

Gut vernetzt. Das Potsdamer Personalforum



10. Juni 2021

Gut vernetzt. Das Potsdamer Personalforum

Tagesordnung

1. Bundesprogramm „Ausbildungsplätze sichern“: Die Ausbildungsprämie
2. Ihr Team im Gleichgewicht. Blaufeuer, ein Unterstützungsangebot für psychisch belastete ArbeitnehmerInnen
3. Das Oberlin Berufsbildungswerk: Angebote für Arbeitgeber
4. Industry Innovators Group für HR, eine Austausch- und Arbeitsplattform für Unternehmen im digitalen Wandel
5. Betriebsrätemodernisierungsgesetz
6. Aktuelle arbeitsrechtliche Fragen
7. Rechtsprechungsübersicht

10. Juni 2021

TOP 1

Bundesprogramm „Ausbildungsplätze sichern“: Die Ausbildungsprämie

Referentin: Bianca Naue
Arbeitsagentur, Arbeitgeberservice Teltow-Fläming



Bundesprogramm „Ausbildungsplätze sichern“

Impulsvortrag beim Potsdamer Personalforum des UVB

Bundesprogramm „Ausbildungsplätze sichern“

Ziel und Schwerpunkte des Förderprogramms

- Anreize zur Durchführung von Ausbildung für Corona-betroffene kleine und mittlere Betriebe (bis 499 Mitarbeiter*innen)
- **Start des Förderprogramms ab 01.08.2020**
 - 1. Anpassung der Förderrichtlinie zum 10.12.2020, u.a. Erleichterung der Zugangskriterien (Corona-Betroffenheit) und der Förderzeiträume
 - 2. Anpassung der Förderrichtlinie zum 27.03.2021, u.a. Prämienhöhung und formelle Antragserleichterungen
- Konkret verfolgt das Programm **folgende Zielsetzungen (Arten der Förderung)**:
 - Anzahl von Ausbildungsplätzen in einem Betrieb erhalten (**Ausbildungsprämie**)
 - zusätzliche Ausbildungsplätze schaffen (**Ausbildungsprämie plus**)
 - die Fortsetzung der Ausbildung im Betrieb oder im Rahmen einer Auftrags- oder Verbundausbildung zu unterstützen (**Zuschuss zur Vermeidung von Kurzarbeit, Lockdown-II-Sonderzuschuss für Kleinunternehmen**)
 - die Übernahme von Auszubildenden fördern (**Übernahmeprämie**)

Ausbildungsprämie und Ausbildungsprämie Plus (1/3)

– Voraussetzungen:

- erhebliche Corona-Betroffenheit
 - ❖ seit Januar 2020 für wenigstens einen Zeitraum, der vor dem Ausbildungsbeginn liegt, Kurzarbeitergeld bezogen
 - oder
 - ❖ Umsatzeinbruch seit April 2020 in mindestens einem vor dem Ausbildungsbeginn liegenden Monat um 30 Prozent gegenüber dem jeweiligen Monat im Jahr 2019

- Ausbildungsbeginn spätestens am 15.02.2022 für Ausbildungen:
 - ❖ in staatlich anerkannten Ausbildungsberufen
 - ❖ in Ausbildungsberufen nach dem Pflegeberufe-, Krankenpflege- und/ oder Altenpflegegesetz
 - ❖ in praxisintegrierten Ausbildungen im Gesundheits- und Sozialwesen (bundes- und landesrechtlich geregelt)

- Anzahl an Ausbildungsplätzen (Ausbildungsniveau) wird gehalten (Prämie) oder erhöht (Prämie Plus)

Ausbildungsprämie und Ausbildungsprämie Plus (2/3)

– Ermittlung des Ausbildungsniveaus:

