



Info-Brief - September 2020

Liebe Leserinnen und Leser,
liebe Kollegen und Kolleginnen,

die letzten Monate hatten wir nicht nur die Corona-Krise zu überstehen, sondern unerwartet und ungewöhnlich viele Wechsel in unserem Team. Wir finden es sehr schade, dass die Kolleginnen ihren beruflichen Weg nicht mehr gemeinsam mit uns fortsetzen möchten, wünschen ihnen dennoch alles Gute!

Aber wir haben Glück, dass wir die entstehenden Lücken sehr schnell füllen konnten. Bei diesen Neubesetzungen setzen wir nach diesen Erfahrungen mehr auf erfahrene Anwältinnen und Anwälte. Wir stellen sie kurz vor:

Volker Mischewski, Fachanwalt für Arbeitsrecht und Mediator ist – wieder – seit April bei uns. Er ist ein erfahrener Rechtsanwalt, Dozent für Arbeitsrecht, im Personalvertretungsrecht und Betriebsverfassungsrecht zu Haus und Lehrbeauftragter an der Leibniz Fachhochschule Hannover. Er ist Mitglied unter anderem in gewerkschaftlichen Beraternetzwerken, Gründungsmitglied der BR-Anwälte und Gründungsmitglied des Anwaltsnotdienst Hannover.

Magali Schleifer, Rechtsanwältin mit den Schwerpunkten Arbeitsrecht, Sozialrecht und ärztliches Berufsrecht verstärkt uns ab Oktober. Sie hat Erfahrung in der Vertretung in Einigungsstellen mit Tarifverhandlungen, durch die Tätigkeit bei einer Gewerkschaft und der politischen Gesprächsführung (aus früherer Verbands- und Lobbytätigkeit). Sie war Mitglied der Juristenkonferenz eines Bundesverbandes, die sich zentral regelmäßig zu arbeitsrechtlichen und tarifpolitischen Fragen ausgetauscht hat.

Dazu kommt eine stärkere Kooperation mit anderen Beraterinnen und Beratern für Betriebs- und Personalräte.

- **BR-Anwälte** - Wir gehören zum Netzwerk der Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte für Arbeitnehmerrechte „BR-Anwälte“ (<https://www.br-anwaelte.de>) und sichern damit eine Vertretung durch qualifizierte Kolleg*innen in ganz Deutschland.
- **BAB** - Wir kooperieren mit BAB (<https://bab-gmbh.de>), die insbesondere zu betriebswirtschaftlichen Fragestellungen in der Beratung der Mitbestimmungsgremien die beste Qualifikation mitbringen.
- **CAIDAO** - Wir kooperieren mit CAIDAO (<http://www.caidao.de>) dem Institut für Betriebsratsberatung mit einem Netzwerk von Spezialisten und dem Schwerpunkt der Strategieberatung für alle Gremien der betrieblichen Mitbestimmung und deren Gewerkschaften.
- **Klaus Beckereit** ist Rechtsanwalt, Mediator und Personalratsmitglied einer großen öffentlich-rechtlichen Institution. Er arbeitet dort bis zu seinem bevorstehenden Eintritt in den vorzeitigen Ruhestand in Teilzeit und wird uns bereits jetzt im Rahmen der Beratung und Vertretung von Beschäftigten und Mitbestimmungsgremien unterstützen. Wir gehen davon aus, dass Rechtsanwalt Beckereit unser anwaltliches Dienstleistungsangebot u.a. durch seine jahrelangen Erfahrungen als Personalrat und seine Kenntnisse im Personalvertretungsrecht bereichern wird. Ihm ist insbesondere strukturiertes und strategisch durchdachtes Vorgehen wichtig.

