

Arbeitsrecht 2021 – Corona & noch mehr

Online-Seminar, 25.02.2021

Frank Lenzen
Fachanwalt für Arbeitsrecht

Wiebke Schulz
Rechtsanwältin

大成 DENTONS

Top Law Firm in
Germany

The Legal 500
Germany, 2020

大成 DENTONS

Law Firm of the
Year

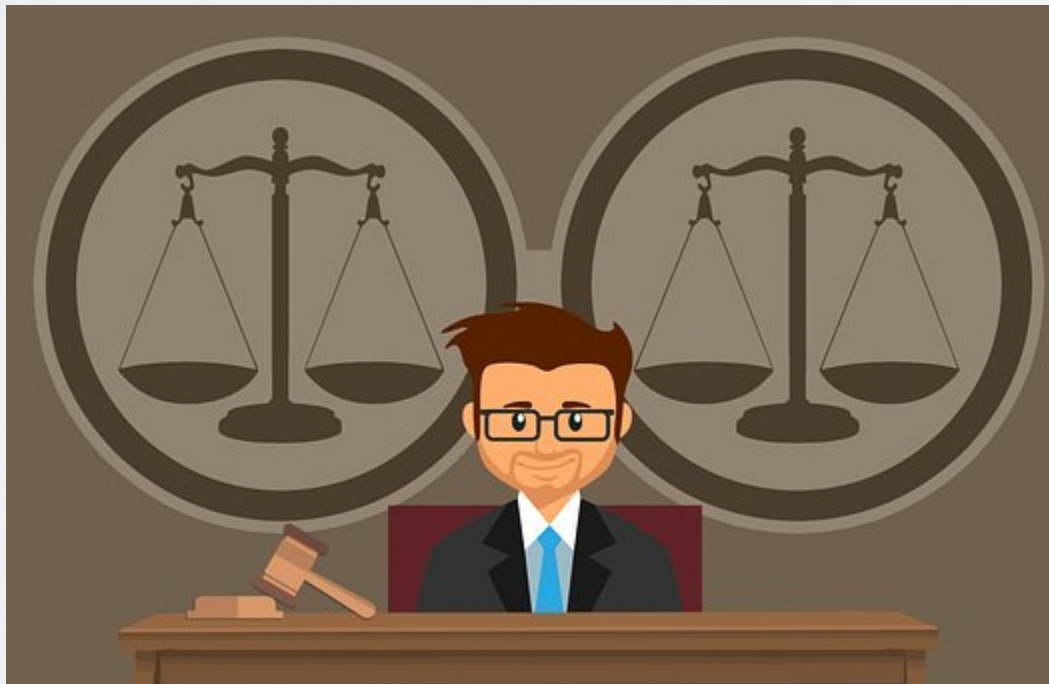
EuropaProperty CRE
Awards, 2020

大成 DENTONS

Most Influential Law
Firm in the World

CEOWORLD Magazine, 2020

Aktuelle Rechtsprechung



Entgelttransparenzgesetz

BAG 21.1.2021 – 8 AZR 488/19

§ 22 AGG

Wenn im Streitfall die eine Partei Indizien beweist, die eine Benachteiligung wegen eines in § 1 genannten Grundes vermuten lassen, trägt die andere Partei die Beweislast dafür, dass kein Verstoß gegen die Bestimmungen zum Schutz vor Benachteiligung vorgelegen hat.

Unmittelbare Benachteiligung i.S.d. § 3 Abs. 2 S. 1 EntgTranspG stellt Indiz i.S.d. § 22 AGG dar.

Auskunftsanspruch freier Mitarbeiter nach dem Entgelttransparenzgesetz

BAG 25.06.2020 – 8 AZR 145/19

§ 10 Abs. 1 S. 1 i. V. m. § 12 Abs. 1 EntgTranspG:
Beschäftigte nach § 5 Abs. 2 EntgTranspG haben zur
Überprüfung der Einhaltung des
Entgeltgleichheitsgebots einen individuellen
Auskunftsanspruch

Beschäftigte nach § 5 Abs. 2 Nr.1 EntgTranspG =
„Arbeitnehmerinnen“ und „Arbeitnehmer“

Begriffe sind unionrechtskonform auszulegen

danach sind auch arbeitnehmerähnliche Personen
erfasst

§ § 14, 15 EntgTranspG:
Arbeitnehmer können sich mit
Auskunftsverlangen neben
Arbeitgeber auch an ggf. an
Betriebs- oder Personalrat wenden