- Vergleich der Anzahl an neuen ab dem 01. Juni 2021 beginnenden Ausbildungsverträge nach der Probezeit mit der entsprechenden Anzahl an begonnenen Ausbildungsverträgen im Durchschnitt der Jahre 2018/19, 2019/20 und 2020/21

oder

- Vergleich der Summe aller ab dem 1. Juni 2021 beginnenden und in den Jahren 2019/2020 und 2020/2021 begonnenen Ausbildungsverträge nach Abschluss der Probezeit mit der Summe aller entsprechenden, in den Jahren 2018/2019, 2019/2020 und 2020/2021 begonnenen Ausbildungsverträge
- Es gilt das „Günstigkeits-Prinzip“
- Bestätigung des Ausbildungsniveaus durch zuständige Stelle (mittels gesondertem Vordruck/ Bescheinigung)- meist die Kammer

Ausbildungsprämie und Ausbildungsprämie Plus (3/3)

– Prämienhöhe:

- **Ausbildungsprämie** - Ausbildungsniveau wird gehalten:

4.000€/ Ausbildungsvertrag

- **Ausbildungsprämie Plus** - Ausbildungsniveau wird erhöht:

6.000€/ zusätzlichem Ausbildungsvertrag

Zuschuss zur Vermeidung von Kurzarbeit

– Voraussetzungen:

- Gewährung KUG im Ausbildungsbetrieb
- relevanter Arbeitsausfall (mind. 50%) im Ausbildungsbetrieb aufgrund Corona-Krise
- Auszubildende und deren Ausbilder*in (jeweils vom erheblichen Arbeitsausfall betroffen) sind nicht in Kurzarbeit – Ausbildungsaktivitäten werden fortgesetzt

– Zuschusshöhe:

- 75% der Ausbildungsvergütung
- 50% der Ausbildervergütung

– Antragstellung:

- monatlich
- rückwirkend → innerhalb von 3 Monaten nach dem Monat, für den der Antrag gilt

Lockdown-II-Sonderzuschuss für Kleinunternehmen

– Voraussetzungen:

- Kleinunternehmen mit max. 4 Mitarbeiter*innen
- Corona-bedingt eingeschränkte Geschäftstätigkeit seit November 2020 oder später
- Ausbildung wurde an mindestens 30 Arbeitstagen (im Zeitraum 01.11.20 – 31.07.21) fortgesetzt

– Zuschusshöhe:

- einmalig 1.000€

– Antragstellung:

- für alle Auszubildenden aller Ausbildungsjahre im Unternehmen möglich
- bis spätestens 31.07.2021

Übernahmeprämie

– Voraussetzungen:

- Fortsetzung der Ausbildung im ursprünglichen Ausbildungsbetrieb als Folge der Corona-Pandemie nicht möglich
- Übernahme Auszubildende/r durch einen anderen (förderberechtigten) Betrieb für die restliche Dauer der Ausbildung
- Übernahme Auszubildende/r in der Zeit zwischen 01.08.2020 – 31.12.2021

– Prämienhöhe:

- einmalig 6.000€

– Antragstellung:

- für alle Auszubildenden aller Ausbildungsjahre im Unternehmen möglich
- spätestens 3 Monate nach erfolgreichem Abschluss der Probezeit des neu begründeten Ausbildungsverhältnisses (sofern vereinbart)

Haben Sie Interesse am oder Fragen zum Bundesprogramm?

- Alle **Antragsformulare** und weiterführende Informationen (darunter auch FAQs) finden Sie auf der Internetseite der Bundesagentur für Arbeit:

<https://arbeitsagentur-red.webapp.dst.baintern.de/unternehmen/finanziell/bundesprogramm-ausbildungsplaetze-sichern>

- Die Ansprechpartner*innen im Arbeitgeberservice (Ausbildung) der Agentur für Arbeit Potsdam stehen darüber hinaus gern beratend (insbesondere für individuelle Fragen) zur Verfügung.

