

newsletter

PETER RÖLZ

*31. März 1966 †11. August 2020



Wir sind fassungslos und traurig, dass unser langjähriger Partner und Kollege Peter Rölz im Alter von nur 54 Jahren unerwartet gestorben ist.

Rechtsanwalt Peter Rölz nahm seine Tätigkeit für unsere Kanzlei am 1. September 1996 mit Eröffnung des fortan von ihm geleiteten Frankfurter Büros auf und wurde dann zum 1. Januar 2001 Partner der Kanzlei, deren weitere Entwicklung er maßgeblich mitbegleitet und gefördert hat. Peter Rölz war insbesondere als Berater von Topmanagern und Unternehmen erfolgreich tätig und für seinen hohen Einsatz und seine Verhandlungsstärke bei seinen Mandanten sehr geschätzt, weshalb er oft weiter empfohlen wurde. An die Partnerschaft und die Mitarbeiter der Kanzlei hat er mit dem gemeinsamen Ziel, für unsere Mandanten stets das Beste zu erreichen und damit den Erfolg und die Reputation der Sozietät weiter zu stärken, immer hohe Ansprüche gestellt. Das Wohl der Kanzlei war ihm stets eine Herzensangelegenheit. Unser tiefes Mitgefühl gilt seiner Frau und seiner Familie. Wir werden Peter Rölz vermissen, ihm ein ehrendes Andenken bewahren und uns in seinem Sinn weiter mit vollem Engagement den Interessen unserer Mandanten und dem Erfolg unserer Partnerschaft widmen.

Wir danken Peter Rölz für die gemeinsamen Jahre in der Rechtsanwältin Ulrich Weber und Partner mbB.

Für die Kanzlei und alle Angestellten

Dr. Oliver Fröhlich
Rechtsanwalt

Inhalt

Seite 1

- Trauer um Peter Rölz

Seite 2

- Arbeitgeber haftet für geringeres Elterngeld bei verspäteter Lohnzahlung
- Sind Urlaubszeiten für Mehrarbeitszuschläge zu berücksichtigen?

Seite 3

- Auskunftanspruch einer freien Mitarbeiterin nach dem Entgelttransparenzgesetz (EntgTranspG)
- Benachteiligung eines schwerbehinderten Bewerbers - Einladung zu einem Vorstellungsgespräch

Seite 4

- Homeoffice-Gestaltung

Arbeitgeber haftet für geringeres Elterngeld bei verspäteter Lohnzahlung

Das LAG Düsseldorf hat mit dem Urteil vom 20.05.2020 (12 Sa 716/19) der Schadenersatzklage einer Arbeitnehmerin gegen den Arbeitgeber auf Erstattung einer monatlichen Elterngelddifferenz stattgegeben.

Der Arbeitgeber hatte der schwangeren Arbeitnehmerin den monatlichen Lohn für Oktober, November und Dezember 2017, der ihr wegen des mutterschutzrechtlichen Beschäftigungsverbots zugestanden hatte, erst im März 2018 gezahlt. Die verspätete Lohnzahlung führte bei der Arbeitnehmerin dazu, dass diese drei Monate bei der Berechnung des Elterngeldes mit € 0,00 angesetzt worden sind. Grund hierfür ist, dass nach § 2c I BEEG Einkünfte nicht für die Berechnung des Elterngeldes herangezogen werden, die lohnsteuerrechtlich sog. „sonstige Bezüge“ sind. Dies gilt nach der Rechtsprechung des Bundessozialgerichts auch für eine monatliche Lohnzahlung, wenn diese später als drei Wochen nach Ablauf des Kalenderjahres zufließt. Die Nichtberücksichtigung des verspätet gezahlten Lohnes führte dazu, dass das

monatliche Elterngeld der Arbeitnehmerin nur € 348,80 anstatt € 420,25 betragen hat.

