



TaylorWessing

Herzlich Willkommen!

Skyline Talk Arbeitsrecht

9. November 2021

TaylorWessing

Skyline Talk Arbeitsrecht

Hybrides Arbeiten unter Berücksichtigung kollektivrechtlicher (Betriebsvereinbarung), arbeitszeitrechtlicher und haftungsrechtlicher Fragestellungen

Dr. Jan W. Grawe

9.11.2021

Privat und vertraulich



Agenda

I. Was ist hybrides Arbeiten?

II. Individualrechtliche Fragestellungen

1. Individualrechtliche Umsetzung

2. Hybride Arbeit unter Einhaltung der Vorgaben des Arbeitszeitgesetzes

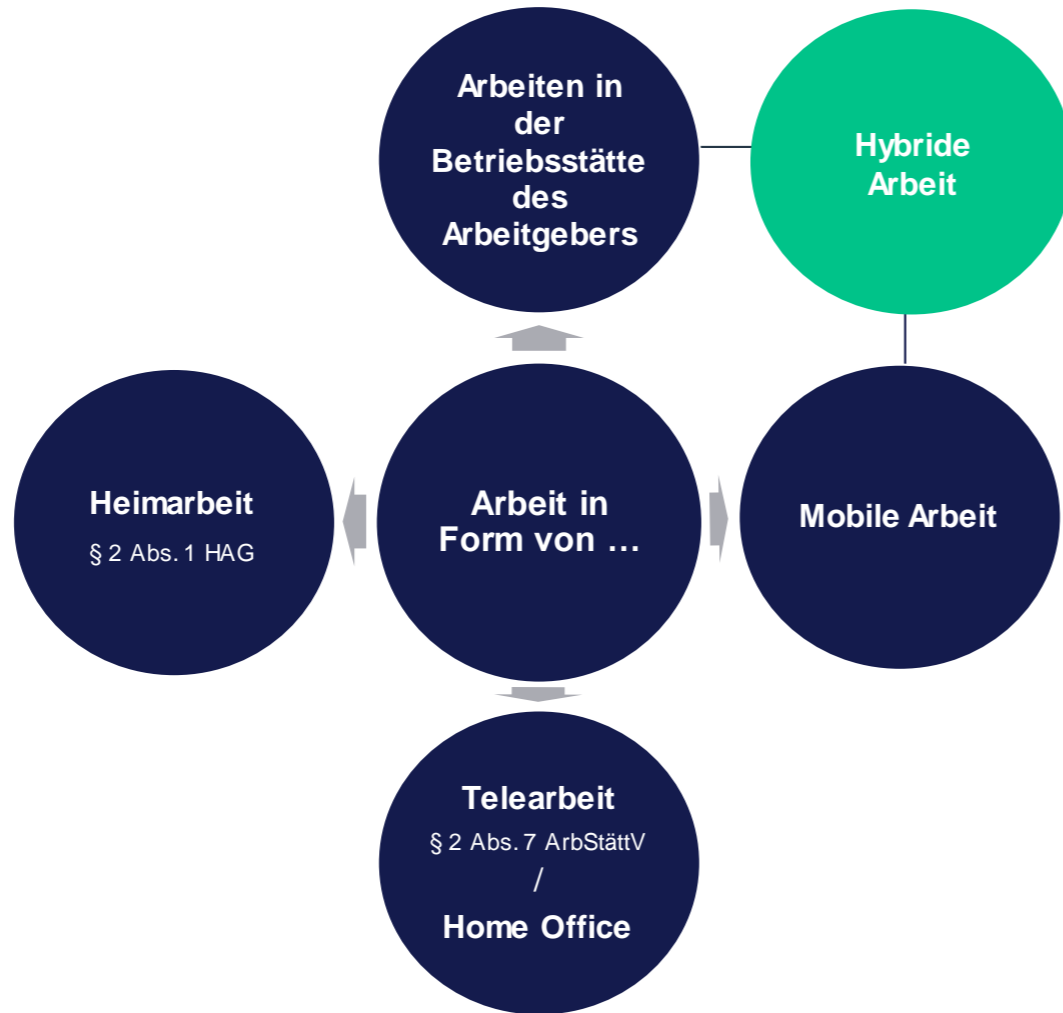
3. Haftungsrecht und Unfallschutz im Rahmen von hybrider Arbeit

III. Kollektivrechtliche Fragestellungen

I. Was ist hybrides Arbeiten?

- „hybrid“ = *aus Verschiedenartigem zusammengesetzt; gemischt* [griechisch; lateinisch]
- Hybrides Arbeiten ist eine **Kombination** von Arbeiten in den Betriebsstätten des Arbeitgebers und mobiler Arbeit
 - **Mobile Arbeit:** Arbeitnehmer erbringt die geschuldete Arbeitsleistung außerhalb der Betriebsstätte von einem Ort oder von Orten seiner Wahl oder von einem mit dem Arbeitgeber vereinbarten Ort; gesetzlich nicht geregelt
- In **Abgrenzung zu Telearbeit (Home Office):** *„Telearbeitsplätze sind vom Arbeitgeber fest eingerichtete Bildschirmarbeitsplätze im Privatbereich der Beschäftigten, für die der Arbeitgeber eine mit den Beschäftigten vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit und die Dauer der Einrichtung festgelegt hat“*, vgl. § 2 Abs. 7 S. 1 ArbStättV

I. Was ist hybrides Arbeiten?



II. Individualrechtliche Fragestellungen

1. Individualrechtliche Umsetzung

- **Ausgangspunkt:** Arbeitsort
- Es herrscht **Verwirrung!** Ein fester Arbeitsort ist...?
„Angesichts der nunmehr deutlich stärker erfolgten Verbreitung elektronischen Arbeitens von zu Hause durch die Corona-Krise (...) aus der Zeit gefallen und letztlich willkürlich.“, vgl. ArbG Berlin, Urt. v. 10.08.2020 – 19 Ca 13189/19
- **Arbeitsort** (Leistungs- und Erfüllungsort gemäß § 269 Abs. 1 BGB) bestimmt sich in der Regel nach dem Arbeitsvertrag
- Zu beachten:
 - **Direktionsrecht** gemäß § 106 GewO, Versetzung nach billigem Ermessen des Arbeitgebers
 - **Zusatzvereinbarung „Hybride Arbeit“** zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer

II. Individualrechtliche Fragestellungen

2. Hybride Arbeit unter Einhaltung der Vorgaben des Arbeitszeitgesetzes

Zu beachten sind die Regelungen des Arbeitszeitgesetzes (ArbZG):

- **§ 3 ArbZG:** Arbeitgeber muss nachweisen, dass Arbeitnehmer grundsätzlich nicht mehr als acht Arbeitsstunden am Tag arbeiten
- **§ 5 Abs. 1 ArbZG:** Arbeitgeber muss die Einhaltung von mindestens 11 Stunden Ruhezeit nachweisen
- **§ 16 Abs. 2 ArbZG:** Arbeitgeber muss derzeit nur die Arbeitszeit dokumentieren, die über acht Stunden am Tag hinausgeht.
 - **Beachte:** Die nach EUGH-Urteil vom 14.05.2019 (C 55/18) erforderliche generelle Aufzeichnungspflicht wurde bisher nicht in deutsches Recht umgesetzt

Praxistipp: Arbeitgeber sollten Pflicht zur Dokumentation der Arbeitszeiten auf Arbeitnehmer übertragen; hierzu können entsprechende Software-Tools oder Apps dienen; ausreichend ist aber auch die Dokumentation in Excel Tabellen

Bei Einsatz technischer Mittel, die zur Verhaltens- und Leistungskontrolle der Mitarbeiter geeignet sind, betriebsverfassungsrechtliche Mitbestimmungsrechte beachten

II. Individualrechtliche Fragestellungen

3. Haftungsrecht und Unfallschutz im Rahmen von hybrider Arbeit

- Arbeitgeber muss maßgebliche **Datenschutzbestimmungen** auch an den „außerbetrieblichen Arbeitsstätten“ einhalten
- Bestimmungen des **Arbeitsschutzgesetzes** (ArbSchG) finden auch an den „außerbetrieblichen Arbeitsstätten“ Anwendung
 - Gefährdungsbeurteilung und deren Dokumentation gemäß §§ 5, 6 ArbSchG
 - Unterweisung der Arbeitnehmer gemäß § 12 ArbSchG

Praxistipp: Bei Gefährdungsbeurteilung begrenzt die durch Art. 13 Abs. 1 GG normierte Unverletzlichkeit der Wohnung die Zugriffsmöglichkeiten auf die heimische Arbeitsstätte des Arbeitnehmers; Arbeitgeber ist insofern auf im Vorhinein konkret erfragte Angaben des Arbeitnehmers angewiesen.