Bruttoentgeltlisten und Betriebsrat

BAG 29.9.2020 - 1 ABR 23/19 und - 1 ABR 32/19



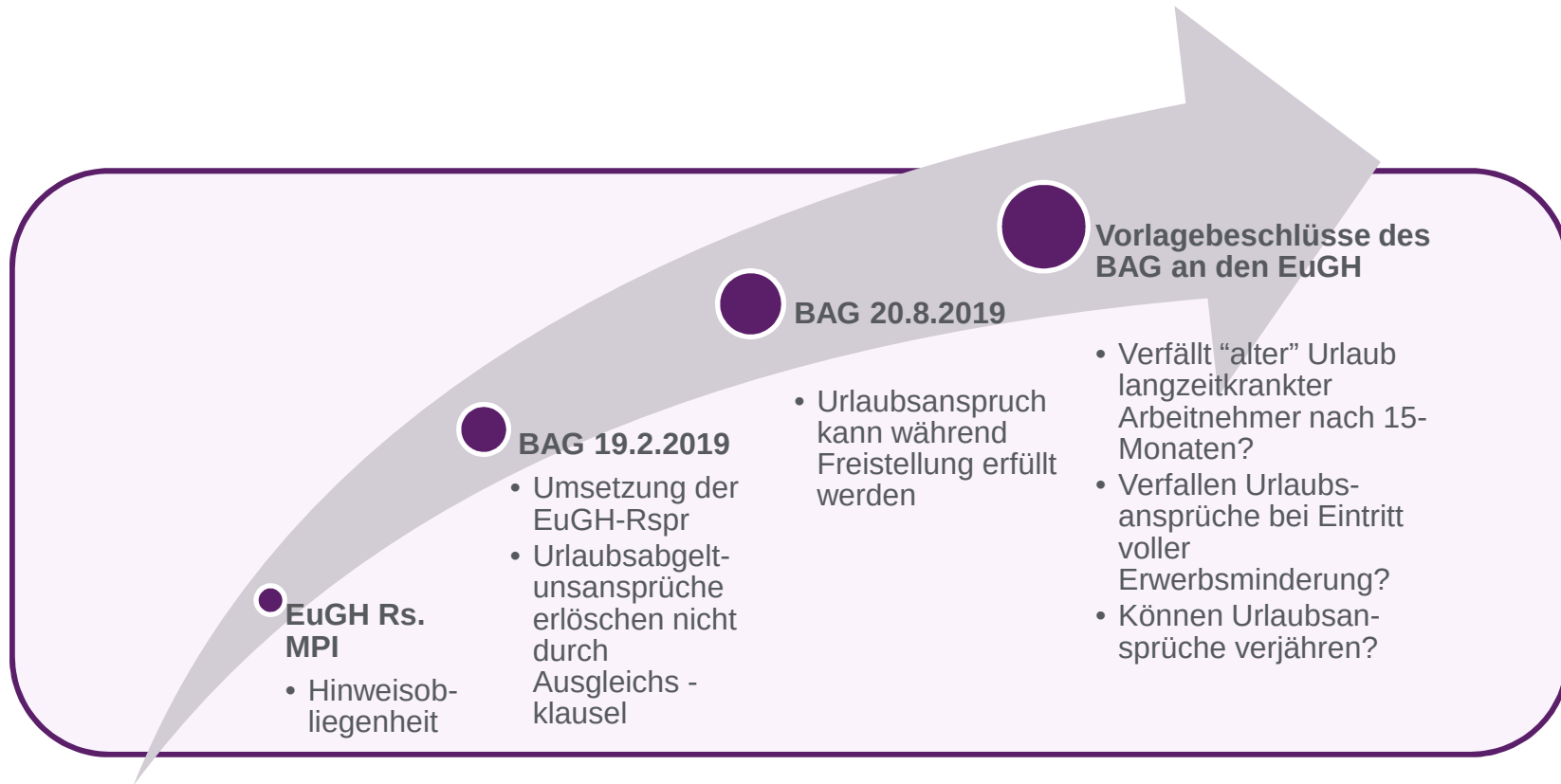
§ 80 BetrVG

Dem Betriebsrat sind auf Verlangen jederzeit die zur Durchführung seiner Aufgaben erforderlichen Unterlagen zur Verfügung zu stellen; in diesem Rahmen ist der Betriebsausschuss oder ein nach § 28 gebildeter Ausschuss berechtigt, in die Listen über die Bruttolöhne und -gehälter Einblick zu nehmen.

Keine dauerhafte Überlassung der Bruttoentgeltlisten.

Kein monatliches Einsichtsrecht.

Die Sache mit den Urlaubs(abgeltungs)ansprüchen...



Zurück zur Stechuhr? (1/2)

EuGH 14.5.2019 – C-55/18 „CCOO“

Errichtung eines **objektiven, verlässlichen** und **zugänglichen** Systems, mit dem die von einem jeden Arbeitnehmer geleistete *tägliche* Arbeitszeit gemessen werden kann.

§ 16 Abs. 2 ArbZG genügt diesen Anforderungen nicht.

Erwarteter Rahmen: **Beginn** und **Ende** der täglichen Arbeitszeit, sowie **Lage** und **Dauer** der Pausen jedes Arbeitnehmers müssen täglich aufgezeichnet werden.

Unmittelbare Wirkung?

Zurück zur Stechuhr? (2/2)

Arbeitsgericht Emden 20.2.2020 – 2 Ca 94/19

Verpflichtung zur Einrichtung eines **objektiven, verlässlichen** und **zugänglichen** Zeiterfassungssystems folgt aus einer unmittelbaren Anwendung von Art. 31 Abs. 2 GRC.

Verpflichtung trifft den Arbeitgeber, ohne dass es einer Umsetzung durch den Gesetzgeber bedarf.

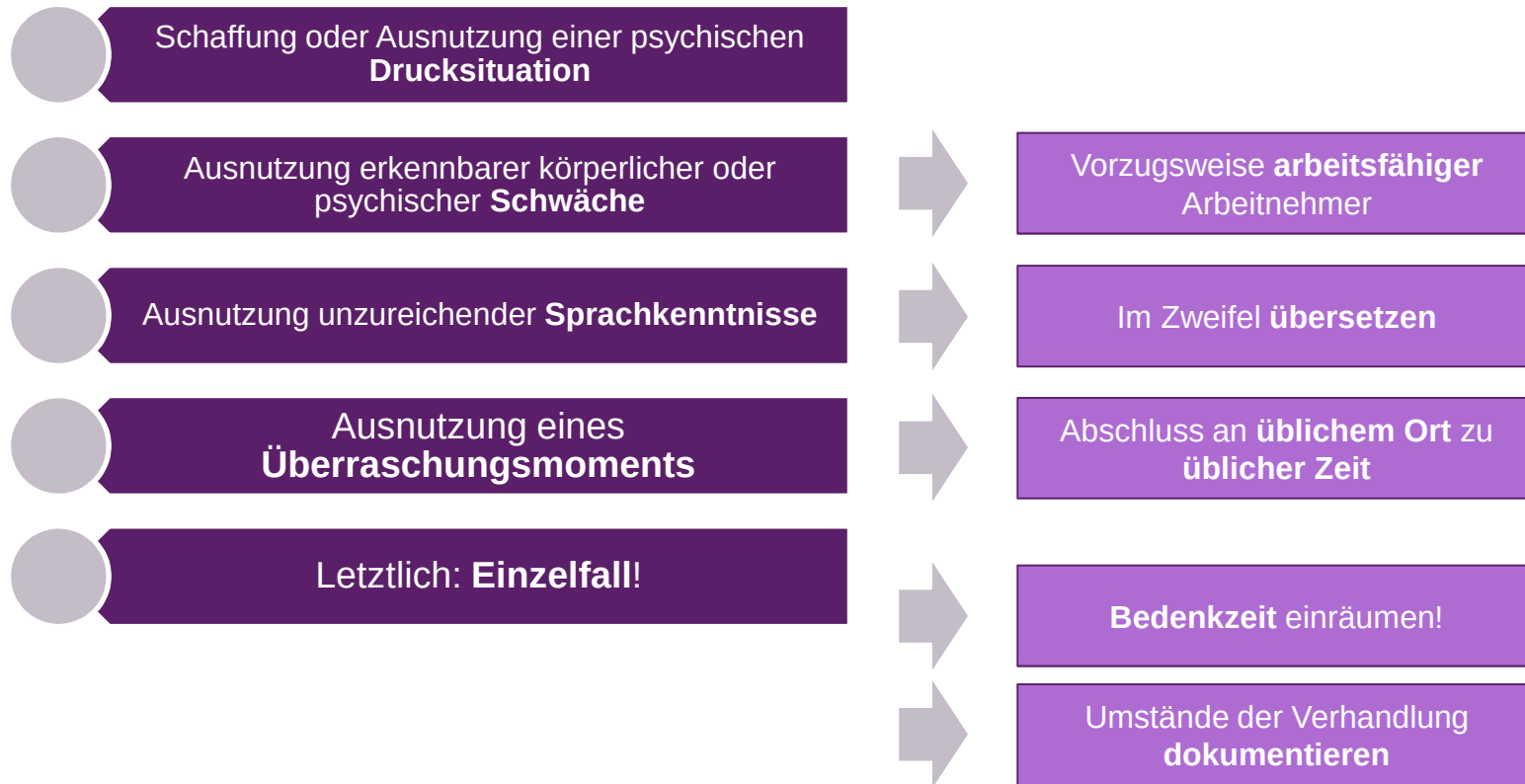
Verpflichtung zur Einrichtung des Zeiterfassungssystems ist eine vertragliche Nebenpflicht gemäß § 241 Abs. 2 BGB.

