

DEUTSCHLAND

Update Arbeitsrecht 03/2021

NEWSLETTER · 04 MÄR 2021

Am 14. Mai 2019 hat der Europäische Gerichtshof (EuGH) entschieden, dass Arbeitgeber verpflichtet sind, ein System zur Erfassung der täglichen effektiven Arbeitszeit einzurichten. In Deutschland muss der Arbeitgeber bis heute lediglich Arbeitszeiten aufzeichnen, die die Regelarbeitszeit von acht Stunden pro Tag überschreiten. Es besteht also Handlungsbedarf für den Gesetzgeber. Eine umfassende gesetzliche Neuregelung ist derzeit nicht in Sicht. Allerdings gibt es kleinere gesetzliche Initiativen, wie etwa das Gesetz zur mobilen Abeit (MAG), in denen sich „Reförmchen“ des Arbeitszeitrechts abzeichnen. Was die EuGH-Entscheidung und der damit verbundene Schwebezustand bis zu einer umfassenden Arbeitszeitreform für Sie konkret bedeutet und was der Gesetzgeber bereits auf den Weg gebracht hat bzw. derzeit plant, erfahren Sie in unserem Schwerpunktbeitrag.

Darüber hinaus lesen Sie in unseren Blogbeiträgen, wie sich das Bundesarbeitsgericht (BAG) in einem aktuellen Fall zum Entgelttransparenzgesetz positioniert. Konkret geht es um die Aussagekraft des sogenannten „Median-Entgelts“. Sehr spannend ist auch eine Entscheidung des Arbeitsgerichts (ArbG) Stuttgart. Danach kann Kurzarbeit notfalls auch durch eine fristlose Änderungskündigung eingeführt werden. Bemerkenswert ist ferner ein Urteil des 9. Senats, in dem die Richter einen Crowdworker als Arbeitnehmer einstufen. Schließlich informieren wir Sie in zahlreichen Beiträgen über wichtige rechtliche Entwicklungen bei der Arbeitnehmerüberlassung. Zu guter Letzt geht es um das Arbeitsschutzkontrollgesetz, das am 1. Januar 2021 in Kraft getreten ist.

Inhalt

Klicken Sie auf ein Thema, um zum vollständigen Artikel zu gelangen.

Schwerpunkt

Quo vadis, Arbeitszeiterfassung?

Am 14. Mai 2019 (**Az. C-55/18**) hat der EuGH eine Grundsatzentscheidung zum Thema Arbeitszeiterfassung getroffen:

Ausgangspunkt des Urteils war eine Vorlagefrage des spanischen Nationalen Gerichtshofs. Das spanische Recht enthält eine mit **§ 16 Abs. 2 Arbeitszeitgesetz (ArbZG)** vergleichbare Regelung, nach der der Arbeitgeber (nur) verpflichtet ist, die Überstunden seiner Mitarbeiter zu dokumentieren. Die Arbeitnehmerseite vertrat in dem Verfahren die Auffassung, dass dies nicht ausreiche; die Arbeitszeit der Mitarbeiter sei vollumfänglich aufzuzeichnen. Dies folge aus **Art. 3, 5 und 6 der Europäischen Arbeitszeitrichtlinie (2003/88/EG)** sowie aus **Art. 31 Abs. 2 der Grundrechtecharta (GRC)**.

Der EuGH bestätigte dies und entschied, dass Arbeitgeber verpflichtet sind, ein System zur Erfassung der täglichen effektiven Arbeitszeit einzurichten. Dies ergebe sich bereits daraus, dass die Mitgliedstaaten die „erforderlichen Maßnahmen“ zur Einhaltung der in der Arbeitszeitrichtlinie aufgestellten Mindestvorschriften gewährleisten müssen. Nur auf diese Weise könne das Ziel, einen wirksamen Schutz der Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer sicherzustellen, erreicht werden. Andernfalls könne nicht garantiert werden, dass die zeitlichen Beschränkungen der Arbeitszeitrichtlinie und die in ihr verbürgten Arbeitnehmerrechte tatsächlich beachtet würden.

Weitere interessante News, Entwicklungen und Entscheidungen

COVID-19

Fristlose Änderungskündigung zur Einführung von Kurzarbeit
Manchmal müssen Arbeitgeber Kurzarbeit einführen. Bleibt nur eine fristlose Änderungskündigung, hilft ein Urteil des Arbeitsgerichts Stuttgart.