Zum empfehlen: Erstellung eines Frage- und Dokumentationsbogens, der von den Arbeitnehmern auszufüllen ist und Bestandteil der Zusatzvereinbarung wird

II. Individualrechtliche Fragestellungen

3. Haftungsrecht und Unfallschutz im Rahmen von hybrider Arbeit

Ausweitung des **Unfallversicherungsschutzes** für Arbeitnehmer durch Betriebsrätemodernisierungsgesetz

- Im Rahmen von mobiler Arbeit besteht während einer **betriebsdienstlichen Tätigkeit** grds. Unfallversicherungsschutz
- Bei **Unterbrechung der Arbeit für private Tätigkeiten oder Erledigungen**, wird auch der Unfallversicherungsschutz unterbrochen
- Sofern aber eine versicherte Tätigkeit im Haushalt des Versicherten ausgeübt wird, besteht nun auch dort
 - Versicherungsschutz **auf Wegen im eigenen Haushalt, die nicht unmittelbar im Zusammenhang mit der versicherten Tätigkeit stehen** (z. B. Gang zur Kaffeemaschine/Nahrungsaufnahme), vgl. § 8 Abs. 1 S. 3 SGB VII n.F.
 - Zudem ist auch das **Zurücklegen des unmittelbaren Weges nach und von dem Ort versichert, an dem Kinder von Versicherten fremder Obhut anvertraut werden**, wenn die versicherte Tätigkeit an dem Ort des gemeinsamen Haushalts ausgeübt wird, vgl. § 8 Abs. 2 Nr. 2a SGB VII n.F.

III. Kollektivrechtliche Fragestellungen

Sofern ein Betriebsrat im Unternehmen des Arbeitgebers besteht, entstehen auch im Zusammenhang mit hybrider Arbeit kollektivrechtliche Besonderheiten:

- **Mitbestimmung in sozialen Angelegenheiten:**
 - Das **neue** Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 14 BetrVG
 - Zwingendes Mitbestimmungsrecht bei der Ausgestaltung von mobiler Arbeit, die **mittels Kommunikations- und Informationstechnik** erbracht wird
 - Mitbestimmungsrecht bezieht sich lediglich auf Ausgestaltung („**wie**“) von mobiler Arbeit
 - Einführung der mobilen Arbeit („**ob**“) verbleibt damit in der Entscheidungsbefugnis des Arbeitgebers

Praxistipp: Abschluss einer Betriebsvereinbarung ratsam, in der die Rahmenbedingungen von hybrider Arbeit im Betrieb geregelt werden

III. Kollektivrechtliche Fragestellungen

- **Mitbestimmung in personellen Angelegenheiten**

- Einführung von mobiler Arbeit = **Versetzung i.S.d. §§ 95 Abs. 3, 99 Abs. 1 BetrVG ?**
- Der BR ist gemäß **§ 99 Abs. 1 S. 1 BetrVG** in Unternehmen mit in der Regel mehr als zwanzig wahlberechtigten Arbeitnehmern durch den Arbeitgeber bei personellen Angelegenheiten (Einstellungen, Eingruppierung, Umgruppierung und Versetzung) zu beteiligen
*„Eine Versetzung ist die Zuweisung eines anderen Arbeitsbereichs, die **voraussichtlich die Dauer von einem Monat überschreitet**, oder die mit einer **erheblichen Änderung der Umstände** verbunden ist, unter denen die Arbeit zu leisten ist.“*, vgl. § 95 Abs. 3 BetrVG
- Die konkrete Zuweisung mobiler Arbeit bzw. der Rückruf eines Arbeitnehmers in die Betriebsstätte des Arbeitgebers können demnach bei entsprechender Dauer von über einem Monat eine Versetzung gemäß § 99 Abs. 1 BetrVG darstellen (vgl. LAG Hessen, Beschl. v. 14.01.2020 – 4 TaBV 5/19)

III. Kollektivrechtliche Fragestellungen

- **Mitbestimmung in wirtschaftlichen Angelegenheiten**
 - **Vorliegen einer Betriebsänderung ?**
 - Einführung oder Abschaffung **einer größeren Anzahl** von Arbeitsplätzen zur Telearbeit kann im Einzelfall, als
 - **Grundlegende Änderung der Betriebsorganisation**, § 111 S. 3 Nr. 4 BetrVG
oder
 - **Einführung grundlegend neuer Arbeitsmethoden**, § 111 S. 3 Nr. 5 BetrVG
angesehen zu werden

III. Kollektivrechtliche Fragestellungen

- Typische Regelungsinhalte für eine Betriebsvereinbarung „Hybrides Arbeiten“:

Definition „hybrides
Arbeiten“

Umfang der
„mobilen Arbeit“

Erreichbarkeit

Arbeitsmittel und
Kosten

Datenschutz,
Versicherungsschutz
und Haftung

Beendigung der
hybriden Arbeit bzw.
Pflicht zur Rückkehr

Europa > Mittlerer Osten > Asien

taylorwessing.com

© Taylor Wessing 2021

Diese Publikation stellt keine Rechtsberatung dar. Die unter der Bezeichnung Taylor Wessing tätigen Einheiten handeln unter einem gemeinsamen Markennamen, sind jedoch rechtlich unabhängig voneinander; sie sind Mitglieder des Taylor Wessing Vereins bzw. mit einem solchen Mitglied verbunden. Der Taylor Wessing Verein selbst erbringt keine rechtlichen Dienstleistungen. Weiterführende Informationen sind in unserem Impressum unter taylorwessing.com/de/legal/regulatory-information zu finden.



TaylorWessing

Whistleblowing // CSR-Compliance

Haftungsvermeidung und Reputationsschutz

Jan-Patrick Vogel, LL.M. | Rechtsanwalt | Fachanwalt für Arbeitsrecht

Privat und vertraulich



01

Chance und Risiko: Whistleblowing

Die Anforderungen nach der EU-Whistleblowing-Richtlinie

02>Whistleblower: Denunziant oder Aufklärer?

A faint, grayscale portrait of Hoffmann von Fallersleben, a German poet and politician, is visible in the background. He is depicted from the chest up, wearing a dark coat and a white cravat, holding a book or document in his hands.

“Der größte Lump im ganzen Land, das ist und bleibt der Denunziant.”

