

Bleiben Sie mit uns auf dem Laufenden

Mit unserem Employment Tracker blicken wir für Sie regelmäßig in die „Zukunft des Arbeitsrechts“! Jeweils zu Monatsbeginn stellen wir die wichtigsten für den Monat erwarteten Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts (BAG) und des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) sowie sonstiger Gerichte vor. In der Ausgabe des jeweiligen Folgemonats berichten wir über die Ergebnisse. Ergänzend weisen wir auf anstehende Milestones in Gesetzesinitiativen der Politik hin, damit Sie bereits heute wissen, womit Sie morgen zu rechnen haben.

Anstehende Entscheidungen

Mit der nachstehenden Übersicht über bevorstehende Entscheidungen des folgenden Monats sind Sie vorab informiert, über welche Rechtsfragen in Kürze entschieden werden und welche Auswirkungen dies für die Rechtspraxis haben kann!

Gegenstand	Termin/AZ	Anmerkung/ Hinweis für die Praxis
Bundesarbeitsgericht		
Auskunftsanspruch/Erteilung einer Kopie nach Art. 15 Abs. 3 DS-GVO	27.04.2021 - 2 AZR 342/20 -	Das Bundesarbeitsgericht entscheidet darüber, ob der klagende Arbeitnehmer von seinem Arbeitgeber gemäß Art. 15 Abs. 3 DS-GVO Kopien seines E-Mail-Verkehrs mit dem Arbeitgeber sowie der E-Mails, die ihn persönlich erwähnen, verlangen kann. Nach Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber verlangte der Arbeitnehmer Auskunft zu seinen verarbeiteten personenbezogenen Daten. Diese Auskunft erteilte der Arbeitgeber und stellte dem Arbeitnehmer die gespeicherten personenbezogenen Daten als ZIP-Dateien zur Verfügung. Mit seiner Klage macht der Arbeitnehmer unter anderem geltend, dass der Arbeitgeber auch verpflichtet sei, ihm Kopien von oben beschriebenen E-Mails zur Verfügung zu stellen.
Wirksamkeit/Widerruf der Bestellung als Datenschutzbeauftragter	27.04.2021 - 9 AZR 383/19 -	Das Bundesarbeitsgericht entscheidet über die Wirksamkeit der Bestellung sowie der Abberufung des Klägers zum Datenschutzbeauftragten. Der Kläger ist freigestelltes Betriebsratsmitglied sowie stellvertretender Gesamtbetriebsratsvorsitzender. Er wurde Mitte 2015 von der Beklagten zum betrieblichen Datenschutzbeauftragten und von den weiteren konzernzugehörigen Gesellschaften zum externen Datenschutzbeauftragten bestellt. Zwei Jahre später stellte der Thüringer Landesbeauftragte für Datenschutz und Informati-

		<p>onsfreiheit unter Bezugnahme auf § 4f BDSG (alte Fassung) fest, dass dem Kläger aufgrund seiner Tätigkeit als Betriebsratsvorsitzender und der damit ggf. einhergehenden Interessenkollisionen die notwendige Zuverlässigkeit für die Stelle als Datenschutzbeauftragter fehle. Nach Inkrafttreten der DS-GVO berief die Beklagte den Kläger vorsorglich aus betriebsbedingten Gründen gemäß Art. 38 Abs. 3 S. 2 DS-GVO als Datenbeauftragten ab.</p>
Schadensersatz-Ermittlungskosten	29.04.2021 - 8 AZR 276/20 -	<p>Das Bundesarbeitsgericht entscheidet über das Bestehen eines Schadensersatzanspruchs des Arbeitgebers. Der Anspruch ist auf Ersatz von Ermittlungskosten gerichtet, die im Zusammenhang mit Vorwürfen des Spesen- und Abrechnungsbetrugs gegen den Arbeitnehmer entstanden sind. Der Arbeitnehmer war als Leiter eines Zentralbereichs bei dem Arbeitgeber tätig. Nach mehreren anonymen Hinweisen zu diversen Compliance-Verstößen, beauftragte der Arbeitgeber eine externe Anwaltskanzlei, um eine darauf gerichtete Ermittlung durchzuführen. Die Anwaltskanzlei stellte dem Arbeitgeber für ihre Tätigkeit einen Betrag von 200.000 € in Rechnung, welchen dieser nun im Wege der Widerklage von dem Arbeitnehmer ersetzt verlangt. Die Vorinstanz hat dem Schadensersatzverlangen in Höhe von 66.500 € stattgegeben. Der Arbeitnehmer begehrt mit seiner Revision die Abweisung der Klage.</p>
Entschädigungszahlung – Verstoß gegen Verbot der Benachteiligung wegen Behinderung	29.04.2021 - 8 AZR 279/20 -	<p>Das Bundesarbeitsgericht entscheidet darüber, ob dem Kläger eine Entschädigung gemäß § 15 Abs. 2 AGG wegen einer Benachteiligung aufgrund seiner Schwerbehinderung zusteht. Der Kläger bewarb sich auf eine von der Beklagten ausgeschriebene Stelle mit Hinweis auf seine Schwerbehinderung, wurde aber nicht zum Vorstellungsgespräch eingeladen. In der Stellenausschreibung wurde ein wissenschaftliches Hochschulstudium der Politik-, Geschichts- oder Verwaltungswissenschaft mindestens mit der Note „gut“ gefordert. Der Kläger hatte ein entsprechendes Studium mit der Note „befriedigend“ beendet. Er ist der Meinung, dass die nicht erfolgte Einladung zum Vorstellungsgespräch ein Indiz für eine Benachteiligung wegen seiner Behinderung darstelle.</p>

