



BATTKE GRÜNBERG

vorausdenken. effektiv handeln.

AKTUELLES ARBEITSRECHT

Referenten

Dr. Andrea Benkendorff, Rechtsanwältin

Frank Martin Thomsen, Rechtsanwalt



▶ Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)



AGG UND ALTER - REGELALTERSGRENZE

▶ Sachverhalt

- ▶ Der Kläger bewarb sich mit E-Mail vom 24. Juli 2019 bei der Beklagten auf eine von dieser ausgeschriebenen Stelle als "Bürosachbearbeiterin/Bürosachbearbeiter Gemeinsames Geschäftszimmer Abteilungsleiter Einsatz/Abteilungsleiter Einsatzunterstützung".
- ▶ Mit E-Mail vom 19. September 2019 teilte die Beklagte dem Kläger mit, dass die Wahl in dem Besetzungsverfahren nicht auf ihn gefallen sei. Ferner heißt es in dieser E-Mail:

AGG UND ALTER - REGELALTERSGRENZE

- ▶ "Der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst, der im Bereich der Bundesanstalt Technisches Hilfswerk Grundlage der Vertragsbedingungen ist, regelt in § 33 TVöD, dass ein Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Monats endet, mit welchem Beschäftigte das gesetzlich festgelegte Alter zum Erreichen der Regelaltersrente vollendet haben. Die Bundesanstalt Technisches Hilfswerk hat ergänzend dazu die grundsätzliche Entscheidung getroffen, keine Arbeitsverhältnisse mit externen Personen zu begründen, die bereits die sogenannte Regelaltersgrenze erreicht haben. ..."

AGG UND ALTER - REGELALTERSGRENZE

- ▶ BAG, Urteil vom 31. März 2022 - 8 AZR 238/21
 - ▶ Ein Bewerber für ein Beschäftigungsverhältnis erfährt eine unmittelbare Benachteiligung i. S. v. § 3 Abs. 1 AGG wegen seines Alters, wenn seine Bewerbung deshalb keinen Erfolg hat, weil er als "externer" Bewerber das gesetzlich festgelegte Alter zum Erreichen der Regelaltersrente bereits überschritten hat.
 - ▶ Ob eine solche unterschiedliche Behandlung durch einen Arbeitgeber, der an die tarifliche Altersgrenze des § 33 TVöD gebunden ist und bei dem auf die Arbeitsverhältnisse der Beschäftigten regelmäßig der TVöD Anwendung findet, nach § 10 Satz 1 und Satz 2 AGG, Art. 6 Abs. 1 Unterabs. 1 der Richtlinie 2000/78/EG zulässig ist, bleibt offen.

AGG UND ALTER - REGELALTERSGRENZE

- ▶ **Allerdings** ist eine Rechtfertigung der betreffenden unmittelbaren Benachteiligung wegen des Alters nach § 10 Satz 1 und Satz 2 AGG, Art. 6 Abs. 1 Unterabs. 1 der Richtlinie 2000/78/EG nicht von vornherein auszuschließen.
- ▶ Das Verlangen eines Bewerbers auf Entschädigung nach § 15 Abs. 2 AGG wegen Altersdiskriminierung kann dem durchgreifenden Rechtsmissbrauchseinwand (§ 242 BGB) ausgesetzt sein.

AGG UND ALTER

- ▶ LAG Köln Urteil vom 10. September 2021 – 10 Sa 1264/20
 - ▶ Die Duz-Form in einer Stellenbeschreibung ist nicht als hinreichendes Indiz für eine Altersdiskriminierung anzusehen (“das Unternehmen sucht jüngere Bewerber “), wenn sie auf die vom AG gewählte Unternehmenssprache zurückzuführen ist.
 - ▶ Stellenausschreibung auf StepStone u. a.
 - ▶ *Du hast ein juristisches Studium erfolgreich abgeschlossen. Eine Anwaltszulassung ist prima, aber kein Muss.*
 - ▶ *Es ist von Vorteil, wenn du bereits erste Erfahrung in der Rechtsberatung mitbringst – dies ist aber kein Muss.*