(gebührenfreie) Hotline: **0800 4 555520**

Vielen DANK für Ihre Aufmerksamkeit

Bianca Naue
Teamleiterin für Berufs- und Studienorientierung
sowie Ausbildungsvermittlung in der



Mein Weg - Meine Begleiter
Agentur für Arbeit - Jobcenter - Landkreis

Telefon: 03377- 323 510

E-Mail:

bianca.naue@arbeitsagentur.de

TOP 2

Ihr Team im Gleichgewicht. Blaufeuer, ein Unterstützungsangebot für psychisch belastete ArbeitnehmerInnen

Referentin: Ellen Thormann
Berufsförderungswerk Berlin-Brandenburg e.V., Projektteam Blaufeuer

Blaufeuern

Unabhängige Beratung bei psychischen Belastungen am Arbeitsplatz

Gefördert durch:



Bundesministerium
für Arbeit und Soziales



aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages



BLAUFEUER

SEMpsych – Hintergrund

Initiative des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS)

§11 SGB IX

- Vorrang von Reha (Leistungen zur Teilhabe)
- Sicherung der Erwerbsfähigkeit

Bundesprogr. rehapro

- Förderinitiative Bundesprogramm „Innovative Wege zur Teilhabe am Arbeitsleben - rehapro“

Modellprojekt SEMpsych

- DPV-Bund: insg. 3 Projekte, je 5 Jahre Laufzeit
- SEMpsych **Nov. 2019 – Okt. 2024**

SGB IX

rehapro

SEMpsych



- Psychische Erkrankungen unter den TOP 3 der Gründe für AU + frühzeitige Berentung
- Entwicklung und Erprobung neuer Zugangswege zur Zielgruppe (Betriebe, Krankenkassen, Ärzt:innen, Psychotherapeut:innen, Netzwerkpartner:innen)
- Entwicklung und Erprobung eines unabhängigen und überbetrieblichen Beratungs- und Begleitungsangebotes für die Zielgruppe
→ systemisches Fallmanagement

