GÖRG

IHRE WIRTSCHAFTSKANZLEI

Employment Tracker

SEPTEMBER 2022

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.

Aktuelle Entscheidungen

Mit der nachstehenden Übersicht über aktuelle Entscheidungen des vergangenen Monats sind Sie informiert, welche Rechtsfragen kürzlich entschieden wurden und welche Auswirkungen dies für die Rechtspraxis haben kann!

Gegenstand	Termin/AZ	Anmerkung/Hinweis für die Praxis
Bundesarbeitsgericht		
Annahmeverzugsvergütung: Annahmeverzug der Arbeitgeberin nach Reiserückkehr des Arbeitnehmers und Vorlage eines aktuellen negativen Corona-Tests	10.08.2022 - 5 AZR 154/22 -	**Erteilt der Arbeitgeber einem Arbeitnehmer, der aus einem Corona-Risikogebiet zurückkehrt, ein 14-tägiges Betretungsverbot für das Betriebsgelände, obwohl der Arbeitnehmer entsprechend den verordnungsrechtlichen Vorgaben bei der Einreise aufgrund der Vorlage eines aktuellen negativen PCR-Tests und eines ärztlichen Attests über Symptomfreiheit keiner Absonderungspflicht (Quarantäne) unterliegt, schuldet der Arbeitgeber grundsätzlich Vergütung wegen Annahmeverzugs.** *Das hat der 5. Senat des Bundesarbeitsgerichts entschieden.* <u>Sachverhalt</u> Das Bundesarbeitsgericht hatte darüber zu entscheiden, ob ein Hygienekonzept vorsehen darf, dass Reiserückkehrer aus einem Risikogebiet 14 Tage ohne Lohnzahlung zu Hause bleiben müssen, obwohl die derzeitigen Corona-Regelungen keine Quarantäne für Reiserückkehrer vor-sahen, wenn diese einen aktuellen negativen Corona-Test vorweisen können. Der klagende Arbeitnehmer befand sich im Urlaub in einem Risikogebiet. Sowohl vor Aus- als auch vor Einreise unterzog er sich einem PCR-Test, die beide negativ ausfielen. Auch ließ er sich mit ärztlichem Attest bescheinigen, dass er keinerlei Symptome aufweise, die

auf eine CO-VID-19 Erkrankung hinweisen könnten. Als der Kläger nach dem Urlaub planmäßig seine Arbeit aufnehmen wollte, wurde er am Werkstor unter Hinweis auf das bei der Arbeitgeberin geltende Hygienekonzept abgewiesen.

Das Hygienekonzept sah vor, dass Reiserückkehrer aus einem Risikogebiet 14 Tage zu Hause bleiben müssen. Eine einmalige PCR-Testung im Rahmen der Rückkehr aus einem Risikogebiet werde nicht akzeptiert. Während der Quarantäne verlören Mitarbeiter ihre Lohnzahlungsansprüche. Darauf wies die Beklagte auch per Rundschreiben hin, bevor der Kläger seinen Urlaub an-trat. Die derzeitig geltenden Corona-Regeln sahen hingegen keine Quarantäne für Reiserückkehrer vor, wenn diese einen aktuellen negativen Corona-Test vorweisen konnten.

Dementsprechend verlangt der Kläger die Zahlung von Annahmeverzugsvergütung für die Zeit der 14-tägigen Quarantäne. Die Vorinstanzen haben die Beklagte zur Zahlung verurteilt. Dagegen richtet sich die Revision der Beklagten zum Bundesarbeitsgericht.

Die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts

Das Bundesarbeitsgericht gab dem Kläger Recht und sprach ihm die geltend gemachte Annahmeverzugsvergütung zu.

Die Beklagte befand sich im Annahmeverzug, insbesondere habe das von ihr erteilte Betretungsverbot nicht zur Leistungsunfähigkeit des Klägers geführt, weil die Ursache der Nichterbringung der der Arbeitsleistung von der Beklagten selbst gesetzt wurde. Auch habe sie nicht dargelegt, dass ihr die Annahme der Arbeitsleistung des Klägers aufgrund der konkreten betrieblichen Umstände unzumutbar war.