AGG UND ALTER

- ▶ *Dank deiner raschen Auffassungsgabe und Know-How in der juristischen Recherche arbeitest du dich auch in neue Rechtsgebiete schnell ein.*
- ▶ *Wenn du dein Studium der Rechtswissenschaften oder des Wirtschaftsrechts abgeschlossen und jetzt Lust darauf hast,...*

Arbeitsvertragsrecht



BERÜCKSICHTIGUNG EINER DIENSTPLANÄNDERUNG

- ▶ LAG Schleswig-Holstein Urteil vom 27. September 2022 – 1 Sa 39 öD/22
 - ▶ Mit der Änderung des Dienstplans eines AN übt der AG diesem gegenüber sein Direktionsrecht aus. Die Änderung muss dem AN zugehen, da es sich bei der Ausübung des Direktionsrechts um eine empfangsbedürftige Gestaltungserklärung handelt.
 - ▶ Ein AN ist nicht verpflichtet, sich in seiner Freizeit zu erkundigen, ob sein Dienstplan geändert worden ist oder eine Mitteilung des AG - etwa per Telefon - entgegenzunehmen oder eine SMS zu lesen. Nimmt er eine Information über eine Dienstplanänderung nicht zur Kenntnis, geht ihm diese erst bei Dienstbeginn zu.

RÜCKZAHLUNGSKLAUSEL IN FORTBILDUNGSVEREINBARUNG – AGB KONTROLLE

▶ Sachverhalt

- ▶ Die Parteien schlossen im Hinblick auf eine "spätere Verwendung" der Beklagten AN als Fachdienstleiterin eine Fortbildungsvereinbarung. In dieser hieß es bezüglich der Rückzahlungsverpflichtung.
 - ▶ "Scheidet Frau ... vor Ablauf der Bindungsfrist von drei Jahren aus persönlichen Gründen aus der Dienststelle aus, sind die dem AG entstandenen Teilnahmegebühren ebenfalls zu erstatten."

RÜCKZAHLUNGSKLAUSEL IN FORTBILDUNGSVEREINBARUNG – AGB KONTROLLE

- ▶ Die AN schloss den Masterstudiengang erfolgreich ab. Der AG schrieb die Stelle der Fachdienstleitung aus, auf die sich auch die Arbeitnehmerin bewarb. Der Kläger betrieb das Stellenbesetzungsverfahren jedoch nicht weiter, Nachfragen der AN blieben erfolglos.
- ▶ Deswegen bewarb sich die AN bei einem anderen Arbeitgeber und schloss mit dem AG einen Aufhebungsvertrag. Der AG begehrt 2/3 der Teilnahmegebühr für den Masterstudiengang.

RÜCKZAHLUNGSKLAUSEL IN FORTBILDUNGSVEREINBARUNG – AGB KONTROLLE

- ▶ LAG Mecklenburg-Vorpommern Urteil vom 3. Mai 2022 – 5 Sa 210/21
 - ▶ Eine Klausel in AGB, nach der Fortbildungskosten zurückzuzahlen sind, wenn der AN innerhalb der Bindungsfrist „aus persönlichen Gründen“ aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet, benachteiligt den AN unangemessen. Es werden von dieser Regelung nämlich auch solche Gründe erfasst, die von dem AN nicht zu vertreten sind oder die auf Maßnahmen zurückgehen, die dem Verantwortungs- und Risikobereich des AG zuzurechnen sind.

RÜCKZAHLUNGSKLAUSEL IN FORTBILDUNGSVEREINBARUNG – AGB KONTROLLE

- ▶ Eine Abwälzung von Fortbildungskosten auf den AN ist unzulässig, wenn der AG nicht bereit oder nicht in der Lage ist, den AN seiner neu erworbenen Qualifikation entsprechend zu beschäftigen.