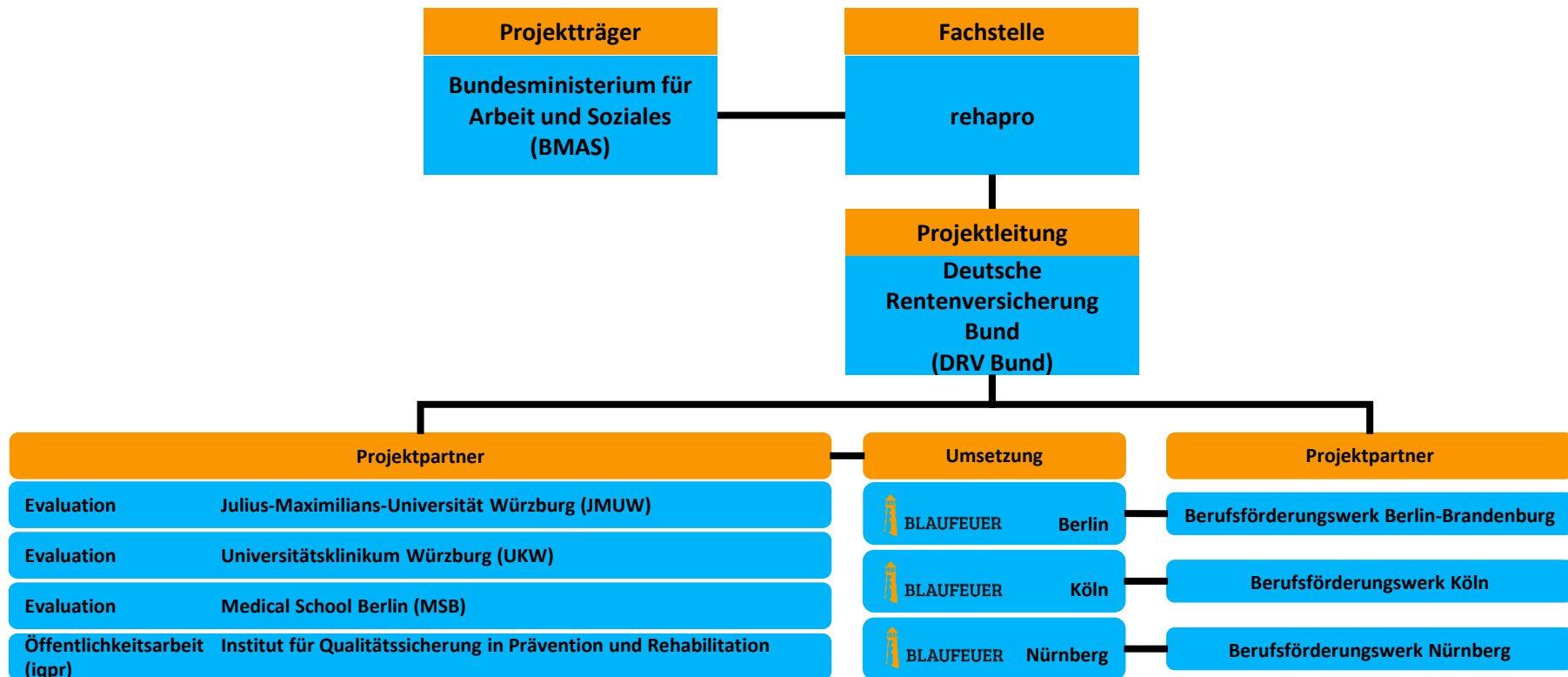


BLAUFEUER





BLAUFEUER – Organigramm



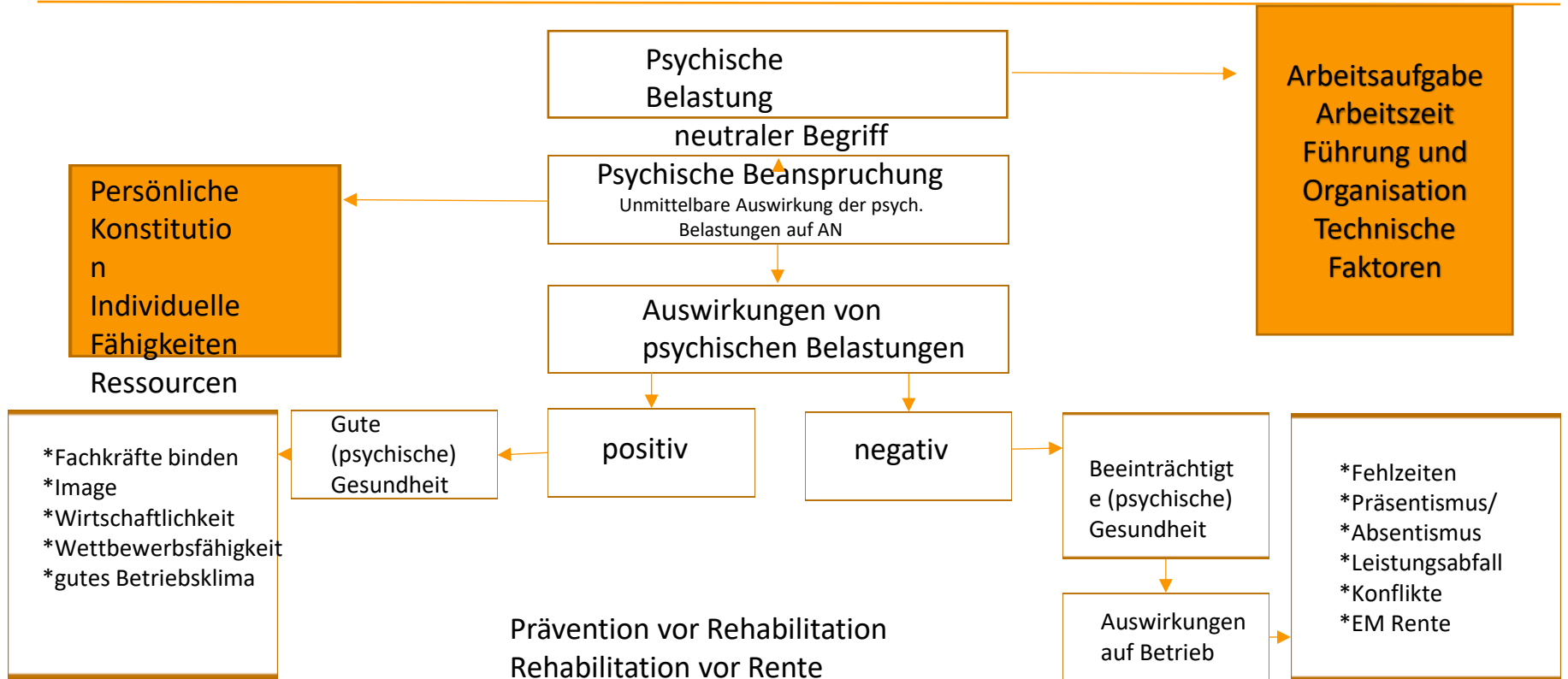
Geleitet durch:



aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages



Psychische Belastungen und Beanspruchungen bei der Arbeit + Schnittstelle HR





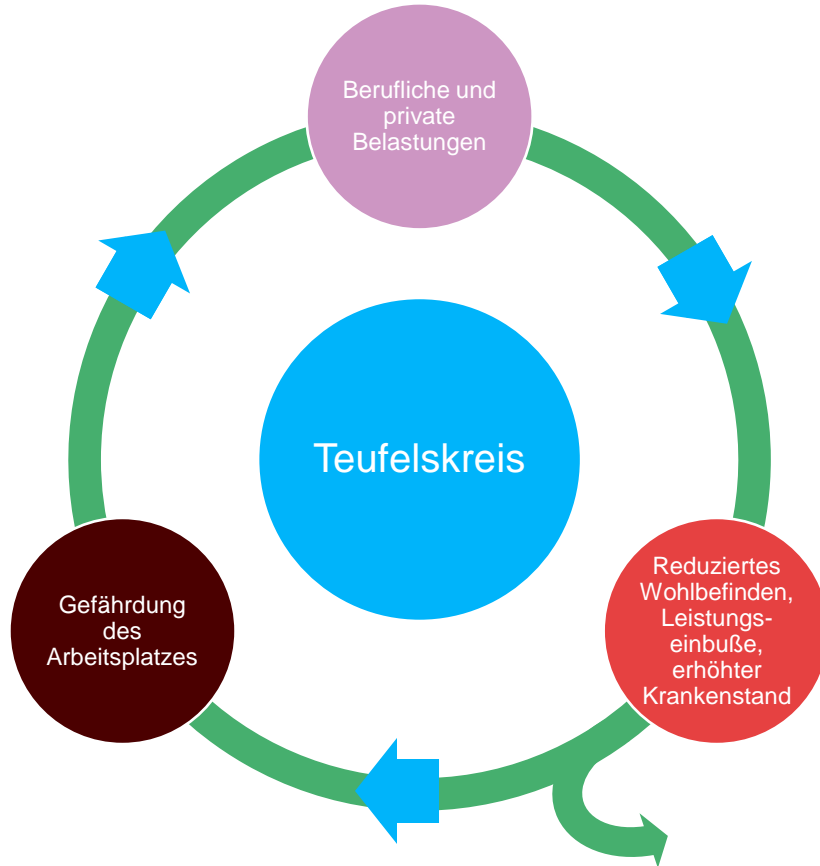
Einschlusskriterien

- ✓ **Alter:** 18 bis einschließlich 62 Jahre
- ✓ **Erwerbstätige**, d.h. Arbeitnehmer:innen, Beamte:innen, freiwillig rentenversicherte Selbständige, Auszubildende
- ✓ **Psychische „Belastung“** (mit/ohne Diagnose)