Die Weisung, dem Betrieb für die Dauer von 14 Tagen ohne Fortzahlung des Arbeitsentgelts fernzubleiben, war nach Auffassung des Bundesarbeitsgerichts außerdem unbillig (§ 106 GewO) und daher unwirksam. Die Beklagte habe dem Kläger nicht die Möglichkeit eröffnet, durch einen weiteren PCR-Test eine Infektion weitgehend auszuschließen. Hierdurch hätte die Beklagte den nach § 618 Abs. 1 BGB erforderlichen und angemessenen Schutz der

		Gesundheit der Arbeitnehmer erreichen und einen ordnungsgemäßen Betriebsablauf sicherstellen können.
Anrechnung von Zeiten angeordneter Quarantäne auf bewilligten Jahresurlaub	16.08.2022 - 9 AZR 76/22 (A) - -	**Das Bundesarbeitsgericht ersucht den Europäischen Gerichtshof um Auslegung des Unionsrechts zu der Frage, ob einem Arbeitnehmer bewilligter Jahresurlaub nachzugewähren ist, wenn dieser während des Urlaubs zwar nicht arbeitsunfähig erkrankt ist, er aber während des Erholungsurlaubs eine behördlich angeordnete häuslicher Quarantäne einzuhalten hatte.** <u>Sachverhalt</u> In Streit stand, ob der Kläger einen Anspruch auf Gutschrift von bewilligten Urlaubstagen hat, wenn er sich während des Erholungsurlaubs aufgrund eines Risikokontakts in Quarantäne befand. Aufgrund eines Kontakts des Klägers zu einer Person mit bestätigter COVID-19 Infektion ordnete die Stadt während seinem von der Arbeitgeberin bewilligten Jahresurlaubs seine Absonderung in häusliche Quarantäne an. Der Kläger informierte hierüber die beklagte Arbeitgeberin und forderte sie vergeblich auf, seinem Urlaubskonto den Urlaub wieder gutzuschreiben. Eine Infektion lag beim Kläger nicht vor. Mit seiner Klage begehrt der Kläger die Gutschrift der acht in den Zeitraum der angeordneten Quarantäne fallenden Urlaubstage auf seinem Urlaubskonto. Er hat die Auffassung vertreten, ebenso wie im Falle einer Erkrankung während des Urlaubs stehe die angeordnete Quarantäne seiner Erholung in dieser Zeit entgegen. Die Beklagte ist der Ansicht, sie habe den Urlaubsanspruch des Klägers erfüllt. Eine entsprechende Anwendung von § 9 BUrlG auf den Fall einer angeordneten Quarantäne während des Urlaubs komme nicht in Frage. Bei der Bestimmung, nach der Tage nachgewiesener Arbeitsunfähigkeit während des Urlaubs nicht auf den Jahresur-laub angerechnet werden, handele es sich um eine nicht verallgemeinerungsfähige Ausnahme-vorschrift.

		Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat ihr stattgegeben. Mit ihrer Revision zum Bundesarbeitsgericht möchte die beklagte Arbeitgeberin erreichen, dass sie die in Streit stehenden Urlaubstage nicht gutschreiben muss. Die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts Das Bundesarbeitsgericht hat das Revisionsverfahren ausgesetzt und den Europäischen Gerichtshof um Vorabentscheidung ersucht. Nach Auffassung des Bundesarbeitsgerichts sei bewilligter Jahresurlaub, der sich mit einer behördlich angeordneten Quarantäne überschneidet, ohne dass der Arbeitnehmer arbeitsunfähig erkrankt ist, nach nationalem Recht nicht nachzugewähren. Das Bundesarbeitsgericht sah es als entscheidungserheblich an, ob dies mit Art. 7 der Arbeitszeitrichtlinie vereinbar ist. Diese Frage hat das Bundesarbeitsgericht daher dem Europäischen Gerichtshof zur Vorabentscheidung vorgelegt.
Berücksichtigung von Restricted Stock Units bei der Höhe einer Karenzentschädigung	25.08.2022 - 8 AZR 453/21 -	**Restricted Stock Units (RSUs) sind nicht bei der Höhe einer Karenzentschädigung zu berücksichtigen, wenn die Vereinbarung über die Gewährung der RSUs nicht mit dem Arbeitgeber, sondern mit der Obergesellschaft der Unternehmensgruppe geschlossen wurde.** **Etwas anderes kann jedoch gelten, wenn der Vertragsarbeitgeber im Hinblick auf die Gewährung der RSUs durch die Obergesellschaft eine eigene (Mit-)Verpflichtung eingegangen ist. Ob dies zutrifft, beurteilt sich nach den konkreten Umständen des Einzelfalls.** *Das hat der 8. Senat des Bundesarbeitsgerichts entschieden.* Sachverhalt Das Bundesarbeitsgericht hatte darüber zu entscheiden, ob bei der Höhe einer Karenzentschädigung neben dem Grundgehalt auch sog. Restricted Stock Units (RSUs) zu berücksichtigen sind.