Gesetzesinitiativen, wichtige Meldungen & Anträge

In diesem Abschnitt werden für den Monat bedeutende Initiativen, Pressemitteilungen und Veröffentlichungen kurz und prägnant auf den Punkt gebracht, sodass Sie stets über Neuerungen sowie bislang lediglich geplante Vorhaben informiert sind.

Gegenstand	Timeline	Anmerkung/ Hinweis für die Praxis
<u>Mobile Arbeit-Gesetz (MAG) – Zweiter Referentenentwurf vom 14.01.2021</u>	14.01.2021	<ul style="list-style-type: none">▪ Erster Referentenentwurf vom 05.10.2020 → wurde vom Bundeskanzleramt gestoppt, ohne dass eine Ressortabstimmung stattgefunden hat▪ Zweiter Referentenentwurf vom 14.01.2021<ul style="list-style-type: none">- In der Gewerbeordnung soll geregelt werden, dass der Arbeitgeber mit dem Arbeitnehmer beziehungsweise der Arbeitnehmerin dessen oder deren Wunsch nach mobiler Arbeit erörtert.- Einigen sich die Arbeitsvertragsparteien nicht über die von dem Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmerin gewünschte mobile Arbeit, muss der Arbeitgeber seine ablehnende Entscheidung form- und fristgerecht begründen- Bei Versäumen: Gesetzliche Fiktion dahingehend, dass entsprechend den Wünschen des Arbeitnehmers oder der Arbeitnehmerin die mobile Arbeit für die Dauer von maximal 6 Monaten als festgelegt gilt; Fiktion auch bei Nichterörterung des Wunsches mobiler Arbeit- Die Regelungen des Arbeitsschutzes bleiben unberührt → Arbeitgeber hat daher die bei mobiler Arbeit auftretenden Gefährdungen zu beurteilen, Schutzmaßnahmen festzulegen und die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen bzgl. der erforderlichen Sicherheits- und Gesundheitsschutzmaßnahmen zu unterweisen- Es wird sichergestellt, dass die Tarifvertrags- und Betriebsparteien weiterhin eigene Regelungen zu mobiler Arbeit treffen können- Für Arbeitnehmer/innen, die regelmäßig mobil arbeiten, ist künftig die gesamte Arbeitszeit täglich vollständig zu erfassen- Künftig genießen mobil arbeitende Arbeitnehmer/innen, im gleichen Umfang Versicherungsschutz wie bei einer Tätigkeit in der Unternehmensstätte. Darüber hinaus wird das Zurücklegen des unmittelbaren Weges nach und von Kinderbetreuungseinrichtungen erfasst, wenn die Tätigkeit in dem gemeinsamen Haushalt ausgeübt wird.