Somit freuen wir uns auf die weitere Zusammenarbeit mit Euch und Ihnen und verbleiben mit herzlichen Grüßen
Team Thannheiser

Als PDF steht der Info-Brief zum kostenlosen Download bereit:
<http://www.thannheiser.de/thannheiser/arbeitnehmer/infos.html>

SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel

BMAS - <https://t1p.de/otho>

Das BMAS hat die Anforderungen an den Arbeitsschutz in Hinblick auf eine Pandemie-Lage in einem umfassenden Dokument beschrieben. Die Regeln konkretisieren die Anforderungen nach dem Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG). Sie sind nicht zwingend, aber bei Einhaltung dieser Regeln kann der Arbeitgeber davon ausgehen, dass die Anforderungen des Arbeitsschutzes erfüllt sind. Wählt der Arbeitgeber eine andere Lösung, muss er damit mindestens die gleiche Sicherheit und den gleichen Gesundheitsschutz für die Beschäftigten erreichen.

Arbeitsschutzkontrollgesetz:

Bundesregierung - <https://t1p.de/rluf>

Endlich mehr Arbeitnehmer-Schutz in der Fleischbranche. Die Bundesregierung hat am 29.07.2020 das Arbeitsschutzkontrollgesetz im Parlament eingebracht, dass für geordnete und sichere Arbeitsbedingungen in der Fleischindustrie sorgen soll.

Der Einsatz von Fremdpersonal im Kerngeschäft der Fleischindustrie wird verboten. Es soll mehr Kontrollen geben und höhere Bußgelder bei Verstößen. Für die Unterbringung der Beschäftigten werden Mindeststandards vorgeschrieben.

Arbeit nach oder während andauernder Pandemie im Betrieb

ArbG Neumünster 28.4.2020 - 4 BVGa 3a/20

Das Arbeitsgericht Neumünster hat auf Antrag eines Betriebsrats in einem einstweiligen Verfügungsverfahren entschieden, dass der Arbeitgeber seine Beschäftigten nur wieder zur Arbeitsleistung im Betrieb auffordern darf, wenn eine Einigung mit dem Betriebsrat über die

- Dienstpläne (§ 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG), über die
- Umsetzung der Kurzarbeit (§ 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG), über die
- Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung (§ 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG) und über die zu ergreifenden
- Arbeits- und Gesundheitsschutzmaßnahmen (§ 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG)

erzielt wurde. Andernfalls muss der Betrieb vorläufig geschlossen bleiben und dem Arbeitgeber kann gerichtlich auferlegt werden, zu den bislang ungeregelten Punkten Verhandlungen mit dem Betriebsrat aufzunehmen.

Ähnliche Entscheidungen haben auch das Arbeitsgericht Berlin (Beschluss vom 27.4.2020, Az: 46 AR 50030/20) und das Arbeitsgericht Stuttgart (Beschluss vom 28.4.2020, Az: 3 BVGa 7/20) erlassen.

Zeiterfassung ja, aber nicht zwangsweise per Fingerabdruck-Scanner

LArbG Berlin-Brandenburg 04.06.2020 - 10 Sa 2130/19

Der Kläger ist in einer radiologischen Praxis als Medizinisch-Technischer Assistent tätig. Der Arbeitgeber führte ein Zeiterfassungssystem ein, das mit einem Fingerabdruck-Scanner bedient wird. Das eingeführte System verarbeitet nicht den Fingerabdruck als Ganzes, sondern die Fingerlinienverzweigungen (Minutien). Der Kläger lehnte eine Benutzung dieses Systems ab.

Das LArbG Berlin-Brandenburg hat entschieden, dass der Beschäftigte dieses Zeiterfassungssystem nicht nutzen muss. Denn es handelt sich um biometrische Daten, auch wenn das System nur Fingerlinienverzweigungen (Minutien) verarbeitet. Diese sind nach Art. 9 Abs. 2 DSGVO besonders geschützt und dürfen nur ausnahmsweise verarbeitet werden.

Für eine Arbeitszeiterfassung ist die Erfassung unter Einsatz biometrischer Daten nicht erforderlich. Entsprechend ist eine Erfassung ohne Einwilligung des Beschäftigten nicht zulässig.

