

DEUTSCHLAND

Update Arbeitsrecht 06/2022

NEWSLETTER · 15 JUN 2022

Das Bundesjustizministerium hat unlängst einen Referentenentwurf zur Umsetzung der EU-Whistleblower-Richtlinie vorgelegt, nachdem die Umsetzungsfrist am 17. Dezember 2021 verstrichen war. Der Entwurf setzt die Ankündigungen aus dem Koalitionsvertrag der Ampelregierung um. In unserem Schwerpunktbeitrag geben wir Ihnen einen umfassenden Überblick über das, was voraussichtlich in Kürze auf Sie zukommen wird.

Damit aber nicht genug: Auch die europäische Arbeitsbedingungsrichtlinie, die das Ziel einer einheitlichen Unterrichtung der Arbeitnehmer über die wesentlichen Aspekte des Arbeitsverhältnisses innerhalb der EU verfolgt, muss bis zum 1. August 2022 umgesetzt werden. Dementsprechend hat die Bundesregierung jüngst einen Gesetzentwurf vorgelegt, der insbesondere Änderungen im Nachweisgesetz vorsieht. Wir informieren in unserer Blogrubrik, was Arbeitgeber zukünftig beachten müssen und welcher konkrete Handlungsbedarf insbesondere für Arbeitsverträge besteht.

Ein weiteres „hot topic“, das wir für Sie aufbereitet haben, ist „Workation“, also die Möglichkeit, mobil am Urlaubsort zu arbeiten. Ein Wunsch, den immer mehr Mitarbeiter hegen. Wird im Ausland gearbeitet, gibt es eine ganze Menge Fallstricke, die Arbeitgeber unbedingt auf dem Schirm haben sollten.

Und vielleicht sind Sie auch mit diesem aktuellen Thema konfrontiert: Viele Menschen in Deutschland engagieren sich bei der Aufnahme und Unterstützung von ukrainischen Flüchtlingen. Zahlreiche Arbeitgeber möchten dieses ehrenamtliche Engagement ihrer Mitarbeiter fördern. Wir erläutern Ihnen, was dabei zu beachten ist.

Darüber hinaus finden Sie – wie immer – einen Überblick über wichtige aktuelle Rechtsprechung.

Wir wünschen Ihnen viel Spaß beim Stöbern und Lesen und eine erholsame Sommerzeit!

Inhalt

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

Schwerpunkt

Neuer Anlauf zur Umsetzung der EU-Whistleblower-Richtlinie – was Sie jetzt zum aktuellen Referentenentwurf für ein Hinweisgeberschutzgesetz wissen müssen

Am 17. Dezember 2021 ließ Deutschland die Frist zur Umsetzung der am 16. Dezember 2019 in Kraft getretenen EU-Whistleblower-Richtlinie (Richtlinie (EU) 2019/1937) in nationales Recht verstreichen. Daraufhin folgte der „Blaue Brief“ aus Brüssel und mit ihm die Einleitung eines Vertragsverletzungsverfahrens durch die EU-Kommission gegen Deutschland und andere EU-Mitgliedsstaaten. Weder die frühere noch die aktuelle Bundesregierung konnten sich auf ein Hinweisgeberschutzgesetz einigen. Am 13. April 2022 hat das Bundesjustizministerium nun seinen Referentenentwurf für ein entsprechendes Gesetz vorgelegt.

Weitere interessante News, Entwicklungen und Entscheidungen

Ukraine-Russland-Konflikt

Ukraine-Krieg: Wie Arbeitgeber rechtssicher helfen können

Viele Menschen in Deutschland engagieren sich bei der Aufnahme und Unterstützung von ukrainischen Flüchtlingen. Zahlreiche Arbeitgeber möchten dieses ehrenamtliche Engagement ihrer Mitarbeiter fördern, etwa durch Freistellungen oder Arbeitslohnspenden. Hierbei gibt es arbeitsrechtlich einiges zu beachten. Besonderheiten gelten insbesondere für Arbeitnehmer, die sich beim THW oder der freiwilligen Feuerwehr engagieren.

Auch die Besetzung freier Stellen ausschließlich mit ukrainischen Flüchtlingen – ein Anliegen verschiedener Arbeitgeber – muss sorgfältig geprüft werden. Informieren Sie sich ausführlich in unserem Blogbeitrag.