Ausschlusskriterien

- ∅ **fehlende positive Diagnose** für STW oder RTW innerhalb der nächsten 12 Monate
- ∅ **Beratungsunfähigkeit** (z.B. unbehandelte schwerwiegende psychische Erkrankung wie akute schizophrene Phase, schwerwiegende Suchterkrankung, etc.)
- ∅ **Teilnahme an einer Umschulung**, die den Betreuungs-Zeitrahmen von 12 Monaten (+ 6 Monate Nachbetreuung) überschreitet
- ∅ **Arbeitslosigkeit bei Kontaktaufnahme**

Blaufeuer – Weg aus dem Teufelskreis + Lösungsansatz



- Frühzeitiger Zugang - Präventiv
- Unabhängig von Ursache der Belastung
- Privat + beruflicher Kontext wird betrachtet
- Je früher der Ansatz umso besser die Prognose für RTW
- Rückkehrenden hilft am meisten psychosoziales Coping, soziale Unterstützung von KollegInnen + Vorgesetzten
- (Studie baua 2021)

Frühzeitige Unterstützung durch



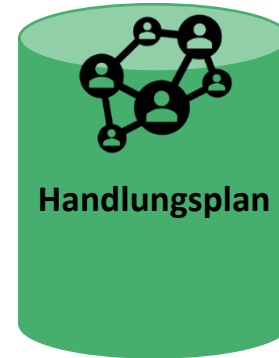
Blaufeuher – das Angebot

Zielklärung → Handlungsplan → Umsetzung

- ✓ 1. Bedarfsfeststellung und Zielklärung
- ✓ 2. Erarbeiten der Lösungsstrategie
- ✓ 3. Umsetzung der Lösungsstrategie (z. B. Nutzung unseres umfassenden Netzwerkes)

„Blaufeuher hilft dabei, aus der Vielzahl der bestehenden Angebote das jeweils passende auszuwählen.“