BetrVG ist nicht basisdemokratisch

BAG 28.07.2020 - 1 ABR 4/19

Wenn eine Betriebsvereinbarung nur unter der Bedingung, dass 80 % aller Beschäftigten einzelvertraglich zustimmen, in Kraft treten soll, ist sie unwirksam.

Die normative Wirkung einer Betriebsvereinbarung darf nicht von einem Zustimmungsquorum der Belegschaft abhängig gemacht werden. Eine solche Regelung widerspreche nach Ansicht des BAG den Strukturprinzipien der Betriebsverfassung.

Der gewählte Betriebsrat ist Repräsentant der Belegschaft. Er wird als Organ der Betriebsverfassung im eigenen Namen kraft Amtes tätig und ist weder an Weisungen der Beschäftigten gebunden noch bedarf sein Handeln deren Zustimmung. Eine von ihm abgeschlossene Betriebsvereinbarung gilt kraft Gesetzes unmittelbar und zwingend.

Mindestlohn auch für häusliche Betreuung

LArbG Berlin-Brandenburg 17.08.2020 - 21 Sa 1900/19

Das LArbG Berlin-Brandenburg hat entschieden, dass Beschäftigte für eine "24-Stunden-Pflege zu Hause" bei den Betreuten der gesetzliche Mindestlohn ausgehend von einer täglichen Arbeitszeit von 21 Stunden zu zahlen ist.

Die Klägerin, eine bulgarische Staatsangehörige, wurde von ihrem in Bulgarien ansässigen Arbeitgeber nach Deutschland entsandt, um eine hilfsbedürftige 96-jährige Dame zu betreuen. In dem Arbeitsvertrag der Klägerin war eine Arbeitszeit von 30 Stunden wöchentlich vereinbart.

Die Klägerin war gehalten, in der Wohnung der zu betreuenden Dame zu wohnen und zu übernachten und zuständig für die Körperpflege, Hilfe beim Essen, Führung des Haushalts und Gesellschaft leisten. Daher forderte sie eine Vergütung von 24 Stunden täglich, weil sie in dieser Zeit von 6:00 Uhr morgens bis etwa 22:00/23:00 Uhr im Einsatz gewesen sei und sich auch nachts habe bereithalten müssen, falls sie benötigt werde.

Das LArbG meinte, dass die angesetzte Arbeitszeit von 30 Stunden wöchentlich für das zugesagte Leistungsspektrum im vorliegenden Fall unrealistisch sei. Die zuerkannte vergütungspflichtige Zeit ergibt sich daraus, dass neben der geleisteten Arbeitszeit für die Nacht von vergütungspflichtigem Bereitschaftsdienst ausgegangen wurde. Da es der Klägerin jedoch zumutbar gewesen sei, sich in einem begrenzten Umfang von geschätzt drei Stunden täglich den Anforderungen zu entziehen, sei eine vergütungspflichtige Arbeitszeit von täglich 21 Stunden anzunehmen.

Aufgabenteilung nach dem Entgelttransparenzgesetz

BAG 28.07.2020 - 1 ABR 6/19

Das BAG hat entschieden, dass das Einsichts- und Auswertungsrecht des Betriebsrates zur Beantwortung von Auskunftsverlangen der Beschäftigten nach den Vorgaben im Entgelttransparenzgesetz nicht besteht, wenn der Arbeitgeber die Erfüllung der Auskunftsverpflichtung berechtigterweise an sich gezogen hat.

Die Arbeitgeberin ist ein Telekommunikationsunternehmen mit mehr als 200 Beschäftigten. Nach Inkrafttreten des EntgTranspG machte sie von der gesetzlich vorgesehenen Möglichkeit Gebrauch, die Verpflichtung zur Erfüllung von Auskunftsverlangen der Beschäftigten generell zu übernehmen. Über die in der ersten Jahreshälfte 2018 geltend gemachten Auskunftsverlangen informierte sie den Betriebsrat und gewährte ihm Einblick in spezifisch aufbereitete Bruttoentgeltlisten. Diese waren nach Geschlecht aufgeschlüsselt und wiesen sämtliche Entgeltbestandteile auf.

