

Newsletter

BPL RECHTSANWÄLTE



Sehr geehrte Damen und Herren,
hiermit übersenden wir Ihnen unseren aktuellen Newsletter Februar 2021.
Wie gewohnt erhalten Sie wichtige Entscheidungen aus der
Rechtsprechung und praxisnahe Fälle.

Mit freundlichen Grüßen
Ihre **bpl** Rechtsanwälte

ARBEITSRECHT

SARS-CoV-2-ARBEITS- SCHUTZVERORDNUNG TELEARBEIT/HOME- OFFICE

Was genau ist mit Telearbeit gemeint? Was meint der Begriff des Home-Office. Wir erklären welche Vorgaben eingehalten werden müssen um Telearbeit rechtskonform zu gestalten.

ARBEITSRECHT

BAG ZUM ENTGELT- TRANSPARENZGESETZ

Verdient eine Frau weniger als eine männliche Vergleichsperson so spricht dies für eine Benachteiligung wegen des Geschlechts, so das BAG. Der Arbeitgeber kann allerdings versuchen diese Vermutung zu widerlegen.

SCHADENSERSATZRECHT

BGH: KEIN AMTSHAF- TUNGSANSPRUCH BEI BEHÖRDENPANNEN ZUM START DER MIETPREISBREMSE

Trotz häufig vorgekommener Behördenpannen hat der BGH entschieden, dass Mieter Mehrkosten grundsätzlich nicht gegen das verantwortliche Land geltend machen können.

SARS-CoV-2-ARBEITSSCHUTZVERORDNUNG TELEARBEIT/HOMEOFFICE

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales hat am 21.01.2021 die SARS-CoV-2-Arbeitschutzverordnung (Corona-ArbSchV) erlassen. Diese ist vorerst bis zum 15.03.2021 in Kraft.

Ziel der Verordnung ist es das Risiko einer Infektion mit dem Coronavirus SARS-CoV-2 bei der Arbeit zu minimieren und Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten zu schützen.

Neben vielen anderen Vorgaben die Arbeitgeber einhalten müssen regelt § 2 Abs. 4 Corona-ArbSchV, dass Arbeitgeber den Beschäftigten im Fall von Büroarbeit oder vergleichbaren Tätigkeiten anzubieten hat, diese Tätigkeiten in deren Wohnung auszuführen, wenn keine zwingenden betriebsbedingten Gründe entgegenstehen.

Diese Vorgabe wird weitgehend als „Home-Office“ bezeichnet.

Home-Office ist ein im allgemeinen Sprachgebrauch benutzter Begriff, den der Gesetzgeber so nicht kennt. Einen gesetzlichen Anspruch auf Home-Office gibt es in Deutschland nicht.

Aber was meint der Begriff Home-Office eigentlich und wozu sind Arbeitgeber gesetzlich dann überhaupt verpflichtet?

Anders als den Begriff Home-Office kennt das Gesetz dagegen den Begriff „Telearbeit“. Telearbeit ist in der Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV) geregelt. Gemäß § 2 Abs. 7 ArbStättV sind Telearbeitsplätze *„vom Arbeitgeber fest eingerichtete Bildschirmarbeitsplätze im Privatbereich der Beschäftigten, für die der Arbeitgeber eine mit den Beschäftigten vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit und die Dauer der Einrichtung festgelegt hat. Ein Telearbeitsplatz ist vom Arbeitgeber erst dann eingerichtet, wenn Arbeitgeber und Beschäftigte die Bedingungen der Telearbeit arbeitsvertraglich oder im Rahmen einer Vereinbarung festgelegt haben und die benötigte Ausstattung des Telearbeitsplatzes mit Mobiliar, Arbeitsmitteln einschließlich der Kommunikationseinrichtungen durch den Arbeitgeber oder eine von ihm beauftragte Person im Privatbereich des Beschäftigten bereitgestellt und installiert ist.“*

Telearbeit lässt sich aber wiederum in zwei Kategorien einteilen.

