

## 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
<b>Bundesarbeitsgericht</b>		
<b>Abmahnung eines Redakteurs wegen Nebentätigkeit</b> <b>(Veröffentlichung eines von der Redaktion abgelehnten Beitrags bei einer Konkurrenzzeitung)</b>	<b>15.06.2021</b> <b>- 9 AZR 413/18 -</b>	Das Bundesarbeitsgericht entscheidet darüber, ob der Kläger die Entfernung einer Abmahnung aus seiner Personalakte verlangen kann. Der Kläger ist bei der Beklagten als Redakteur tätig. Auf das Arbeitsverhältnis findet der Manteltarifvertrag für Redakteurinnen/Redakteure an Zeitschriften in der Fassung vom 04.11.2011 Anwendung, nach dessen § 13 Nr. 3 ein Redakteur zur anderweitigen Verarbeitung, Verwertung und Weitergabe der ihm bei seiner Tätigkeit für den Verlag bekannt gewordenen Nachrichten und Unterlagen der schriftlichen Einwilligung des Verlags bedarf. Der Arbeitsvertrag enthält eine im Wesentlichen gleichlautende Regelung; anstatt der Einwilligung des Verlags ist aber diejenige der Chefredaktion erforderlich.  Der Kläger reiste 2017 dienstlich in die USA, um über die Eröffnung einer Fabrik eines deutschen Unternehmers zu berichten. Der entsprechende Bericht über ein Event des Unternehmens enthielt auch Schilderungen eines Vorfalls, wonach die ausrichtende Unternehmerin dem Kläger am Buffet kräftig in die Hüften kniff.

		<p>Diese Passage des Berichts wurde von der Redaktion gestrichen und der Bericht ohne Schilderung des Vorfalls veröffentlicht, obwohl der Kläger darum bat, den Vorfall (im Rahmen der #MeToo-Debatte) doch noch zu veröffentlichen. Nach entsprechender Ankündigung veröffentlichte der Kläger den vollständigen Beitrag ohne Einholung einer Einwilligung bei einer Konkurrenzzeitung.</p> <p>Die Beklagte erteilte dem Kläger daraufhin eine Abmahnung. Die Vorinstanzen hielten die Abmahnung aber für gerechtfertigt und wiesen die Klage ab. Mit seiner Revision geht der Kläger weiter gegen die Abmahnung vor.</p>
<p><b>Zulässigkeit der Personalgestaltung im öffentlichen Dienst</b></p> <p><b>Bereichsausnahme in § 1 Abs. 3 Nr. 2b AÜG</b></p> <p><b>Vereinbarkeit mit der Leiharbeitsrichtlinie</b></p>	<p><b>16.06.2021</b></p> <p><b>- 6 AZR 390/20 -</b></p>	<p>Das Bundesarbeitsgericht entscheidet über die Zulässigkeit einer Personalgestaltung im öffentlichen Dienst. Eine Personalgestaltung ist die auf Dauer angelegte Beschäftigung bei einem Dritten unter Fortsetzung des bestehenden Arbeitsverhältnisses. Nach der Bereichsausnahme in § 1 Abs. 3 Nr. 2b AÜG ist eine solche Personalgestaltung auf Grundlage eines Tarifvertrages des öffentlichen Dienstes zulässig und verstößt nicht gegen das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz.</p> <p>Auf das Arbeitsverhältnis des Klägers findet der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) Anwendung. Seit Februar 2018 war der Kläger im Bereich der Poststelle/Archiv/Bibliothek eingesetzt. Im Sommer 2018 gründete die Beklagte eine GmbH und übertrug dieser unter anderem den Bereich Poststelle/Archiv/Bibliothek. Der Kläger wurde über den damit ausgelösten Betriebsübergang informiert und widersprach dem Übergang seines Arbeitsverhältnisses, welches daher gegenüber der Beklagten fortbesteht. Die Beklagte beschäftigt ihn daher weiter und überlässt ihn im Rahmen einer Gestellung nach § 4 Abs. 3 TVöD-VKV an die GmbH.</p> <p>Mit seiner Klage begehrt der Kläger die Feststellung der Rechtswidrigkeit der Gestellung. Er ist der Ansicht, die Erlaubnisnorm des § 1 Abs. 3 Nr. 2b AÜG sei unionsrechtswidrig. Die Vorinstanzen haben die Klage angewiesen. Mit seiner Revision verfolgt der Kläger sein Klagebegehren weiter.</p>
<p><b>Tariffähigkeit der Gewerkschaft „DHV-Die Berufsgewerkschaft e.V.“</b></p>	<p><b>22.06.2021</b></p> <p><b>- 1 ABR 28/20 -</b></p>	<p>Das Bundesarbeitsgericht entscheidet über die Tariffähigkeit der „DHV-Die Berufsgewerkschaft e.V.“ (DHV). Die DHV ist eine im Christlichen Gewerkschaftsbund Deutschland (CGB) organisierte Arbeitnehmervereinigung. Sie wurde nach ihrer Gründung 1893 im Jahr 1950 als Gewerkschaft der Kaufmannsgehilfen neu gegründet. Nach ihrer seit 2002 geltenden Satzung versteht sie sich als eine Gewerkschaft der Arbeitnehmer in Bereichen, die durch kaufmännische und verwaltende Berufe geprägt sind. In der Folge mehrerer, teilweise unwirksamer Satzungsänderungen erstreckt sich die von ihr zuletzt beanspruchte</p>