Die beklagte Arbeitgeberin war aufgrund eines im Arbeitsvertrag vereinbarten nachvertraglichen Wettbewerbsverbots zur Zahlung einer Karenzentschädigung verpflichtet. Die Karenzentschädigung sollte für jedes Jahr des Verbots in Höhe der Hälfte der von dem Kläger zuletzt bezogenen vertragsmäßigen Leistung gezahlt werden.

Während der Dauert des Arbeitsverhältnisses wurden dem Kläger neben seinem Grundgehalt auch sog. Restricted Stock Units (RSUs) für Stammaktien der Konzernobergesellschaft gewährt. Bei RSUs handelt es sich um „beschränkte“ Aktienbezugsrechte, wonach der Arbeitnehmer nach Ablauf einer bestimmten Sperr- oder Wartefrist und Erfüllung bestimmter Bedingungen Aktien des Unternehmens erhält. Vertragliche Grundlage der Gewährung war eine Vereinbarung mit der Konzernobergesellschaft. Die Abrechnung bereits übertragener RSUs übernahm die beklagte Arbeitgeberin.

Die Vereinbarung mit der Konzernobergesellschaft sah vor, dass bei Beendigung des Arbeits-verhältnisses ab dem Zeitpunkt der Freistellung bereits zugeteilte aber noch nicht übertragene RSUs ersatzlos verfallen.

Die Beklagte teilte dem Kläger für das Jahr 2019 die voraussichtliche Höhe der Vergütung mit, die sich aus seinem Grundgehalt und dem aktuellen Aktienwert der im Kalenderjahr voraussichtlich fälligen RSUs zusammensetzte. Sie wies darauf hin, dass die RSUs von der Konzernober-gesellschaft zur Verfügung gestellt und bei der Berechnung der Entschädigung für nachvertragliche Wettbewerbsverbote nicht berücksichtigt würden.

Anlässlich der Beendigung des Arbeitsverhältnisses schloss der Kläger mit der Beklagten eine Abwicklungsvereinbarung, in der abweichend von seinen mit der Konzernobergesellschaft getroffenen Vereinbarungen geregelt war, dass alle noch im Jahr 2019 fälligen RSUs trotz seiner Freistellung an ihn übertragen würden. Der Kläger hielt sich nach seinem Ausscheiden ohne Erzielung anderweitigen Erwerbs an das vereinbarte Wettbewerbsverbot. Die Beklagte zahlte ihm für neun Monate eine Entschädigung in Höhe der Hälfte seines durchschnittlich erzielten Grundgehalts.

Mit seiner Klage macht der Kläger die Zahlung weiterer Karenzentschädigung geltend. Er hat die Auffassung vertreten, für die Berechnung der Karenzentschädigung seien nicht nur sein Grund-gehalt, sondern auch die durch die Konzernobergesellschaft gewährten RSUs

zu berücksichtigen. Die Beklagte hat demgegenüber eingewandt, bei den von der Konzernobergesellschaft gewährten RSUs handele es sich um Leistungen eines Dritten und nicht um die vom Kläger bezogenen vertragsmäßigen Leistungen als Gegenleistung für seine Arbeitsleistung. Daher seien diese für die Höhe der Karenzentschädigung unerheblich.

Die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts

Das Bundesarbeitsgericht hat entschieden, dass dem Kläger kein Anspruch auf Zahlung einer höheren Karenzentschädigung zusteht.

