

newsletter

Mitarbeiterbeteiligung am Unternehmen - die Vergütungsform der Zukunft?



Der Wettbewerb um Fachkräfte wird sich auch zukünftig weiter zuspitzen. Insbesondere niedrig kapitalisierten Start-up-Unternehmen fällt es schwer, qualifizierte Mitarbeiter anzuwerben, da nur ein vergleichsweise geringes Gehalt gezahlt werden kann. Die alternative Vergütungsform der Mitarbeiterbeteiligung ermöglicht es den betroffenen Unternehmen, die Fachkräfte dennoch durch die Beteiligung am wirtschaftlichen Erfolg für sich zu gewinnen.

Die finanzielle Mitarbeiterbeteiligung ist dabei grundsätzlich auf dreierlei Weise möglich: Die sofortige Übertragung von Geschäftsanteilen oder Aktien (1), die Einräumung von Optionen auf eine solche „echte“ Beteiligung (2) oder die „virtuelle“ schuldrechtliche Abbildung einer „echten“ Beteiligung in einer bloßen Forderung gegenüber der Gesellschaft (3).

(1) Bei der echten Beteiligungsform werden dem Arbeitnehmer echte Geschäftsanteile des Unternehmens übertragen. Durch die Übertragung auf den Mitarbeiter wird er zum vollwertigen Gesellschafter des Unternehmens und ist direkt an dem finanziellen Erfolg des

Unternehmens in Form von Dividendenzahlungen oder im Falle eines erfolgreichen Exits (Unternehmensverkauf oder Börsengang) beteiligt. Dem Mitarbeiter stehen neben der Gewinnbeteiligung auch sämtliche sonstigen Mitgliedschaftsrechte wie etwa die Stimm- und Informationsrechte der Gesellschafter zu.

(2) Bei der zweiten Möglichkeit wird den Mitarbeitern lediglich eine Option auf Geschäftsanteile versprochen. Die bloße Optionseinräumung verlagert allerdings den Zeitpunkt, zu dem Mitarbeiter Geschäftsanteile bzw. Aktien erwerben, in der Regel auf den späteren Zeitpunkt, zu dem ein Exit realisiert wird.

(3) Bei der virtuellen Beteiligung (auch Virtual Stock Options bezeichnet) handelt es sich um die Begründung einer bonusartigen Forderung des Arbeitnehmers gegenüber der Gesellschaft. Hierbei erhält der Mitarbeiter keine echte Kapitalbeteiligung, sondern nur einen schuldrechtlichen Anspruch auf Prämienzahlung im Falle des Exits.

In allen Fällen profitieren die Mitarbeiter an der Wertentwicklung des Unternehmens. Das größte Hauptargument für eine Mitarbeiterbeteiligung heißt „Motivation“. Die Mitarbeiter können aktiv an der Entwicklung des Unternehmens mitwirken und gleichzeitig an dem wirtschaftlichen Erfolg teilhaben. Daneben wird die Bindung der Fachkräfte an das Unternehmen gefördert. Denn die Mitarbeiter verstehen sich – unabhängig von der konkreten Ausgestaltung der Beteiligung – als „Mit-Unternehmer“.

Doch nicht jede Form der Mitarbeiterbeteiligung ist gleich ein Garant für die ausnahmslose Hingabe und die Einwilligung des Mitarbeiters, sich beim Gehalt in der Anfangszeit einzuschränken. Die Mitarbeiterbeteiligung muss attraktiv gestaltet sein und die Vorzüge für den Mitarbeiter erkennen lassen. Daneben müssen aber auch die Interessen des Unternehmens hinreichend berücksichtigt werden. Aus der Vielzahl der oben genannten Beteiligungsmöglichkeiten ist daher die richtige Beteiligungsform für das jeweilige Unternehmen auszuwählen.