Das Gebot fairen Handelns

BAG 7.2.2019 – 6 AZR 75/18

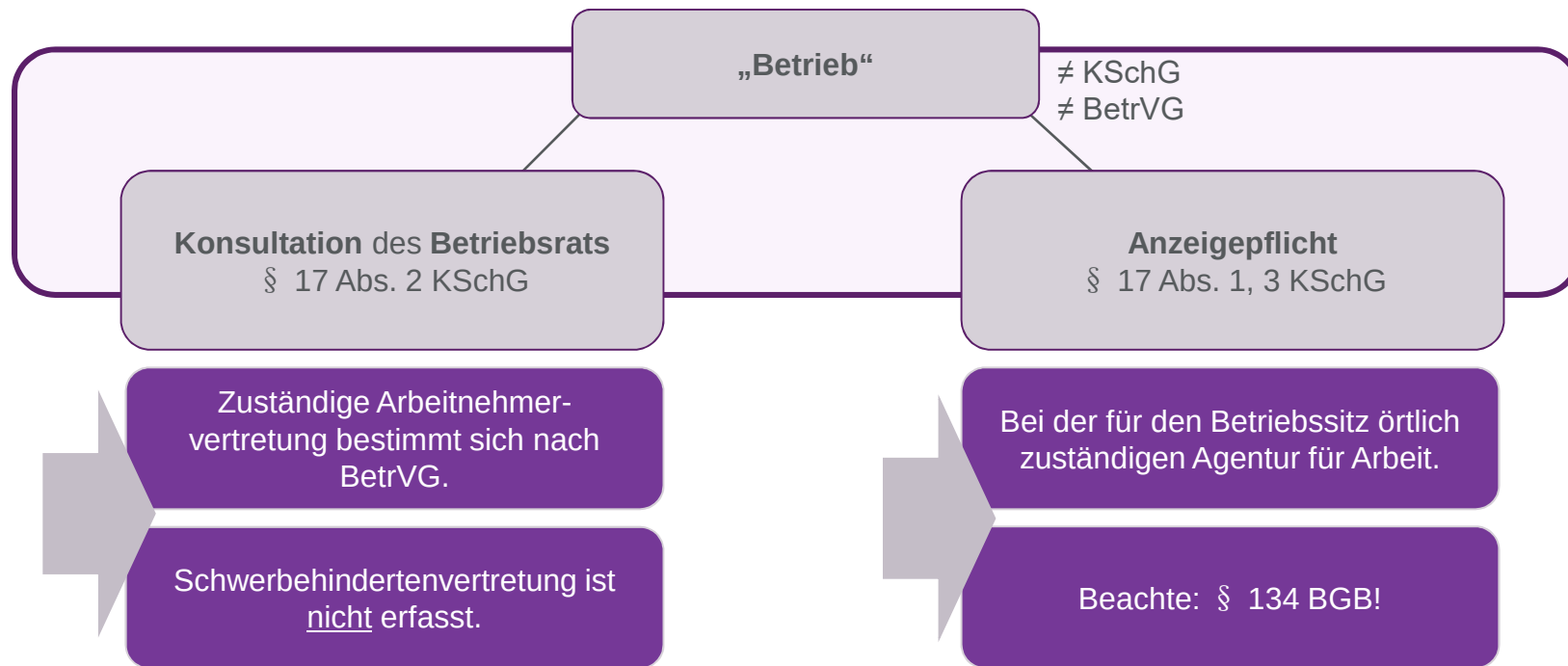
Zweck	Anknüpfungspunkt	Dogmatische Grundlage	Rechtsfolge
• Entgegenwirken der Gefahr einer Überrumpelungssituation	• Der Weg zum Vertragsschluss, <i>nicht</i> der Vertragsinhalt  Aufklärungspflichten	• Durch Aufnahme von Vertragsverhandlungen begründete Nebenpflicht iSd § 311 II Nr. 1 BGB iVm § 241 II BGB • Unterhalb der Schwelle von §§ 105, 119 ff. BGB	• Unwirksamkeit des Aufhebungsvertrags • Fortsetzung des ursprünglichen Arbeitsverhältnisses zu unveränderten Bedingungen

Wann liegt ein Verstoß vor? Wie ist er vorzubeugen?

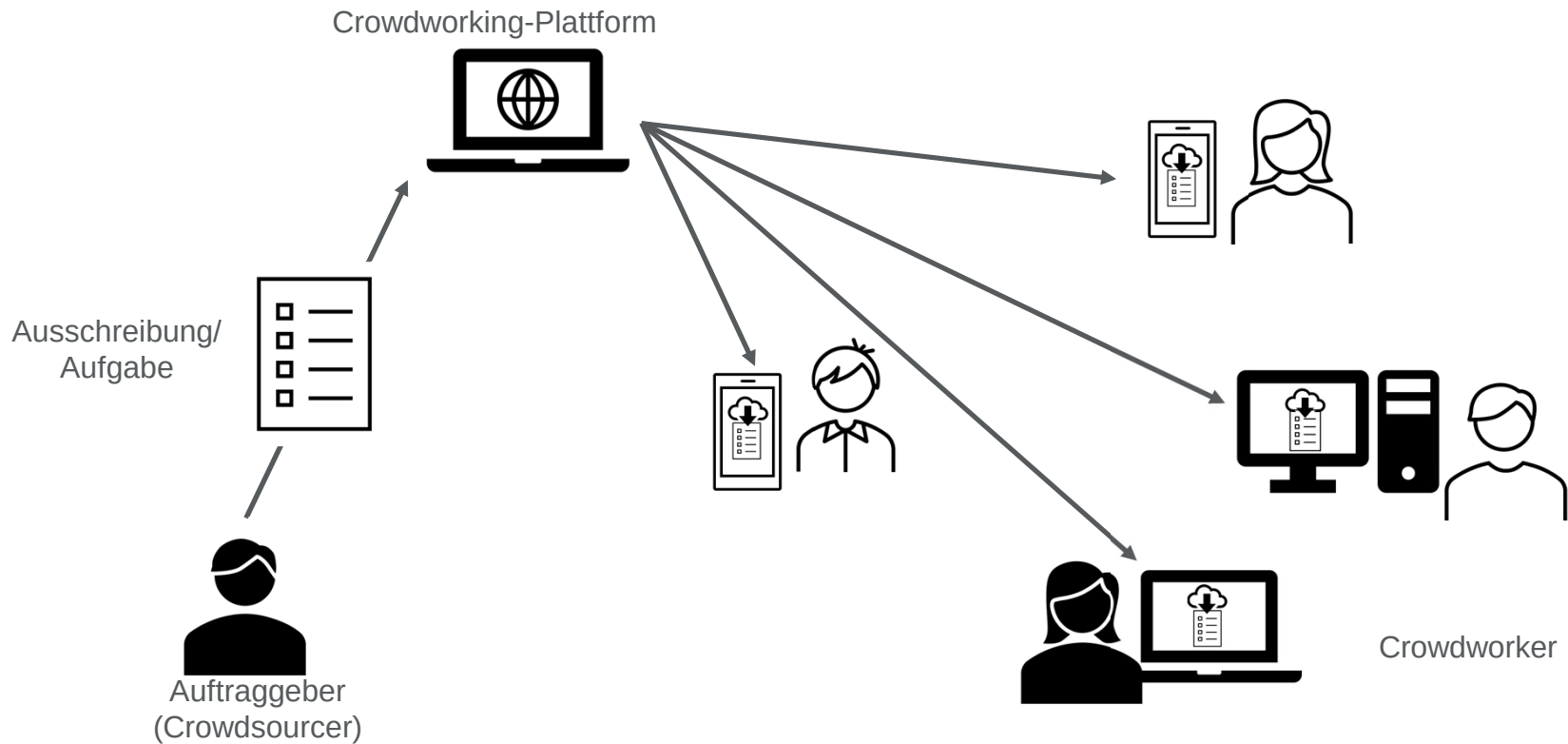


Neues zur Massenentlassung - § 17 KSchG

BAG 13.2.2020 – 6 AZR 146/19



Was ist überhaupt ein „Crowdworker“?