Entgeltgleichheit



ENTGELTGLEICHHEIT VON MÄNNERN UND FRAUEN

- ▶ Sachverhalt (verkürzt)
 - ▶ Die AN ist seit dem 1. März 2017 bei dem AG als Außendienstmitarbeiterin im Vertrieb beschäftigt. Sie erhielt anfangs ein einzelvertraglich vereinbartes Grundentgelt i. H. v. 3500,00 EUR brutto. Ab dem 1. August 2018 richtete sich ihre Vergütung nach einem Haus-TV.
 - ▶ Der AG beschäftigte neben der AN zwei männliche AN im Vertrieb, einen davon seit dem 1. Januar 2017. Der AG bot auch diesem AN ein Grundentgelt i. H. v. 3500,00 EUR brutto an, was dieser jedoch ablehnte.

ENTGELTGLEICHHEIT VON MÄNNERN UND FRAUEN

- ▶ Sachverhalt (verkürzt)
 - ▶ Er verlangte für die Zeit bis zum Einsetzen einer zusätzlichen leistungsabhängigen Vergütung, d. h. für die Zeit bis zum 31. Oktober 2017 ein höheres Grundentgelt i. H. v. 4500,00 EUR brutto. Der AG gab dieser Forderung nach.

ENTGELTGLEICHHEIT VON MÄNNERN UND FRAUEN

- ▶ BAG, Urteil vom 16. Februar 2023 - 8 AZR 450/21
 - ▶ Eine Frau hat Anspruch auf gleiches Entgelt für gleiche oder gleichartige Arbeit, wenn der AG männlichen Kollegen aufgrund des Geschlechts ein höheres Entgelt zahlt.
 - ▶ Daran ändert es nichts, wenn der männliche Kollege ein höheres Entgelt fordert und der AG dieser Forderung nachgibt.
 - ▶ Der Anspruch ergibt sich aus Art. 157 AEUV, § 3 Abs. 1 und § 7 Entgelttransparenzgesetz.

ENTGELTGLEICHHEIT BEI TEILZEITBESCHÄFTIGUNG

- ▶ BAG, Urteil vom 18. Januar 2023 – 5 AZR 108/22
 - ▶ Geringfügig Beschäftigte, die in Bezug auf Umfang und Lage der Arbeitszeit keinen Weisungen des AG unterliegen, jedoch Wünsche anmelden können, denen dieser allerdings nicht nachkommen muss, dürfen bei gleicher Qualifikation für die identische Tätigkeit keine geringere Stundenvergütung erhalten als vollzeitbeschäftigte AN, die durch den AG verbindlich zur Arbeit eingeteilt werden.
 - ▶ Diskriminierungsverbot des § 4 Abs. 1 TzBfG

▶ Urlaub



VERJÄHRUNG VON URLAUBSANSPRÜCHEN?

▶ Sachverhalt

- ▶ Die AN verlangte für die von ihr zwischen 2013 und 2017 nicht genommenen 101 Tage bezahlten Jahresurlaub eine finanzielle Vergütung. Sie trug vor, dass der AG die AN nicht in die Lage versetzt habe, ihren bezahlten Jahresurlaub tatsächlich zur gebotenen Zeit nehmen zu können.
- ▶ Der AG meinte, dass die Ansprüche aus den Jahren 2013 – 2016 nach § 194 BGB verjährt seien. Er galt lediglich 14 Urlaubstage ab.
- ▶ Die AN erhob im Februar 2018 Klage.

VERJÄHRUNG VON URLAUBSANSPRÜCHEN?

- ▶ EuGH, Urteil vom 22. September 2022 – C 120/21
 - ▶ EG-Vorschriften stehen einer nationalen Regelung entgegen, nach der der Anspruch auf erworbenen bezahlten Jahresurlaub nach Ablauf einer Frist von drei Jahren verjährt, deren Lauf mit dem Schluss des Jahres beginnt, in dem dieser Anspruch entstanden ist, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer nicht tatsächlich in die Lage versetzt hat, diesen Anspruch wahrzunehmen.

