werden. Darüber hinaus ist der Arbeitnehmer über den denkbaren Teilnehmerkreis und die Möglichkeit, diesen mitzubestimmen, zu informieren. Das Einladungsschreiben der Beklagten zum ersten BEM-Gespräch entsprach diesen Anforderungen nicht, da die Beklagte das weitere Verfahren und den Teilnehmerkreis einseitig bestimmte. Die fehlerbehaftete Einladung steht nach Ansicht des LAG dem Unterlassen eines BEM-Verfahrens gleich. Dies führt zu einer verschärften Darlegungs- und Beweislast der Beklagten hinsichtlich des Fehlens einer alternativen und leidensgerechten Beschäftigungsmöglichkeit für die Klägerin.

(LAG Nürnberg, 18.02.2020 – 7 Sa 124/19)

#### Tipp für die Praxis

- Um nicht die Unwirksamkeit einer krankheitsbedingten Kündigung zu riskieren, ist bei Durchführung des BEM-Verfahrens im besonderen Maße auf die Formalien zu achten. Zudem sollte eine lückenlose Dokumentation des Verfahrens vorgenommen werden, um in einem möglichen Kündigungsrechtsstreit den hohen Anforderungen an die Darlegungs- und Beweislast zu genügen.

## Tarifrecht

### Verschlechterung der Betriebsrentenanpassung durch Tarifvertrag

**Der Verweis eines Arbeitsvertrags auf tarifliche Regelungen hinsichtlich der Altersversorgung ist regelmäßig dynamisch, so dass nachteilige Änderungen auch nach dem Ausscheiden des Arbeitnehmers möglich sind. Einen lediglich geringfügigen und zulässigen Eingriff stellt es dar, wenn die Betriebsrentenanpassung von der Entwicklung der Gehälter aktiver Mitarbeiter abgekoppelt und durch eine garantierte 1%-Anpassung ersetzt wird.**

Der Kläger war in der Zeit von 1968 bis 2000 bei der Beklagten beschäftigt und ist nunmehr Betriebsrentner. Die betriebliche Versorgung wird bei der Beklagten durch einen Tarifvertrag geregelt, auf den im Arbeitsvertrag des Klägers verwiesen wurde. Die beim Ausscheiden des Klägers geltende Versorgungsregelung sah eine Anpassung der Betriebsrente entsprechend der Erhöhung der Gehälter aktiver Mitarbeiter vor. Infolge zunehmender wirtschaftlicher Schwierigkeiten der Beklagten, die unter anderem auf einem Anstieg der Versorgungslasten beruhten, ersetzten die Tarifparteien diese Regelungen in den Jahren 2014 bis 2016 durch eine garantierte Anpassung um 1% pro Jahr. Der Kläger meint, eine nachteilige Änderung des Tarifvertrags nach seinem Ausscheiden gelte für ihn nicht.

Nach Auffassung des BAG nehmen arbeitsvertragliche Verweise auf Tarifverträge auch solche Änderungen in Bezug, die erst nach dem Ausscheiden eintreten, da sie im Zweifel „zeit- und inhaltlich dynamisch“ seien. Änderungen von Versorgungsregelungen unterliegen dabei zwar stets den Anforderungen des Vertrauensschutzes und der Verhältnismäßigkeit. Die vorliegende Änderung sei jedoch als nur geringfügiger Eingriff zu bewerten, für den der erforderliche sachliche Grund vorliege.

(BAG, 18.02.2020 – 3 AZR 258/18)

## Betriebsverfassungsrecht

### Weitergeltung einer Konzernbetriebsvereinbarung nach Ausscheiden des Unternehmens aus dem Konzern

**Eine Konzernbetriebsvereinbarung gilt in einem aus dem Konzern ausscheidenden Unternehmen normativ als Einzelbetriebsratsvereinbarung weiter, wenn das Unternehmen nicht unter den Geltungsbereich einer im neuen Konzern geltenden Konzernbetriebsvereinbarung mit demselben Regelungsgegenstand fällt.**