Die Arbeitnehmerin klagte gegen den Arbeitgeber auf die entstandene Elterngelddifferenz und bekam grundsätzlich Recht. Das Gericht ist zu dem Ergebnis gekommen, dass ihr eine Differenz beim Elterngeld als Schadenersatzanspruch zustehe. Der Arbeitgeber habe sich mit dem Lohn in Verzug befunden und schuldhaft gehandelt. Die Arbeitnehmerin habe ihm eine Kopie des Mutterpasses übergeben, zudem habe ein Betriebsarzt das Beschäftigungsverbot bereits im September 2017 festgestellt. Der Umstand, dass der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis angefochten habe, weil die Arbeitnehmerin ihm bei Abschluss des Arbeitsvertrages nicht über die Schwangerschaft unterrichtet habe, entlaste ihn nicht, so das LAG. Diese Anfechtung sei unwirksam.

Allerdings hatte auch die Arbeitnehmerin eine Ursache für die Lohnnachzahlung nach Ablauf der dritten Kalenderwoche des Folgejahres gesetzt. Sie hatte sich am 11.01.2018 auf einen

Vergleich mit einer Widerrufsfrist bis zum 09.03.2018 eingelassen, nach der die Zahlung nur gegen Vorlage einer weiteren Bescheinigung erfolgen sollte. Das LAG Düsseldorf sah jedoch den deutlich größeren Verschuldensanteil beim Arbeitgeber und verurteilte ihn, der Arbeitnehmerin 70% des entgangenen Elterngeldes zu zahlen.

Sind Urlaubszeiten für Mehrarbeitszuschläge zu berücksichtigen?

Das Bundesarbeitsgericht hat sich am 17.06.2020 (10 AZR 210/19 (A)) mit dieser Frage beschäftigt und ein Vorabentscheidungsersuchen an den EuGH gerichtet.

In dem Verfahren geht es um einen Tarifvertrag, der regelt, dass Mehrarbeitszuschläge in Höhe von 25% für Zeiten gezahlt werden, die im jeweiligen Kalendermonat über eine bestimmte Zahl geleisteter Stunden hinausgehen. Der Kläger machte Mehrarbeitszuschläge für den Monat August 2017 geltend, in dem er 121,75 Stunden tatsächlich gearbeitet hat. Daneben hat er in diesem Monat in der 5-Tage-Woche für 10 Arbeitstage Urlaub in Anspruch genommen. Die Beklagte hatte dafür 84,7 Stunden abgerechnet. Die tarifvertragliche Schwelle, die überschritten werden muss, damit in diesem Monat Mehrarbeitszuschläge von der Beklagten zu leisten sind, liegt bei 184,00 Stunden. Der Kläger ist der Ansicht, ihm stünden Mehrarbeitszuschläge zu, weil auch die für den Urlaub abgerechneten Stunden im August 2017 einzubeziehen seien (121,75 tatsächlich geleistete Stunden und 84,7 Stunden für den genommenen Urlaub). Der Kläger hatte in den Vorinstanzen keinen Erfolg.

Ein Tarifvertrag, der für die Berechnung von Mehrarbeitszuschlägen nur die tatsächlich

gearbeiteten Stunden berücksichtige und nicht auch die Stunden, in denen der Arbeitnehmer seinen bezahlten Mindestjahresurlaub in Anspruch nehmen könne gegen Unionsrecht verstoßen, so das Bundesarbeitsgericht. Die Auslegung des Tarifvertrages lasse es nicht zu, Urlaubszeiten bei der Berechnung der Mehrarbeitszuschläge zu berücksichtigen. Klärungsbedürftig sei, ob der Tarifvertrag damit einen unionsrechtlich unzulässigen Anreiz begründe, auf Urlaub zu verzichten. Zur Klärung dieser Frage hat der Senat ein Vorabentscheidungsersuchen an den EuGH gerichtet. Es bleibt

abzuwarten, wie der EuGH diesen Fall entscheidet und welche Auswirkungen dies dann für vergleichbare Tarifverträge und damit die betriebliche Praxis hat.

Daniel Hartmann
Rechtsanwalt



In Kooperation mit  Rechtsanwälte Ulrich Weber & Partner mbB

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

- Abmahnung, verhaltensbedingte sowie personenbedingte Kündigung
- Update Arbeitsrecht 2019/2020
- „Crash-Kurs“ BetrVG
- Einseitige Änderung von Arbeitsbedingungen

Maßgeschneiderte Inhouse-Seminare 2020

Quellennachweis Syda@Productions, fotolia



FRAGEN SIE
nach einem
individuellen Angebot
für Ihre Inhouse-
Schulung

Auskunftsanspruch einer freien Mitarbeiterin nach dem Entgelttransparenzgesetz (EntgTranspG)

IGemäß § 2 EntgTranspG gilt das Gesetz für das Entgelt von Beschäftigten nach § 5 Absatz 2, die bei Arbeitgebern nach § 5 Absatz 3 beschäftigt sind, soweit durch dieses nichts anderes bestimmt wird.