<u>Erste Verordnung zur Änderung der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung</u>	10.03.2021	<ul style="list-style-type: none">▪ Verlängerung der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung bis zum 30.04.2021▪ Damit insbesondere auch Verlängerung der Home-Office Regelung gem. § 2 Abs. 4 Corona-ArbSchV, wonach der Arbeitgeber verpflichtet ist, den Beschäftigten im Fall von Büroarbeit oder vergleichbaren Tätigkeiten anzubieten, die Arbeit von zu Hause auszuführen, wenn keine zwingenden betriebsbedingten Gründe entgegenstehen.
<u>Zweite Verordnung zur Änderung der Kurzarbeitergeldverordnung</u>	24.03.2021	<ul style="list-style-type: none">▪ Verlängerung des erleichterten Zugangs zum Kurzarbeitergeld bis zum 30.06.2021
<u>Entwurf eines Gesetzes zur Förderung der Betriebsratswahlen und der Betriebsratsarbeit in einer digitalen Arbeitswelt (Betriebsrätemodernisierungsgesetz) - Regierungsentwurf</u>	31.03.2021	<ul style="list-style-type: none">▪ Anwendungsbereich des vereinfachten Wahlverfahrens wird ausgeweitet und die Zahl der erforderlichen Stützunterschriften für Wahlvorschläge reduziert → Ziel: Erleichterung der Gründung von Betriebsräten insb. in kleineren Betrieben▪ Für das aktive und passive Wahlrecht von Auszubildenden zur Jugend- und Auszubildendenvertretung kommt es zukünftig nur noch auf den Status als Auszubildender an; die Altersgrenze von 25 Jahren wird gestrichen▪ Anfechtung von Betriebsratswahlen wegen Fehlern in der Wählerliste wird unter bestimmten Vorgaben eingeschränkt▪ Zahl der gegen ordentliche Kündigungen besonders geschützten Einladenden zu Wahlversammlungen wird von drei auf sechs erhöht▪ Zusätzliche Einführung eines besonderen Kündigungsschutzes gegen ordentliche Kündigungen für Arbeitnehmer*innen, die ihre Absicht zur Gründung eines Betriebsrats in einer notariell beglaubigten Erklärung dokumentieren und entsprechende Vorbereitungsmaßnahmen unternehmen▪ Es wird klargestellt, dass die Rechte des Betriebsrats bei der Gestaltung von Arbeitsumgebung und Arbeitsabläufen auch dann greifen, wenn Künstliche Intelligenz im Betrieb eingesetzt werden soll▪ Betriebsräte erhalten bei der Ausgestaltung mobiler Arbeit ein Mitbestimmungsrecht▪ Bei Fragen der beruflichen Bildung sollen Arbeitgeber*innen und Betriebsrat künftig die Einigungsstelle um Vermittlung anrufen können▪ Durchführung von Betriebsratssitzungen mittels Video- und Telefonkonferenzen soll auch außerhalb der Covid-19-Pandemie möglich sein▪ Betriebsvereinbarungen, Interessenausgleich und Sozialplan können künftig mit elektronischer Signatur abgeschlossen werden

Employment Tracker

April 2021



IHRE WIRTSCHAFTSKANZLEI

		<ul style="list-style-type: none">▪ Klarstellung, dass der Arbeitgeber bei der Verarbeitung personenbezogener Daten der Verantwortliche iSd DS-GVO ist▪ Betriebsrat und Arbeitgeber werden verpflichtet, sich bei der Einhaltung datenschutzrechtlicher Vorschriften gegenseitig zu unterstützen
--	--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Für Sie vor Ort: Ihre Ansprechpartner



Dr. Ulrich Fülbier

Leiter Arbeitsrecht

Prinzregentenstraße 22
80538 München
Tel. +49 89 3090667-62
ufuelbier@goerg.de



Dr. Thomas Bezani

Kennedyplatz 2
50679 Köln
Tel. +49 221 33660-544
tbezani@goerg.de



Dr. Axel Dahms

Kantstraße 164
10623 Berlin
Tel. +49 30 884503-122
adahms@goerg.de



Burkhard Fabritius, MBA

Alter Wall 20 – 22
20457 Hamburg
Tel. +49 40 500360-755
bfabritius@goerg.de



Dr. Dirk Freihube

Ulmenstraße 30
60325 Frankfurt am Main
Tel. +49 69 170000-159
dfreihube@goerg.de



Dr. Ralf Hottgenroth

Kennedyplatz 2
50679 Köln
Tel. +49 221 33660-504
rhottgenroth@goerg.de



Dr. Christoph J. Müller

Kennedyplatz 2
50679 Köln
Tel. +49 221 33660-524
cmueller@goerg.de



Dr. Lars Nevian

Ulmenstraße 30
60325 Frankfurt am Main
Tel. +49 69 170000-210
lneviaan@goerg.de



Dr. Marcus Richter

Kennedyplatz 2
50679 Köln
Tel. +49 221 33660-534
mrichter@goerg.de



Dr. Frank Wilke

Kennedyplatz 2
50679 Köln
Tel. +49 221 33660-508
fwilke@goerg.de