Insbesondere virtuelle Beteiligungsformen erfreuen sich gerade in der Start-up-Praxis immer größerer Beliebtheit. Zwar liegt die

Teilhabe am wirtschaftlichen Erfolg in der Zukunft. Die Mitarbeiter werden dafür im Falle des Exits aber großzügig beteiligt. Die Höhe der Mitarbeiterbeteiligung durch Virtual Stock Options wird in der Regel anhand der Betriebszugehörigkeit des Mitarbeiters ermittelt und gegebenenfalls angepasst. Die Loyalität des Mitarbeiters kann sich daher mit ein wenig Geduld im wahrsten Sinne des Wortes auszahlen.

Diese Chance für viele Start-up-Unternehmen hat auch die Bundesregierung gesehen und das Fondsstandortgesetz auf den Weg gebracht, dass die Attraktivität von Mitarbeiterbeteiligungen insbesondere in steuerrechtlicher Hinsicht erhöhen soll. Wann das Gesetz in Kraft treten soll, ist noch nicht bekannt. Der Gesetzesentwurf ist von dem Bundeskabinett verabschiedet worden und befindet sich aktuell in der parlamentarischen Beratung.

Neben Start-up-Unternehmen kann die finanzielle Mitarbeiterbeteiligung auch für mittelständige Unternehmen interessant werden, um Fachkräfte zu gewinnen und an sich zu binden. Denn auch der Mittelstand steht vor der Herausforderung, qualifizierte Mitarbeiter zu werben, um wettbewerbsfähig zu bleiben.

Je weiter der Fachkräftemangel voranschreitet, desto eher lohnt sich daher ein Blick auf die bestehenden alternativen Vergütungsformen. Mit der richtigen Umsetzung kann die finanzielle Mitarbeiterbeteiligung eine ernsthafte und etablierte Vergütungsform der Zukunft werden.

Dominik Kranz
Rechtsanwalt

Inhalt

Seite 1

- **Mitarbeiterbeteiligung am Unternehmen – die Vergütungsform der Zukunft?**

Seite 2

- **Entgeltgleichheitsklage: Arbeitgeber muss vermutete Diskriminierung widerlegen**
- **Keine Rückzahlungsverpflichtung von Fortbildungskosten**

Seite 3

- **Änderungskündigung – Home-Office als „milderes Mittel“?**
- **Altersdiskriminierende Stellenanzeige - Entschädigung**

Seite 4

- **Neue SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel – Update zu den erweiterten Empfehlungen des BMAS**

Entgeltgleichheitsklage: Arbeitgeber muss vermutete Diskriminierung widerlegen

Erhält eine Frau weniger Gehalt als das vom Arbeitgeber mitgeteilte Vergleichsentgelt männlicher Kollegen, spricht dies dafür, dass sie wegen ihres Geschlechts benachteiligt wurde. Im Prozess muss der Arbeitgeber diese Vermutung widerlegen, entschied das BAG am 21.01.2021 (-8 AZR 488/19-).

Das Entgelttransparenzgesetz (EntgTranspG) konnte bislang wenig an einer ungleichen Bezahlung von Männern und Frauen in der Praxis ändern. Ergab eine Auskunftsklage nach dem EntgTranspG tatsächlich, dass das Vergleichsentgelt männlicher Beschäftigter höher liegt, war in der Vergangenheit eine Klage wegen Entgeltbenachteiligung oftmals schwer durchsetzbar. So entschied auch noch das LAG Niedersachsen als Vorinstanz zu dem von dem BAG zu entscheidenden Fall, dass der vom Arbeitgeber mitgeteilte statistische Median allein keine Entgelt-diskriminierung beweisen könne. Das BAG hat dieser Entscheidung jedoch aufgehoben und klargestellt, dass der Arbeitgeber nachweisen müssen, dass die Gehaltsdifferenz nicht wegen des Geschlechts erfolgt ist.