Zum einen gibt es Arbeitgeber, die in ihren Unternehmen aus betriebswirtschaftlichen Gründen Telearbeit einführen wollen, woran die Beschäftigten dann teilnehmen sollen. In diesem Fall sollen die Arbeitnehmer immer von zu Hause arbeiten. Einen Arbeitsplatz am Standort des Unternehmens gibt es hier nicht (Teleheimarbeitsplatz). Betriebsratsrechte wären zu wahren.

In diesem Fall hat der Arbeitgeber den Telearbeitsplatz seiner Arbeitnehmer umfänglich nach den Anforderungen an die Bildschirmarbeit, auch mit dem erforderlichen Mobiliar, auszustatten, sofern der Arbeitnehmer darüber nicht verfügt bzw. dieses nicht bereitstellen möchte.

Zum anderen gibt es den Fall in dem der Arbeitgeber seinen Arbeitnehmern zusätzlich die Möglichkeit zur Telearbeit anbietet. Grundsätzlich steht in diesem Fall ein regulärer Arbeitsplatz für den Beschäftigten im Unternehmen bereit. Dieser Fall der Telearbeit wird weitgehend heutzutage als „Home-Office“ bezeichnet. Auch wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer grundsätzlich nicht zum Home-Office verpflichten kann, kann er, sofern der Arbeitnehmer einer Tätigkeit im Home-Office zustimmt, diese an bestimmte Bedingungen knüpfen. Hierzu zählen beispielsweise, dass der Beschäftigte über entsprechendes Mobiliar verfügt bzw. dieses zur Verfügung gestellt wird, der Arbeitgeber eine Überprüfung des Telearbeitsplatzes hinsichtlich der Gefährdungsbeurteilung durchführen darf und die Arbeitszeiten geregelt werden.

Bei der Einrichtung eines Teleheimarbeitsplatzes ist zu beachten, dass der Arbeitgeber Kosten für Maßnahmen nach dem Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) grundsätzlich nicht dem Arbeitnehmer auferlegen darf (vgl. § 3 Abs. 3 ArbSchG).

Hat der Arbeitnehmer eine geeignete private Ausstattung zur Verfügung, so kann der Arbeitnehmer in einer zu treffenden Vereinbarung deren dienstlicher Nutzung während der Telearbeit zustimmen - muss es aber nicht. Stimmt der Arbeitnehmer nicht zu, so muss der Arbeitgeber die Ausstattung für den Telearbeitsplatz zur Verfügung stellen und auch die Kosten dafür übernehmen.

Kommt es zu keiner einvernehmlichen Lösung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer kann auch keine Telearbeit durchgeführt werden.

Aufgrund der nunmehr erst einmal bis zum 15.03.2021 geltenden Verordnung bedarf es einer solchen Vereinbarung jedoch nicht. Ist der Arbeitgeber betrieblich in der Lage seinen Arbeitnehmern Home-Office zu ermöglichen, so können die Arbeitnehmer dies auch in Anspruch nehmen, müssen es aber auch nicht.

Egal welche Form der Telearbeit gewählt wird, die dauerhafte Arbeit von zu Hause oder nur die Möglichkeit der zeitweisen Telearbeit, es müssen bestimmte Regelungen eingehalten werden: In beiden Fällen der Telearbeit gelten die Regelungen zur Höchstarbeitszeit, Ruhepausen sowie Ruhezeiten. Auch das Verbot von Sonn- und Feiertagsarbeit muss eingehalten werden.

Der Arbeitgeber muss auf die Einhaltung dieser Vorschriften hinweisen und zudem Möglichkeiten für die Zeiterfassung finden, während Arbeitnehmer nicht vor Ort im Unternehmen sind.

Besonders relevant für die Telearbeit ist die Einhaltung des Datenschutzes. Bei der Einrichtung eines Telearbeitsplatzes muss der Arbeitgeber geeignete Datenschutzvorkehrungen treffen. Zudem muss er gewährleisten, dass die datenschutzrechtlichen Vorschriften auch während der Tätigkeit zu Hause eingehalten werden.