In dem vom BAG am 25.06.2020 -AZR 145/19-entschiedenen Fall war die Klägerin für die Beklagte – eine Fernsehanstalt des öffentlichen Rechts – als Redakteurin zunächst auf der Grundlage von befristeten Verträgen tätig. Seit Juli 2011 befand sich die Klägerin sodann in einem unbefristeten Vertragsverhältnis, nach dem sie als freie Mitarbeiterin gemäß einem bei der Beklagten geltenden Tarifvertrag beschäftigt war. Aufgrund einer rechtskräftigen Entscheidung des LAG steht fest, dass die Klägerin nicht Arbeitnehmerin iSd. innerstaatlichen Rechts ist. Die Klägerin beehrte vom Personalrat erfolglos Auskunft nach § 10 Absatz 1

EntgTranspG.

Das LAG Berlin-Brandenburg hatte die gegen die Beklagte gerichteten Klageanträge auf Erteilung von Auskunft mit der Begründung abgewiesen, dass die Klägerin nicht Arbeitnehmerin iSd. innerstaatlichen Rechts und als arbeitnehmerähnliche Person nicht Beschäftigte iSd. § 5 Absatz 2 EntgTranspG sei.

Die Revision der Klägerin hatte Erfolg. Die Klägerin kann nach der Begründung des BAG von der Beklagten nach § 10 Absatz 1 EntgTranspG Auskunft über die Kriterien und Verfahren der Entgeltfindung verlangen, da sie als freie Mitarbeiterin der Beklagten Arbeitnehmerin iSd. § 5 Absatz 2 Nr. 1 EntgTranspG und damit Beschäftigte iSd. § 10 Absatz 1 Satz 1 EntgTranspG ist. Die Begriffe Arbeitnehmerin und Arbeitnehmer

iSd. § 5 Absatz 2 Nr. 1 EntgTranspG sind unionsrechtskonform in Übereinstimmung mit dem Arbeitnehmerbegriff der Richtlinie 2006/54/EG weit auszulegen, da es anderenfalls an einer Umsetzung der Bestimmungen dieser Richtlinie zum Verbot der Diskriminierung beim Entgelt und zur entgeltbezogenen Gleichbehandlung männlicher und weiblicher Arbeitnehmer bei gleicher oder als gleichwertig anerkannter Arbeit im deutschen Recht fehlen würde.

Benachteiligung eines Schwerbehinderten Bewerbers - Einladung zu einem Vorstellungsgespräch

Geht dem öffentlichen Arbeitgeber die Bewerbung einer fachlich nicht offensichtlich ungeeigneten Schwerbehinderten oder dieser gleichgestellten Person zu, muss er diese nach § 82 Satz 2 SGB IX in der bis zum 29.09.2016 geltenden Fassung (a.F.) zu einem Vorstellungsgespräch einladen. Dies gilt auch bei einer – ausschließlich – internen Stellenausschreibung.

In dem vom BAG vom 25.06.2020 – 8 AZR 75/19 – zu entscheidenden Fall schrieb die Beklagte, Regionaldirektion Berlin-Brandenburg, im März 2016 intern zwei Stellen als Personalberater aus, wobei eine Stelle bei der Agentur für Arbeit in Cottbus und die andere Stelle bei der Agentur für Arbeit Mitte Berlin zu besetzen war.

Der bei der Beklagten schwerbehinderte beschäftigte Kläger bewarb sich auf beide Stellen. Für beide Stellen, die identische Anforderungsprofile hatten, führte die für die Besetzung zuständige Stelle der Regionaldirektion Berlin-Brandenburg ein Auswahlverfahren nach identischen Kriterien durch. Der Kläger wurde nur zu einem Vorstellungsgespräch betreffend die Stelle in Berlin eingeladen mit dem Hinweis, dass die Ergebnisse des Auswahlgesprächs für die

Stelle in Berlin in das Stellenbesetzungsverfahren für die Stelle in Cottbus einfließen würden. Beide Bewerbungen des Klägers blieben erfolglos.