		<p>Zuständigkeit auf Arbeitnehmer in diversen Bereichen (unter anderem private Banken, Einzelhandelsgeschäfte, Binnengroßhandel, Rettungsdienste, Arbeiterwohlfahrt, DRK, Fleischwarenindustrie, Reiseveranstalter, IT-Dienstleistungsunternehmen).</p> <p>Die Antragssteller (u.a. die DGB-Gewerkschaften IG Metall, ver.di und NGG) machen geltend, dass der DHV die erforderliche Mächtigkeit und Leistungsfähigkeit für eine tariffähige Arbeitnehmervereinigung fehle. Sie begehren daher die Feststellung der Tarifunfähigkeit der DHV.</p> <p>Das Verfahren war bereits Gegenstand der Entscheidung des BAG vom 26.06.2018 – 1 ABR 37/16. Seinerzeit hatte das BAG die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Hamburg, welches den Antrag abgewiesen hatte, aufgehoben und die Sache zur weiteren Sachaufklärung an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen. Aufzuklären waren vor allem die Mitgliederzahl der DHV und der darauf jeweils bezogene Organisationsgrad.</p> <p>Das Landesarbeitsgericht Hamburg hat nach erneuter Anhörung der Parteien festgestellt, dass die DHV seit dem 21.04.2015 nicht tariffähig ist. Gegen diese Entscheidung wendet sich die DHV mit ihrer Rechtsbeschwerde.</p>
<p><b>Europäischer Gerichtshof</b></p>		
<p><b>Gleiches Entgelt für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit?</b></p> <p><b>Vorabentscheidungsersuchen des Watford Employment Tribunal (Vereinigtes Königreich)</b></p>	<p><b>03.06.2021</b></p> <p><b>- C-624/19 -</b></p>	<p>Der Europäische Gerichtshof entscheidet am 03.06.2021 darüber, ob Art. 157 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV) unmittelbar Anwendung auf Klagen findet, die darauf gestützt werden, dass der Kläger eine gleichwertige Arbeit wie die Vergleichsperson verrichtet. Art. 157 AEUV regelt den Grundsatz des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit.</p> <p>Darüber hinaus entscheidet der Europäische Gerichtshof für den Fall, dass Ersteres zu bejahen ist, darüber, ob sich der sogenannte „Single-Source-Test“ zur Vergleichbarkeit in Art. 157 AEUV (die Frage danach, ob sich die Unterschiede auf dieselbe Quelle zurückführen lassen) von der Frage der Gleichwertigkeit unterscheidet und falls ja, ob dieser Test unmittelbar Anwendung findet.</p>
<p><b>Altersgrenze für den Zugang zum</b></p>	<p><b>03.06.2021</b></p>	<p>Der Europäische Gerichtshof entscheidet darüber, ob Art. 21 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union, Art. 10 AEUV und Art. 6 der Richtlinie 2000/78/EG der Festlegung einer Altersgrenze für den Zu-</p>