VERJÄHRUNG VON URLAUBSANSPRÜCHEN?

- ▶ BAG, Urteil vom 20. Dezember 2022 – 9 AZR 266/20
 - ▶ Der gesetzliche Anspruch eines Arbeitnehmers auf bezahlten Jahresurlaub unterliegt der gesetzlichen Verjährung.
 - ▶ Die dreijährige Verjährungsfrist beginnt erst am Ende des Kalenderjahres, in dem der Arbeitgeber den Arbeitnehmer über seinen konkreten Urlaubsanspruch und die Verfallfristen belehrt und der Arbeitnehmer den Urlaub dennoch aus freien Stücken nicht genommen hat.

URLAUB - VERFALL BEI LANGDAUERNDER ERKRANKUNG?

▶ Sachverhalt:

- ▶ Die AN ist seit ihrer Erkrankung im Jahr 2017 arbeitsunfähig. Sie nahm nicht alle Tage ihres bezahlten Jahresurlaubs aus dem Jahr 2017 in Anspruch.
- ▶ Der AG wies sie nicht darauf hin, dass nicht beantragter Urlaub mit Ablauf des Kalenderjahres oder des Übertragungszeitraums gem. § 7 Abs. 3 BUrlG verfallen kann.
- ▶ Der AG war der Ansicht, dass der Anspruch für das Jahr 2017 am 31.03.2019 erloschen sei.

URLAUB - VERFALL BEI LANGDAUERNDER ERKRANKUNG?

- ▶ EuGH, Urteil vom 22. September 2022 – C 727/20
 - ▶ EG-Vorschriften stehen einer nationalen Regelung entgegen, nach der der Anspruch eines Arbeitnehmers auf bezahlten Jahresurlaub, den er in einem Bezugszeitraum erworben hat, in dessen Verlauf er *tatsächlich* gearbeitet hat, bevor er voll erwerbsgemindert oder aufgrund einer zeitlichen fortbestehenden Krankheit arbeitsunfähig geworden ist, entweder nach Ablauf eines nach nationalem Recht zulässigen Übertragungszeitraums oder später auch dann erlöschen kann, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer nicht rechtzeitig in die Lage versetzt hat, diesen Anspruch auszuüben.

URLAUB – ERLÖSCHEN BEI LANGZEITERKRANKUNG

- ▶ BAG, Urteil vom 20. Dezember 2022 – 9 AZR 245/19
 - ▶ Der Anspruch auf gesetzlichen Mindesturlaub aus einem Urlaubsjahr, in dem der Arbeitnehmer *tatsächlich gearbeitet* hat, bevor er aus gesundheitlichen Gründen an der Inanspruchnahme seines Urlaubs gehindert war, erlischt regelmäßig nur dann nach Ablauf eines Übertragungszeitraums von 15 Monaten, wenn der Arbeitgeber ihn rechtzeitig in die Lage versetzt hat, seinen Urlaub in Anspruch zu nehmen. Dies folgt aus einer richtlinienkonformen Auslegung des § 7 Abs. 1 und Abs. 3 BUrlG.

URLAUBSABGELTUNG BEI LANGZEITERKRANKUNG

▶ Sachverhalt

- ▶ Ein AN war seit dem 18. Januar 2016 bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses in 2019 durchgängig arbeitsunfähig. Er verlangte Urlaubsabgeltung für 30 Tage aus dem Jahr 2016.

▶ BAG, Urteil vom 31. Januar 2023 - 9 AZR 107/20

- ▶ Die Hinweisobliegenheit des AG auf den möglichen Verfall des Urlaubsanspruchs entsteht am 1. Januar eines Kalenderjahres und muss unverzüglich (hier bis zum 8. Januar) erfüllt werden.
- ▶ Urlaubsansprüche können nur in dem Umfang erhalten bleiben, in dem der AN sie bis zum Eintritt der krankheitsbedingten

URLAUBSABGELTUNG BEI LANGZEITERKRANKUNG

Arbeitsunfähigkeit tatsächlich hätte in Anspruch nehmen können.