Es muss gewährleistet werden, dass keine Familienangehörigen oder Dritte Zugang zu den vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellten Geräten und somit auch zu vertraulichen Daten erhalten.

Im Übrigen ist darauf hinzuweisen, dass ein Arbeiten auf eigenen Geräten und Druckern datenschutzrechtlich meist nicht zulässig ist. Gerade bei der nicht dauerhaften Telearbeit kann es in Betracht kommen, dass Arbeitnehmer ihre eigenen Geräte („bring your own device“) für die Arbeit nutzen. Datenschutzrechtlich ist dies sehr problematisch. Grundsätzlich raten wir davon ab. Es gibt zwar Möglichkeiten auf Geräten sog. Container-Lösungen zu installieren, um so Privates von Betrieblichem zu trennen, dennoch ist eine datenschutzkonformere Lösung das Bereitstellen von betrieblichen Geräten, die dann auch nur für Arbeitszwecke verwendet werden dürfen.

Ein sicherer Datentransfer kann eigentlich nur durch das Einrichten einer VPN-Verbindung für betroffene Arbeitnehmer erfolgen. Sichertgestellt muss auch werden, dass die Daten sicher, also nur auf einem Server im Unternehmen gespeichert werden.

Sowohl bei der klassischen dauerhaften Telearbeit von zu Hause, als auch beim gelegentlichen „Home-Office“ müssen viele Vorkehrungen getroffen werden um dies datenschutzkonform zu ermöglichen.

BUNDESARBEITSGERICHT ZUM ENTGELTTRANSPARENZGESETZ

BAG, Urteil vom 21.01.2021, Az. 8 AZR 488/19

Bereits im Mai 2017 sowie Juli 2020 hatten wir in unserem Newsletter über das Entgelttransparenzgesetz (EntgTranspG) berichtet. Dort haben wir unter anderem ausführlich dargelegt wann und unter welchen Voraussetzungen das Entgelttransparenzgesetz überhaupt zur Anwendung kommt.

Verdient eine Frau in einem Unternehmen weniger als ein Mann, bei gleicher Arbeit, so bestehe regelmäßig die Vermutung, dass die Benachteiligung beim Entgelt wegen des Geschlechts erfolgt sei, so das Bundesarbeitsgericht (BAG) mit Urteil vom 21.01.2021.

Das BAG gab damit der Revision einer Abteilungsleiterin aus Niedersachsen statt.

Im betreffenden Fall hatte sich bei einer Auskunft nach §§ 10ff. EntgTranspG herausgestellt, dass das Durchschnittsgehalt vergleichbar beschäftigter männlicher Arbeitnehmer um acht Prozent höher war als das der klagenden Arbeitnehmerin.

Die Arbeitnehmerin verklagte ihren Arbeitgeber auf Zahlung der Differenz zwischen ihrer Vergütung und der ihr mitgeteilten höheren Durchschnittsentgelte.

Das Landesarbeitsgericht Niedersachsen (LAG) hatte in der Vorinstanz noch die Klage abgewiesen. Es hätte eines Vortrags der Klägerin bedurft wonach sich die Vergütungsbenachteiligung mit überwiegender Wahrscheinlichkeit auf das Geschlecht zurückführen lasse. Das Gehalt der Klägerin läge zwar unter dem Durchschnitt, dies allein sei aber nicht ausreichend um eine Diskriminierung feststellen zu können, so das LAG.

Das BAG vertrat eine andere Auffassung und argumentierte, die Klägerin habe gegenüber einer männlichen Vergleichsperson eine unmittelbare Benachteiligung im Sinne des § 3 Abs. 2 S. 1 EntgTranspG erfahren. *"Entgegen der Annahme des Landesarbeitsgerichts begründet dieser Umstand zugleich die - von der Beklagten widerlegbare - Vermutung, dass die Klägerin die Entgeltbenachteiligung wegen des Geschlechts erfahren hat"*, heißt es in einer Mitteilung des BAG.