<p><b>Notarberuf</b></p> <p><b>Vorabentscheidungsersuchen des Consiglio de Stato (Italien)</b></p>	<p><b>- C-914/19 -</b></p>	<p>gang zum Notarberuf durch einen Mitgliedstaat entgegenstehen, soweit sie Diskriminierungen wegen des Alters beim Berufszugang verbieten.</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
<p><u>Richtlinie über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen in der Europäischen Union (RL 2019/1152/EU)</u></p>	<p>Umsetzung in nationales Recht bis zum 01.08.2022</p>	<p>Mit der RL 2019/1152/EU sollen auf Unionsebene einheitliche Mindestanforderungen an die Unterrichtspflichten der Arbeitgeber sowie die Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer geschaffen und zugleich ein angemessenes Maß an Flexibilität atypischer Arbeitsverhältnisse gewährleistet werden.</p> <p><u>Einführung neuer Unterrichtspflichten, insbesondere:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Unterrichtspflichten zur Arbeitszeit                     <ul style="list-style-type: none"> <li>- <u>Bei vorhersehbaren Arbeitsmustern:</u> Unterrichtung über Länge der Standardarbeitstage oder -woche, Modalitäten und die Vergütung von Überstunden sowie die Modalitäten etwaiger Schichtänderungen</li> <li>- <u>Bei unvorhersehbaren Arbeitsmustern:</u> Unterrichtung über den Umstand des variablen Arbeitsplans, die garantiert bezahlten Stunden, die Vergütung zusätzlich geleisteter Arbeit, Referenztage/-stunden sowie die Mindestankündigungsfrist vor Beginn eines Arbeitsauftrags und – soweit möglich – die Frist für einen Widerruf des Arbeitnehmers</li> </ul> </li> <li>▪ Unterrichtspflicht zu kündigungsrelevanten Aspekten                     <ul style="list-style-type: none"> <li>- Der Arbeitnehmer soll über das bei Kündigungen einzuhaltende Verfahren – einschließlich der formellen – Anforderungen, sowie die Länge der Kündigungsfristen oder die Modalitäten der Festsetzung der Kündigungsfristen informiert werden</li> </ul> </li> <li>▪ Unterrichtspflichten zu Qualifizierungsmaßnahmen, Entleiher, Sozialversicherungsträger</li> </ul>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Unterrichtungspflichten bei Entsendungen             <ul style="list-style-type: none"> <li>- Insbesondere über die Vergütung, die der Arbeitnehmer nach dem geltenden Recht im Aufnahmestaat beanspruchen darf, etwaige Entsendezulagen sowie über Regelungen für die Erstattung von Reise-, Verpflegungs- und Unterbringungskosten</li> </ul> </li> <li>▪ Unterrichtung weiterhin schriftlich in Papierform, zusätzlich Unterrichtung in elektronischer Form möglich</li> </ul> <p><u>Rechtsfolgen bei Verletzung der Unterrichtungspflicht:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Arbeitnehmer kommt in den Genuss von für ihn günstigen Vermutungen</li> <li>▪ Arbeitnehmer erhält die Möglichkeit, bei einer zuständigen Behörde eine Beschwerde einzureichen</li> </ul> <p><u>Neue Regelungen zu Mindestanforderungen an die Arbeitsbedingungen:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Höchstzeit von 6 Monaten für Probezeit → bei befristeten Arbeitsverhältnissen soll die Probezeitdauer im Verhältnis zur erwarteten Dauer des Vertrags und der Art der Tätigkeit stehen</li> <li>▪ Schutz der Mitarbeiter bei flexiblen Arbeitszeiten:             <ul style="list-style-type: none"> <li>- Arbeitnehmer ist bei unvorhersehbarer Arbeit nur dann zur Arbeitsleistung verpflichtet, wenn sie innerhalb von vorab bestimmten Referenzstunden/Referenztagen stattfindet und der Arbeitgeber innerhalb einer angemessenen Ankündigungsfrist über den Arbeitsauftrag unterrichtet hat</li> <li>- Mitgliedstaaten sollen Maßnahmen ergreifen, um einem missbräuchlichen Einsatz von Abrufverträgen entgegenzuwirken</li> </ul> </li> </ul> <p>Die Richtlinie ist <b>bis zum 01.08.2022</b> in nationales Recht umzusetzen.</p>
<p><u>Dritte Verordnung zur Änderung der Verordnung zur Durchführung des Tarifvertragsgesetzes</u></p>	<p>10.05.2021</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Durch die Änderungsverordnung wird die mittels Video- oder Telefonkonferenz erfolgende Teilnahme von im Sinne des § 5 Absatz 2 TVG von einer Allgemeinverbindlicherklärung Betroffenen, von Mitgliedern des Tarifausschusses, von Vertretern der Tarifvertragsparteien, die den Antrag auf Allgemeinverbindlichkeit gestellt haben, und von Vertretern der Öffentlichkeit geregelt.</li> <li>▪ Ferner wird die Beschlussfassung des Tarifausschusses im Falle einer Teilnahme mittels Video- oder Telefonkonferenz geregelt.</li> <li>▪ Wie schon in § 5 Absatz 2 Satz 2 TVG angelegt, soll die Teilnahme mittels Video- oder Telefonkonferenz auf begründete Fälle beschränkt sein.</li> </ul>