- ▶ Folgen im konkreten Fall
 - ▶ zehn Tage zw. Mo 4. Januar und Fr. 15. Januar
 - ▶ nach 8. Januar verbleiben noch fünf Tage

Entfernung einer Abmahnung



ENTFERNUNG EINER ABMAHNUNG

- ▶ LAG Sachsen, Urteil vom 31. März 2023 – 4 Sa 117/21
 - ▶ Art. 17 Abs. 1 EU-DSGVO Recht auf Löschung ("Recht auf Vergessenwerden")
 - ▶ Die betroffene Person hat das Recht, von dem Verantwortlichen zu verlangen, dass sie betreffende personenbezogene Daten unverzüglich gelöscht werden, und der Verantwortliche ist verpflichtet, personenbezogene Daten unverzüglich zu löschen, sofern einer der folgenden Gründe zutrifft:
 - ▶ a) Die personenbezogenen Daten sind für die Zwecke, für die sie erhoben oder auf sonstige Weise verarbeitet wurden, nicht mehr notwendig. b)...

ENTFERNUNG EINER ABMAHNUNG

- ▶ LAG Sachsen, Urteil vom 31. März 2023 – 4 Sa 117/21
 - ▶ Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses besteht kein Rechtsschutzinteresse auf Entfernung einer Abmahnung aus der Personalakte. Art. 17 I EU-DSGVO (Recht auf Löschung) hat zu keiner Änderung der Rechtsprechung geführt.
 - ▶ so auch LAG Niedersachsen Urteil vom 4. Mai 2021 - 11 Sa 1180/20, a. A, LAG Sachsen-Anhalt Urteil vom 23. November 2018 - 5 Sa 7/17

Kündigung



PERSONENBEDINGTE KÜNDIGUNG – PEOPLE ANALYTICS

- ▶ LAG Hessen, Urteil vom 25. Februar 2021 - 17 Sa 1435/19
 - ▶ Sicherheitsbedenken können die persönliche Nichteignung des Arbeitnehmers begründen und eine personenbedingte Kündigung sozial rechtfertigen, wenn auf Tatsachen gestützt bei weiterer Beschäftigung des Arbeitnehmers das Risiko einer konkreten Gefährdung von Rechten, Rechtsgütern oder Interessen des Arbeitgebers besteht.
 - ▶ Der bloße Vortrag der Umstände eines durchgeführten "ITR"-Tests und des Testergebnisses einer "roten Ampel" für die AN genügen dafür nicht.

PERSONENBEDINGTE KÜNDIGUNG – PEOPLE ANALYTICS

- ▶ Konkrete Tatsachen, aufgrund derer dem Gericht ermöglicht würde nachzuvollziehen, welche Antworten der Klägerin auf welche Fragen, bzw. welche konkreten Aspekte ihrer Selbsteinschätzung zu welchen Themen im Rahmen des Testverfahrens die Feststellung einer von der Klägerin ausgehenden konkreten potentiellen Gefahr für die Sicherheit des Luftfahrtunternehmens der Beklagten begründen könnten, sind dem Vortrag der Beklagten nicht zu entnehmen.
- ▶ Ihre Ausführungen dazu, dass das Testverfahren von einem zuverlässigen Provider und psychologischen Experten entwickelt worden sei und die bloße stichwortartige Skizzierung des Testverfahrens sind unzureichend.

BETRIEBSBEDINGTE KÜNDIGUNG – SOZIALAUSWAHL

BAG Urteil vom 8. Dezember 2022 – 6 AZR 31/22

- ▶ Bei der Gewichtung des Lebensalters kann zu Lasten des AN berücksichtigt werden, dass er bereits eine (vorgezogene) Rente wegen Alters abschlagsfrei bezieht.
- ▶ Das Gleiche gilt, wenn der AN rentennah ist, weil er eine solche abschlagsfreie Rente oder die Regelaltersrente spätestens innerhalb von zwei Jahren nach dem in Aussicht genommenen Ende des Arbeitsverhältnisses beziehen kann. Lediglich eine Altersrente für schwerbehinderte Menschen darf insoweit nicht berücksichtigt werden.