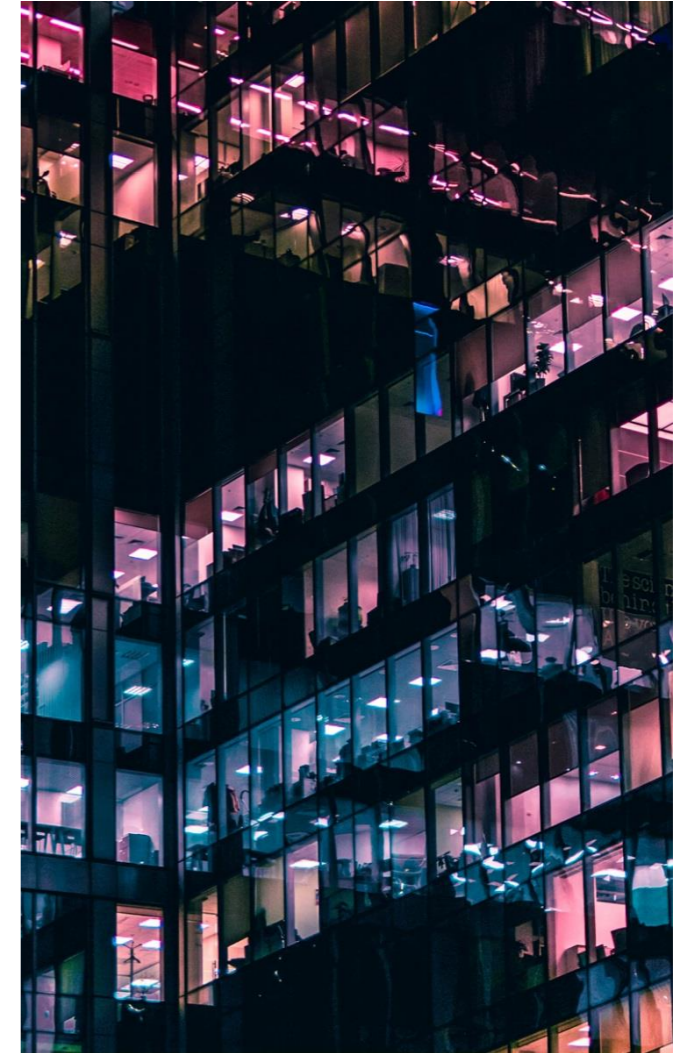
Hoffmann von Fallersleben

02>Historie des Whistleblowings in Deutschland

- 1994: Fleischskandal – Interview mit Amtstierärztin Margrit Herbst
- 2000: Installation Hinweisgebersystem bei Deutscher Bahn
- 2005: „Betriebsratsaffäre“ – Internationale Implementierung eines Hinweisgebersystems für alle Marken der Volkswagen AG
- 2005: Heinisch und der Pflegenotstand
- 2006: Siemens-Skandal



Erkenntnis, dass Hinweisgebersystem ein wesentliches Element eines Compliance Management Systems ist.



03>EU-Whistleblower-Richtlinie

- 23. April 2018: Richtlinienvorschlag der EU-Kommission (**erster Entwurf**)
- 16. April 2019: EU-Parlament legt Standpunkt fest in erster Lesung
- 7. Oktober 2019: Einigung von EU-Parlament und Rat der EU im ordentlichen Gesetzgebungsverfahren auf eine gemeinsame Fassung und förmliche Verabschiedung der Richtlinie
- Veröffentlicht im EU-Amtsblatt am 3. Dezember 2019.
- 26. November 2020: Referentenentwurf des BMJV zum **Hinweisgeberschutzgesetz**. Keine Einigung in der Regierung
- Was gilt am 17. Dezember 2021 wenn Umsetzungsfrist abläuft?

02>EU-Whistleblower-Richtlinie

Pflicht zu Einrichtung einer organisatorisch abgrenzbaren „internen Meldestelle“ bei +50 Mitarbeiter

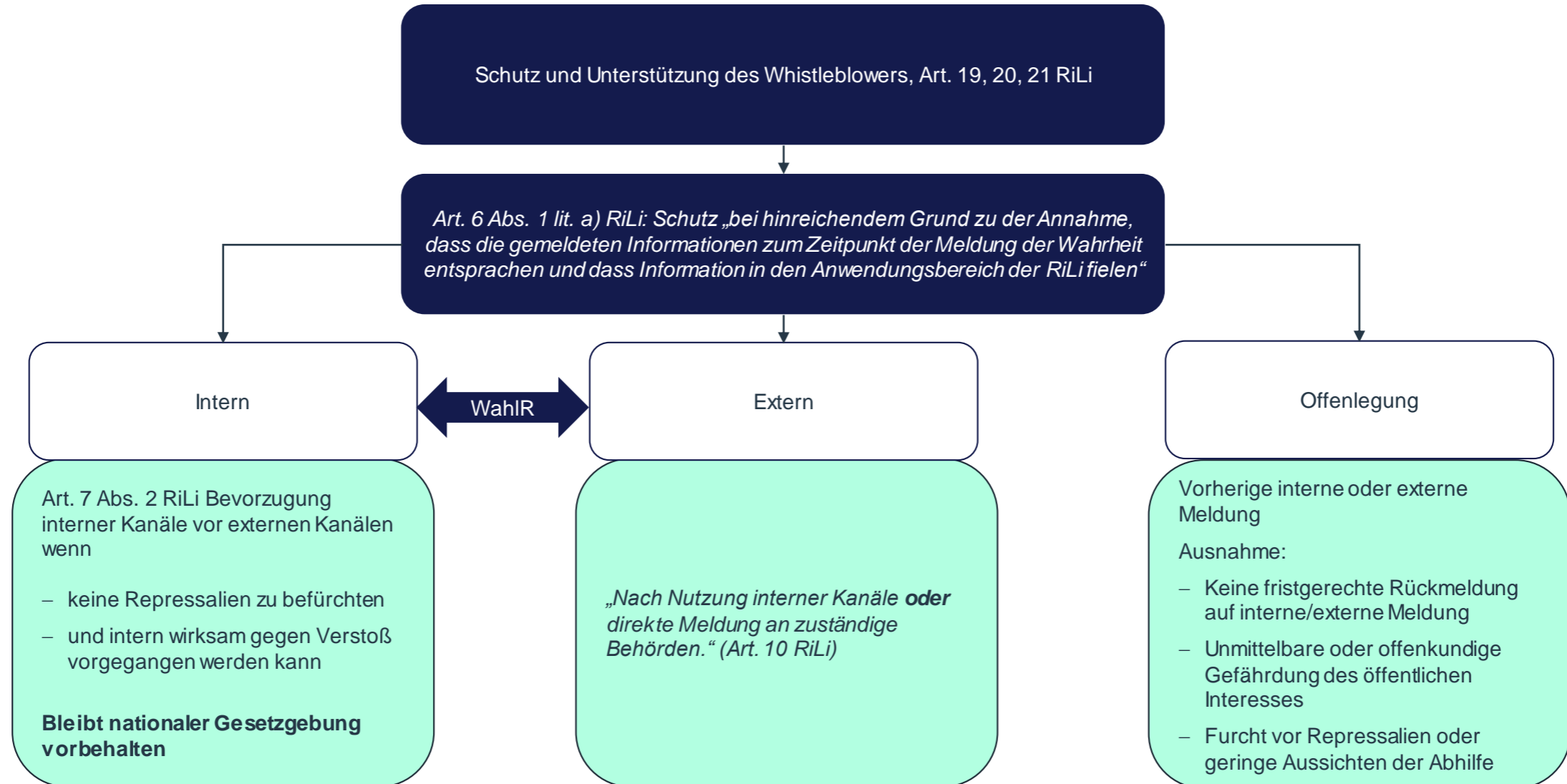
Dreigliedriges Meldesystem – (intern, extern, Öffentlichkeit)

Verfahrensvorgaben – Information über Eingang und Abhilfemaßnahmen (Art. 9 RiLi)

Transparenzgebot – Regelwerk als Entscheidungsgrundlage, ob, wann, wie und über welchen Kanal Meldung erstattet werden soll (Erwägungsgrund 59)

Vertraulichkeitsgebot – Meldekanäle müssen so konzipiert sein, dass Identität des Whistleblowers und Dritter gewahrt bleibt (Art. 16 RiLi)

03>EU-Whistleblower-Richtlinie



03>Whistleblowing als Schnittstellenmaterie

Compliance

Ein Whistleblowing-System eröffnet eine Erkenntnisquelle für Rechtsverstöße

- es schützt vor einem initialen Ausdringen kritischer Informationen nach außen. Das Unternehmen behält somit die Aufklärungsinitiative, **muss** aber im Ernstfall dann auch aufklären

Die Unternehmensleitung ist rechtlich verpflichtet, gemeldeten Rechtsverstößen nachzugehen, ggf. zu sanktionieren und Maßnahmen zur künftigen Vermeidung zu treffen

- **ansonsten** droht Haftung wegen Organisationsverschulden

Arbeitsrecht

Die Einführung eines Whistleblowing-Systems ist mitbestimmungspflichtig

- ohne Beteiligung und Zustimmung des Betriebsrats zur Technik und Prozessen kann die regulatorische Verpflichtung zur Einführung nicht wirksam erfüllt werden

Die EU-Richtlinie zielt v.a. auf den Schutz von Whistleblowern ab

- ohne hinreichenden rechtlichen Schutz von Whistleblowern dürfen unternehmensinterne Informationen – ggf. sogar existenzielle Geschäftsgeheimnisse – unmittelbar nach außen gemeldet werden (z.B. an Presse, Strafverfolgungsbehörden etc.)
- bei nicht rechtskonformer Umsetzung besteht also ein erhebliches Risiko für einen Reputations-/Know-how-Verlust für das Unternehmen

Datenschutz

Beim Betrieb eines Whistleblowing-Systems sind in datenschutzrechtlicher Hinsicht sowohl die Daten der Whistleblower als auch der beschuldigten Personen zu schützen und DSGVO-konform zu verarbeiten

- **ansonsten** drohen Bußgelder

Was ist warum rechtlich zu beachten?