COVID-19

Doch keine Freistellung ungeimpfter Beschäftigter im Gesundheitswesen? – Update #1

Seit dem 15. März 2022 gilt in Einrichtungen des Gesundheitswesens eine sogenannte einrichtungsbezogene Impfpflicht. Wenn Bestandsarbeitnehmer ihrer Nachweispflicht nicht genügten, musste die Leitung der jeweiligen Einrichtung unverzüglich das zuständige Gesundheitsamt über die fehlende Vorlage informieren. Was in der Zeit geschieht, bis das Gesundheitsamt eine Entscheidung über ein Tätigkeitsverbot getroffen hat, ist unklar. Die ersten Arbeitsgerichte haben nun entschieden, inwieweit der Arbeitgeber Mitarbeiter in dieser Zeit freistellen und dabei die Zahlung der Vergütung einstellen darf. Mehr dazu finden Sie hier.

Kein Schmerzensgeld bei Corona-Infektion

Die Covid-19-bedingte Homeoffice-Pflicht ist inzwischen ebenso entfallen wie die 3G-Regelung am Arbeitsplatz. Auch die Corona-Arbeitsschutzverordnung ist zum 26. Mai 2022 ausgelaufen. Es stellt sich die Frage, inwiefern Arbeitgeber zukünftig weiterhin spezielle Arbeitsschutzkonzepte im Hinblick auf die Corona-Pandemie aufrechterhalten bzw. implementieren sollten. Denn das Thema Hygieneschutzkonzept kann gerade im Rahmen von Schadensersatzklagen von Arbeitnehmern eine große Rolle spielen. Zwei aktuelle Entscheidungen zu Covid-19-Erkrankungen, die sich Mitarbeiter (mutmaßlich) am Arbeitsplatz zugezogen haben, lassen aufhorchen. Neugierig? Dann lesen Sie bitte hier.

BAG gibt grünes Licht für eine PCR-Testpflicht am Arbeitsplatz!

3G im Betrieb ist derzeit im IfSG nicht mehr vorgesehen und somit besteht keine gesetzliche

Grundlage, den Zutritt (ungeimpfter) Mitarbeiter zum Arbeitsplatz von einem negativen Corona-Test abhängig zu machen. Ob der Arbeitgeber dennoch – allein aufgrund seiner Fürsorgepflicht und seines Direktionsrechts – eine Testpflicht am Arbeitsplatz einführen darf, wird nun auch anhand eines jüngst getroffenen Urteils des BAG zu bewerten sein. Hier haben die Richter dies bejaht, allerdings für einen Fall aus dem Sommer bzw. Herbst 2020, also zu einem Zeitpunkt, wo die Fallzahlen sehr hoch waren und die Impfung noch nicht möglich war. Was das heute für Unternehmen bedeutet, erfahren Sie hier.

Vertragsrecht

Umsetzung der sogenannten Arbeitsbedingungenrichtlinie – Arbeitgeber müssen handeln

Die europäische Arbeitsbedingungenrichtlinie, die das Ziel einer einheitlichen Unterrichtung der Arbeitnehmer über die wesentlichen Aspekte des Arbeitsverhältnisses innerhalb der EU verfolgt, muss bis zum 1. August 2022 umgesetzt werden. Dementsprechend hat die Bundesregierung jüngst einen Gesetzentwurf vorgelegt, der insbesondere Änderungen im Nachweisgesetz vorsieht. Was Arbeitgeber zukünftig beachten müssen und welcher konkrete Handlungsbedarf insbesondere für Arbeitsverträge besteht, erfahren Sie hier.

Kündigungsrecht

Die Zwei-Wochen-Frist als Fallstrick bei außerordentlichen Kündigungen – „Blankokündigung“ als Lösung in Compliance-Sachverhalten

Außerordentliche (fristlose) Kündigungen müssen nach § 626 Abs. 2 BGB innerhalb von zwei Wochen erklärt werden. Die Frist beginnt, nachdem der zur Kündigung berechtigte Unternehmensvertreter Kenntnis von dem Kündigungssachverhalt erlangt hat. Diese Frist ist schnell abgelaufen, wenn man sich vor Augen führt, dass in dieser Zeit auch der Betriebsrat, der Sprecherausschuss und/oder die Schwerbehindertenvertretung beteiligt werden müssen. Hinzu kommt, dass komplexe Kündigungssachverhalte häufig umfangreiche Ermittlungen erforderlich machen, die die Einhaltung der Zwei-Wochen-Frist aus § 626 Abs. 2 BGB gefährden können. Das betrifft vor allem Compliance-Sachverhalte. Helfen kann hier die sogenannte „Blankokündigung“. Neugierig? Dann schauen Sie hier.

