

DEUTSCHLAND

Update Arbeitsrecht 03/2022

NEWSLETTER · 24 MÄR 2022

Die Digitalisierung hält mit hoher Geschwindigkeit Einzug in die Arbeitswelt. Auch das HR-Management muss sich vielen neuen Herausforderungen stellen. Besonders spannend sind in diesem Zusammenhang Rechtsfragen rund um die Schlüsseltechnologie „Künstliche Intelligenz (KI)“. Diesem Thema widmen wir uns in der aktuellen Ausgabe im Rahmen unseres Schwerpunktbeitrags. Lesen Sie, an welchen Stellen KI im Personalbereich eingesetzt werden kann und welche rechtlichen Risiken insbesondere in den Bereichen Datenschutz, Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) und Betriebsverfassungsrecht bestehen.

In unserer aktuellen Übersicht über Rechtsprechung und Gesetzgebung informieren wir Sie über Möglichkeiten, ukrainische Geflüchtete in Deutschland zu beschäftigen – ein Thema, das zurzeit viele Unternehmen bewegt.

In der Rubrik „COVID-19“ beschäftigen wir uns unter anderem mit aktueller Rechtsprechung zu Kurzarbeit und zu urlaubsrechtlichen Fragestellungen. Was muss der Arbeitgeber beachten, wenn er Kurzarbeit einführen will? Wie wirkt sich Kurzarbeit null auf den Urlaubsanspruch aus? Und muss bewilligter Urlaub während einer behördlichen Quarantäneanordnung vom Arbeitgeber nachgewährt werden?

Unbedingt lesenswert ist außerdem unser Blogbeitrag zur Entscheidung des BAG zur Entgeltfortzahlungspflicht des Arbeitgebers bei einem Lockdown: Überraschenderweise lehnen die Richter des höchsten Arbeitsgerichts eine solche ab.

Schließlich hat das LAG Düsseldorf ganz aktuell entschieden, dass die Soll-Angaben i. S. d. § 17 Abs. 3 S. 5 Kündigungsschutzgesetz (KSchG) für die Wirksamkeit der Massenentlassungsanzeige irrelevant sind. Es vertritt damit die Gegenauffassung des LAG Hessen, das mit seiner Entscheidung für viel Aufsehen gesorgt hatte.

Inhalt

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

Schwerpunkt

Künstliche Intelligenz im HR-Management

Der Begriff Künstliche Intelligenz wird heute in den unterschiedlichsten Zusammenhängen verwendet, ohne dass eine allgemein anerkannte Definition existiert. Zunächst lässt sich konstatieren, dass es sich bei KI nicht um eine einzige Technologie, sondern um ein ganzes Konsortium aus miteinander verknüpften Lösungen und Prozessen handelt, die auf große Datenmengen zugreifen und sie verarbeiten.

Weitere interessante News, Entwicklungen und Entscheidungen

Ukraine-Russland-Konflikt

Beschäftigung ukrainischer Flüchtender

Möchten Sie aus der Ukraine geflüchteten Menschen helfen, indem Sie ihnen Arbeitsplätze anbieten? Welche Aufenthaltstitel für ukrainische Flüchtende möglich und sinnvoll sind und unter welchen Umständen eine Arbeitserlaubnis erteilt werden kann, erfahren Sie in diesem Beitrag.

COVID-19

Update: Arbeitsvertragliche Einführung von Kurzarbeit sorgfältig gestalten

Bei der arbeitsvertraglichen Einführung von Kurzarbeit müssen Arbeitgeber sorgfältig vorgehen. Ansonsten droht deren Unwirksamkeit.

Kürzung des Urlaubsanspruchs in Zeiten von „Kurzarbeit Null“ zulässig – Update #2

Für Zeiträume, in denen die Arbeitspflicht aufgrund der Vereinbarung von „Kurzarbeit Null“ suspendiert ist, entsteht kein Urlaubsanspruch. Das LAG Düsseldorf bestätigt dies.

Corona: Keine Nachgewährung von bereits gewährtem Urlaub während Quarantäneanordnung

Bewilligter Urlaub während einer behördlichen Quarantäneanordnung muss nach Auffassung des LAG Düsseldorf vom Arbeitgeber nicht nachgewährt werden.

BAG: Pandemiebedingte Betriebsschließung zählt nicht zum Betriebsrisiko des Arbeitgebers

Muss ein Unternehmen wegen eines Lockdowns schließen, ist der Arbeitgeber nicht zur Entgeltfortzahlung verpflichtet. So entschied das BAG überraschenderweise.

Corona: Handlungsmöglichkeiten bei Corona-Test-Verweigerern

Arbeitnehmer, die keinen 2G-Nachweis vorlegen und sich auch nicht testen lassen wollen, können arbeitsrechtlich sanktioniert werden.

OLG Hamm: Keine Erstattungsansprüche für Fußballclub bei Quarantäneanordnung gegen Profifußballer

Das Land NRW muss dem SC Paderborn 07 das anteilige Gehalt eines Fußballprofis während der Quarantäne nicht erstatten.