2. Wer macht was im Unternehmen – HR, Compliance, ...?

Compliance

- Risikosensibilisierung & Anforderungen an ein Whistleblowing-System
- Erstellung notwendiger **Implementierungsbeschlüsse** (Gesellschafter/ Geschäftsführung)
- **Delegation** von Organpflichten, die mit Whistleblowing-System verbunden sind (z.B. Aufklärungspflichten) & **Haftungsvermeidung**
- Identifizierung & Beurteilung zentraler Compliance-Risiken („**Risikoanalyse**“)
- **Schulungen** für Arbeitnehmer & „Whistleblowing-Team“ auf Grundlage der „Findings“ der Risikoanalyse
- Implementierung von Whistleblowing-Prozessen („**Kenntnismanagement**“)
- Erstellung **Templates/ Muster/ Standards** etc. für Whistleblowing-Prozess (Hinweisgeber-Richtlinien, Policies, Handbücher, Guidelines etc.)
- (Internationales) **Roll-Out** von Whistleblowing-Systemen

Arbeitsrecht

- Verhandlung mit **Mitbestimmungsorganen**
- Erstellung **Betriebsvereinbarung**
- **Schutzkonzept** für Whistleblower, insbesondere Vertraulichkeitszusicherungen für Whistleblower und Hinweisempfänger // Ringfencing-Maßnahmen für das WB-Team
- Abstimmung des Whistleblower-Konzeptes mit dem **Know-how Schutzkonzept** des Unternehmens zur Vermeidung eines Know-how Abflusses durch das Whistleblowing-System.

Datenschutz

- **Datenschutz-Hinweise**
- **Rechtsgrundlagen für die Datenverarbeitungen** und Erstellung der zugehörigen Dokumentation
- Bestimmung **Löschfristen**, Anpassung des **Verzeichnisses für Verarbeitungstätigkeiten**, Umsetzung der Prozesse zur **Sicherstellung der Betroffenenrechte** (Art. 12-22 DSGVO), Erstellung der **Datenschutz-Folgenabschätzung**
- **Prozesses zur Anonymisierung von Daten** und **Umgang mit der Meldung von Datenschutzverletzungen**

03>Roll-out Hinweisgebersystem (1)

Art. 8 Abs. 1 RiLi: „[...]sofern nach nationalem Recht vorgesehen, nach Rücksprache und im Einvernehmen mit den Sozialpartnern.“

§ 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG („Ordnung“)

- Verhaltenskodex betrifft Ordnungsverhalten
- Meldepflicht bzgl. Compliance-Verstößen (Whistleblower-Hotline)
- Initiativrecht des Betriebsrates

§ 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG („technische Überwachung“)

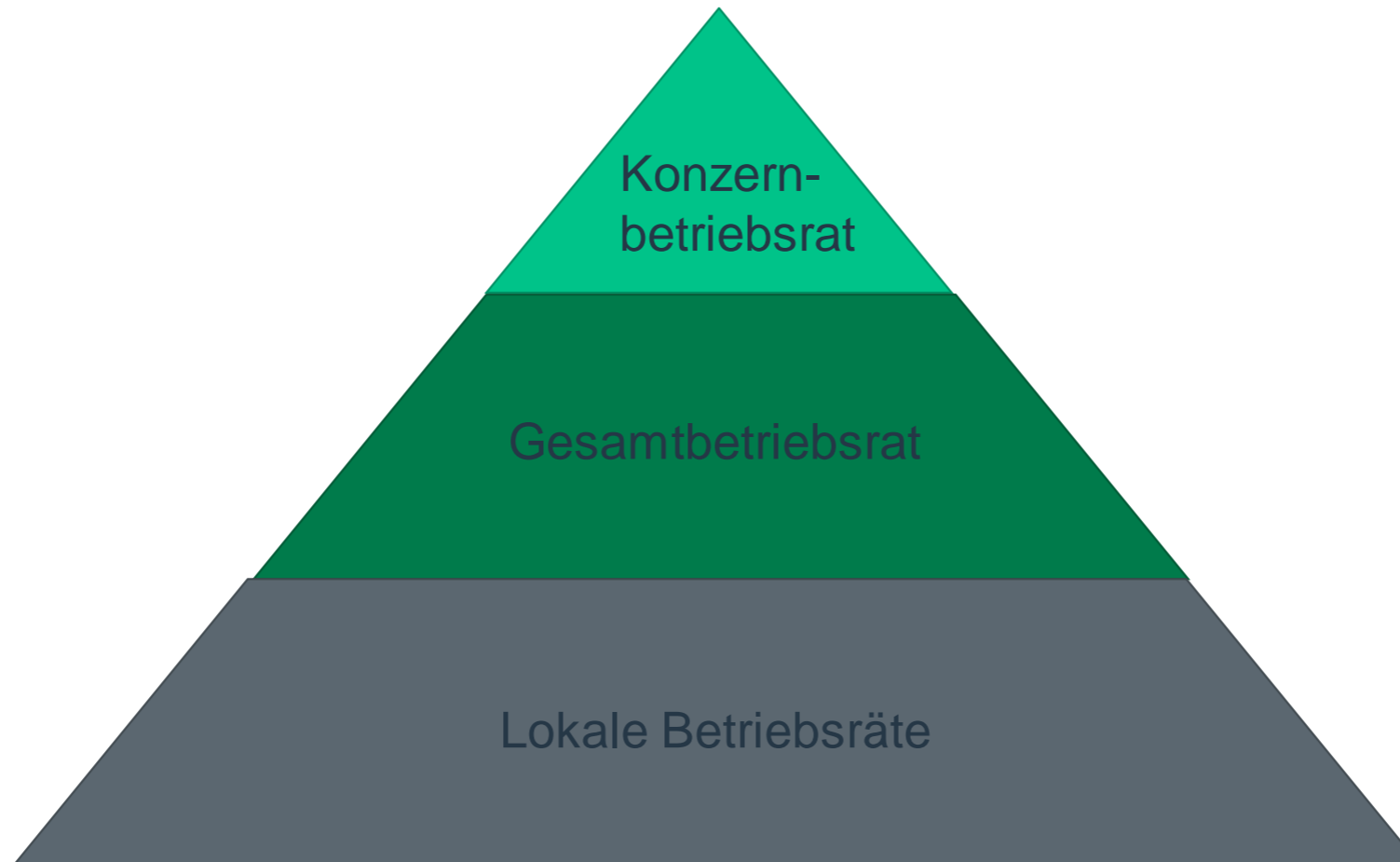
- Schaffung einer Datenbank zur Auswertung von Ermittlungsergebnissen
- technisches Whistleblower-System, das Identifizierung des Hinweisgebers zulässt (Verhaltens- oder Leistungskontrolle)
- Kein Initiativrecht

Kein Mitbestimmungsrecht

- Gegenstand ist gesetzlich geregelt
- Compliance-Regelungen mit bloßem Appell-Charakter
- rein unverbindliches Angebot, Whistleblower-Hotline zu nutzen (str.)