Ein solcher Anspruch hätte sich nur unter Berücksichtigung der dem Kläger seitens der Obergesellschaft gewährten RSUs ergeben können. Bei diesen handele es sich jedoch nicht um „vertragsmäßige Leistungen“ im Sinne der unter § 15 des Arbeitsvertrags über die Höhe der Karenzentschädigung getroffenen Vereinbarung, so das Bundesarbeitsgericht. Diese Vereinbarung greife den Wortlaut von § 74 Abs. 2 HGB auf und sei mithin dahin zu verstehen, dass die Beklagte dem Kläger eine Karenzentschädigung in Höhe der gesetzlichen Mindestentschädigung zugesagt habe.

Für die Auslegung des Begriffs der „vertragsmäßigen Leistungen“ in § 15 des Arbeitsvertrags gelte demnach nichts anderes als für die Auslegung des entsprechenden Rechtsbegriffs in § 74 Abs. 2 HGB. Der Begriff der „vertragsmäßigen Leistungen“ im Sinne von § 74 Abs. 2 HGB, auf deren Grundlage sich bei der Vereinbarung eines nachvertraglichen Wettbewerbsverbots die gesetzliche (Mindest-)Karenzentschädigung berechnet, umfasse nur solche Leistungen, die auf dem Austauschcharakter des Arbeitsvertrags beruhten und die der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer als Vergütung für geleistete Arbeit schuldete. Da der Kläger die Vereinbarungen über die Gewährung der RSUs nicht mit der beklagten Arbeitgeberin, sondern mit der Obergesellschaft getroffen habe, setzte die Berücksichtigung der RSUs bei der Berechnung der Karenzentschädigung zumindest voraus, dass die Beklagte im Hinblick auf die Gewährung dieser RSUs – ausdrücklich oder konkludent – eine (Mit-)Verpflichtung übernommen hätte.

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		
Initiativrecht des Betriebsrats bei Einführung einer elektronischen Zeiterfassung	13.09.2022 - 1 ABR 22/21 -	In Streit steht, ob dem antragsstellenden Betriebsrat ein Initiativrecht bei der Einführung einer elektronischen Zeiterfassung zusteht. Hintergrund des Verfahrens ist eine Verhandlung der beteiligten Arbeitgeberinnen mit dem Betriebsrat über den Abschluss einer Betriebsvereinbarung zur Arbeitszeiterfassung. Während der Verhandlungen mit dem Betriebsrat beschlossen die Arbeitgeberinnen, im Betrieb doch keine elektronische Zeiterfassung einzuführen, mit der Folge, dass die Verhandlungen über eine Betriebsvereinbarung zur Zeiterfassung abgebrochen wurden. Auf Antrag des Betriebsrats wurde – in einem anderen gerichtlichen Verfahren – eine Einigungsstelle zum Thema „Abschluss einer Betriebsvereinbarung zur Einführung und Anwendung einer elektronischen Zeiterfassung“ eingesetzt. In dieser Einigungsstelle rügten die Arbeitgeberinnen deren Zuständigkeit mit der Begründung, bei der Einführung technischer Einrichtungen im Sinne von § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG handele es sich um ein reines Abwehrrecht zum Schutz der Persönlichkeitsrechte der Arbeitnehmer. Der Betriebsrat könne danach die Einführung einer solchen Einrichtung nicht initiativ verlangen. Mit dem vorliegenden Verfahren erstrebt der Betriebsrat die Feststellung, dass für ihn ein Mitbestimmungsrecht zur initiativen Einführung einer elektronischen Zeiterfassung bestehe. Er hat die Ansicht vertreten, auch die Arbeitnehmer könnten ein Interesse an der Einführung

