

# Update Arbeitsrecht

Neue Entwicklungen in Rechtsprechung und Gesetzgebung.

## Überblick:

### I. Rechtsprechung:

1. Kann der Betriebsrat die Einführung einer elektronischen Zeiterfassung erzwingen? (LAG Hamm, 27.07.2021 - 7 Ta BV 79/20)
2. Können Arbeitgeber die Rückkehr aus dem Homeoffice anordnen? (LAG München, 26.08.2021 - 3 SaGa 13/21)
3. Keine Entgeltfortzahlung trotz AU-Bescheinigung? (BAG, 08.08.2021 - 5 AZR 149/21)

### II. Update Gesetzgebung

# Kann der Betriebsrat die Einführung einer elektronischen Zeiterfassung erzwingen?

Bisherige Rechtslage: Nein, der Betriebsrat hat kein sog. Initiativrecht

BAG-Urteil v. 28.11.1989:

- Zweck des Mitbestimmungsrechts: Eingriffe in den Persönlichkeitsbereich der Arbeitnehmer durch technische Kontrolleinrichtungen zu verhindern
- nur „Abwehrrecht“ des Betriebsrats
- Betriebsrat kann die Einführung einer technischen Kontrolleinrichtung und damit auch einer elektronischen Zeiterfassung nicht erzwingen

Jetzt: LAG Hamm v. 27.07.2021: Doch, der Betriebsrat hat ein solches Initiativrecht

Betriebsrat hat auch im Rahmen von § 87 I Nr. 6 BetrVG ein Initiativrecht

- Begründung: Systematik und Wortlaut des Gesetzes

## Kann der Betriebsrat die Einführung einer elektronischen Zeiterfassung erzwingen?

### Folgen für die Praxis:

- Potentiell weitreichend, insbes. in Bezug auf moderne Arbeitszeitmodelle, wie z.B. Vertrauensarbeitszeit
- Nach diesem Urteil könnte der Betriebsrat nicht nur die Einführung elektronischer Zeiterfassungssysteme erzwingen, sondern auch sonstiger technischer Kontrolleinrichtungen (z.B. IT-Anlagen, Office-Systeme etc.)

### Aber: Rechtsbeschwerde beim BAG anhängig

### Empfehlung:

- Keine Notwendigkeit jetzt ein elektronisches Zeiterfassungssystem anzuschaffen und einzuführen - auch wenn der Betriebsrat dies verlangt
- Entscheidung des BAG abwarten, notfalls gerichtliche Klärung erzwingen

# Können Arbeitgeber die Rückkehr aus dem Homeoffice anordnen?

## Sachverhalt:

- Seit Dezember 2020 arbeitete der Kläger aufgrund einer Erlaubnis seines Arbeitgebers von seinem Wohnort aus.
- Im Februar 2021 ordnete der Arbeitgeber ggü. dem Kläger an, seine Tätigkeit wieder im Büro zu erbringen.
- Kläger wollte erreichen, dass er weiterhin aus seinem Homeoffice arbeiten darf.

## Können Arbeitgeber die Rückkehr aus dem Homeoffice anordnen?

### Entscheidung:

- Der AG konnte unter Wahrung billigen Ermessens die Rückkehr aus dem Homeoffice anordnen.
- Der Arbeitsort war weder im Arbeitsvertrag noch aufgrund späterer Vereinbarung auf die Wohnung des Klägers festgelegt.
- Die Weisung habe billiges Ermessen gewahrt, da zwingende betriebliche Gründe der Homeoffice-Tätigkeit entgegenstanden (technische Ausstattung unzureichend / Datenschutz nicht gewährleistet).

# Können Arbeitgeber die Rückkehr aus dem Homeoffice anordnen?

## Folgen für die Praxis:

- Direktionsrecht des Arbeitgebers besteht nicht uneingeschränkt - Weisungen müssen immer billiges Ermessen wahren
- Besonderheiten des Einzelfalls sind entscheidend
- Empfehlenswert ist eine vertragliche Regelung zum Homeoffice und seiner Beendigung

## Keine Entgeltfortzahlung trotz AU-Bescheinigung?

### Sachverhalt:

- Arbeitnehmerin kündigt und reicht noch am selben Tag bei ihrem Arbeitgeber eine Krankschreibung ein, die zeitlich gesehen auf den Tag genau der Länge der Kündigungsfrist entspricht.
- Arbeitgeber verweigert die Entgeltfortzahlung mit der Begründung, dass aufgrund dieser passgenauen Krankschreibung der Beweiswert der AU-Bescheinigung erschüttert sei.

# Keine Entgeltfortzahlung trotz AU-Bescheinigung?

## Rechtslage:

- Grundsätzlich hoher Beweiswert einer AU-Bescheinigung
- Arbeitgeber kann den Beweiswert nur in Ausnahmefällen erschüttern
- Nur wenn das gelingt und Arbeitnehmer nicht anderweitig beweist, dass er arbeitsunfähig krank war, besteht keine Entgeltfortzahlungspflicht

## Entscheidung des BAG:

- Keine Entgeltfortzahlungspflicht
- Ernsthafte Zweifel an vorgelegter AU-Bescheinigung, da diese exakt den Zeitraum der Kündigungsfrist umfasste
- Arbeitnehmerin hätte darlegen u. beweisen müssen, dass sie tatsächlich arbeitsunfähig krank war, z.B. indem sie ihren Arzt von der Schweigepflicht entbunden hätte

# Keine Entgeltfortzahlung trotz AU-Bescheinigung?

## Folgen für die Praxis:

- Einzelfallentscheidung
- BAG betont den hohen Beweiswert der AU-Bescheinigung
- Im Einzelfall kann es sich dennoch lohnen, die Umstände der Krankschreibung genauer anzusehen

# Update zur Gesetzgebung

## Hinweisgeberschutzgesetz

- EU-Mitgliedstaaten sind verpflichtet, bis 17.12.2021 die EU-Whistleblower-Richtlinie in nationales Recht umzusetzen
- In Deutschland: Entwurf für Hinweisgeberschutzgesetz → gescheitert
- Was gilt für Arbeitgeber nach Ablauf der Umsetzungsfrist?
  - keine unmittelbare Geltung der Richtlinie, d.h. vorerst theoretisch keine Verpflichtung ein Hinweisgeberschutzsystem einzuführen
  - Hinweisgeber können sich unmittelbar auf Richtlinie berufen
  - Verpflichtung ist nur aufgeschoben, nicht aufgehoben!

## Änderung des Befristungsrechts

- Referentenentwurf wurde nicht umgesetzt
- Je nach Koalition ist aber damit zu rechnen, dass das Thema bald wieder aktuell ist

Alle Jahre wieder...

Nicht vergessen:

Hinweis an Arbeitnehmer, dass sie ihren Urlaub nehmen! Denn:

Gesetzliche Urlaubsansprüche verfallen nur dann zum Jahresende oder zum Ende des Übertragungszeitraums, wenn rechtzeitig über verbleibende Urlaubsansprüche und deren drohenden Verfall informiert wurde.

Vielen Dank!