Die Betriebsparteien streiten um die Geltung einer Betriebsvereinbarung zur betrieblichen Altersvorsorge. Im Jahr 1988 schloss die M-AG mit dem Konzernbetriebsrat eine Konzernbetriebsvereinbarung für die betriebliche Altersversorgung (M-LO). Der Kläger war zunächst bei einer konzernangehörigen Gesellschaft beschäftigt, welche im Jahr 1997 aus dem Konzern ausschied. Das Arbeitsverhältnis wurde später im Wege eines Betriebsübergangs nach § 613a BGB auf die nunmehr Arbeitgeberin übergeleitet. Die Arbeitgeberin führte die in der M-LO zugesagte Altersversorgung für die von der MK Werke-GmbH übernommenen Arbeitnehmer weiter. Im Februar 2017 kündigte sie die M-LO gegenüber dem in ihrem Betrieb bestehenden Betriebsrat vorsorglich zum 31.12.2017 mit dem Ziel, diese für künftig neu eintretende Mitarbeiter nicht mehr anzuwenden. Der Betriebsrat verlangte die Fortgeltung der Betriebsvereinbarung.

Das BAG entschied, dass die M-LO im Betrieb der Arbeitgeberin als Einzelbetriebsvereinbarung für die von der gemäß § 613a BGB übernommenen und die bis zum 31.12.2017 bei der Arbeitgeberin eingestellten Arbeitnehmer unmittelbar und zwingend weiter gelte. Trotz des durch die Übertragung von Geschäftsanteilen bedingten Ausscheidens eines konzernangehörigen Unternehmens aus dem Konzern kann eine zuvor geltende Konzernbetriebsvereinbarung im neuen Konzern als Einzelbetriebsvereinbarung weiter gelten. Dies gilt jedenfalls, solange das ausscheidende Unternehmen nicht dem Geltungsbereich einer denselben Regelungsgegenstand beinhaltenden Konzernbetriebsvereinbarung im neuen Konzern unterfällt. Die Kündigung der M-LO beendete deren normative Wirkung für diejenigen Arbeitnehmer, die nach dem 31.12.2017 in das Unternehmen eingetreten sind. Eine vorliegend von der Arbeitgeberin nicht beabsichtigte Änderung in Bezug auf bereits beschäftigte Mitarbeiter wäre anhand der vom BAG entwickelten Grundsätze des Vertrauensschutzes und der Verhältnismäßigkeit zu prüfen gewesen.

(BAG, 25.02.2020 – 1 ABR 39/18)

### Die Verkürzung vergütungspflichtiger Fahrtzeiten durch Betriebsvereinbarung kann gegen die Tarifsperre verstoßen

**Betriebsvereinbarungen, durch welche die tarifliche Vergütungspflicht von Fahrtzeiten verkürzt wird, sind unwirksam.**

Der Kläger ist bei der Beklagten als Servicetechniker im Außendienst beschäftigt. Er verlangte von der Beklagten die Vergütung für An- und Abfahrtszeiten nach dem geltenden Tarifvertrag, an den die Beklagte aufgrund ihrer Mitgliedschaft im Arbeitgeberverband gebunden war. Ausweislich einer Regelung in einer Betriebsvereinbarung sind Anfahrtszeiten zum ersten und Abfahrtszeiten vom letzten Kunden nicht als Arbeitszeit zu werten, sofern sie 20 Minuten nicht überschritten. Entsprechend dieser Betriebsvereinbarung zahlte die Beklagte für diese Fahrten keine Vergütung.

Nach Auffassung des BAG zählen An- und Abfahrten zu den vertraglichen Hauptleistungspflichten von Außendienstmitarbeitern. Sie seien als solche mit der tariflichen Grundvergütung abzugelten. Diese tariflichen Vorgaben hätten von den Betriebsparteien aufgrund der in § 77 Abs. 3 BetrVG geregelten Tarifsperre nicht zu Lasten der Mitarbeiter geändert werden dürfen. Der Tarifvertrag enthielt keine Öffnungsklausel, welche den Abschluss abweichender Betriebsvereinbarungen ermöglichte.

(BAG, 18.03.2020 – 5 AZR 36/19)

### Kein Anspruch des Betriebsrats auf (dauerhafte) Vorlage von Bruttolohnlisten

**Der Betriebsrat hat keinen Anspruch auf (dauerhafte) Vorlage der Bruttolohnlisten der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer. Ein solcher Anspruch besteht auch nicht zur Durchsetzung der Gleichstellung von Männern und Frauen nach dem Entgelttransparenzgesetz (EntgTranspG).**

Die Parteien streiten um die Aushändigung von Bruttolohnlisten in zu bearbeitender elektronischer Form. Der Betriebsrat forderte die Arbeitgeberin auf, ihm die Entgeltlisten der Beschäftigten mit sämtlichen Entgeltbestandteilen „zur Erfüllung der Aufgaben nach dem EntgTranspG“ zur Verfügung zu stellen. Die Arbeitgeberin wies das Begehren zurück und bot stattdessen die Einsichtnahme in die Unterlagen an. Daraufhin beantragte der Betriebsrat beim ArbG München die Herausgabe der Liste. Das ArbG München wies den Antrag ab. Der Betriebsrat wandte sich hiergegen im Beschwerdeverfahren.