Weitere Fallstricke einer krankheitsbedingten Kündigung – nach dem bEM ist vor dem bEM

Das BAG bringt mit einer neuen Entscheidung mehr Licht in die Voraussetzungen des Betrieblichen-Eingliederungsmanagement(bEM)-Verfahrens und erlegt dabei den Arbeitgebern ausdrücklich weitere Pflichten auf: Erkrankt ein Mitarbeitender nach Abschluss eines bEM abermals innerhalb eines Jahres wiederholt oder durchgängig für mehr als sechs Wochen, müssen Arbeitgeber grundsätzlich ein weiteres bEM durchführen. Dies gilt sogar dann, wenn nach dem zuvor durchgeführten bEM noch nicht wieder ein Jahr vergangen ist. Beachtet der Arbeitgeber dies nicht, kann das erhebliche negative Auswirkungen auf einen Kündigungsschutzprozess haben. Informieren Sie sich dazu gerne hier.

Arbeitnehmerüberlassung

Überlassungshöchstdauer bei Arbeitnehmerüberlassung: Sind 55 Monate noch vorübergehend oder schon missbräuchlich?

Der EuGH hatte sich unlängst mit einem Vorlageverfahren des LAG Berlin-Brandenburg zu beschäftigen. Es ging um die Auslegung der Richtlinie 2008/104/EG über Leiharbeit und dabei im Wesentlichen um die Frage, ob 55 Monate Einsatz in einem Entleiherbetrieb noch vorübergehend sind. Im Ergebnis entschied das Gericht, dass die Leiharbeitsrichtlinie einer Arbeitnehmerüberlassung des Zeitarbeitnehmers auf einem Dauerarbeitsplatz bei einem Kunden grundsätzlich nicht entgegensteht. Weitere Details und Infos zur Entscheidung des EuGH finden Sie in unserem Blogbeitrag.

Unterrichtung des bei dem Kunden gewählten Betriebsrats vor dem geplanten Einsatz von

Zeitarbeitnehmern

Das LAG Hessen hat sich in einem aktuellen Beschluss mit der arbeitgeberseitigen Unterrichtungspflicht beim Einsatz von Zeitarbeitnehmern beschäftigt. Unklar war bisher, ob und welche Pflichten den Entleiher mit Blick auf einen bei diesem bestehenden Betriebsrat hinsichtlich der Offenlegungs- und Konkretisierungspflicht im Rahmen des Verfahrens nach § 99 BetrVG vor dem Einsatz eines Zeitarbeitnehmers treffen. Dies hat das LAG nunmehr – zumindest für die Konkretisierungspflicht – erstmals geklärt und entschieden, dass der Arbeitgeber bei der Einstellung von Zeitarbeitnehmern nicht verpflichtet ist, dem Betriebsrat im Rahmen des Verfahrens nach § 99 Abs. 1 BetrVG mitzuteilen, dass dieser Zeitarbeitnehmer unter Bezugnahme auf den Arbeitnehmerüberlassungsvertrag konkretisiert wurde (§ 1 Abs. 1 S. 6 AÜG). Weitere Details finden Sie hier.

Betriebliche Altersversorgung

Der Arbeitgeberzuschuss zur Entgeltumwandlung gilt nicht unbegrenzt

Am 8. März 2022 hat sich das Bundesarbeitsgericht erstmals zur seit 1. Januar 2019 geltenden gesetzlichen Verpflichtung des Arbeitgebers, die Entgeltumwandlung zu bezuschussen, geäußert. In den beiden Entscheidungen ging es insbesondere um die Frage, unter welchen Voraussetzungen von der Zuschussverpflichtung durch Tarifvertrag abgewichen werden kann.