Der Kläger machte gegen die Beklagte einen Anspruch auf Zahlung einer Entschädigung nach § 15 Absatz 2 AGG geltend. Er hat die Auffassung vertreten, die Beklagte habe entgegen den Vorgaben des SGB IX ihn wegen seiner Schwerbehinderung im Sinne des AGG benachteiligt, da die Beklagte ihn entgegen § 82 Satz 2 SGB IX a.F. nicht zu einem Vorstellungsgespräch auch für die Stelle in Cottbus eingeladen hat.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen, während das LAG die Beklagte zur Zahlung einer Entschädigung nach § 15 Absatz 2 AGG in Höhe eines auf der Stelle erzielbaren Bruttomonatsentgelts verurteilt hat.

Die hiergegen gerichtete Revision der Beklagten hatte vor dem BAG Erfolg.

Das BAG führt in seiner Entscheidung aus, dass der öffentliche Arbeitgeber zwar die fachlich nicht offensichtlich ungeeigneten schwerbehinderte oder dieser gleichgestellte Person nach § 82 Absatz 2 SGB IX a.F. auch

bei einer ausschließlich internen Stellenbeschreibung zu einem Vorstellungsgespräch einladen muss. Dieser Verpflichtung war die Beklagte allerdings nachgekommen, da die für die Besetzung beider Stellen zuständige Regionaldirektion Berlin-Brandenburg den Kläger zu einem Vorstellungsgespräch betreffend die bei der Agentur für Arbeit Berlin-Mitte zu besetzenden Stelle mit identischem Anforderungsprofil eingeladen hatte, das Auswahlverfahren nach identischen Kriterien durchgeführt wurde und eine Vertreterin der Regionaldirektion Berlin-Brandenburg den jeweils gebildeten Auswahlkommissionen angehörte.

Katharina Meyer-Renkes
Rechtsanwältin

Homeoffice-Gestaltung



Die Möglichkeit von Telearbeit (i. e. Homeoffice) wird in der Arbeitswelt bereits seit geraumer Zeit kontrovers diskutiert. Durch das Auftreten der Corona-Pandemie erhielt diese Diskussion eine weitere neue Facette. So sahen sich Unternehmen und Arbeitnehmer – etwa aufgrund behördlicher Anordnung, Gesundheitsschutz oder der plötzlich eingetretenen fehlenden Kinderbetreuung mit einer Situation konfrontiert, die in dieser Form unbekannt war. So fanden sich Arbeitnehmer von einem Tag auf den anderen mit einem Laptop an ihrem Wohnzimmeresstisch, mit oder ohne lärmenden Kindern um sie herum, wieder und versuchten, die zu erledigenden Aufgaben zu meistern. Vorgesetzte mussten – ggf. in ebenso prekären Arbeitsumständen – versuchen, auseinandergerissene Teams zu einer effizienten Zusammenarbeit zu führen.

Auch wenn in Sondersituationen Entscheidungen auf Basis rudimentärer Informationslagen getroffen werden können, empfiehlt es sich zur Vermeidung von rechtlichen Auseinandersetzungen und Konflikten für Telearbeit, klare Regelungen zu treffen.

Zunächst stellt sich die Frage, ob Arbeitnehmer Anspruch haben, eine Tätigkeit im Homeoffice zu verlangen. Dies wird allgemein verneint. Ausnahmen können sich ggf. im Falle schwerbehinderter Arbeitnehmer aufgrund deren Anspruchs auf leidensgerechte Beschäftigung nach § 164 Abs. 4 SGB IX ergeben (etwa LAG Niedersachsen v. 06.12.2010, Az. 12 Sa 860/10).

Im Gegenzug kann der Arbeitgeber gegenüber dem Arbeitnehmer aufgrund seines Direktionsrechts nach § 106 GewO nicht einseitig anordnen, seine Arbeit künftig im Homeoffice zu erfüllen (siehe LAG Berlin Brandenburg v. 14.11.2018, Az. 17 Sa 562/18). Dies bedarf einer gesonderten Vereinbarung.