KÜNDIGUNG - WIDERSPRUCH ZU EINEM ERTEILTEN ZWISCHENZEUGNIS

▶ Sachverhalt

- ▶ Die Beklagte hat das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger außerordentlich und vorsorglich ordentlich gekündigt. Sie behauptet, der Kläger hätte ihren Geschäftsführer am Tag vor Ausspruch der Kündigung beleidigt und körperlich bedrängt.
- ▶ Die Beklagte erteilte dem Kläger nach diesem streitigen Vorfall ein Zwischenzeugnis mit folgender abschließender Beurteilung:

KÜNDIGUNG - WIDERSPRUCH ZU EINEM ERTEILTEN ZWISCHENZEUGNIS

- ▶ " ...erledigt die ihm übertragenen Arbeiten stets zu unserer vollsten Zufriedenheit. Sein Verhalten gegenüber Vorgesetzten und Kollegen ist immer einwandfrei."
- ▶ Der Geschäftsführer erklärte bei Übergabe des Zwischenzeugnisses, mit diesem könne sich der Kläger ja bewerben.

KÜNDIGUNG - WIDERSPRUCH ZU EINEM ERTEILTEN ZWISCHENZEUGNIS

- ▶ LAG Hamm Urteil vom 3. Mai 2022 - 14 Sa 1350/21
 - ▶ Erteilt der AG einem AN ein Zwischenzeugnis, in welchem er diesem bescheinigt, „sein Verhalten gegenüber Vorgesetzten und Kollegen ist immer einwandfrei“, verhält er sich widersprüchlich, wenn er ihn am Folgetag wegen eines angeblichen groben Fehlverhaltens am Tag der Zeugniserteilung vor dessen Erstellung fristlos, hilfsweise ordentlich kündigt.

FRISTLOSE KÜNDIGUNG

- ▶ BAG Urteil vom 28. Februar 2023 – 2 AZR 194/22
 - ▶ Eine ernstliche Drohung des Arbeitnehmers mit Gefahren für Leib oder Leben von Vorgesetzten oder Arbeitskollegen und/oder deren Verwandten, für die kein allgemeiner Rechtfertigungsgrund eingreift, kommt „an sich“ als wichtiger Grund im Sinne von § 626 I BGB in Betracht.
 - ▶ Bedrohung des Vorgesetzten nach Einwurf einer Abmahnung in seinen Hausbriefkasten mit den Worten: „Ihr Ochsen, wenn ich noch einmal einen von Euch vor meiner Haustür oder meinem Briefkasten sehe, werde ich Euch schlagen, dann kann nicht mal die Polizei Euch helfen.“ und „Ochse, Du musst in Zukunft auf Dich und Deine Familie achten.“

Zeugnis



ZEUGNIS - DANKES- UND WUNSCHFORMEL

- ▶ LAG Niedersachsen, Urteil vom 12. Juli 2022 – 10 Sa 1217/21
 - ▶ Ein Arbeitnehmer kann unmittelbar aus § 109 Abs. 1 Satz 3 GewO keinen Anspruch auf eine Dankes- und Wunschformel ableiten.
 - ▶ Der Arbeitgeber ist an den Inhalt eines erteilten Zeugnisses jedoch grundsätzlich gebunden. Von den in ihm enthaltenen Wissenserklärungen des Arbeitgebers zum Verhalten oder zur Leistung des Arbeitnehmers kann er nur dann abrücken, ...