Crowdworker als Arbeitnehmer - Arbeitnehmerbegriff im Wandel?

BAG 01.12.2020 - 9 AZR 102/20

§ 611a BGB

Durch den Arbeitsvertrag wird der Arbeitnehmer im Dienste eines anderen zur Leistung weisungsgebundener, fremdbestimmter Arbeit in persönlicher Abhängigkeit verpflichtet. [...] Der Grad der persönlichen Abhängigkeit hängt dabei auch von der Eigenart der jeweiligen Tätigkeit ab. Für die Feststellung, ob ein Arbeitsvertrag vorliegt, ist eine **Gesamtbetrachtung** aller Umstände vorzunehmen. [...] auf die Bezeichnung im Vertrag [kommt es] nicht an.

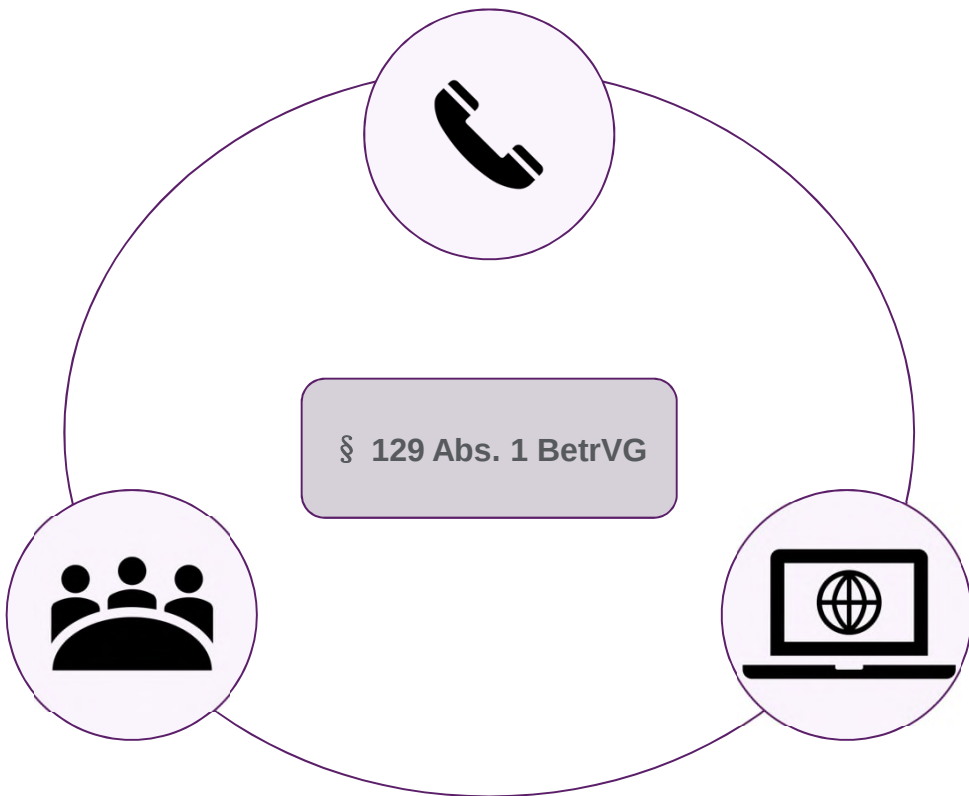
Kann Auftragnehmer seine Tätigkeit frei gestalten?

Schafft Organisationsstruktur Anreiz kontinuierlich für den Auftraggeber tätig zu werden?

Freiheit bzgl. Auftragsannahme steht Arbeitsverhältnis nicht entgegen!

Betriebsratsarbeit in Corona-Zeiten

LAG Berlin-Brandenburg 24.8.2020 – 12 TaBVGa 1015/20



- Grundsätzlich kein Vorrang von Telefon- oder Videokonferenz
- Unter außergewöhnlichen Umständen kann ein Vorrang der Nutzung einer bestimmten Sitzungsform bestehen
- § 129 BetrVG gilt zunächst bis zum 30.06.2021
- Grundsatz der Nichtöffentlichkeit gilt auch bei digitalen Sitzungen

EuGH-Vorlage zur Diskriminierung Teilzeitbeschäftigter bei der Vergütung

BAG 11.11.2020 – 10 AZR 185/20 (A)

1. Frage: *Liegt eine Ungleichbehandlung zwischen Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten vor, wenn eine zusätzliche Vergütung einheitlich bei Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten von der Überschreitung einer festen Zahl von Arbeitsstunden abhängig gemacht wird?*

2. Frage: *Könnte eine mögliche Ungleichbehandlung damit gerechtfertigt werden, dass mit der zusätzlichen Vergütung der Zweck verfolgt wird, eine besondere Arbeitsbelastung auszugleichen?*

EuGH-Vorlage zum Erlöschen des Urlaubsanspruchs bei Eintritt der vollen Erwerbsminderung

BAG 07.70.2020 – 9 AZR 245/19 (A)

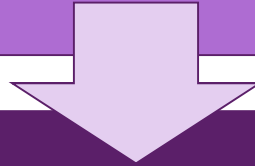
1. Frage: Stehen Art. 7 RL 2003/88/EG und Art. 31 Abs. 2 der Charta der Grundrechte der EU der Auslegung einer nationalen Regelung wie § 7 Abs. 3 BUrlG entgegen, der zufolge der bisher nicht erfüllte Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub eines Arbeitnehmers, bei dem im Verlauf des Urlaubsjahres aus gesundheitlichen Gründen eine volle Erwerbsminderung eintritt, der den Urlaub aber vor Beginn seiner Erwerbsminderung im Urlaubsjahr – mindestens teilweise – noch hätte nehmen können, bei ununterbrochen fortbestehender Erwerbsminderung 15 Monate nach Ablauf des Urlaubsjahres auch in dem Fall erlischt, in dem der Arbeitgeber nicht durch entsprechende Aufforderung und Hinweise tatsächlich in die Lage versetzt hat, seinen Urlaubsanspruch auszuüben?

2. Frage: Sofern die Frage zu 1. bejaht wird: Ist unter diesen Voraussetzungen bei fortbestehender voller Erwerbsminderung auch ein Verfall zu einem späteren Zeitpunkt ausgeschlossen?