In dem Streitgegenständlichen Fall war die

Klägerin bei der Beklagten als Abteilungsleiterin beschäftigt. Sie erhielt im August 2018 von der Beklagten eine Auskunft nach § 10 ff. EntgTranspG, aus der u. a. das Vergleichsentgelt der bei der Beklagten beschäftigten männlichen Abteilungsleiter hervorging. Angegeben wurde dieses entsprechend den Vorgaben von § 11 Abs. 3 EntgTranspG als „auf Vollzeit äquivalente hochgerechnete statistischer Median“ des durchschnittlichen monatlichen überbetrieblichen Grundentgeltes sowie der überbetrieblichen Zulage (Median-Entgelte). Das Vergleichsentgelt lag sowohl beim Grundentgelt als auch bei der Zulage über dem Entgelt der Klägerin. Mit ihrer Klage hat die Klägerin die Beklagte auf Zahlung der Differenz zwischen dem ihr gezahlten Grundentgelt sowie der ihr gezahlten Zulage und ihr mitgeteilten höheren Median-Entgelte für die Monate August 2018 bis Januar 2019 in Anspruch genommen. Das Arbeitsgericht hatte der Klage stattgegeben, das LAG Niedersachsen diese jedoch wieder abgewiesen. Es hatte angenommen, dass keine ausreichenden Indizien im Sinne von § 22 AGG vorgelegen hätten, die die Vermutung begründeten,

dass die Klägerin die Entgeltbenachteiligung wegen des Geschlechts erfahren habe.

Die Revision der Klägerin vor dem Bundesarbeitsgericht hatte Erfolg. Das BAG hat in seinen Entscheidungsgründen ausgeführt, dass die Abteilungsleiterin eine unmittelbare Benachteiligung im Sinne von § 3 Abs. 2 S. 1 EntgTranspG erfahren habe, da ihr Entgelt geringer sei als das einer maßgeblichen männlichen Vergleichsgruppe. Der Senat führte dazu aus, dass nach den Vorgaben des Entgelttransparenzgesetz in der Angabe der Vergleichsentgelte als Median-Entgelt durch einen Arbeitgeber immer zugleich die Mitteilung der maßgeblichen Vergleichsperson liege. Schließlich erhalte immer entweder ein konkreter oder ein hypothetischer Beschäftigter des anderen Geschlechts dieses Entgelt für gleiche bzw. gleichwertige Tätigkeiten. Nach unionskonformer Auslegung des § 22 AGG müsste der Arbeitgeber folglich beweisen, dass die Entgeltbenachteiligung nicht wegen des Geschlechts erfolge.

Keine Rückzahlungsverpflichtung von Fortbildungskosten

Das LAG Hamm hat mit Urteil vom 29.01.2021 (- 1 Sa 954/20 -) über die Verpflichtung eines Arbeitnehmers zur Rückzahlung von Fortbildungskosten entschieden.

Dem vom LAG entschiedenen Fall lag folgender Sachverhalt zugrunde:

Die Parteien stritten nach der Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitnehmer (Beklagter) um die Rückzahlung von Weiterbildungskosten, die die Klägerin dem Beklagten gewährt hatte.

Die von den Parteien geschlossene Weiterbildungsvereinbarung sah eine Rückzahlungsverpflichtung durch den Arbeitnehmer für den Fall vor, dass das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung des Arbeitnehmers aus einem nicht durch den Arbeitgeber zu vertretenen Grund oder durch sonstige Vereinbarungen aus einem Grund, den der Arbeitnehmer zu vertreten hat, endet.

Die im Kündigungsschreiben des Arbeitnehmers geäußerte Bitte um Feststellung einer Rechnung über die Fortbildungskosten, die der Arbeitgeber vorauslag hat, stellt zudem auch in Verbindung mit der Erklärung des Arbeitnehmers, es sei ihm bewusst, dass durch die Weiterbildung die Vertragsvereinbarung noch Kosten offen seien, ohne Hinzutreten weiterer Umstände kein selbständiges Schulversprechen oder abstraktes Schuldanerkenntnis im Sinne von §§ 780, 781 BGB dar.