03>Roll-out Hinweisgebersystem (2)

Zuständigkeit bei:

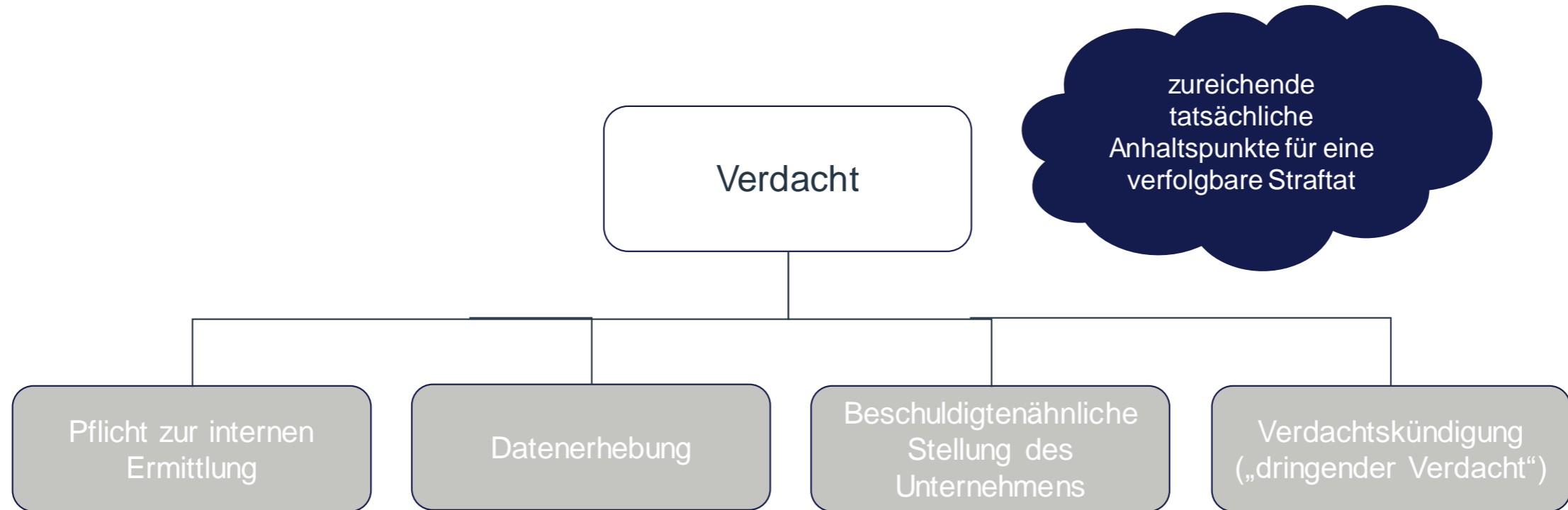


Bei Zweifeln: auf Delegationsbeschlüsse hinwirken

03>Roll-out Hinweisgebersystem (3)

Vorteile	Nachteile
Keine Zustimmung der Arbeitnehmer erforderlich; auch Regelung zu Lasten möglich („Meldepflicht“)	Geltung nicht für „leitende Angestellte“
Höhere Akzeptanz des Whistleblowersystems („Tone from the Top“)	Geltung nur für in Deutschland belegene Betriebe
Betriebsklima: Mitbestimmungsgremien „fühlen sich mitgenommen“	Verhandlungen – insbesondere Versuch von „Koppelungsgeschäften“
Größerer Regelungsspielraum: Richtigkeitsgewähr einer Betriebsvereinbarung	Vorrang Tarifverträge und Gesetz beachten
Etwaige Mitbestimmungsrechte werden beachtet	Aufspaltung in mitbestimmungspflichtigen und mitbestimmungsfreien Teil

03>Verhalten in Verdachtsfällen



Erhöhter Prüfungs- und Dokumentationsaufwand bei anonymen Anzeigen:

„Auch bei namenlosen Anzeigen prüft der Staatsanwalt, ob ein Ermittlungsverfahren einzuleiten ist. Es kann sich empfehlen, den Beschuldigten erst dann zu vernehmen, wenn der Verdacht durch andere Ermittlungen eine gewisse Bestätigung gefunden hat.“ (Ziffer 8 RiStBV)

03> Verhalten in Verdachtsfällen (2)

➤ Kooperation mit Behörden?

Pro:	Contra:
Gewisses Maß an Kontrolle über das Ermittlungsverfahren	„Selbstanzeige“ ist irreversibel
Vergünstigungen im Straf- bzw. Bußmaß	Chance, dass Verstoß nicht aufgedeckt wird und verjährt, wird vertan
Im frühen Stadium: Zeichen das Compliance-System greift	Reputationsverlust
Reputationsgewinn	Weiterungen im Ermittlungsverfahren
Beschuldigtenstatus	Behinderung des operativen Geschäftes



02

CSR-Compliance

Der Entwurf des Lieferkettengesetzes und dessen Anforderungen an die Unternehmen.

Verrechtlichung von CSR

CSR ist bisher regelmäßig freiwillig für Unternehmen!

Verpflichtungen im Bereich:

- Arbeitssicherheit (Arbeitsschutzgesetz, Arbeitsstättenverordnung, Betriebssicherheitsverordnung)
- Produktsicherheit (Produktsicherheitsgesetz, REACH, RoHS)
- Korruption (Gesetz zur Bekämpfung der Korruption, Strafrecht)
- Freier Wettbewerb (Kartellrecht, Fusionskontrollrecht)

→ das ändert sich und wird sich in den nächsten Jahren weiter ändern.



Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (Stand 16.7.2021)

- Unternehmen mit > 3000 Mitarbeitern haben ab 01.01.2023 **Sorgfaltspflichten** mit Blick auf Menschenrechtsverletzungen in der Lieferkette (> 1000 Mitarbeiter ab 01.01.2024)
 - Betroffene Unternehmen haben sich angemessen zu bemühen, dass es im eigenen Geschäftsbereich und in der Lieferkette zu **keinen Verletzungen von Menschenrechten** kommt.
- **Bußgelder bei Verstößen** gegen Sorgfaltspflichten in Höhe von max. 2 % des durchschnittlichen Jahresumsatzes möglich
- **Ausschluss von öffentlichen Ausschreibungen** bis zu drei Jahren.
- **Zivilrechtliche Haftungserleichterungen** sieht das Gesetz nicht vor, **aber auch keine Haftungserweiterungen.**



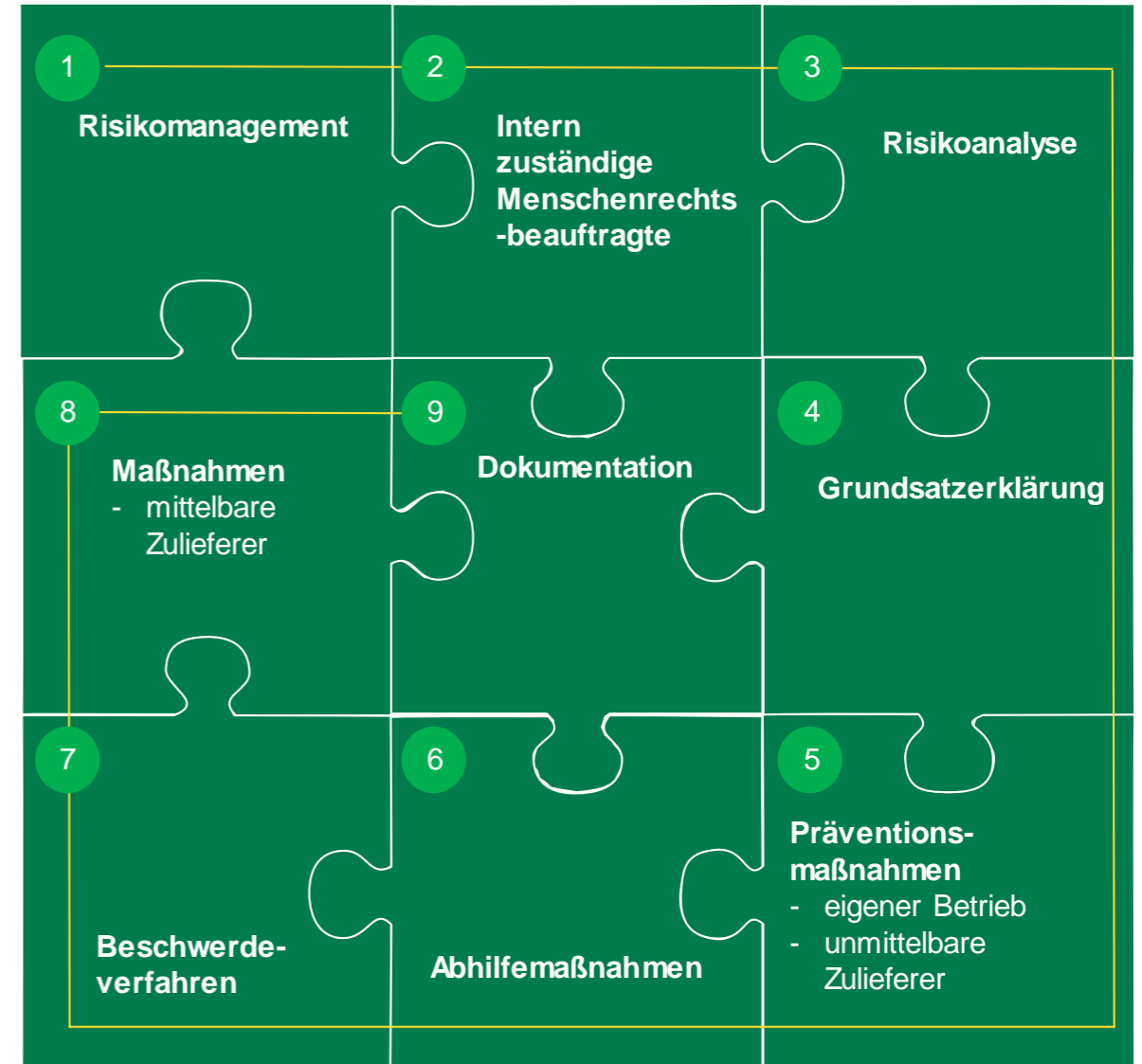
Die Sorgfaltspflichten lt. Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz im Überblick