		einer elektronischen Zeiterfassung haben, gerade wenn es um die genaue Erfassung von Arbeitszeit und Überstunden gehe. Das Arbeitsgericht war der Auffassung, dass dem Betriebsrat kein Initiativrecht bei der Einführung einer elektronischen Zeiterfassung zusteht. Demgegenüber sprach das Landesarbeitsgericht dem Betriebsrat ein derartiges Initiativrecht zu. Mit der Rechtsbeschwerde zum Bundesarbeitsgericht begehren die Arbeitgeberinnen die Wiederherstellung der erstinstanzlichen Entscheidung des Arbeitsgerichts.
Begründung eines Arbeitsverhältnisses nach §§ 9, 10 AÜG **Tarifvertragliche Erweiterung der Höchstüberlassungsdauer**	14.09.2022 - 4 AZR 26/21 -	Das Bundesarbeitsgericht hat über die Frage zu entscheiden, ob zwischen den Parteien aufgrund der langen Tätigkeit des Klägers für die Beklagte im Rahmen einer Arbeitnehmerüberlassung gemäß §§ 9, 10 AÜG ein Arbeitsverhältnis als zustande gekommen gilt. Die Beklagte ist Mitglied im Verband der Metall- und Elektroindustrie Baden-Württemberg (Südwestmetall). Der Kläger ist nicht Mitglied der Gewerkschaft IG Metall. Der Kläger wurde mehrere Jahre hinweg von verschiedenen Arbeitgeberinnen jeweils im Rahmen einer Arbeitnehmerüberlassung an die Beklagte überlassen. Der einschlägige Tarifvertrag für Leih-/Zeitarbeit (TV Leiz) sieht vor, dass Leiharbeitnehmer maximal 48 Monate überlassen werden dürfen. Eine bei der Beklagten bestehende Gesamtbetriebsvereinbarung sieht eine Höchstdauer von 36 Monaten vor. Der Kläger vertritt die Auffassung, dass zwischen ihm und der Beklagten ein Arbeitsverhältnis gemäß §§ 9 Abs. 1 Nr. 1b, 10 Abs. 1 Satz 1 AÜG zustande gekommen sei, weil die gesetzliche Überlassungshöchstdauer von 18 Monaten überschritten wurde. Die Beklagte könne sich nicht auf die tarifliche Erweiterung der Überlassungshöchstdauer im TV Leiz berufen, da die gesetzliche Ermächtigung in § 1 Abs. 1b Satz 3 AÜG verfassungswidrig sei. Im Übrigen handle es sich bei den Tarifverträgen auf der Grundlage von § 1 Abs. 1b Satz 3 AÜG nicht um Betriebsnormen, sondern um Inhaltsnormen. Da er nicht Mitglied der IG Metall und somit nicht tarifgebunden sei, wirke diese tarifliche Regelung für ihn nicht unmittelbar und zwingend.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat demgegenüber festgestellt, dass zwischen den Parteien gem. §§ 9, 10 AÜG ein Arbeitsverhältnis zustande gekommen sei. Dementsprechend gab das Landesarbeitsgericht dem Kläger Recht.

Mit ihrer Revision vor dem Bundesarbeitsgericht begehrt die Beklagte nach wie vor die Abweisung der Klage.

Europäischer Gerichtshof

Verfall von Urlaubsansprüchen bei dauerhafter Arbeitsunfähigkeit **Vorabentscheidungsersuchen des Bundesarbeitsgerichts**	22.09.2022 - C-518/20 - - C-727/20 -	Der Europäische Gerichtshof entscheidet darüber, ob der Verfall von nicht genommenem Urlaub bei fortdauernder Arbeitsunfähigkeit 15 Monate nach Ende des Urlaubsjahres mit Art. 7 der Arbeitszeitrichtlinie sowie mit Art. 31 der Europäischen Grundrechtecharta vereinbar ist, wenn der Arbeitnehmer nicht auf den Verfall hingewiesen wurde. Hintergrund der Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs sind zwei Vorabentscheidungsersuchen des Bundesarbeitsgerichts: Der Kläger in einem der Ausgangsverfahren ist schwerbehindert und bezieht seit Ende 2014 eine Rente wegen voller Erwerbsminderung. Er machte im Verfahren vor dem Bundesarbeitsgericht geltend, dass ihm noch 34 Urlaubstage aus dem Jahr 2014 zustünden. Die Klägerin des anderen Verfahrens ist seit einer Erkrankung im Jahr 2017 arbeitsunfähig erkrankt und konnte in diesem Jahr 14 Urlaubstage nicht in Anspruch nehmen. In beiden Verfahren hatte die Arbeitgeberin nicht auf den Verfall der Urlaubsansprüche hingewiesen. Bereits im Jahr 2018 entschied der Europäische Gerichtshof (Urt. v. 06.11.2018 – C-684/16, C-619/16), dass der Verfall von Urlaubsansprüchen nach § 7 Abs. 3 BUrlG nur dann in Betracht komme, wenn der Arbeitgeber bestimmten Aufforderungs- und Hinweisobliegenheiten nachgekommen ist. Konkret müsse der Arbeitgeber den Arbeitnehmern mitteilen, wie viel Urlaub ihnen zustehe und dass der Urlaub verfallen könne. Darüber hinaus müssten die Arbeitnehmer individuell dazu aufgefordert werden, den ihnen zustehenden Urlaub zu nehmen. Nach mittlerweile ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts verfallen gesetzliche Urlaubsansprüche bei dauernder Arbeitsunfähigkeit 15 Monate nach dem Ende des Urlaubsjahres.