Der Betriebsrat hat unter Hinweis auf § 13 Abs. 2 Satz 1 EntgTranspG verlangt, die Listen dem Betriebsausschuss in bestimmten elektronischen Dateiformaten zur Auswertung zu überlassen.

Dies wurde abgelehnt, weil der Betriebsrat nicht die Aufgabe hat, individuelle Auskunftsansprüche von Beschäftigten zu beantworten, wenn das der Arbeitgeber übernommen hat.

Unwirksame Betriebsratswahl wegen irreführender Listennamen

LArbG Düsseldorf 31.07.2020 - 10 TaBV 42/19

Zu ähnliche Listennamen können zur Unwirksamkeit einer Betriebsratswahl führen. In dem entschiedenen Fall gab es eine Gewerkschaftsliste "ver.di" und eine Liste, die als "Fair.die" antrat. Ver.di, als im Betrieb vertretene Gewerkschaft, befürchtete eine Verwechslungsgefahr wegen der Ähnlichkeit der beiden Kennworte. Das hat das LArbG bestätigt, und die Wahl als unwirksam angesehen, da dies zu einer Verfälschung des Wahlergebnisses geführt haben könnte.

In der Wahlordnung zum BetrVG nicht ausdrücklich aufgeführt – aber nach der Rechtsprechung anerkannt – darf für eine Vorschlagsliste nicht jeder Listennamen gewählt werden. Ausgeschlossen sind danach unter anderem Bezeichnungen, die beleidigenden Charakter haben oder irreführend sind. Die Verwendung des Kennwortes "Fair.die" in Anspielung auf die Gewerkschaft "ver.di", führte im konkreten Fall aus zwei Gründen zur Unwirksamkeit der Betriebsratswahl.

Bereits die Schreibweise der beiden Kennwörter ist sehr ähnlich und insbesondere aber deren Aussprache klingt gleich. Dadurch könnten die beiden Listen von den Beschäftigten im Betrieb nicht gut auseinandergehalten werden. Insbesondere sei die Gefahr groß, dass Wahlberechtigte im Betrieb die Listen bei mündlichen Diskussionen über die Wahlvorschläge verwechselten. Dies könne einen irreführenden Einfluss auf die beteiligten Wähler und damit letztlich auch auf das Wahlergebnis haben.

Der Wirtschaftsausschuss als Frühwarnsystem in Corona-Zeiten

Die Corona-Krise belastet Unternehmen und gefährdet trotz der vielen Hilfspakete Arbeitsplätze. Die Auswirkungen sind dabei nicht immer unmittelbar sichtbar, sie zeigen sich teilweise erst mit einem Zeitversatz.

Um keine bösen Überraschungen zu erleben, ist es unverzichtbar, dass der Wirtschaftsausschuss in dieser schwierigen Zeit seiner Rolle als *Frühwarnsystem* nachkommt.

Dafür sollte er häufiger als sonst Daten zur wirtschaftlichen Lage anfordern und folgende, zusätzliche Fragen stellen, wenn er sich mit dem Unternehmer gemäß § 106 BetrVG berät:

- Wie ist die laufende Liquiditätslage? Droht Zahlungsunfähigkeit?
- Wie entwickeln sich Erträge, EBITDA und das Hochrechnungsergebnis?
- Wie ist der Auftragsbestand und wie entwickelt sich der Auftragseingang?
- Wird Kurzarbeitergeld gezahlt, wenn ja, in welchen Bereichen und in welcher Höhe - wie lange soll die Phase anhalten?
- Hat das Unternehmen Mittel aus Hilfsfonds abgerufen - wenn ja, in welcher Höhe und zu welchen Bedingungen?
- Wurden seit Ausbruch der Krise weitere Darlehen aufgenommen oder verlängert?

- Wie entwickeln sich Personalbestand und Leiharbeit?