Die Beschwerde vor dem LAG München hatte keinen Erfolg. Der Betriebsrat könne nach § 80 Abs. 2 BetrVG bzw. nach § 13 Abs. 2 S. 1 EntgTranspG eine Zurverfügungstellung der Bruttolohnlisten weder in elektronischer noch in Papierform verlangen. Dem Betriebsrat sei zur Wahrnehmung seiner Aufgaben lediglich Einblick in die Lohnlisten zu gewähren. Es gebe jedoch keine Befugnis, Kopien zu fertigen oder Lohnlisten vollständig abzuschreiben. Mit der Einsichtnahme in die Bruttolohnlisten werden die Rechte und Pflichten des Betriebsrats ausreichend gewahrt.

(LAG München, 1712.2019 – 6 TaBV 33/19)

## Anspruch des Betriebsrats auf Durchführung des Sozialplans

**Der Betriebsrat kann im Wege eines betriebsverfassungsrechtlichen Durchführungsanspruchs geltend machen, dass eine Betriebsvereinbarung vom Arbeitgeber in einer bestimmten Art und Weise anzuwenden ist. Dies gilt auch dann, wenn sich die verlangte Art und Weise der Durchführung auf den Inhalt normativ begründeter Ansprüche von Arbeitnehmern bezieht.**

Der Gesamtbetriebsrat und der Arbeitgeber streiten über die Auslegung eines Sozialplans. Inhaltlich geht es um arbeitnehmerseitige Abfindungsansprüche infolge mehrerer Standortschließungen. Zwischen den Parteien ist streitig, ob der im Sozialplan geregelte Maximalbetrag der Abfindung in Höhe von EUR 300.000,00 Kinder- und Behindertenzuschläge bereits umfasst, oder ob unter Berücksichtigung dieser Zuschläge eine Überschreitung der Höchstgrenze möglich ist. Klagen einzelner Arbeitnehmer auf die Zahlung höherer Abfindungen waren bereits anhängig. Der Gesamtbetriebsrat machte einen eigenen betriebsverfassungsrechtlichen Durchführungsanspruch auf Feststellung, dass sich die Begrenzung der Abfindung auf EUR 300.000,00 nicht auf Kinder- und Behindertenzuschläge bezieht, geltend. Der Arbeitgeber legte Rechtsbeschwerde ein.

Die Rechtsbeschwerde hatte keinen Erfolg. Der Gesamtbetriebsrat war nach Auffassung des BAG berechtigt, einen eigenen betriebsverfassungsrechtlichen Durchführungsanspruch geltend zu machen. Es handele sich nicht um eine unzulässige Prozessstandschaft für Mitarbeiter, da die zwischen den Parteien streitige Frage den Inhalt der Betriebsvereinbarung betreffe. Der Sozialplan sei inhaltlich so auszulegen, dass die Begrenzung des Abfindungsbetrages auf EUR 300.000,00 keine Anwendung auf Kinder- und Behindertenzuschläge finde.

(BAG, 25.02.2020 – 1 ABR 38/18)

### Tipp für die Praxis

- Diese Entscheidung ermöglicht den Betriebsräten die Nutzung des Beschlussverfahrens, um für Mitarbeiter relevante Rechtsfragen ohne eigenes Kostenrisiko zu klären.

## Überprüfung der E-Mail-Korrespondenz von Arbeitnehmern

**Will ein Arbeitgeber aus Anlass von Vorwürfen gegen die Geschäftsführung im Rahmen einer internen Untersuchung die E-Mail-Korrespondenz von nicht leitenden Arbeitnehmern überprüfen, hat er gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG die vorherige Zustimmung des Betriebsrats einzuholen.**