Menschenrechtliche und umweltbezogene Risiken (§ 2)

Unternehmerische Sorgfaltspflichten (§ 3)

Menschenrechtliches Risiko (Auszug)	Verbot der Beschäftigung eines Kindes
	Verbot der Beschäftigung von Personen in Zwangsarbeit
	Verbot aller Formen der Sklaverei
	Missachtung des Arbeitsschutzes (nach dem Recht des Beschäftigungsortes)
	Diskriminierung
	Missachtung der Koalitionsfreiheit
	Vorenthalten eines angemessenen Lohns
	Beauftragung oder Nutzung privater oder öffentlicher Sicherheitskräfte

Umweltbezogenes Risiko (Auszug)	Verbot der Herstellung von mit Quecksilber versetzten Produkten
	Verbot der Produktion u. Verwendung von Chemikalien (...)
	Verbot der Ausfuhr gefährlicher Abfälle
	Verbot der Einfuhr gefährlicher Abfälle



Ihr Ansprechpartner

Jan-Patrick Vogel berät nationale und internationale Unternehmen sowie leitende Angestellte im Arbeits-/ und Sozialrecht und steht seinen Mandanten in Gerichtsverfahren zur Seite.

Besondere Expertise verfügt Jan-Patrick Vogel im Arbeitsstrafrecht/ HR-Compliance. Er begleitet Unternehmen in diesem Kontext umfassend beim Aufbau und Implementierung einer HR Compliance-Organisation sowie bei der repressiven Verteidigung in Fällen unternehmensinterner Straftaten. Ein weiterer Schwerpunkt seiner Tätigkeit ist die unternehmensinterne Aufklärung und ggf. die Korrektur von strafbewehrten Rechtsverstößen mit arbeits-/sozialversicherungsrechtlichem Bezug.

Intern leitet Jan-Patrick Vogel die Industry Group Compliance von Taylor Wessing Deutschland.

Sprachen

- Deutsch, Englisch



Jan-Patrick Vogel (LL.M. University of Stellenbosch)

**Salary Partner
Frankfurt**

+49 69 97130-283
j.vogel@taylorwessing.com

Beratungsschwerpunkte

- Arbeitsrecht
- Compliance

Europa > Mittlerer Osten > Asien

taylorwessing.com

© Taylor Wessing 2021

Diese Publikation stellt keine Rechtsberatung dar. Die unter der Bezeichnung Taylor Wessing tätigen Einheiten handeln unter einem gemeinsamen Markennamen, sind jedoch rechtlich unabhängig voneinander; sie sind Mitglieder des Taylor Wessing Vereins bzw. mit einem solchen Mitglied verbunden. Der Taylor Wessing Verein selbst erbringt keine rechtlichen Dienstleistungen. Weiterführende Informationen sind in unserem Impressum unter taylorwessing.com/de/legal/regulatory-information zu finden.

TaylorWessing

Skyline Talk Arbeitsrecht

Aktuelle Entwicklungen des Individualarbeitsrechts im Zusammenhang mit COVID-19

Dr. Robert Bauer

9.11.2021

Privat und vertraulich

1 | Gesetze und Verordnungen

Gesetze und Verordnungen

➤ Extrem hohe Dynamik

- Positiv: erfreulicher Pragmatismus...
- Negativ: ... auf Kosten der Rechtssicherheit (Anschaulich: Ruhetag vor Ostern)

Gesetze und Verordnungen

- Recht auf Homeoffice (bis Juli 2021)
- **Ende der epidemischen Lage am 24. November 2021:**
 - Ende der Corona Arbeitsschutzverordnung
 - Keine Bereitstellung von Corona Schnelltests
 - Kein betriebliches Hygienekonzept
 - Kein Fragerecht nach Impfstatus in Gemeinschaftseinrichtungen (KiTa, Schule, Heim, etc.)
 - Keine Beschränkungen von Gastronomie und Gewerbe
 - Keine Ausweitung des Kinderkrankengeldes mehr

2 | Rechtsprechung

1. Urlaub ganz ungestört (LAG Düsseldorf, 15. Oktober 2021 – 7 Sa 857/21)

- **Mitarbeiterin infiziert sich während ihres Urlaubs an Corona und muss in Quarantäne. Es gibt keine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung eines Arztes**
- Unterschied Krankheit vs. Arbeitsunfähigkeit
- „Urlaubsstörende Ereignisse“ sind grundsätzlich das Risiko des Arbeitnehmers

2. „Rotzlappenbefreiung“ (ArbG Köln, 17. Juni 2021 – 12 Ca 450/21)

- **Mitarbeiter weigert sich, bei Kundenbesuchen eine Mund-Nasen-Bedeckung zu tragen. Er legt eine „ärztliches Attest“ mit der Bezeichnung „Rotzlappenbefreiung“ vor.**
 - Hartnäckige Weigerung der Anordnung zu folgen = Kündigungsgrund
 - Zweifel an der medizinischen Erforderlichkeit des Attests bereits durch die gewählte Bezeichnung

3. Kurzarbeit oder keine Arbeit (LAG München, 5. Mai 2021 – 5 Sa 938/20)

- **Mitarbeiterin erfüllt die Voraussetzungen für den Erhalt von Kurzarbeitergeld nicht und verweigert sich einer individuellen Vereinbarung. Daraufhin kündigt die Arbeitgeberin.**
- Vorübergehender Arbeitsausfall vs. Dauerhafter Arbeitsausfall
- KUG vs. Kündigung

4. Hustend in die Arbeitslosigkeit (LAG Düsseldorf, 27. April 2021 – 3 Sa 646/20)

- **Mitarbeiter hustet Kollegen an und wünscht ihm eine Corona-Infektion.**
 - Erhebliche Verletzung der Rücksichtnahmepflicht
 - Kann fristlose Kündigung rechtfertigen, wenn das Verhalten nachgewiesen werden kann

3 | Ausblick

(Mögliche) Neue gesetzliche Regelungen

- **Änderungen am IfSG um länderspezifische Maskenpflichten, Zugangsregelungen, Hygienekonzepte, Kontaktdatenerfassung etc. zu regeln (Problem: Uneinheitlichkeit)**

- **„Ampelentwurf“ wird am 11. November 2021 entschieden:**
 - Bundeseinheitliche Maßnahmen bis zum 19. März 2022
 - Bedingtes Fragerecht zum Impfstatus
 - Verlängerung der Regelungen zum Kinderkrankengeld
 - Vorübergehende Sonderregelungen zum Mindesteinkommen für die Künstlersozialversicherung
 - Fortsetzen der Testangebotspflicht und der Pflicht zur Nachhaltung eines Hygienekonzepts
 - Impfunterstützung

Europa > Mittlerer Osten > Asien

taylorwessing.com

© Taylor Wessing 2021

Diese Publikation stellt keine Rechtsberatung dar. Die unter der Bezeichnung Taylor Wessing tätigen Einheiten handeln unter einem gemeinsamen Markennamen, sind jedoch rechtlich unabhängig voneinander; sie sind Mitglieder des Taylor Wessing Vereins bzw. mit einem solchen Mitglied verbunden. Der Taylor Wessing Verein selbst erbringt keine rechtlichen Dienstleistungen. Weiterführende Informationen sind in unserem Impressum unter taylorwessing.com/de/legal/regulatory-information zu finden.