Solidarbeitrag: Vergütungsverzicht des Managements
Die Mitglieder des Managements von angeschlagenen Unternehmen verzichten dieser Zeit teilweise auf ihre Vergütung. Was ist dabei zu beachten? Wir klären auf.

Testpflicht vs. Impfpflicht: Was dürfen Arbeitgeber anordnen?
Nachdem die Maske bereits zum Dresscode gehört, stellt sich die Frage, inwiefern auch eine PCR-Testpflicht unseren Arbeitsalltag bestimmen wird.

Impfen oder nicht? Die Corona-Impfung aus arbeitsrechtlicher Sicht
Impfungen gegen das Corona-Virus könnten das Arbeitsleben normalisieren. Welche Bedingungen im Arbeitsverhältnis bestehen, beleuchten wir in unserem Beitrag.

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz

BAG: Neues zum Auskunftsanspruch nach dem Entgelttransparenzgesetz
Am 21. Januar 2021 (8 AZR 488/19) entschied der 8. Senat des BAG über eine spannende Frage zum Entgelttransparenzgesetz. Im Kern ging es um die Aussagekraft des sogenannten „Median-Entgelts“.

Arbeitszeit

Arbeitszeiterfassung – was gilt nach dem EuGH-Urteil aus Mai 2019?
Das ArbG Emden äußert sich erneut zur Arbeitszeiterfassung nach dem Urteil des EuGH aus Mai 2019.

Inkrafttreten des Arbeitsschutzkontrollgesetzes
Das Gesetz regelt u. a. Anforderungen an Unterkünfte, Dokumentationspflichten, hohe Bußgelder und – für die Fleischindustrie – ein Fremdpersonalverbot.

Arbeitnehmerüberlassung

Einsatz von Zeitarbeitnehmern: Unwirksamkeit von betriebsbedingten Kündigungen von Stammmitarbeitern

Zur Vermeidung betriebsbedingter Kündigungen sind die mit Zeitarbeitnehmern besetzten Arbeitsplätze „freizumachen“, wenn diese nicht als echte Personalreserve eingesetzt werden.

Über Erfurt nach Luxemburg: Europarechtskonformität der gesetzlichen Bestimmungen zur Abweichung vom Gleichstellungsgrundsatz?!

Der EuGH wird darüber entscheiden, ob die gesetzlichen Regelungen, durch die von dem in der Zeitarbeit geltenden Gleichstellungsgrundsatz abgewichen werden kann, europarechtskonform sind.

Arbeitsrecht: Ein Rückblick auf die Zeitarbeitsbranche 2020

Aus arbeitsrechtlicher Sicht ist das Jahr 2020 für die Zeitarbeit als eher unauffällig zu bezeichnen, faktisch hat das Coronavirus die Branche jedoch erheblich gebeutelt.

Arbeitsrecht: Ein Ausblick auf die Zeitarbeitsbranche 2021

Im Jahr 2021 könnten die rechtlichen Weichen für die Zeitarbeit – je nach den Mehrheitsverhältnissen im Bundestag – neu gestellt werden. Auch die Ergebnisse der Evaluierung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) dürften entscheidend sein.

Wirksamkeit einer Klausel zur Zahlung eines Vermittlungshonorars: Klärung durch BGH!

Kann ein Personaldienstleister nach einer Kündigung des Arbeitsverhältnisses mit dem Zeitarbeitnehmer eine Vermittlungsprovision von dem Kunden verlangen? Diese streitige Frage hat der BGH jüngst bejaht.

Restrukturierung

Mittelbare Diskriminierung im Sozialplan

Zur guten Vorbereitung und Durchführung einer Restrukturierung gehört die Planung der Kosten. Diese hängen u. a. von den im Sozialplan zugesagten Leistungen ab.

Diverses

Crowdworker können Arbeitnehmer sein – so das BAG

Das BAG hat erstmals entschieden, dass ein Crowdworker in einem Arbeitsverhältnis mit dem Plattformbetreiber stehen kann.

Aktuell

Veröffentlichungen und Vorträge

Sie können das Update Arbeitsrecht hier abonnieren. Bei Fragen zu den Inhalten kontaktieren Sie gerne das Redaktionsteam Arbeitsrecht (Dr. Alexander Bissels, Dr. Stefanie Klein-Jahns, Dr. Franziska Reiß und Dr. Claudia Rid) unter: Update-Arbeitsrecht@cms-hs.com.

ARBEITSRECHT