Außerordentliche Änderungskündigung zur Einführung von Kurzarbeit

ArbG Stuttgart 22.10.2020 – 11 Ca 2950/20

Außerordentliche und fristlose betriebsbedingte Änderungskündigung zur Einführung von Kurzarbeit ohne entsprechende Arbeitsvertragsklausel, Betriebsvereinbarung oder Zustimmung des Arbeitnehmers kann gerechtfertigt sein

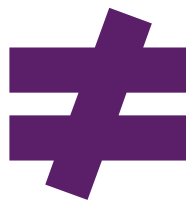


Hohe Anforderungen: dazu gehören eine Ankündigungsfrist, eine Begrenzung der Dauer der Kurzarbeit sowie die Bedingung, dass der Gekündigte Kurzarbeitergeld erhält

Kein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates hinsichtlich eines Handyverbotes am Arbeitsplatz

Hessisches LAG 16.07.2020 – 5 TaBV 176/19

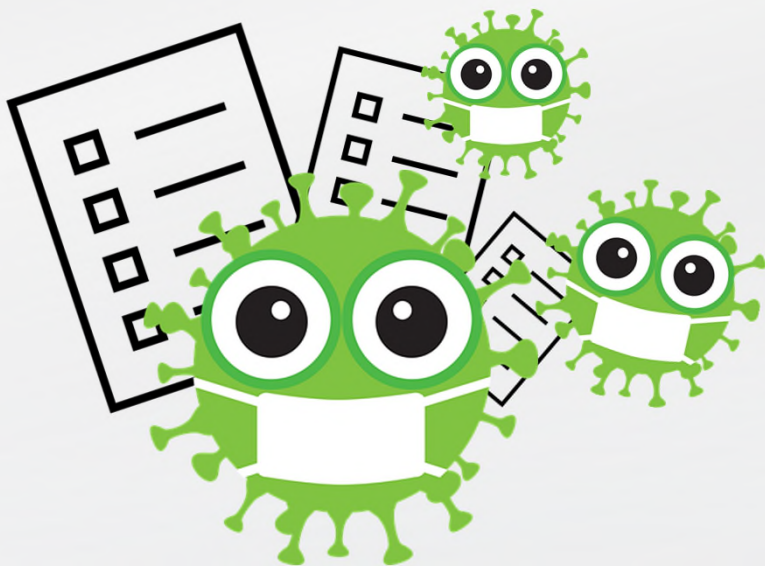
Verbot privater
Mobiltelefone und mobiler
IT-Geräte während der
Arbeitszeit



Mitbestimmungspflichtige
Angelegenheit i. S. v.
§ 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG

Gesetzliche Neuregelungen

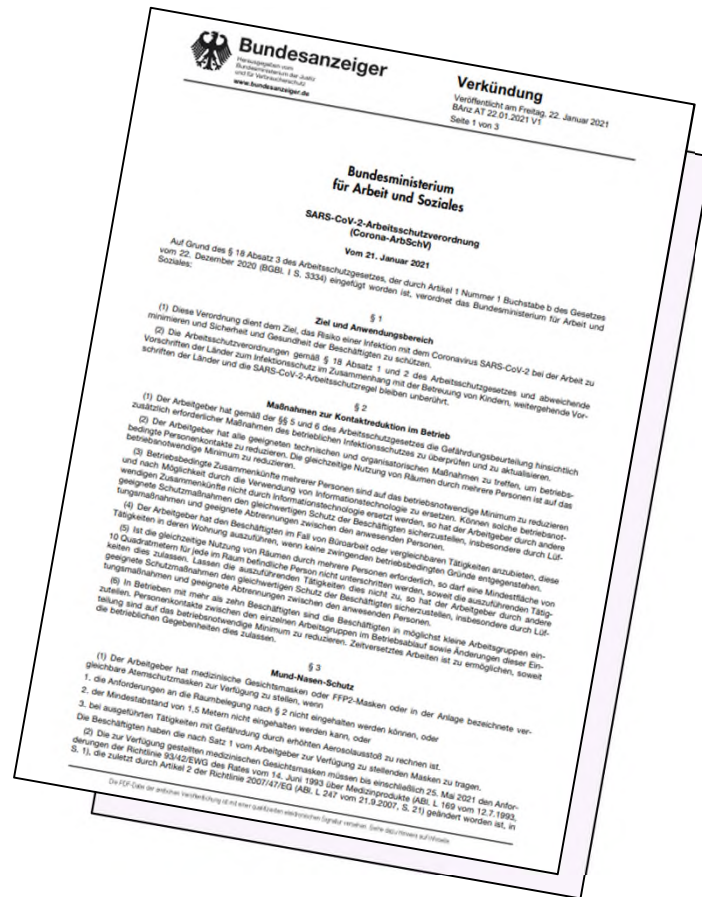
SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung



SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung

Eckdaten

- 20.01.2021 Referentenentwurf veröffentlicht
- 20.01.2021 Regierungsentwurf verabschiedet
- 22.01.2021 Veröffentlichung der Verordnung
- 27.01.2021 In Kraft treten der Verordnung
- 15.03.2021 Verordnung tritt außer Kraft



<https://www.bundesanzeiger.de/pub/publication/5QH1uegEXs2GTWXKeln/content/5QH1uegEXs2GTWXKeln/Banz%20AT%2022.01.2021%20V1.pdf?inline>

SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung

- Alles auf einen Blick

§ 2: Maßnahmen zur Kontaktreduktion im Betrieb

- Arbeitgeber hat alle geeigneten technischen und organisatorischen Maßnahmen zu treffen, um betriebsbedingte Personenkontakte zu reduzieren
- Zusammenkünfte mehrerer Personen auf betriebsnotwendiges Minimum reduzieren
- Wenn nicht möglich: Andere geeignete und gleichwertige Schutzmaßnahmen (Lüftung, Trennvorrichtungen etc.)
- Homeoffice
- Mindestfläche von 10 qm je Person im Raum, soweit die auszuführenden Tätigkeiten dies zulassen
- In Betrieben mit mehr als 10 Beschäftigten Bildung fester Arbeitsgruppen
- Zeitversetztes Arbeiten ermöglichen

§ 3 Mund-Nase-Schutz

- Arbeitgeber hat **grundsätzlich** medizinische Gesichtsmasken oder FFP2-Masken oder in der Anlage zur Verordnung bezeichnete vergleichbare Atemschutzmasken zur Verfügung zu stellen
- Spiegelbildlich: Tragepflicht der Arbeitnehmer

Homeoffice

- Checkliste

Homeoffice **muss** bei Büroarbeit oder vergleichbarer Tätigkeit grundsätzlich angeboten werden.

Stehen zwingende betriebliche Gründe entgegen?



Stehen die eigenen häuslichen Verhältnisse des Arbeitnehmers entgegen?



Sind dem Arbeitnehmer die erforderlichen Arbeitsmittel zur Verfügung gestellt?



Homeoffice-Pauschale vereinbart?



Schriftliche Homeoffice-Vereinbarung?



Betriebsrat beteiligt?



Maske gut – alles gut?

Befreiung durch ärztliches Attest

"Herr [...] ist heute von mir untersucht worden. **Aufgrund einer Erkrankung**, ist er vom Tragen eines Mund-Nasen-Schutzes oder alternativen Gesichtsvisieren **jeglicher Art befreit**".

ArbG Siegburg 16.12.2020 - 4 Ga 18/20

Attest muss Arbeitgeber aufgrund **konkreter** und **nachvollziehbarer Angaben** in die Lage versetzen, das Vorliegen der Tatbestandsvoraussetzungen selbst zu prüfen.