ZEUGNIS - DANKES- UND WUNSCHFORMEL

- ▶ wenn ihm nachträglich Umstände bekannt werden, die eine abweichende Beurteilung rechtfertigen. Das ergibt sich auch aus dem Rechtsgedanken des Maßregelungsverbots (§ 612a BGB).
- ▶ Der Arbeitgeber ist deshalb nicht befugt, vom Arbeitnehmer nicht beanstandete Teile des Zeugnisses grundlos über die zu Recht verlangten Berichtigungen hinaus zu ändern. Dies gilt auch für eine erteilte Dankes-, Bedauerns- und Wunschformel.

▶ Betriebsverfassungs- recht



UNWIRKSAME BETRIEBSVEREINBARUNG BEI FEHLENDEM BETRIEBSRATSBESCHLUSS

- ▶ BAG Urteil vom 8. Februar 2022 – 1 AZR 233/21
 - ▶ Eine vom Betriebsratsvorsitzenden ohne Beschluss des Gremiums abgegebene Erklärung zum Abschluss einer Betriebsvereinbarung kann dem Betriebsrat nicht nach den Grundsätzen einer Anscheinsvollmacht zugerechnet werden.
 - ▶ Der Betriebsrat hat bei Abschluss einer Betriebsvereinbarung die Nebenpflicht, dem AG auf dessen zeitnah geltend zu machendes Verlangen eine den Maßgaben des § 34 Abs. 2 S. 1 BetrVG entsprechende Abschrift desjenigen Teils der Sitzungsniederschrift auszuhändigen, aus dem sich die Beschlussfassung des Gremiums ergibt.

Arbeitsunfall



STURZ BEIM FIRMENLAUF

- ▶ LSG Berlin- Brandenburg vom 21. März 2023 –
L 3 U 66/21
 - ▶ Die Teilnahme an einem sog. Firmenlauf ist in der Regel nicht im Rahmen der gesetzlichen Unfallversicherung versichert, selbst wenn der AG die Beschäftigten zur Teilnahme auffordert und auch Anreize setzt (u. a. mit einem T-Shirt mit Firmenlogo, Verpflegung, ...).

Das Letzte im Überblick



ÜBERBLICK

- ▶ Die Probezeit muss in einem befristeten Arbeitsverhältnis in einem angemessenen Verhältnis zur Dauer der Befristung stehen (§ 15 Abs.3 TzBfG).
- ▶ Abtretungsverbote in Arbeitsverträgen, die ab dem 1. Oktober 2021 entstanden sind, dürften unwirksam sein (§ 308 Nr. 9 BGB).
- ▶ Anpassung der Regelungen zur Vorlage einer AU-Bescheinigung in Muster-Verträgen (§ 5 Abs. 1a EFZG)
- ▶ Regelung der umstrittenen Frage, welche Folgen eine angeordnete Absonderung eines AN während seines

ÜBERBLICK

Urlaubs hat, im neuen § 59 Abs. 1 IFSG – keine Anrechnung auf Urlaubsanspruch (ab 16. September 2022).

- ▶ Das Hinweisgeberschutzgesetz tritt in Kürze in Kraft.
- ▶ Ein Referentenentwurf des BMAS zum Arbeitszeitgesetz liegt vor.

ÜBERBLICK

- ▶ Kommt ein neues Beschäftigtendatenschutzgesetz?
 - ▶ Anforderungen und Grenzen des Datenschutzes im Beschäftigungsverhältnis für AG schwer zu bestimmen
 - ▶ EuGH hat § 23 Abs. 1 des Hessisches Datenschutz- und Informationsfreiheitsgesetzes für europarechtswidrig erklärt. § 26 Abs.1 S. 1 ist nahezu wortgleich.
 - ▶ BMI und BMAS haben Vorschläge erarbeitet



BATTKE GRÜNBERG

vorausdenken. effektiv handeln.

KOMMUNIKATION PFLEGEN

Kleine Brüdergasse 3 - 5
01067 Dresden

Folgen Sie uns gern auf
LinkedIn und Twitter!

☎ +49 351 563900

✉ info@battke-gruenberg.de

🌐 battke-gruenberg.de