		Der Europäische Gerichtshof entscheidet nun darüber, ob der Urlaub auch dann 15 Monate nach dem Ende des Urlaubsjahres verfällt, wenn der Arbeitgeber seinen Aufforderungs- und Hinweispflichten nicht nachgekommen ist.
Verjährung von Urlaubsansprüchen **Vorabentscheidungsersuchen des Bundesarbeitsgerichts**	22.09.2021 - C-120/21 -	Der Europäische Gerichtshof entscheidet darüber, ob die Verjährung von Urlaubsansprüchen nach der regelmäßigen Verjährungsfrist von 3 Jahren gemäß §§ 194 Abs. 1, 199 BGB mit Art. 7 der Arbeitszeitrichtlinie (RL 2003/88/EG) und Art. 31 Abs. 2 der Europäischen Grundrechtecharta vereinbar ist. Insbesondere hat der Europäische Gerichtshof zu klären, ob das europäische Recht es zulässt, dass der Lauf der Verjährungsfrist unter den Voraussetzungen des § 199 Abs. 1 BGB auch dann mit dem Schluss des Urlaubsjahres beginnt, wenn der Arbeitgeber seinen Aufforderungs- und Hinweispflichten den Arbeitnehmern gegenüber nicht nachgekommen ist. Hintergrund des Vorabentscheidungsersuchens ist ein Verfahren vor dem Bundesarbeitsgericht, in dem die Klägerin einen Anspruch auf Urlaubsabgeltung für insgesamt 101 Urlaubstage aus den Jahren 2013 bis 2017 geltend gemacht hat. Aufgrund hohen Arbeitsaufkommens war die Klägerin jahrelang nicht in der Lage, ihren Jahresurlaub vollständig zu nehmen. Der Beklagte des Ausgangsverfahrens ist der Auffassung, dass der Klägerin kein Anspruch auf Urlaubsabgeltung zustehe, weil der Urlaubsanspruch jedenfalls verjährt sei. Die Klägerin ist demgegenüber der Meinung, dass die Verjährung des Urlaubsanspruchs nicht in Betracht komme, weil der Beklagte sie weder dazu aufgefordert hat, ihren Urlaub zu nehmen, noch auf einen möglichen Verfall hingewiesen hat. Ob die Verjährung von Urlaubsansprüchen in der regelmäßigen Verjährungsfrist von drei Jahren mit dem Europarecht vereinbar ist, entscheidet nun der Europäische Gerichtshof. Nähere Informationen zu diesem Thema finden Sie in unserem Legal Update.