Entscheidet sich der Arbeitgeber dazu, Telearbeit in seinem Unternehmen einzuführen, sollte er eine Reihe von rechtlichen Auswirkungen bedenken.

Es ist zunächst zu bestimmen, welche Arbeitnehmergruppen in welchem Umfang im Homeoffice arbeiten können/dürfen. Hierbei sind sachgerechte Auswahlentscheidungen zu verlangen, die nicht willkürlich sind.

Des Weiteren bedarf es einer Regelung, welche Kosten (etwa: Arbeitsmittel, Heizung, Elektrizität, Telefon, Internet) vom Arbeitgeber getragen werden. Hier gilt, dass grundsätzlich der Arbeitgeber für die Kosten von Arbeitsmitteln aufkommen muss (§ 670 BGB). Besteht allerdings die Möglichkeit, dass ein Arbeitnehmer seine Arbeit im Betrieb verrichtet und entscheidet er sich – auch mit Duldung des Arbeitgebers – für Telearbeit, so hat er keinen Aufwendungsersatzanspruch gegenüber dem Arbeitgeber (siehe: LAG Köln v. 09.07.2015; Az. 7 Sa 638/14; BAG v. 12.04.2011; Az. 9 AZR 14/10).

Ein besonderes Augenmerk ist auf den Schutz von Geschäfts- und Betriebsgeheimnissen sowie den Schutz personenbezogener Daten zu legen. Angesichts der unterschiedlichen Lebensverhältnisse von Arbeitnehmern ist zu bestimmen, welche Schutzvorkehrungen getroffen werden müssen (etwa: Erfordernis eines eigenständigen Büroraums, Absicherung gegenüber Einblick durch Mitbewohner, etc.). Selbiges gilt für Maßnahmen des Arbeitsschutzes, da die diesbezüglichen Verpflichtungen auch im Falle von Telearbeit gelten. Hierbei ist insbesondere an Vorgaben für die Ausstattung des Homeoffices (Lichtverhältnisse, Bestuhlung, etc.) zu denken, ebenso wie die Einräumung der Möglichkeit der Kontrolle, ob im Homeoffice Arbeitsschutzvorschriften eingehalten werden (etwa: Begehung des Homeoffice durch Arbeitsschutzbeauftragten, Betriebsrat, Arbeitgeber, etc.).

Des Weiteren bedarf es Regelungen, wie mit Störfällen im Arbeitsverhältnis umgegangen wird, etwa bei Verschlechterung bzw. Verringerung der Arbeitsquantität und -qualität oder Bestimmung der Lage der Arbeitszeit nach den betrieblichen Erfordernissen. In solchen Fällen wäre eine Regelung zur teilweisen bzw. kompletten Beendigung der Telearbeit erforderlich.

Zu Bedenken sind schließlich die versicherungsrechtlichen Konsequenzen einer Telearbeit, da der

Schutz durch die gesetzliche Unfallversicherung nicht deckungsgleich ist mit demjenigen im Betrieb (siehe etwa SG München v. 04.07.2019, S 40 U 227/18) beim Gang zur Toilette.

Soweit ein Betriebsrat besteht sind zudem auch dessen Mitbestimmungs- und Beteiligungsrechte zu beachten.

So stellt etwa die räumliche Verlagerung des Arbeitsplatzes eine Versetzung nach § 99 BetrVG dar, die der Zustimmung des Betriebsrats bedarf. Dies gilt sowohl bei der Verlagerung des Arbeitsplatzes in ein Homeoffice als auch im Falle der Rückverlagerung zurück in den Betrieb. Ggf. bestehen noch nach § 87 Abs. 1 (Ordnung des Betriebs und Verhalten der Arbeitnehmer), Abs. 2 und 3 (Arbeitszeit) und Abs. 7 (Gesundheitsschutz) BetrVG Mitbestimmungsrechte. In Pandemiezeiten wäre bei der Rückholung der Mitarbeiter in den Betrieb an § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG zu denken, da hier Vorgaben des Gesundheitsschutzes zu beachten wären. Sollte der Arbeitgeber eine erhebliche Ausweitung der Homeofficemöglichkeiten anstreben, wäre ggf. noch § 111 BetrVG (Betriebsänderungen) zu beachten.

Tania Ihle
Rechtsanwältin