TaylorWessing

Skyline Talk Arbeitsrecht

Auswirkungen der Digitalisierung auf die Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat anhand der Beispiele: Betriebsratswahlen, Betriebsratsarbeit und Abschluss von Betriebsvereinbarungen zu EDV- und IT-Systemen

Jörg Bausch

9.11.2021

Privat und vertraulich

Inhalt

- I. Wie wirken sich die Änderungen des Betriebsverfassungsrechts durch das Betriebsrätemodernisierungsgesetz und die geänderte Wahlordnung auf die Betriebsratswahlen 2022 und Betriebsratsarbeit aus?**

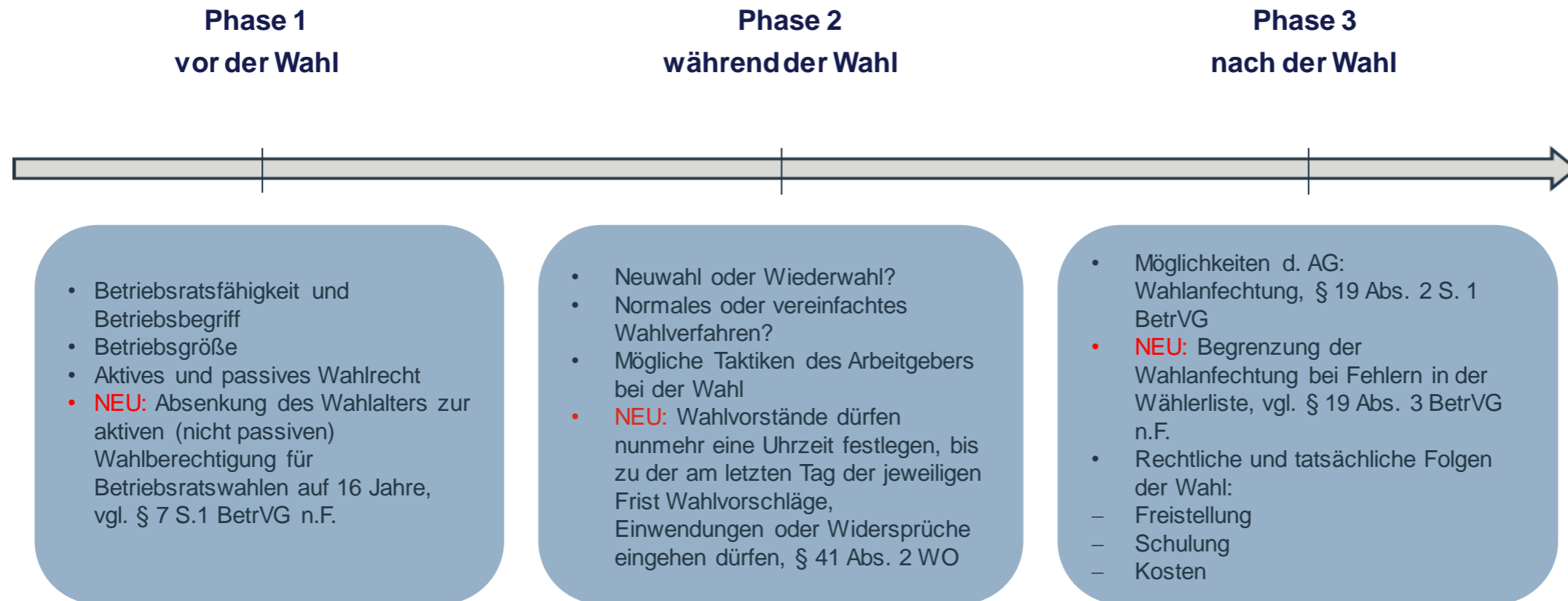
- II. Was ist beim Abschluss von Betriebsvereinbarungen zu EDV- und IT-Systemen im Rahmen der Digitalisierung zu beachten?**

Wie wirken sich die Änderungen des Betriebsverfassungsrechts durch das Betriebsrätemodernisierungsgesetz und die geänderte Wahlordnung auf die Betriebsratswahlen 2022 und Betriebsratsarbeit aus?

1. Betriebsratswahlen

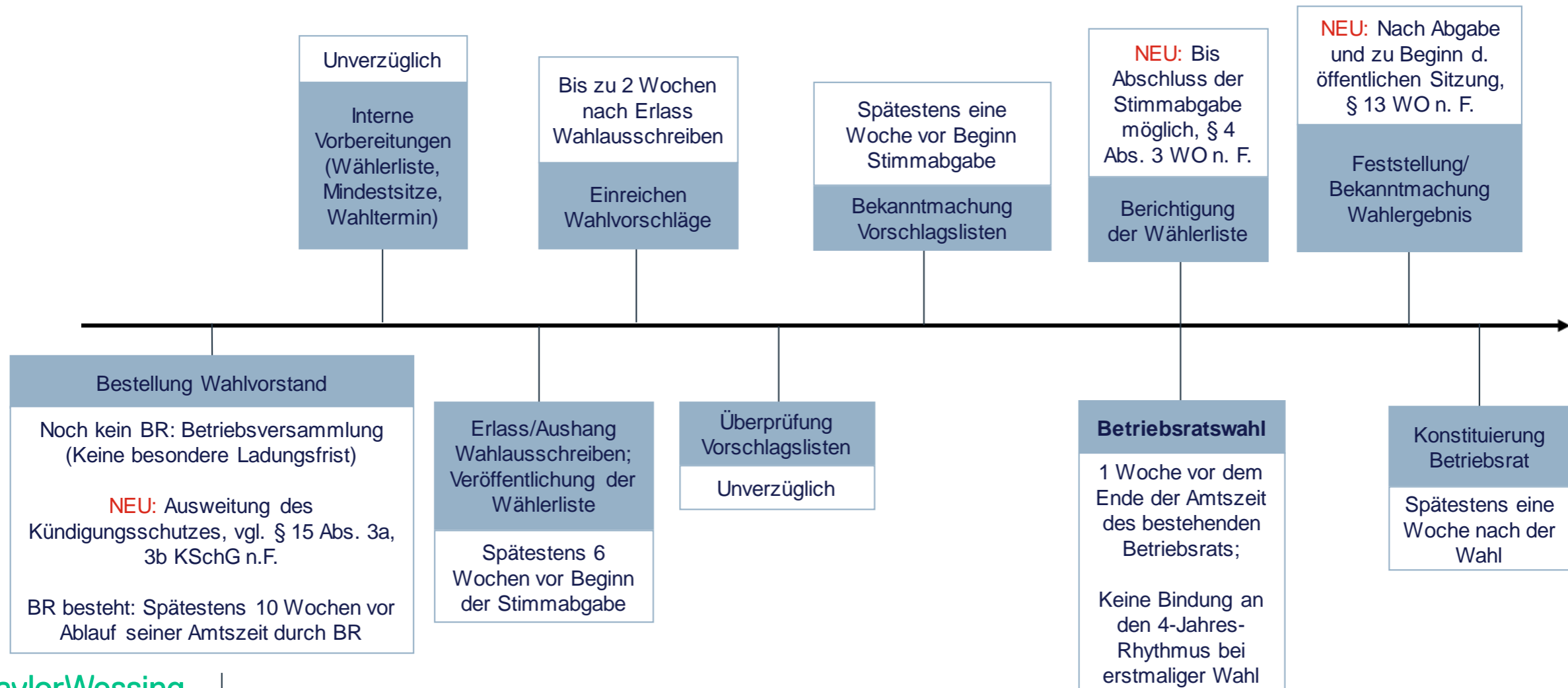
Das Verfahren zur Wahl des Betriebsrats ist in den §§ 7 - 20 BetrVG sowie in der am 15. Oktober 2021 in Kraft getretenen neuen Wahlordnung geregelt