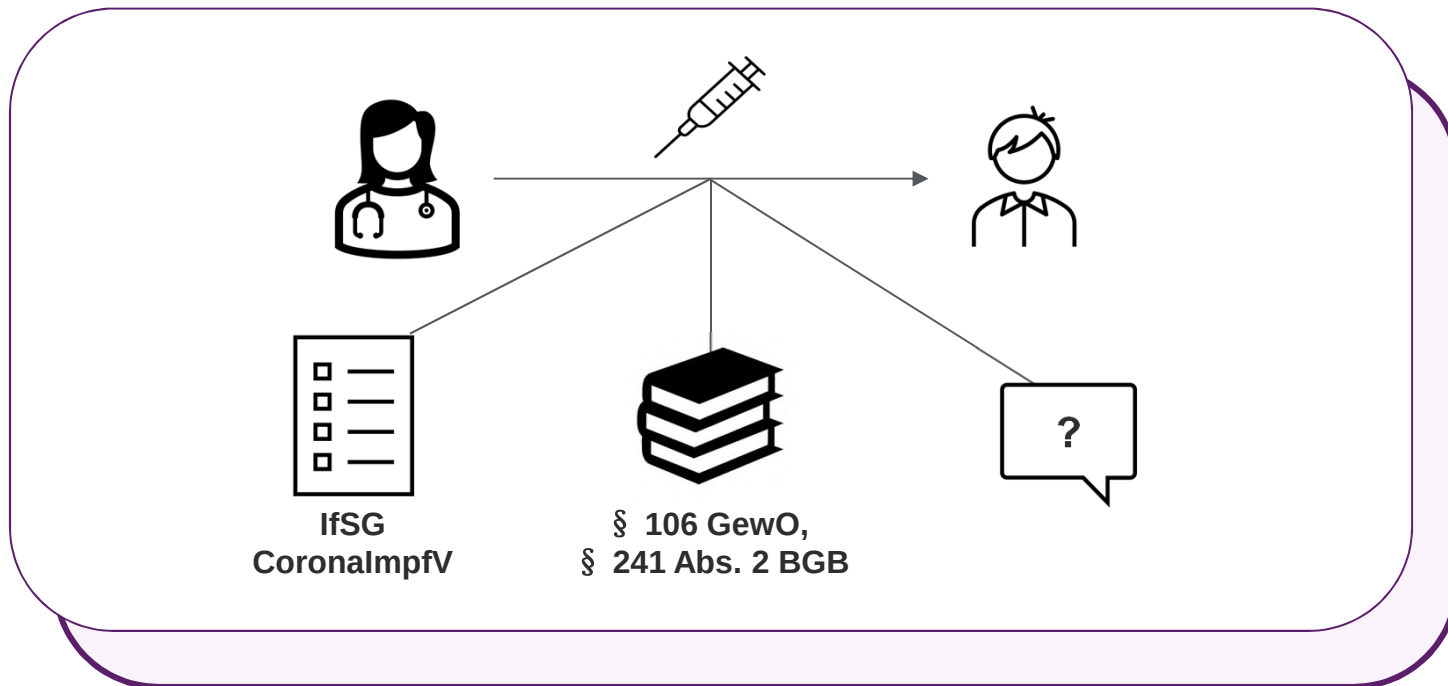
Fachärztin für Hals-Nasen-Ohrenheilkunde empfiehlt aufgrund der Diagnose „**Septumdeviation Nasenmuschel mit deutlich eingeschränkter Nasenatmung**“ ein Vollvisier anstelle eines Mundnasenschutzes zu tragen.

ArbG Berlin 15.10.2020 – 42 Ga 13034-20

Dem Schreiben lässt sich **nicht entnehmen**, dass das Tragen eines Mundnasenschutzes aus gesundheitlichen Gründen **gänzlich unmöglich** oder **unzumutbar** ist.

Impfpflicht? (1/2)

Möglichkeiten zur Einführung einer Impfpflicht im Betrieb



Impfpflicht? (2/2)

Möglichkeiten zur Einführung einer Impfpflicht im Betrieb

IfSG und CoronaImpfV

- IfSG enthält gerade keine Rechtsgrundlage für eine Impfpflicht
- CoronaImpfV regelt nur den Anspruch auf eine Impfung

§ 106 GewO, § 241 Abs. 2 BGB

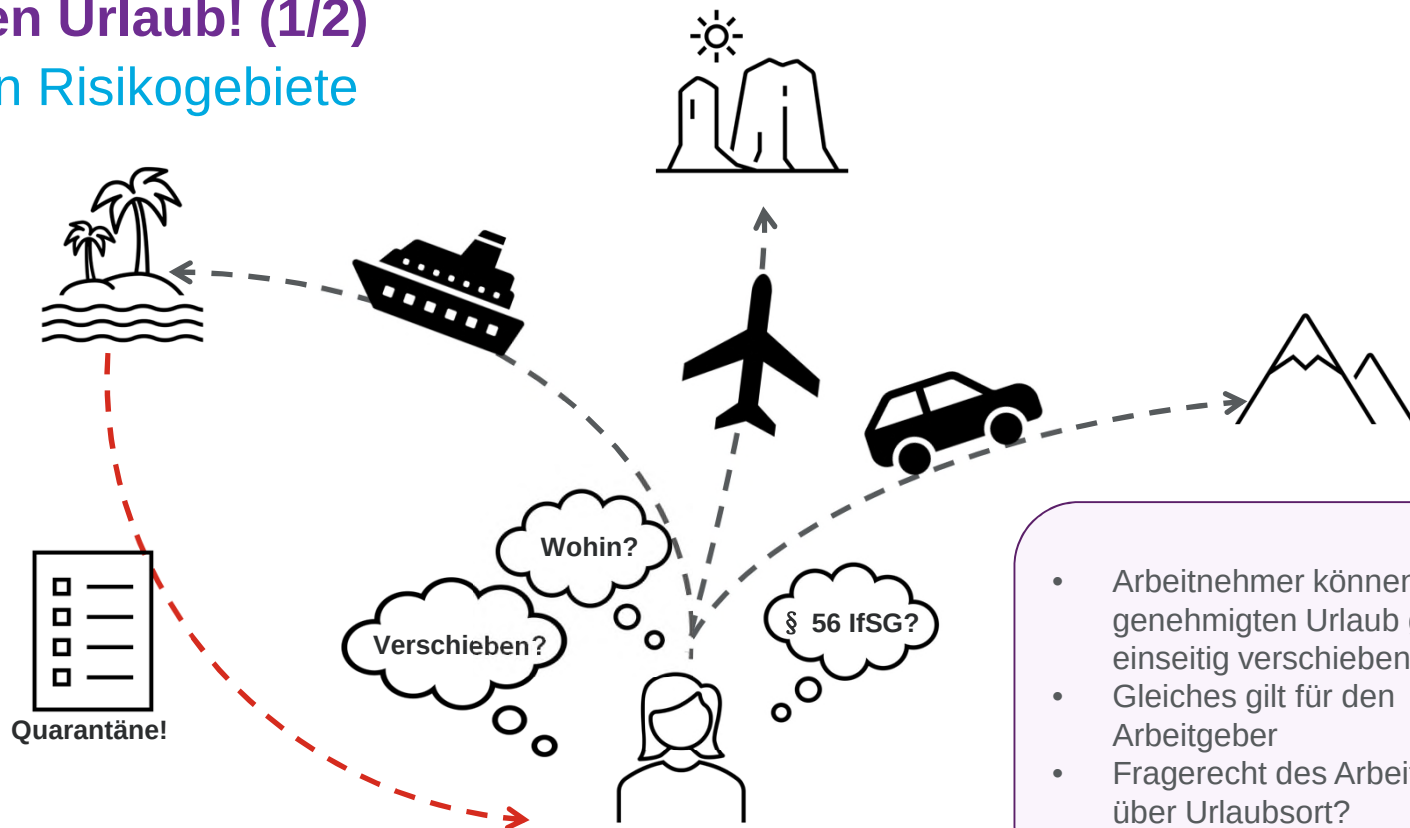
- § 106 GewO regelt Weisungsrecht
- § 241 Abs. 2 BGB bestimmt Rücksichtnahmepflicht
- Verhältnismäßigkeit?
- Mangels klinischer Studien über Fremdschutz nicht geeignet

Fragerecht

- Beachte Wertung von § 23a IfSG
- Wohl mangels klinischer Studien über Fremdschutz abzulehnen
- Mitbestimmungsrelevant?
- Datenschutz?