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
Hinweisgeberschutzgesetz vom Kabinett beschlossen	27.07.2022 *Regierungsentwurf*	Das Hinweisgeberschutzgesetz ist am 27. Juli 2022 vom Kabinett beschlossen und am 05. August 2022 dem Bundesrat zugeleitet worden. <u>Der Regierungsentwurf sieht folgende zentrale Regelungselemente vor:</u> ▪ Der persönliche Anwendungsbereich (§ 1 HinSchG) umfasst alle Personen, die in ihrem beruflichen Umfeld Informationen über Verstöße erlangt haben. ▪ Der sachliche Anwendungsbereich (§ 2 HinSchG) greift die durch die HinSch-RL vorgegebenen Rechtsbereiche auf. Um Wertungswidersprüche zu vermeiden und die praktische Anwendung für hinweisgebende Personen ebenso wie für interne und externe Meldestellen handhabbar zu gestalten, wurden insbesondere das Strafrecht und bestimmte Ordnungswidrigkeiten einbezogen und die durch die HinSch-RL vorgegebenen Rechtsbereiche in begrenztem Umfang auf korrespondierendes nationales Recht ausgeweitet. ▪ Für hinweisgebende Personen werden mit internen und externen Meldekanälen zwei gleichwertig nebeneinanderstehende Meldewege vorgesehen, zwischen denen sie frei wählen können (§§ 7 bis 31 HinSchG). ▪ In Umsetzung der Anforderungen der HinSch-RL und unter Beachtung der Rechtsprechung des EGMR werden die Voraussetzungen festgelegt, unter denen eine hinweisgebende Person Informationen über Verstöße öffentlich zugänglich machen darf (§ 32 HinSchG). ▪ Sofern hinweisgebende Personen die Anforderungen des HinSchG an eine Meldung oder Offenlegung einhalten, werden sie umfangreich vor Repressalien wie Kündigung oder sonstigen Benachteiligungen geschützt (§§ 33 bis 39 HinSchG).

Corona-Arbeitsschutzverordnung angepasst	01.09.2022	Wegen des erwarteten Anstiegs der Infektionszahlen im Herbst/Winter wurde die Corona-Arbeitsschutzverordnung neugefasst. Die Verordnung tritt am 1. Oktober 2022 in Kraft und gilt bis einschließlich 7. April 2023. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales setzt dabei auf die bekannten und bewährten Maßnahmen: ▪ Hygienekonzepte müssen weiter umgesetzt werden, angepasst an die konkrete Situation. ▪ Weiterhin gilt: Abstand halten, Hygiene beachten und regelmäßig lüften. ▪ Die Maskenpflicht gilt überall dort, wo andere Maßnahmen nicht möglich sind oder nicht ausreichen. ▪ Betriebsbedingte Kontakte sind einzuschränken, insbesondere sollten Räume nicht von mehreren Personen gleichzeitig genutzt werden. ▪ Arbeitgeber sollen prüfen, ob sie Homeoffice anbieten und Testangebote unterbreiten. ▪ Der Arbeitgeber muss weiterhin über die Risiken einer COVID-19-Erkrankung aufklären und über die Möglichkeiten einer Impfung informieren und diese während der Arbeitszeit ermöglichen.

Für Sie vor Ort: Ihre Ansprechpartner

Dr. Ulrich Fülbier

Leiter Arbeitsrecht
Prinzregentenstraße 22
80538 München
T: +49 89 3090667 62
ufuelbier@goerg.de

Dr. Thomas Bezani

Kennedyplatz 2
50679 Köln
T: +49 221 33660 544
tbezani@goerg.de

Dr. Axel Dahms

Kantstraße 164
10623 Berlin
T: +49 30 884503 122
adahms@goerg.de

Burkhard Fabritius, MBA

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

Dr. Dirk Freihube

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

Dr. Ralf Hottgenroth

Kennedyplatz 2
50679 Köln
T: +49 221 33660 504
rhottgenroth@goerg.de

Dr. Christoph J. Müller

Kennedyplatz 2
50679 Köln
T: +49 221 33660 524
cmueller@goerg.de

Dr. Lars Nevian

Ulmenstraße 30
60325 Frankfurt am Main
T: +49 69 170000 210
lnevian@goerg.de

Dr. Marcus Richter

Kennedyplatz 2
50679 Köln
T: +49 221 33660 534
mrichter@goerg.de

Dr. Frank Wilke

Kennedyplatz 2
50679 Köln
T: +49 221 33660 508
fwilke@goerg.de

GÖRG

IHRE WIRTSCHAFTSKANZLEI

Nie weit entfernt – Unsere Standorte

BERLIN

T: +49 30 884503-0
berlin@goerg.de

HAMBURG

T: +49 40 500360-0
hamburg@goerg.de

FRANKFURT AM MAIN

T: +49 69 170000-17
frankfurt@goerg.de

KÖLN

T: +49 221 33660-0
koeln@goerg.de

MÜNCHEN

T: +49 89 3090667-0
muenchen@goerg.de