Welche Konsequenzen aus der Corona-Krise können für die Zukunft abgeleitet werden?

Ist das Unternehmen für eine mögliche nächste *Welle* vorbereitet? Unterstützt Digitalisierung inzwischen besser die Arbeit und kann diese ggf. von zu Hause aus erledigt werden? Hat sich Homeoffice bewährt und welche Folgen für die Infrastruktur zieht dies mit sich – z.B. weniger Flächenbedarf im Unternehmen, bessere Infrastrukturausstattung für zu Hause? Gibt es Handlungsbedarf bei der Lieferketten? U.v.m.

Wichtig ist, dass Wirtschaftsausschuss und Betriebsrat frühzeitig die Konsequenzen des Unternehmens aus der Pandemie thematisieren, um die Folgen für den Betrieb und die Beschäftigten richtig abschätzen und um möglichen Regelungsbedarf, wie z.B. den Abschluss von Betriebsvereinbarungen richtig ableiten zu können.

Achim Momm

<https://bab-gmbh.de>

Hinweisen wollen wir noch auf zwei anstehende Themen im CAIDAO Mitbestimmungsnetzwerk:



1. Politischer Austausch der Mitbestimmung mit dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales am
9.9.2020 13:00-15:30
in Form eines Live-Hintergrundgesprächs.

Teilnahme per Computer, Tablet oder Smartphone (am besten mit Kamera und Mikrofon) bei Zoom über:
<https://us02web.zoom.us/j/81937055877>
Meeting-ID: 819 3705 5877
Einwahl per Telefon (falls kein anderes Gerät zur Hand): +49 30 5679 5800

2. Online-Seminar zur neuen Arbeitsschutzregel / Gefährdungsbeurteilung bei Telearbeit / „CAIDAO-Selbstcheck Homeoffice“ am
22.9.2020 9:00-13:00

Zugangsdaten folgen nach Anmeldung bei CAIDAO per Email
thomas.steins@caidao.de

Zu guter Letzt:

Haftung für Verletzungen beim gemeinsamen Nordic Walking

OLG S-H 30.07.2020 - 6 U 46/18

Das OLG Schleswig-Holstein hat entschieden, dass dann, wenn bei einer gemeinsamen Nordic Walking Tour der Stock des einen Sporttreibenden zwischen die Beine des anderen gerät und dieser dadurch verletzt wird, der Stockführende haftet.

Die Bundesagentur für Arbeit klagte Arbeitslosengeld ein, dass sie für M. gezahlt hatte. M. betrieb im Dezember 2013 Nordic Walking. Der Beklagte ging neben ihr. Er trat gegen einen seiner Walkingstöcke, der dadurch zwischen die Beine der M. geriet. Diese stürzte und verletzte sich an der Hand. Sie war zunächst arbeitsunfähig krankgeschrieben. Im Jahr 2015 kündigte ihr Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis. Zu diesem Zeitpunkt war sie noch immer arbeitsunfähig.

Grundsätzlich gilt bei Personen, die gemeinsam Sport treiben wollen, dass sie den anderen dabei verletzen und auch selbst verletzt werden können und deshalb eine Haftungsbegrenzung. Bei der Verabredung zum Nordic Walking rechnete aber weder der Beklagte noch die Versicherte M. damit, verletzt zu werden. Eine solche Gefahr ergebe sich auch nicht aus der zum Nordic Walking gehörenden Benutzung der Stöcke. Denn beim gemeinsamen Nordic Walking könnten die Walkenden ohne Weiteres den Abstand zwischen sich vergrößern. Auch sind die Stöcke nicht vor den Körper zu halten, sondern hinter den Körper. Wer beides nicht mache, der hafte dem anderen für entstehende Schäden, meint das OLG



Team Thannheiser

Achim Thannheiser

Rechtsanwalt + Betriebswirt

Angelika Küper

Rechtsanwältin + Dozentin für Wirtschaftsrecht

Lothar Böker

Rechtsanwalt + Mediator

Alexandra Borm

Rechtsanwältin

Volker Mischewski

Rechtsanwalt + Mediator
Fachanwalt für Arbeitsrecht

Magali Schleifer (ab 1.10.2020)