Ist der Arbeitnehmer aus personenbedingter Kündigung bis zum Ablauf der Bleibefrist, die im Vertrag über die Gewährung der Fortbildungskosten festgehalten ist, nicht mehr in der Lage, seinen arbeitsvertraglichen

Pflichten nachzukommen, hat er es auch nicht mehr in der Hand, den berechtigten Erwartungen des Arbeitgebers zu entsprechen, die in der Fortbildung getätigte Investition nutzen zu können. Ein berechtigtes Interesse des Arbeitgebers den Arbeitnehmer trotzdem an das Arbeitsverhältnis zu binden, lässt sich nicht an seinem Interesse an einer möglichst langfristigen Nutzung der einmal getätigten Investition festmachen. Eine Rückzahlungsklausel in einer Fortbildungsvereinbarung muss, um nicht unangemessen benachteiligend im Sinne des § 307 Abs. 1 BGB zu sein, deshalb unter anderem vorsehen, dass die Rückzahlungsverpflichtung auch dann ent-

fällt, wenn das Arbeitsverhältnis aus nicht vom Arbeitnehmer zu vertretenden personenbedingten Gründen, die bis zum Ablauf der Bleibedauer anhalten, vom Arbeitnehmer durch Ausspruch einer Kündigung oder aufgrund einer aus diesem Grund geschlossen Auflösungsvereinbarung beendet wird. Daran ändert auch nichts die vom Arbeitnehmer geäußerte Bitte nach Stellung einer Rechnung der Fortbildungskosten, die für sich kein selbständiges Schulversprechen oder abstraktes Schuldanerkenntnis im Sinne des § 780, 781 BGB darstellen.

Katharina Meyer-Renkes
Rechtsanwältin



In Kooperation mit  Rechtsanwältin Ulrich Weber & Partner mbB

Zu folgenden Themen bieten wir Ihnen aktuell Inhouse-Schulungen an:

- Abmahnung, verhaltensbedingte sowie personenbedingte Kündigung
- Update Arbeitsrecht 2020/2021
- „Crash-Kurs“ BetrVG
- Einseitige Änderung von Arbeitsbedingungen



Maßgeschneiderte Inhouse-Seminare 2021

Quellennachweis: ©Syda Productions, fotolia

FRAGEN SIE
nach einem
individuellen Angebot
für Ihre Inhouse-
Schulung

Änderungskündigung - Home-Office als „milderes Mittel“?

Das ArbG Berlin hat in einem Urteil vom 10.08.2020 (Az.: 19 Ca 13189/19 über die Frage der Wirksamkeit einer Änderungskündigung zu entscheiden.

In dem zu entscheidenden Fall hatte der Arbeitgeber beschlossen seine Niederlassung in Berlin zu schließen. Gegenüber der Klägerin, die dort als Vertriebsassistentin beschäftigt ist, sprach der Arbeitgeber eine Änderungskündigung aus und bot ihr die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses zu im Übrigen unveränderten Bedingungen an seinem Hauptsitz in Wuppertal an.

Die Arbeitnehmerin wandte sich gegen die Änderungskündigung, die sie nicht unter Vorbehalt angenommen hatte, mit der Begründung, dass es ihr ohne weiteres möglich sei ihre Tätigkeit auch von zu Hause aus zu erbringen, da ihre Tätigkeit insoweit digitalisiert sei und sie zu Hause auch über die notwendige technische Infrastruktur verfüge.

Das Arbeitsgericht Berlin hat der Kündigungsschutzklage stattgegeben. Für die Beurteilung der Wirksamkeit der Kündigung legte es hierbei die für eine Änderungskündigung geltenden Maßstäbe zu Grunde.

Zwar räumte das Gericht ein, dass es sich bei

der Frage der Standortschließung um eine unternehmerische Entscheidung handle. Diese könne der gerichtlichen Entscheidung jedoch nicht ungeprüft zu Grunde gelegt werden. Die aus dieser konkret abzuleitenden Folgen seien vielmehr durch das Gericht zu überprüfen.

Das Gericht stellt in diesem Zusammenhang fest, dass der Arbeitgeber sich auch bei einer aufgrund Standortschließung ausgesprochenen Änderungskündigung auf das Maß beschränken müsse, dass für die Durchsetzung der unternehmerischen Entscheidung unabdingbar ist. Dabei habe der Arbeitgeber sich auf das mildeste Mittel zu beschränken.