Trotz Pandemie: Online-Krankschreibung ohne ärztliche Untersuchung nicht ausreichend – Anforderungen der Rechtsprechung an die Beweiskraft einer AU-Bescheinigung – Update #2

Direkte Kommunikation zwischen Arbeitnehmer und Arzt zum rechtssicheren Nachweis der Arbeitsunfähigkeit bleibt erforderlich.

Vertragsgestaltung

Minenfeld „Vertragsstrafen“ – Obacht (auch) schon bei der Geltendmachung!
Vertragsstrafen haben es in sich – und zwar nicht nur bei der inhaltlichen Gestaltung (mit komplexen AGB-rechtlichen Anforderungen). In der Praxis kann ihre Realisierung schon an der „falschen“ Geltendmachung von Ansprüchen scheitern.

Homeoffice-Pflicht und der Aufwendungsersatzanspruch
Mobiles Arbeiten flexibilisiert nicht nur Zeit und Ort der Arbeitsleistung, sondern wirft auch die Kostenfrage neu auf: Wer trägt die Mehrkosten?

Urlaubsrecht

Verfall von Urlaubsansprüchen: Keine Mitwirkungsobliegenheit des Arbeitgebers bei Langzeiterkrankten
Urlaub verfällt bei Langzeitkranken grds. 15 Monate nach Ende des Urlaubsjahrs. Gilt dies auch, ohne dass der Arbeitgeber hierauf hinweist?

Arbeitnehmerüberlassung

Arbeitnehmerüberlassung: Kein Anspruch auf Vergütung des Co-Lieferanten gegenüber dem Master
Regelmäßig hat der Co-Lieferant in dem vertraglichen Dreiecksverhältnis einer Master-Vendor-Konstruktion keinen eigenen unmittelbaren Vergütungsanspruch gegenüber dem Master selbst, sondern ausschließlich gegen den Kunden, bei dem die Zeitarbeitnehmer eingesetzt werden.

Sustainability

Fünf Mythen zum Lieferkettengesetz
Hart wurde um das Lieferkettengesetz gerungen. Ziel: Unternehmen sollen Menschenrechte und Umweltschutz „auf die Kette“ bekommen – die gesamte Lieferkette!

Entgelttransparenzgesetz – Erfüllung des Auskunftsverlangens
Arbeitgeber können die Erfüllung der Auskunftsverpflichtung nicht mehr nach Eingang des Auskunftsverlangens des Beschäftigten an sich ziehen.

Frauen in Führungspositionen – mehr als nur gute Vorsätze fürs neue Jahr
Was Unternehmen dieses Jahr im Hinblick auf das FüPoG I und II beachten müssen.

Digitalisierung – Ihr Einfluss und ihr Potenzial für HR
Die Digitalisierung durchzieht alle Bereiche unserer Gesellschaft– für die Umsetzung von Nachhaltigkeit bietet das große Entwicklungspotentiale.

Nachhaltigkeit im Code of Conduct – Wie wird eine nachhaltige Compliance im Unternehmen aufgebaut?
Green Compliance – was eignet sich besser dafür als der Code of Conduct, die Bibel eines Unternehmens? Worauf bei einer nachhaltigen Compliance geachtet werden muss und wie HR den Wandel initiieren kann, zeigen wir in diesem Beitrag.

LAG BW zur Kündigungsfrist bei Compliance-Untersuchungen
Compliance-Untersuchungen hemmen die außerordentliche Kündigungsfrist nicht. Bei Hinauszögern der Kenntniserlangung vom Kündigungsgrund droht Zurechnung.

Betriebsverfassungsrecht

BAG: Unterschiedliche Vergütungsordnungen trotz Gemeinschaftsbetrieb
Das BAG bestätigt, dass im Gemeinschaftsbetrieb verschiedene Vergütungsordnungen der beteiligten Unternehmen gelten können.

Anspruch auf mobile Arbeit für Betriebsrat nicht durchsetzbar!

Mobile Arbeit entwickelt sich zum Politikum für die betriebliche Praxis. Gremien versuchen, Ansprüche für Mitarbeiter durchzusetzen – teilweise ohne Erfolg.

Restrukturierung

Massenentlassungsanzeige – Fehlende Unterschrift führt nicht zur Unwirksamkeit von Kündigungen

Mit dem Wort „schriftlich“ in § 17 Abs. 3 S. 2 KSchG ist nicht die Schriftform des § 126 BGB gemeint. Für die Massenentlassungsanzeige reicht die Textform aus.

Neue Stolperfalle bei der Massenentlassungsanzeige – Update #1

Soll-Angaben i. S. d. § 17 Abs. 3 S. 5 KSchG sind für die Wirksamkeit der Massenentlassungsanzeige irrelevant.

Legal Tech

Fünf Mythen zu Legal Tech

Neben Hoffnung ist mit dem Begriff auch Angst und Ratlosigkeit verbunden. Grund genug, über fünf Fehlvorstellungen von „Jura aus dem Automaten“ (M. Fries) aufzuklären!

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 Sören Seidel) unter: Update-Arbeitsrecht@cms-hs.com.

ARBEITSRECHT | LEGAL TECH | ESG | SOCIAL & HUMAN RIGHTS | RESTRUKTURIERUNG UND INSOLVENZ | RESTRUKTURIERUNG & BERATUNG IN DER KRISE