Die Parteien streiten über die Mitwirkung des Betriebsrats bei der Verwertung personenbezogener Daten. Nach § 4 der bei der beklagten Arbeitgeberin bestehenden Betriebsvereinbarung ist eine private Nutzung des dienstlichen E-Mail-Accounts der Mitarbeiter in beschränktem Maße gestattet. Im Rahmen interner Ermittlungen überprüfte die Arbeitgeberin den elektronische Schriftverkehr der Geschäftsleitung, sowie einiger Arbeitnehmer und übermittelte diesen an eine Rechtsanwaltskanzlei und ein Wirtschaftsprüfungsunternehmen, die die Ermittlungen begleiteten. Als der Betriebsrat Kenntnis hiervon erlangte, machte er beim ArbG Köln einen Informationsanspruch bzgl. der erhobenen und weitergeleiteten Daten geltend, verlangte die Löschung und Vernichtung dieser Daten und beehrte die Unterlassung des Zugriffs auf den elektronischen Schriftverkehr der Arbeitnehmer.

Das LAG Köln entschied, dass die Arbeitgeberin dazu verpflichtet sei, dem Betriebsrat die Namen und den personenbezogenen Anlass der nicht-leitenden Arbeitnehmer mitzuteilen, deren elektronischer Schriftverkehr im Zusammenhang mit der internen Ermittlung verarbeitet wurde. Nach § 80 Abs. 2 Satz 1 BetrVG ist der Betriebsrat zur Durchführung seiner Aufgaben nach dem BetrVG rechtzeitig und umfassend vom Arbeitgeber zu unterrichten. Zu den zu Gunsten der Arbeitnehmer geltenden Gesetzen und Verordnungen i.S.d. § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG zählen auch das BDSG und die DS-GVO. Der Betriebsrat habe daher darüber zu wachen, dass die datenschutzrechtlichen Vorschriften beachtet werden. Außerdem ergebe sich ein Informationsanspruch des Betriebsrats auch deshalb, weil die Verarbeitung personenbezogener Daten der Arbeitnehmer Aufgaben zur Mitregelung der Datenverarbeitung nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG auslösen kann.

Weiter entschied das LAG Köln, dass der Betriebsrat auch verlangen könne, dass der Arbeitgeber auf mit der Untersuchung beauftragte Dritte dahingehend einwirkt, dass diese die an sie weitergeleiteten Daten löschen und Ausdrucke vernichten. Der Beseitigungsanspruch des Betriebsrats bestehe hingegen nicht, soweit der Arbeitgeber ein schützenswertes Interesse an der Verwertung der Daten in einer rechtlichen Auseinandersetzung habe.

Das Verfahren ist beim BAG unter dem Az. 1 ABR 31/19 anhängig.

(LAG Köln, 19.07.2019 – 9 TaBV 125/18)

### **Mitbestimmungsrechte bei Arbeitsaufnahme nach dem Lockdown**

**In einem der ersten „Corona-Urteile“ befasste sich das Arbeitsgericht Hamm mit etwaig bestehenden Mitbestimmungsrechten im Zusammenhang mit der Wiederaufnahme der Arbeit im Betrieb.**

Die Arbeitgeberin betreibt in einem Einkaufszentrum ein Einzelhandelsgeschäft. Das angestellte Verkaufspersonal befand sich während des Lockdowns in Kurzarbeit Null. Hierauf hatte sich die Arbeitgeberin mit ihrem dreiköpfigen Betriebsrat geeinigt. Die Betriebsvereinbarung zur Kurzarbeit sollte bis zum 31.05.2020 gelten. Nachdem die staatlichen Maßnahmen gelockert wurden, beabsichtigte die Arbeitgeberin jedoch, das Einzelhandelsgeschäft bereits ab dem 28.04.2020 wieder zu öffnen und wies den Arbeitnehmern per Personaleinsatzplan Arbeitszeiten zu. Dies hatte die Arbeitgeberin nicht vorab

mit dem Betriebsrat abgestimmt. Der Betriebsrat klagte dagegen und begehrte Unterlassung im einstweiligen Verfügungsverfahren. Hilfsweise verlangte der Betriebsrat, bis zum Ablauf der Betriebsvereinbarung keine Arbeitszeiten zuzuweisen und den Betrieb zu schließen, bis eine Betriebsvereinbarung zur Gefährdungsbeurteilung erfolgt sei.