Vorliegend hätte die Änderung der Arbeitsbedingungen auch darin bestehen können, dass die Klägerin ihre Tätigkeit von zu Hause erbringt. Es bestehe zwar kein grundsätzlicher Anspruch eines Arbeitnehmers auf einen solchen häuslichen Arbeitsplatz. Maßgeblich seien vielmehr immer sämtliche Umstände des Einzelfalls. Der Arbeitgeber habe jedoch trotz gerichtlichen Hinweises nicht dargelegt, warum eine physische Präsenz der Klägerin am Standort Wuppertal zur Erfüllung der arbeitsvertraglich geschuldeten Aufgaben notwendig sei. Dass dem Arbeit-

geber ein solches Arbeiten nicht fremd ist, zeige auch eine bestehende kollektivrechtliche Vereinbarung die zeige, dass häusliche Arbeiten durch elektronische Vermittlung bei der Beklagten durchaus üblich ist. Angesichts der nunmehr deutlich stärker erfolgten Verbreitung elektronischen Arbeitens von zu Hause aus durch die Corona-Krise erscheine das Verhalten der Beklagten als aus der Zeit gefallen und letztlich willkürlich.

Mit dieser Entscheidung stellt sich das ArbG Berlin gegen die Rechtsprechung der Landesarbeitsgerichte, die derartigen Argumentationsansätzen bislang regelmäßig nicht folgen, da sie dies als Eingriff in die unternehmerische Entscheidungsfreiheit bewerten (vgl. u.a. LAG Hessen, Urteil vom 10.06.2015 – 6 Sa 451/14 zu einer ähnlichen Konstellation).

Die Arbeitgeberseite hat gegen das Urteil Berufung beim LAG Berlin-Brandenburg (4 Sa 1243/20) eingelegt über die noch nicht entschieden wurde.

Altersdiskriminierende Stellenanzeige - Entschädigung

Mit Urteil vom 27.05.2020 (2 Sa 1/20) hatte das LAG Nürnberg über die Frage einer Altersdiskriminierung im Rahmen einer Stellenausschreibung zu entscheiden.

Der Arbeitgeber hatte online eine Stellenanzeige geschaltet in der er einen „Mitarbeiter SAP Anwendungsbetreuung (m/w/d)“ suchte. Bezüglich des Karrierelevels war „Berufseinsteiger“ angegeben. Im Begleittext fand sich unter „Wir bieten Ihnen“ u.a. „Zukunftsorientierte, kreative Mitarbeit in einem jungen, hoch motivierten Team“. Der 61-jährige Kläger, der seit 1996 im SAP-Bereich tätig ist, bewarb sich über das Online-Portal auf die Stelle und lud u.a. seinen Lebenslauf und diverse Zertifikate hoch. Ca. 10 Tage später erhielt er eine Absage mit der Begründung, dass man sich für einen anderen Bewerber entschieden habe, der das spezielle Anforderungsprofil noch besser erfülle.

Der Kläger macht in dem Verfahren Schadenersatz- und Entschädigungsansprüche wegen Diskriminierung wegen des Alters geltend.

Das ArbG sprach dem Kläger eine Entschädigung nach § 15 Abs. 2 AGG in Höhe von zwei Monatsgehältern zu und wies

die Klage wegen des auf Schadenersatz gerichteten Feststellungsantrages als unzulässig ab. Das LAG Nürnberg bestätigte die Entscheidung,

Zur Begründung führte das LAG Nürnberg aus, dass eine Stellenanzeige, in der der Arbeitgeber eine "zukunftsorientierte, kreative Mitarbeit in einem jungen, hochmotivierten Team" anbiete, vermuten lasse, dass der Kläger nur wegen seines Alters nicht eingestellt worden sei. Die Formulierung der Stellenanzeige begründe ausreichend Indizien, die eine unmittelbare Diskriminierung wegen des Alters i.S.v. § 3 Abs. 1 AGG, 8 AGG oder 10 AGG und eine Benachteiligung im Zusammenhang mit der Nichteinstellung vermuten lasse.