Die Phasen der Betriebsratswahl



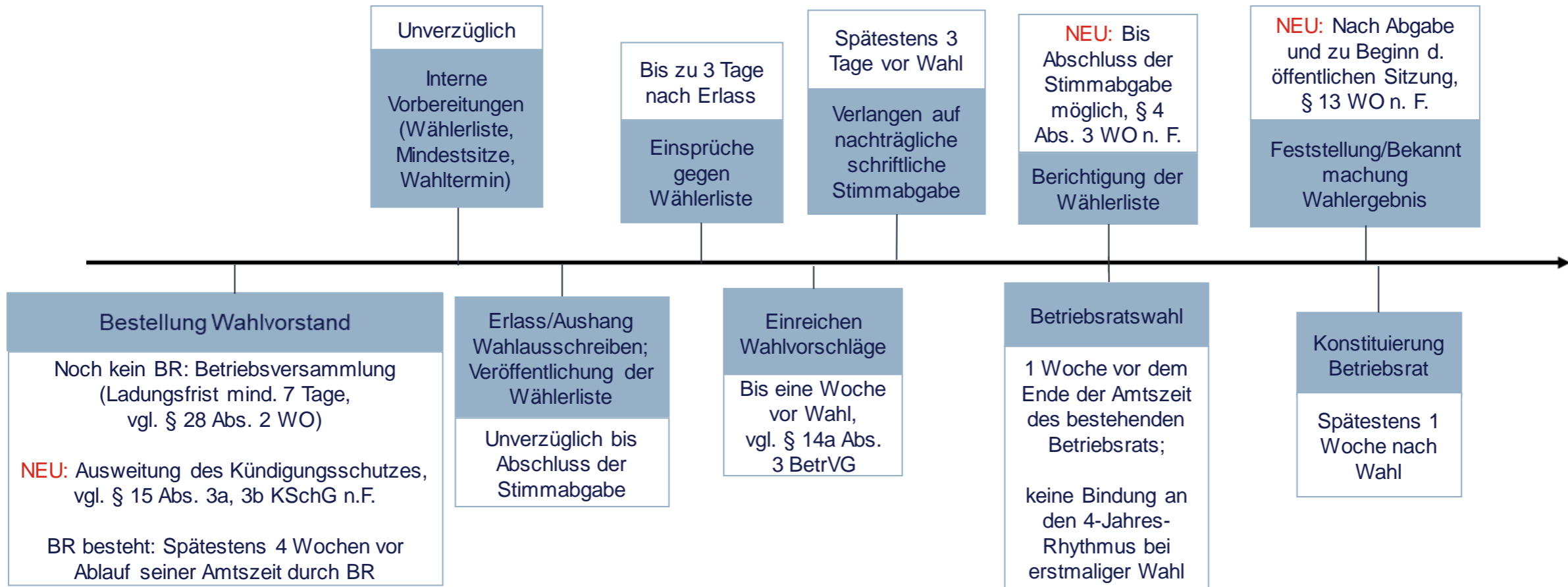
1. Betriebsratswahlen

Dauer der BR-Wahl im regulären Verfahren nach § 14 BetrVG: Mind. 8-10 Wochen



1. Betriebsratswahlen

NEU: Dauer der BR-Wahlen im vereinfachten Verfahren nach § 14a BetrVG in Betrieben mit i.d.R. 5 bis 100 wahlberechtigten Arbeitnehmern oder nach Vereinbarung in Betrieben mit i.d.R. 101 bis 200 Arbeitnehmern; bei bereits bestehendem BR: Ca. 4-6 Wochen



1. Betriebsratswahlen

➤ Weitere Änderungen in der Wahlordnung

- Telefon- und Videokonferenzen für den Wahlvorstand – analog zu Betriebsratssitzungen –, vgl. § 1 Abs. 4 WO n.F.
- Abschaffung der Wahlumschläge bei Präsenzwahlen, vgl. § 11 Abs. 3 WO n.F.
- Zusendung von Briefwahlunterlagen auch ohne gesondertes Verlangen für **abwesende Wahlberechtigte**, § 24 Abs. 2 WO n. F.

2. Betriebsratsarbeit

➤ Betriebsrätemodernisierungsgesetz

- Virtuelle Betriebsratssitzungen und Beschlussfassungen mittels Video- und Telekonferenzen sind nunmehr fester Bestandteil des BetrVG, vgl. §§ 30 bis 34 BetrVG n. F. ➔ nicht aber virtuelle Betriebsratswahlen und Einigungsstellen!!!
- Textformerfordernis (§ 126b BGB) zwingende Formvorschrift bei Bestätigung der Teilnahme an virtueller BR-Sitzung; z. B. durch E-Mail, vgl. § 34 Abs. 1 S. 4 BetrVG n. F.
- Elektronisch qualifizierte Signatur (§ 126a BGB) und Niederlegung von Beschlüssen der Einigungsstelle sowie Betriebsvereinbarungen, Interessenausgleichen und Sozialplänen möglich, §§ 76 Abs. 3 S. 4, 77 Abs. 2 S. 3, 112 Abs. 1 S. 1 BetrVG n. F.
- Zwingendes Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei der Ausgestaltung von mobiler Arbeit, vgl. § 87 Abs. 1 Nr. 14 BetrVG n. F.
- Ergänzung des Unfallversicherungsschutzes im Home-Office oder bei sonstiger mobiler Arbeit, vgl. § 8 SGB VII n. F.

||| **Was ist beim Abschluss von Betriebsvereinbarungen zu EDV- und IT-Systemen im Rahmen der Digitalisierung zu beachten?**

1. Zwingende Mitbestimmung des BR bei Einführung und Anwendung von EDV-/IT-Systemen

- Gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG zwingendes Mitbestimmungsrecht des BR, bei der Einführung und Anwendung von technischen Einrichtungen, die dazu bestimmt sind, das Verhalten oder die Leistung der Arbeitnehmer zu überwachen
- Reine Möglichkeit der Kontrolle des Arbeitgebers reicht nach der Rechtsprechung des BAG aus
- Im Rahmen der Mitbestimmung muss vereinbart werden, welche personenbezogenen Daten, zu welchem Zweck von wem verarbeitet werden können

2. Im Rahmen einer Betriebsvereinbarung sind in der Regel folgende Punkte zu regeln:

Präambel

§ 1 Aufgaben und Zielsetzung

§ 2 Geltungsbereich

§ 3 Systembeschreibung

§ 4 Datenschutzrechtl. Vss./Berechtigungskonzept

§ 5 Testsystem

§ 6 Schnittstellen

§ 7 Reports

§ 8 Datenlöschkonzept

§ 9 Leistungs- und Verhaltenskontrolle

§ 10 Kontrollrechte des Betriebsrats

§ 11 Systemänderungen

§ 12 Konfliktlösungen

§ 13 Schlussbestimmungen

3. Strategische Überlegungen bei der Verhandlungen von Betriebsvereinbarungen zu EDV- und IT-Systemen

- Verhandlung einer **Betriebsvereinbarung**, die sowohl die **materiellen Aspekte** eines zu implementierenden EDV- und IT-Systems abbildet, als auch das **Mitbestimmungsrecht** nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG beinhaltet
- Verhandlung zweier **Betriebsvereinbarungen**, wonach eine den **materiellen Teil** des zu implementierenden EDV- und IT-Systems und die andere das **Mitbestimmungsrecht** nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG beinhaltet
- Verhandlung einer **Rahmenbetriebsvereinbarung**, die einmalig die **Mitbestimmung** aus § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG zur Implementierung von EDV- und IT-Systemen generell regelt und im Anschluss der Abschluss von mehreren **materiell-rechtlichen Betriebsvereinbarungen**, die jeweils unterschiedliche IT- und EDV-Systeme abbilden

Europa > Mittlerer Osten > Asien

taylorwessing.com

© Taylor Wessing 2021

Diese Publikation stellt keine Rechtsberatung dar. Die unter der Bezeichnung Taylor Wessing tätigen Einheiten handeln unter einem gemeinsamen Markennamen, sind jedoch rechtlich unabhängig voneinander; sie sind Mitglieder des Taylor Wessing Vereins bzw. mit einem solchen Mitglied verbunden. Der Taylor Wessing Verein selbst erbringt keine rechtlichen Dienstleistungen. Weiterführende Informationen sind in unserem Impressum unter taylorwessing.com/de/legal/regulatory-information zu finden.