Ob der beklagte Arbeitgeber diese Vermutung widerlegt habe müsse nun das LAG feststellen, an das das BAG die Sache zur erneuten Verhandlung zurückwies.

BUNDESGERICHTSHOF KEIN AMTSHAFTUNGSANSPRUCH BEI BEHÖRDENPANNEN ZUM START DER MIETPREISBREMSE

BGH, Urteil vom 28.01.2021, Az. III ZR 25/20

Zu Beginn der Mietpreisbremse ist es bei vielen Betroffenen dazu gekommen, dass sie aufgrund von Behördenfehlern dauerhaft zu viel Miete gezahlt haben.

Der Bundesgerichtshof (BGH) hat entschieden, dass Mieter auf diesen Mehrkosten sitzenbleiben und keinen Schadensersatzanspruch gegen das verantwortliche Land haben. Mit diesem Urteil ist der Versuch eines Rechtsdienstleisters, in einem Pilotverfahren aus Hessen, den Staat für Nachteile haftbar zu machen, letztinstanzlich gescheitert.

Seit 2015 ist es Landesregierungen möglich „Gebiete mit angespannten Wohnungsmärkten“ auszuweisen. In diesen Gebieten gilt der Grundsatz, dass beim Einzug neuer Mieter die Miete höchstens zehn Prozent über der ortsüblichen Vergleichsmiete liegen darf. Ausnahmen gelten beispielsweise für neu gebaute oder modernisierte Wohnungen.

Das Bundesgesetz sieht vor, dass die Mietpreisbremsenverordnungen der Länder zwingend begründet sein müssen. Da dies in vielen Bundesländern nur mangelhaft der Fall war, wurden viele Verordnungen für unwirksam erklärt und mussten neu erlassen werden.

Viele Mieter, deren Mietzins mehr als zehn Prozent über der ortsüblichen Vergleichsmiete lag, hatten aufgrund der unwirksamen Verordnungen vor Gericht keine Chance mehr gegen ihre Vermieter vorzugehen.

Der Rechtsdienstleister Conny GmbH (früher Wenigermiete.de), der mit Hilfe eines Internet-Rechners Forderungen gegen Vermieter eintreibt, hatte den Staat haftbar machen wollen und auf Milliardenbeträge spekuliert.

Der BGH lehnte einen Amtshaftungsanspruch der Mieter gegen den Staat ab. Aus Gesetzen und Verordnungen ergäben sich grundsätzlich keine Amtshaftungspflichten, da sie sich nur an die Allgemeinheit richteten. Ausnahmen seien nur möglich, wenn lediglich einzelne Personen betroffen seien, was bei der Mietpreisbremse jedoch nicht der Fall sei.

Auch ein Schadensersatzanspruch wegen eines Eingriffs in das Grundrecht der allgemeinen Handlungsfreiheit komme nicht in Betracht, da dieses eigentlich bei so gut wie jedem Gesetz betroffen sei. Eine so erhebliche Ausweitung der Staatshaftung könne nicht angenommen werden.

Falls Sie unseren Newsletter in Zukunft nicht mehr erhalten möchten, schicken Sie bitte eine kurze E-Mail an info@bpl-recht.de

BPL RECHTSANWÄLTE

STROOT & KOLLEGEN

RECHTSANWALT FRANK W. STROOT

SUTTHAUSER STRASSE 285

49080 OSNABRÜCK

TELEFON 0541/76007570

TELEFAX 0541/76007599

INFO@BPL-RECHT.DE

WWW.BPL-RECHT.DE

UNSERE JEWEILS AKTUELLEN DATENSCHUTZINFORMATIONEN FINDEN SIE UNTER

<https://www.bpl-recht.de/datenschutz-hinweise>