Die in der Stellenanzeige gewählten Begriffe wie "jung" und "hochmotiviert" ebenso wie „dynamisch“ würden Eigenschaften beschreiben, die im Allgemeinen eher jüngeren als älteren Menschen zugeschrieben werden, wodurch die Botschaft vermittelt würde, dass die Mitglieder des Teams jung und deshalb hochmotiviert sind. Die Formulierung könne zudem nur so verstanden werden, dass der Arbeitgeber einen in das Team passenden

Arbeitnehmer sucht, mithin einen jungen Menschen. Zudem kann die Formulierung nur so verstanden werden, dass der Arbeitgeber einen Arbeitnehmer sucht, der in das Team passt, weil er ebenso jung und hochmotiviert ist wie die Teammitglieder.

Diese Indizien habe der nach § 22 AGG beweisbelastete Arbeitgeber nicht ausräumen können.

Hans Reinholz
Rechtsanwalt

Neue SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel - Update zu den erweiterten Empfehlungen des BMAS



Erneut haben das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) und die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) die SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel überarbeitet. Anders, als bei der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung (Corona-ArbSchV) vom 21.01.2021, handelt es sich bei den Arbeitsschutzregeln zunächst einmal nur um Empfehlungen zur gesundheitsschützenden Gestaltung von Betriebsabläufen.

Das bedeutet im Umkehrschluss: Die Corona-ArbSchV ist verbindlich, die Arbeitsschutzregeln sind es nicht. Sie konkretisieren lediglich die in der Verordnung aufgestellten Vorschriften zur Kontaktbeschränkung in der Pandemie (z.B. bezüglich Mindestabstand, Maskenpflicht, der Pflicht zur Bereitstellung von Flüssigseife und Handtuchspender in Sanitärräumen und zu regelmäßigem Lüften); aber Obacht: Durch die Hintertür können auch die Arbeitsschutzregeln für Arbeitgeber doch verbindlich wirken.

Dazu lohnt ein Blick ins Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG), denn nach § 4 Nr. 3 ArbSchG hat der Arbeitgeber zum Schutz der Belegschaft den Stand von Technik, Arbeitsmedizin und Hygiene sowie sonstige gesicherte arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse zu berücksichtigen – und diese Erkenntnisse finden sich z.B. in der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel. Sie konkretisiert daher, wozu der Arbeitgeber nach § 3 Abs. 1 S. 1 ArbSchG ohnehin verpflichtet ist: die erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes unter Berücksichtigung der Umstände zu treffen, die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten bei der Arbeit beeinflussen. Seit dem 22.02.2021 gelten diese Neuerungen:

1. Plexiglasscheiben und andere „Abtrennvorrichtungen“ zwischen Personen müssen nach Ziff. 4.2.1 Abs. 4 Mindesthöhen vorweisen. Das sind: zwischen Sitzenden 1,50m; zwischen Sitzenden und Stehenden 1,80m; und zwischen Stehenden 2,0m. Sie müssen ausreichend breit mit Sicherheitszuschlag von 0,30m sein.

2. An Arbeitsplätzen muss Atemluft in Außenluftqualität vorhanden sein (Ziff. 4.2.3). Die Qualität misst sich an der CO₂-Konzentration. Höchstens 1.000 ppm sei akzeptabel. Büros sollten spätestens nach 60, Besprechungsräume nach 20 Minuten gelüftet werden. Hinsichtlich der Dauer gelte im Sommer: mindestens 10 Minuten; im Winter mindestens 3 Minuten; in Frühjahr/Herbst: zwischen 3 und 10 – je nach „Winddruck“.

3. Raumlufttechnische Anlagen sollten Filter oder Außenluftzufuhr vorweisen. Während der Arbeitszeit sollen die Anlagen nicht abgeschaltet werden. Zudem sollen Büros vorher und nachher für etwa zwei Stunden vor- bzw. nachgelüftet werden. Luftreiniger ersetzen das Lüften nicht und sollen nur ergänzend eingesetzt werden.