Ab in den Urlaub! (1/2)

Reisen in Risikogebiete



- Arbeitnehmer können genehmigten Urlaub grds. nicht einseitig verschieben
- Gleiches gilt für den Arbeitgeber
- Fragerecht des Arbeitgebers über Urlaubsort?

Ab in den Urlaub! (2/2)

Umgang mit Reiserückkehrern aus Risikogebieten

§ 56 Abs. 1 S. 3 IfSG

Ein Entschädigungsanspruch entfällt (unter anderem), wenn

- (1) ein Arbeitnehmer in ein bereits zum Zeitpunkt der Abreise eingestuftes Risikogebiet reist,
- (2) die Reise vermeidbar war,
- (3) aufgrund der Reise ein Verbot in der Ausübung der bisherigen Tätigkeit oder eine Absonderung erfolgt und
- (4) das Verbot oder die Absonderung durch Nichtantritt der Reise hätte vermieden werden können.



Risikogebiet nach § 2 Nr. 17 IfSG „Gebiet außerhalb Deutschlands“.

Vermeidbar, wenn keine zwingenden und unaufschiebbaren Gründe vorlagen, § 56 Abs. 1 S. 4 IfSG.

Lieb und teuer - Kinderbetreuung (1/2)

- Anspruchsvoraussetzungen

Entschädigungsanspruch gemäß § 56 IfSG

Kinderkrankengeld gemäß § 45 SGB V

Gesetzlich versichert?

Kind unter 12 Jahren betroffen?

Kinderbetreuungseinrichtung / Schule geschlossen oder Betreten untersagt?

Schul- oder Betriebsferien angeordnet oder verlängert?

Präsenzpflicht in der Schule aufgehoben?

Eingeschränkte Betreuungsmöglichkeit?

Behördliche Empfehlung zum Fernbleiben?

Keine Aufsicht durch andere *im Haushalt lebende Person* möglich?

Keine anderweitige zumutbare Betreuungsmöglichkeit?

Verdienstausschlag?

Nachweispflicht

Lieb und teuer - Kinderbetreuung (2/2)

- Rechtsfolgen

Entschädigungsanspruch gemäß § 56 IfSG

max. 10 Wochen
Reduziert ab 7. Woche

Alleinerziehende: max. 20 Wochen
Reduziert ab 7. Woche

67 % des Verdienstauffalls
max. EUR 2.016 pro Monat

Gilt bis zum 31. März 2021 !

Kinderkrankengeld gemäß § 45 SGB V

Entschädigungsanspruch nach § 56 IfSG ruht

20 Arbeitstage pro Kind
max. 45 Arbeitstage

Alleinerziehende: 40 Arbeitstage pro Kind
max. 90 Arbeitstage

90 % des Nettoentgelts
max. 70% der Beitragsbemessungsgrenze
(Beitragsbemessungsgrenze: EUR 58.050/Jahr)

Änderungen Kurzarbeit

- Überblick

2020

10 % der Arbeitnehmer können nicht mehr beschäftigt werden

Kein Aufbau negativer Arbeitszeitsalden

100 %-Erstattung von Sozialversicherungsbeiträgen

Leiharbeitnehmer kurzarbeitergeldberechtigt

Staffelung des Kurzarbeitergelds

2021



wenn bis zum 31.03.2021 eingeführt



wenn bis zum 31.03.2021 eingeführt

100%-Erstattung bis 30.06.2021
50%-Erstattung von 01.07.2021
bis 31.12.2021 möglich



bis zum 31.12.2021, wenn
 Anspruch auf Kurzarbeitergeld
bis 31.03.2021 entstanden

+

Höchstdauer 24 Monate

+

geringfügigen Beschäftigung
bleibt anrechnungsfrei



Urlaubsplanung !

Gesetzliche Neuregelungen

Einmal ohne Corona bitte!

Arbeitsschutzkontrollgesetz

...unaussprechlich – aber auch unaussprechlich gut?

Fleischbetriebe - ausgenommen sind kleine Handwerksbetriebe mit bis zu 49 Mitarbeitern - dürfen in ihrem Kerngeschäft (Schlachtung, Zerlegung und Fleischverarbeitung) keine Werkvertragsarbeiter mehr beschäftigen.

Für die Leiharbeit gibt es eine auf drei Jahre befristete Ausnahmeregelung auf Grundlage eines Tarifvertrages: Auftragsspitzen in der Fleischverarbeitung können durch Leiharbeiter aufgefangen werden, ein vollständiges Verbot der Leiharbeit soll zum 01.04.2024 in Kraft treten.

Pflicht zur elektronischen Arbeitszeiterfassung eingeführt und die Höchstbußgelder wurden von 15.000 auf 30.000 Euro verdoppelt.

Künftig mehr Arbeitsschutzkontrollen in Betrieben und Mindestanforderungen für Gemeinschaftsunterkünfte festgelegt.

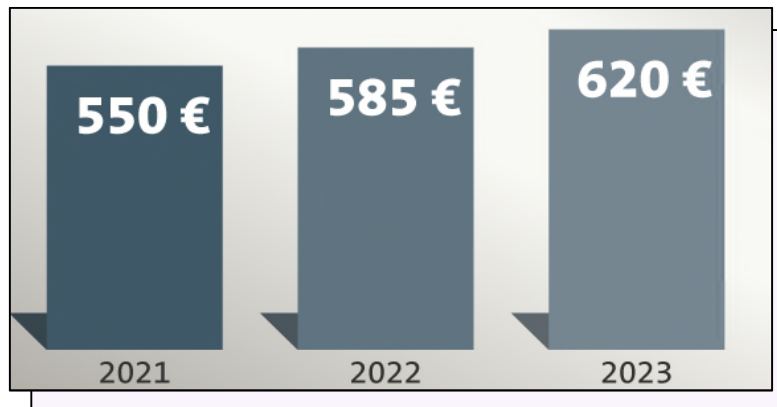
Beitragsbemessungsgrenzen 2021

2021	Sozialversicherungs- beitrag Beitragssatz	Jährliche Beitragsbemess- ungsgrenze	Monatliche Beitragsbemess- ungsgrenze
Krankenversicherung	14,6% (Ermäßigter Satz: 14 %)	58.050 €	4.837,50 €
Pflegeversicherung	3,05 %	58.050 €	4.837,50 €
Rentenversicherung	18,6 %	85.200 € (alte Bundesländer) 80.400 € (neue Bundesländer)	7.100 € (alte Bundesländer) 6.700 € (neue Bundesländer)
Arbeitslosen- versicherung	2,4 %	85.200 € (alte Bundesländer) 80.400 € (neue Bundesländer)	7.100 € (alte Bundesländer) 6.700 € (neue Bundesländer)