Das Arbeitsgericht Hamm entschied, dass eine Beschäftigung des Verkaufspersonals aufgrund der unverändert noch bis zum 31.05.2020 bestehenden Betriebsvereinbarung Kurzarbeit nicht ohne ausdrückliche Zustimmung des Betriebsrats möglich sei. Das Gericht machte jedoch deutlich, dass kein Anspruch auf Schließung des Einzelhandelsgeschäfts bestünde bis zum Abschluss einer Betriebsvereinbarung zur Gefährdungsbeurteilung nach dem SARS-CoV-2-Arbeitsschutzstandard. Die Arbeitgeberin wäre folglich nicht daran gehindert gewesen, Dritte (d.h. Leiharbeiter oder Freelancer) zu beschäftigen.

(ArbG Hamm, 04.05.2020 – 2 BVGa 2/20)

## 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 richtige Umgang mit Beschäftigtendaten in der digitalen Arbeitswelt eröffnet Geschäftsführung und Führungskräften zahlreiche Konfliktfelder. Verletzungen der Datenschutzpflicht können empfindliche Strafen für Unternehmen mit sich 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.

### Blog „Global Workplace Insider“

Der globale Employment and Labor 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](http://www.globalworkplaceinsider.com)

#### „Personalabbau und Restrukturierung“

Nicht zuletzt die anhaltende COVID-19-Krise kann Unternehmen zu kurzfristigen und teils drastischen Restrukturierungsmaßnahmen zwingen, um wieder profitabel und zukunftsfähig zu werden. Unser Seminar informiert sie darüber, welche Aspekte eine Restrukturierungs-Strategie aus arbeitsrechtlicher Sicht berücksichtigen sollte, welche Handlungsoptionen aufgrund gesetzlicher Regelungen geboten sind und wie sie mit einer positiven Unternehmenskultur die Loyalität und Motivation der verbleibenden Mitarbeiter erhalten können.

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

Ansprechpartner:



**Dr. Frank Weberndörfer**  
Partner, Hamburg

Tel +49 40 970799 140

[frank.weberndoerfer@nortonrosefulbright.com](mailto:frank.weberndoerfer@nortonrosefulbright.com)

# Termine

## Arbeitsrecht aktuell

Webinar | 12. November 2020 | 08:30 bis 09:30 CEST

Das Norton Rose Fulbright-Arbeitsrechtsfrühstück gehört zur guten Tradition unserer Arbeitsrechtspraxis. In diesem Jahr findet es coronabedingt erstmals in virtueller Form und einem leicht veränderten Format statt. Unsere Referenten Dr. Frank Weberndörfer, Claudia Posluschny und Stefanie Grosche-Radina 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](mailto:deniz.poplawski@nortonrosefulbright.com)) gerne zur Verfügung.

## Bundesarbeitsgericht – öffentliche Verhandlungen

22. Oktober 2020, 8. Senat

Verstoß gegen das Entgeltgleichheitsgebot - geschlechtsdiskriminierende Vergütung - Indizwirkung einer Auskunft des Arbeitgebers

1. Dezember 2020, 9. Senat

Bestehen eines Arbeitsverhältnisses – Crowdworker

1. Dezember 2020, 9. Senat

Kürzung der Ausbildungsvergütung entsprechend vereinbarter Teilzeit - Angemessenheitskontrolle - Tarifauslegung

8. Dezember 2020, 3. Senat

Anpassungsregelung - Störung der Geschäftsgrundlage

9. Dezember 2020, 10. Senat

Nacharbeitszuschläge - Zulässigkeit tarifvertraglicher Differenzierung zwischen regelmäßiger und unregelmäßiger Nachtarbeit

## 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](mailto:frank.weberndoerfer@nortonrosefulbright.com)



**Svenja Mangels**  
Associate, Hamburg  
Tel +49 40 970799 149  
[svenja.mangels@nortonrosefulbright.com](mailto:svenja.mangels@nortonrosefulbright.com)



**Claudia Posluschny**  
Counsel, München  
Tel +49 89 212148 449  
[claudia.posluschny@nortonrosefulbright.com](mailto:claudia.posluschny@nortonrosefulbright.com)



**Olivia Reinke**  
Associate, München  
Tel +49 89 212148 384  
[olivia.reinke@nortonrosefulbright.com](mailto:olivia.reinke@nortonrosefulbright.com)



**Stefanie Grosche-Radina**  
Senior Associate, München  
Tel +49 89 212148 477  
[stefanie.radina@nortonrosefulbright.com](mailto:stefanie.radina@nortonrosefulbright.com)



**Michaela Zenkert**  
Associate, München  
Tel +49 89 212148 564  
[michaela.zenkert@nortonrosefulbright.com](mailto: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 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](http://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](http://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.  
28024\_EMEA - 10/20