Zwar können die Arbeitsvertragsparteien von den Regelungen des Betriebsrentengesetzes grundsätzlich nicht individualrechtlich zum Nachteil des Arbeitnehmers abweichen; für die Tarifvertragsparteien bestehen aber weitergehende Gestaltungsmöglichkeiten. So kann u. a. in Tarifverträgen sowohl von den gesetzlichen Vorgaben zur Entgeltumwandlung als auch von denen zum Arbeitgeberzuschuss abgewichen werden. Diese Abweichungsbefugnis und deren Auswirkungen auf den neuen Arbeitgeberzuschuss stehen im Mittelpunkt der richterlichen Ausführungen. Sie möchten mehr dazu lesen? Dann schauen Sie hier.

Betriebsverfassungsrecht

Augen auf bei der Betriebsratswahl mittels Briefwahl!

Das BAG hat kürzlich klargestellt, dass die Briefwahl bei Betriebsratswahlen Ausnahmecharakter besitzt. Nur dann, wenn es den Arbeitnehmern wegen der Entfernung zum Betriebsgelände nicht möglich oder nicht zumutbar ist, ihre Stimme persönlich im Wahllokal abzugeben, kommt nach Auffassung der Richter eine schriftliche Stimmabgabe in Betracht. Die generelle Zulassung einer Briefwahl, ohne die Voraussetzungen der Wahlordnung zum Betriebsverfassungsgesetz zu beachten, führt zur Anfechtbarkeit der Wahl. Mehr dazu in unserem Blogbeitrag.

New Work

Mobile Arbeit im Ausland – „Workation“

Mobil arbeiten – warum nicht gleich am Urlaubsort? Die Verbindung von Arbeit (work) und Urlaub (vacation) zu „Workation“ ist mittlerweile auch Teil des Portfolios mehrerer Reiseanbieter, die mit arbeitstechnisch gut ausgestatteten Unterkünften an schönen Urlaubsorten werben. Der Koalitionsvertrag sieht vor, dass Arbeitnehmern künftig ein dezentrales Tätigwerden innerhalb der gesamten Europäischen Union ermöglicht wird. Bis dato muss (auch kurzzeitiges) mobiles Arbeiten im Ausland allerdings an den bestehenden Gesetzen gemessen werden, die dafür (noch) keine passgenauen Regelungen bieten. Der Arbeitgeber sollte daher – um nicht in Haftungsfallen zu tappen – Workation gut vorbereiten, denn es berührt verschiedene rechtliche Bereiche wie Arbeits-, Sozialversicherungs-, Ausländer- oder auch Steuerrecht. Unser Blogbeitrag im Rahmen unserer

Blogserie „Workation“ beleuchtet das Thema von allen rechtlichen Seiten. Schauen Sie gerne vorbei!

Workation | Sozialversicherungsrechtliche Aspekte

Wer sich speziell für sozialversicherungsrechtliche Fragen bei der mobilen Arbeit im Ausland interessiert, sollte hier weiterlesen. In unserem Blogbeitrag finden sich Informationen zu grenzüberschreitenden Tätigkeiten innerhalb der EU-Mitgliedsstaaten, der EWR-Staaten und der Schweiz. Wann gilt das Tätigkeitsortprinzip? Wann sind Ausnahmen davon vorgesehen? Und wie geht die DVKA mit Workation um? Unsere Anwälte geben zahlreiche nützliche Praxistipps.

Workation | Mitbestimmung des Betriebsrats

Besteht in einem Betrieb ein Betriebsrat, muss sich das Unternehmen auch beim Thema Workation mit den Regelungen zur Mitbestimmung befassen. Grundsätzlich mitbestimmungsfrei ist die Frage, ob die Mitarbeiter die Möglichkeit zu Workation haben sollen oder nicht. Die konkrete Ausgestaltung, also das „Wie“ der Workation, unterliegt indes der Mitbestimmung des Betriebsrats. Lesen Sie hier, was Sie beachten müssen.

Individualarbeitsrecht

Elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung ante portas: Informationen und Handlungsempfehlungen für Arbeitgeber

Nach zahlreichen Verzögerungen soll zum 1. Januar 2023 die elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung kommen. Die Kassenärzte sind bereits seit 1. Oktober 2021 verpflichtet, derartige Bescheinigungen elektronisch an die Krankenkassen zu übermitteln. Anfang nächsten Jahres werden auch die Unternehmen in die Pflicht genommen. Sie müssen dann bei den Krankenkassen elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen ihrer erkrankten Mitarbeiter abrufen. Dieses neue Prozedere wirft einige juristische Folgefragen auf. Gerne informieren wir Sie dazu hier.

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