4. „Gesichtsschutzschilde“ sind kein adäquater Ersatz für medizinische Masken. Bei Masken gilt weiterhin, die Tragezeit durch Pausen zu reduzieren.

Die Beschäftigten sind ebenfalls verpflichtet, nach ihren Möglichkeiten sowie gemäß der Unterweisung und Weisung des Arbeitgebers, für ihre Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit Sorge zu tragen. Stellen sich einzelne Arbeitnehmer quer und gefährden so die Umsetzung des Arbeitsschutzes im Betrieb, sind arbeitsrechtliche Sanktionen bis hin zur Kündigung möglich. Nach Erfahrungen aus der Praxis urteilt die Rechtsprechung regelmäßig zu Gunsten eines strengen Arbeitsschutzes. Das gilt etwa für die Verbindlichkeit einer umfassenden Maskenpflicht im Betrieb (vgl. ArbG Siegburg, 16.12.2020 – 4 Ga 18/20; ArbG Berlin, 15.10.2020 – 42 Ga 13034/20).

Zusätzlich wacht der Betriebsrat über die Einhaltung des betriebsinternen Arbeits- und Gesundheitsschutzes. Er kann etwa eine Aktualisierung der Gefährdungsbeurteilung nach dem ArbSchG durchsetzen (ArbG Hamburg, 22.12.2020 – 9 BVGa 3/20), bei Besuchskonzepten mitbestimmen (LAG Köln, 22.01.2021 – 9 TaBV 58/20) und darf für abstandsgerechte Betriebsversammlungen sogar auf Kosten des Arbeitgebers Hallen anmieten (LAG Hamm, 05.10.2020 – 13 TaBVGa 16/20); denn: auch in der Pandemie

hat der Betriebsrat ein Recht auf Präsenzveranstaltungen (LAG Berlin-Brandenburg, 24.08.2020, 12 TaBVGa 1015/20). Andererseits kann er aber keine Betriebsschließung wegen mangelnder Umsetzung des coronabezogenen Arbeitsschutzes erzwingen (ArbG Hamm, 04.05.2020 – 2 BVGa 2/20).

Praxistipp:

Es empfiehlt sich daher, möglichst zügig den Anordnungen der Corona-ArbSchV nachzukommen und dabei die technischen Empfehlungen der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel zu beachten.

Zwar verhält es sich mit den Empfehlungen der Arbeitsschutzausschüsse wie mit der Pflicht, das Home Office anzubieten: Arbeitnehmer haben keinen eigenen (eintragbaren) Anspruch auf die Umsetzung; sie haben jedoch das Recht, sich bei der zuständigen Arbeitsschutzbehörde zu beschweren (§ 17 Abs. 2 S. 1 ArbSchG). Die kann verbindliche Maßnahmen für den Betrieb anordnen (§ 22 Abs. 3 ArbSchG) und bei Verstößen empfindliche Bußgelder verhängen (§ 25 Abs. 1 Nr. 2 ArbSchG).

Das Beschwerderecht der Arbeitnehmer wird von der Rechtsprechung geschützt: Wer seinen Arbeitgeber wegen einer Verletzung von Quarantänebestimmungen anzeigt, kann aufgrund dessen nicht einfach gekündigt werden (ArbG Dessau-Roßlau, 12.8.2020 – 1 Ca 65/20).

Der Arbeitgeber ist entsprechend verpflichtet, für eine geeignete, pandemiekonforme Arbeitsorganisation zu sorgen und die erforderlichen Mittel dafür bereitzustellen (§ 3 Abs. 2 Nr. 1 ArbSchG). Wo also noch keine Plexiglasscheiben, Masken und CO₂-Messgeräte angeschafft wurden, empfiehlt es sich, schleunigst einkaufen zu gehen!

Stefan A. Kascherus
Rechtsanwalt