Mindestausbildungsvergütung

- Änderung von § 17 Abs. 2 BBiG

- Einführungsphase (2020-2023): monatliche Mindestausbildungsvergütung im **1. Ausbildungsjahr:**

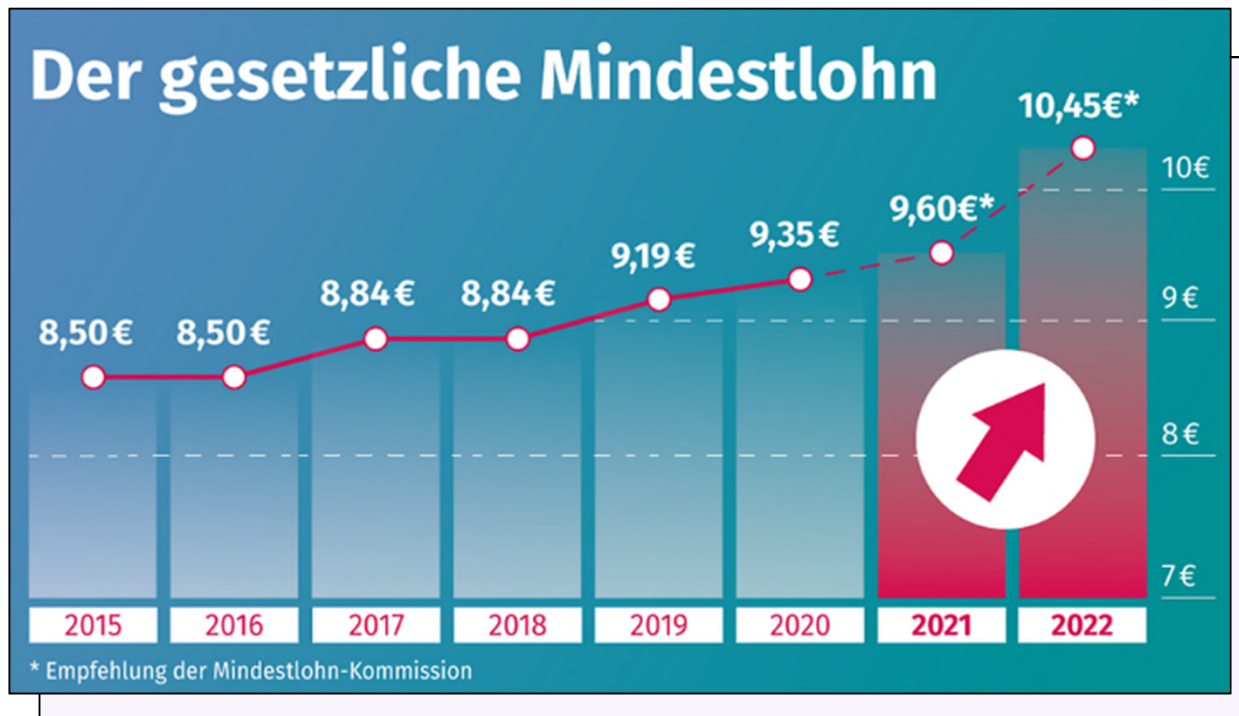


- ab 01.01.2024 ist laufende weitere Anhebung vorgesehen, die der Erhöhung der Vorjahre entspricht
- 2. Ausbildungsjahr:** Anhebung der Ausbildungsvergütung um 18 %
- 3. Ausbildungsjahr:** Anhebung der Ausbildungsvergütung um 35 %
- 4. Ausbildungsjahr:** Anhebung der Ausbildungsvergütung um 40 %



Mindestlohn

- Entwicklung des gesetzlichen Mindestlohns



<https://www.bundesregierung.de/breg-de/aktuelles/mindestlohn-faq-1688186#:~:text=Die%20Grafik%20zeigt%20unter%20der,2022%20auf%2010%2C45%20Euro.>

Ihr Team – Arbeitsrecht



Frank Lenzen

Partner, Frankfurt

T: +49 69 45 00 12 285

E: frank.lenzen@dentons.com

Frank Lenzen ist Partner im Frankfurter Büro von Dentons. Er ist Fachanwalt für Arbeitsrecht und berät seine Mandanten seit dem Jahr 2000 umfassend in allen Fragen des individuellen und kollektiven Arbeitsrechts und im Sozialversicherungsrecht.

Einer seiner Schwerpunkte ist die arbeitsrechtliche Beratung an der Nahtstelle zum Gesellschaftsrecht, insbesondere bei M&A Transaktionen, gesellschaftsrechtlichen Umstrukturierungen und zu mitbestimmungsrechtlichen Themen. Frank Lenzen verfügt über große Erfahrung bei der Betreuung komplexer arbeitsrechtlicher Restrukturierungen zudem die umfassende betriebsverfassungs- und tarifrechtliche Begleitung von Unternehmen. Individual- und kollektivarbeitsrechtlich betreut Frank Lenzen zudem eine Vielzahl von Unternehmen verschiedener Branchen dauerberatend bei allen täglichen Fragen, zum Beispiel im Kündigungs- und Datenschutzrecht, zur Arbeitsvertragsgestaltung sowie zu Vergütungsmodellen einschließlich Stock Options. Daneben vertritt Herr Lenzen Unternehmen, deren Organe und Führungskräfte prozessual in allen Instanzen. Seine Mandanten schätzen seine pragmatische und lösungsorientierte Beratung sowie seine schnellen Reaktionszeiten.



Wiebke Schulz

Senior Associate, Frankfurt

T: +49 69 45 00 12 281

E: wiebke.schulz@dentons.com

Wiebke Schulz ist Senior Associate im Frankfurter Büro von Dentons. Sie ist Mitglied der Praxisgruppe Arbeitsrecht.

Wiebke Schulz berät in allen Fragen des individuellen und kollektiven Arbeitsrechts mit einem besonderen Fokus auf der gerichtlichen sowie außergerichtlichen Vertretung von Arbeitgebern, Verhandlungen von Arbeitsverträgen und der Beratung im Zusammenhang mit Arbeitnehmerüberlassungen. Ein weiterer Beratungsschwerpunkt liegt auf dem kirchlichen Arbeitsrecht. Wiebke Schulz berät zudem zu allen arbeitsrechtlichen Fragen im Transaktionskontext, z. B. im Rahmen von Zusammenschlüssen und -übernahmen.

© 2021 Dentons

Dentons ist eine globale Wirtschaftskanzlei, die durch ihre Mitglieder und Partnerfirmen weltweit Beratungsleistungen für Mandanten erbringt. Dieses Dokument stellt weder rechtliche noch anderweitige Beratung dar und sollte nicht als solche verstanden werden. Auf Grundlage seines Inhaltes sollten daher weder Maßnahmen oder Handlungen ergriffen noch unterlassen werden. Wir stellen die Informationen in diesem Dokument ausschließlich auf der Grundlage zur Verfügung, dass Sie zustimmen, diese Informationen vertraulich zu behandeln. Sofern Sie uns vertrauliche Informationen überlassen, ohne uns zugleich zu mandatieren oder anderweitig zu vergüten, dürfen wir für andere Mandanten auch in Mandaten tätig werden, in denen diese Informationen relevant sein könnten. Ergänzend verweisen wir auf die rechtlichen Hinweise (Legal Notices) auf www.dentons.com