Rechtsanwältin

Silke Papke

Rechtsanwaltsfachangestellte

Josefa Günther

Rechtsanwaltsfachangestellte

Lisa-Marie Leiermann

Stud. Hilfskraft

Rühmkorffstr. 18, 30163 Hannover

Tel: 0511 990490 - E-Mail: Rechtsanwalt@Thannheiser.de

www.thannheiser.de



Zusammenarbeit mit
Klaus Beckereit
Rechtsanwalt + Mediator

W E R B U N G

Falls die Besprechungsräume nicht ausreichen:



■ **RaumAngebot**

- RaumPreise
- Grundriss
- RaumBilder
- Flyer
- Anfahrt
- Buchungsanfrage

Zentrale Schulungsräume in Hannover

Freundliche Seminarräume, Gruppenarbeitsräume und Besprechungs-räume in einem schön renovierten und ruhig gelegenen Lister Altbau mit grünen Hofgarten. Wenige Meter vom Lister Platz mit Blick auf die Eilenriede (ideal für den Mittagsspaziergang).

- Räume für Seminare, Workshops oder Schulungen 38 m² und 30 m² (bis 12 Personen mit Tischen, bis 30 TN nur bestuhlt) sowie
- Gruppenarbeitsräume oder Besprechungsräume (19 m² bzw. 25 m²) stehen zur Verfügung.
- Großes Foyer mit Garderobe, Internetkaffee, Küche und Toiletten.
- Überdachter Raucherbereich draußen im Hof.
- Gartennutzung - Stühle mit Polster und Tisch unter großer Kastanie.

Seminare Meeting Workshop

Preise

Seminarräume jeweils pro Tag (8:30 bis 17:30 Uhr) pauschal ohne Tagungsgetränke incl. MWSt.

Zu anderen Zeiten nach Absprache buchbar.

Nötige Materialien, W-LAN, Wandtafel, Flipchart, Beamer sind inbegriffen (HD-Beamer gegen Aufpreis).

Raum 1 mit ca. 30 m ² (12 TN m. Tisch - eng 15 TN)	109,00 €
Raum 2 mit ca. 38 m ² (8 TN m. Tisch - eng 10 TN)	109,00 €
(Teil des Raumes durch Pfeiler als Sitz-/Arbeitsecke nutzbar)	
Raum 3 mit ca. 19 m ² (max. 4 TN m. Tisch)	59,00 €
Raum 4 mit ca. 25 m ² (max. 6 TN m. Tisch)	79,00 €
Komplettpaket (A) für alle Räume	- 25 %
Komplettpaket (B) für Raum 1 oder 2 UND Raum 3 oder 4	- 15 %
Tagungspauschale "flatrate" (Bio-Kaffee, Tee, Kräutertees, Wasser, Bionade, Cola, Obst und Schoko/Kekse oder Joghurt pro Person und Tag)	12,00 €
Tagungspauschale "mini" (Bio-Kaffee, Tee, Kräutertee, Wasser mit u. ohne Kohlensäure pro Person und Tag)	7,50 €

Achtung: Bei Nutzung über 18:00 Uhr hinaus, müssen wir einen Zuschlag von 50 % der jeweiligen Raumkosten berechnen.

Die Vermietung erfolgt grundsätzlich nicht am Wochenende. Ausnahmen können angefragt werden.

Tagungspauschale (Getränke und Kaffeepause):

Fairtrade Bio-Kaffee, verschiedene Teesorten, Wasser mit und ohne Kohlensäure, Bionade, Cola (werden morgens hingestellt und sind in der Küche den ganzen Tag frei verfügbar).

Frisches Obst und Kekse und Überraschungssnacks (Schokolade einerseits, Joghurt andererseits) werden für eine Vormittags- und eine Nachmittagspause bereitgestellt.