<p><u>Betriebsrätemodernisierungsgesetz</u></p>	<p>28.05.2021</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Am 28.05.2021 hat der Bundesrat dem Betriebsrätemodernisierungsgesetz im zweiten Durchgang zugestimmt.</li><li>▪ Das Gesetz wird nun dem Bundespräsidenten zur Unterzeichnung und Verkündung vorgelegt. Am Tag nach der Verkündung tritt es in Kraft.</li><li>▪ Wesentliche Inhalte sind:<ul style="list-style-type: none"><li>- Der Anwendungsbereich des verpflichtenden vereinfachten Wahlverfahrens und des vereinfachten Wahlverfahrens nach Vereinbarung wird ausgeweitet.</li><li>- Der Kündigungsschutz zur Sicherung der Wahlen zum Betriebsrat und zur Bordvertretung wird verbessert.<ul style="list-style-type: none"><li>→ Zahl der gegen ordentliche Kündigungen besonders geschützten Einladenden zu Wahlversammlungen wird von drei auf sechs erhöht</li><li>→ 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</li></ul></li><li>- Die Altersgrenze für Auszubildende bei der Wahl zur Jugend- und Auszubildendenvertretung wird gestrichen.</li><li>- Das allgemeine Initiativrecht der Betriebsräte bei der Berufsbildung wird gestärkt und die Einschaltung der Einigungsstelle zur Vermittlung wird ermöglicht.</li><li>- Es wird festgelegt, dass die Hinzuziehung eines Sachverständigen beim Einsatz von KI für den Betriebsrat als erforderlich gilt.</li><li>- 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.</li><li>- Es wird sichergestellt, dass die Rechte des Betriebsrats bei der Festlegung von Richtlinien über die personelle Auswahl auch dann Anwendung finden, wenn diese Richtlinien ausschließlich oder mit Unterstützung von KI erstellt werden.</li><li>- Betriebsräte erhalten die Möglichkeit, Sitzungen mittels Video- und Telefonkonferenz durchzuführen.</li><li>- Betriebsvereinbarungen können künftig mit qualifizierter elektronischer Signatur abgeschlossen werden.</li><li>- In § 87 Abs. 1 BetrVG wird ein neues Mitbestimmungsrecht bei der Ausgestaltung mobiler Arbeit eingeführt.</li></ul></li></ul>
---	-------------------	--

# Employment Tracker

Juni 2021



IHRE WIRTSCHAFTSKANZLEI

- |  |  |   |
|--|--|---|
|  |  | <ul style="list-style-type: none"><li>- In § 8 Abs. 1 SGB VII wird eingefügt, dass der Versicherungsschutz in der gesetzlichen Unfallversicherung bei mobiler Arbeit in gleichem Umfang wie bei der Ausübung der Tätigkeit in der Unternehmensstätte besteht.</li></ul> |
|--|--|---|

## Für Sie vor Ort: Ihre Ansprechpartner



**Dr. Ulrich Fülbier**

Head of labour and employment law

Prinzregentenstraße 22

80538 Munich

Tel. +49 89 3090667-62

[ufuelbier@goerg.de](mailto:ufuelbier@goerg.de)



**Dr. Thomas Bezani**

Kennedyplatz 2

50679 Cologne

Tel. +49 221 33660-544

[tbezani@goerg.de](mailto:tbezani@goerg.de)



**Dr. Axel Dahms**

Kantstraße 164

10623 Berlin

Tel. +49 30 884503-122

[adahms@goerg.de](mailto:adahms@goerg.de)



**Burkhard Fabritius, MBA**

Alter Wall 20 – 22

20457 Hamburg

Tel. +49 40 500360-755

[bfabritius@goerg.de](mailto:bfabritius@goerg.de)



**Dr. Dirk Freihube**

Ulmenstraße 30

60325 Frankfurt am Main

Tel. +49 69 170000-159

[dfreihube@goerg.de](mailto:dfreihube@goerg.de)



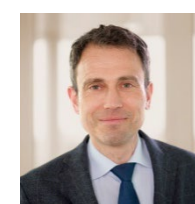
**Dr. Ralf Hottgenroth**

Kennedyplatz 2

50679 Cologne

Tel. +49 221 33660-504

[rhottgenroth@goerg.de](mailto:rhottgenroth@goerg.de)



**Dr. Christoph J. Müller**

Kennedyplatz 2

50679 Cologne

Tel. +49 221 33660-524

[cmueller@goerg.de](mailto:cmueller@goerg.de)



**Dr. Lars Nevian**

Ulmenstraße 30

60325 Frankfurt am Main

Tel. +49 69 170000-210

[lneviaan@goerg.de](mailto:lneviaan@goerg.de)



**Dr. Marcus Richter**

Kennedyplatz 2

50679 Cologne

Tel. +49 221 33660-534

[mrichter@goerg.de](mailto:mrichter@goerg.de)



**Dr. Frank Wilke**

Kennedyplatz 2

50679 Cologne

Tel. +49 221 33660-508

[fwilke@goerg.de](mailto:fwilke@goerg.de)