> Aufgabe: „*Vermittlungslücke schließen*“



Begleitung



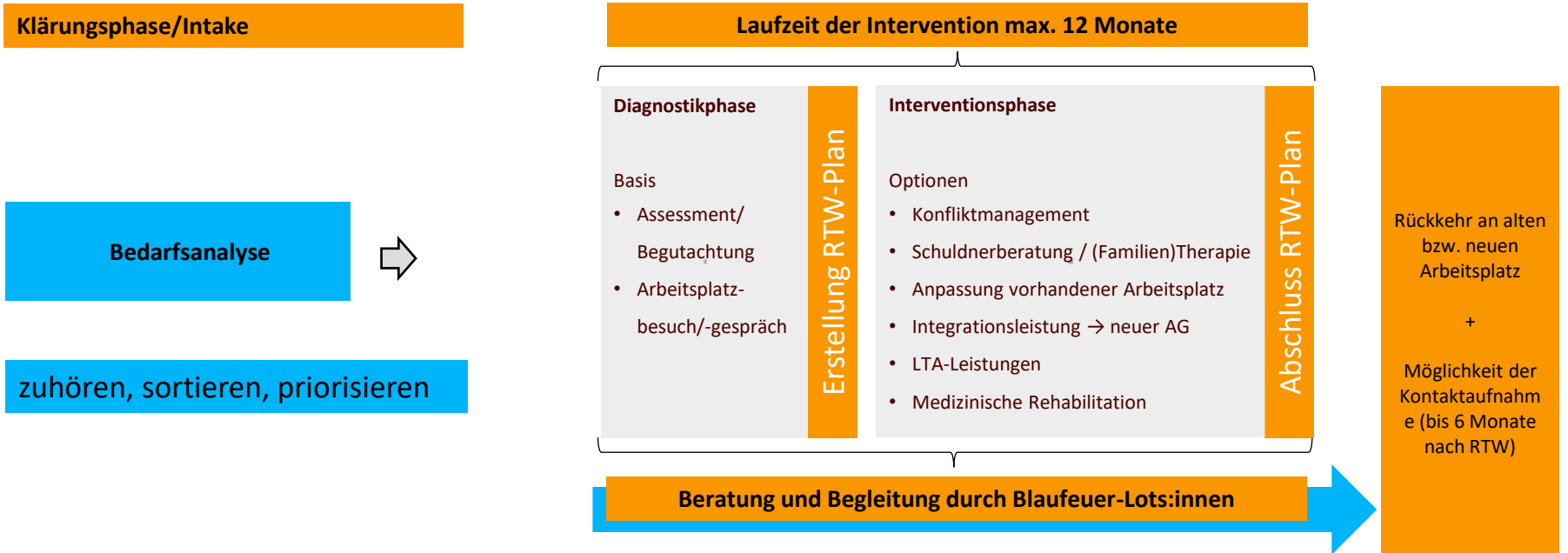
Beratung



Koordination



Blaufeuer – Ablauf der Beratung



Aus der Praxis – seit 10/2020 aktuell 80 Anfragen

Mobbing

BEM

Langzeiterkrankung

familiäre Probleme

Bossing

Suchterkrankung

Alter

Umstrukturierung im Unternehmen

Depression

zu pflegende Angehörige

Corona

Behinderungen

befristete Arbeitsverträge

Überlastung

Existenzängste

Hamburger Modell

berufliche/med. Reha

Arbeitsplatzanpassung

Arbeitsplatzverlust

Schulden

Essstörung

Traumata



Vorteile für die Teilnehmer:innen

- Bedarfsgerechte Vermittlung
- Unabhängig / geschützter Raum/ keine eigenen Interessen
- Frühzeitig, Finanzielle Absicherung (Krankengeld vermeiden), Wohlbefinden
- Zielgruppe keine vulnerable Gruppe, werden von den bestehenden Angeboten oft nicht explizit angesprochen
- Kein Fokus auf Krankheiten und Diagnosen, sondern es reicht ein „Problem“/Konflikt > niedrigschwellig

Vorteile für Arbeitgeber:innen

- Fachkräfte erhalten
- Kosten einsparen / wenige eigene Ressourcen notwendig
- Verbesserung des Arbeitsverhältnisses
- Entlastung von Führungskräften und Fokussierung auf das Kerngeschäft
- kostenfrei

Blaufeu – Modellregionen und Partner:innen



Region Köln

DRV Rheinland
Berufsförderungswerk Köln
Tagesklinik am Hansaring



Region Nürnberg

DRV Nordbayern
Berufsförderungswerk Nürnberg
Rehazentrum Bad Kissingen



Region Berlin

DRV Berlin-Brandenburg
Berufsförderungswerk Berlin
Rehazentrum Seehof



www.blaufeuer.info

berlin@blaufeuer.info

Tel. 030-419356-87

The screenshot displays the website's interface with a modal window titled "Bitte wählen Sie Ihre Region". The modal contains three map-based region options: "Region Köln" (with sub-regions Köln, Leverkusen, Bonn), "Region Nürnberg" (with sub-regions Erlangen, Fürth, Nürnberg, Ansbach, Schwabach), and "Region Berlin" (with sub-regions Berlin, Potsdam). A button labeled "Ohne Auswahl fortfahren >>" is visible at the bottom of the modal. Below the modal, a cookie consent banner is partially visible, stating: "Wir verwenden Cookies, um Inhalte und Anzeigen zu personalisieren und die Zugriffe auf unsere Website zu analysieren. Mit der Nutzung unserer Website akzeptieren Sie die Nutzung von Cookies." The background of the website shows a bicycle wheel and a hand on a steering wheel.

Vielen Dank für die Aufmerksamkeit

Gefördert durch:



aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages



TOP 3

Das Oberlin Berufsbildungswerk: Angebote für Arbeitgeber

Referentin: Karin Elleser
Berufsbildungswerk im Oberlinhaus gGmbH

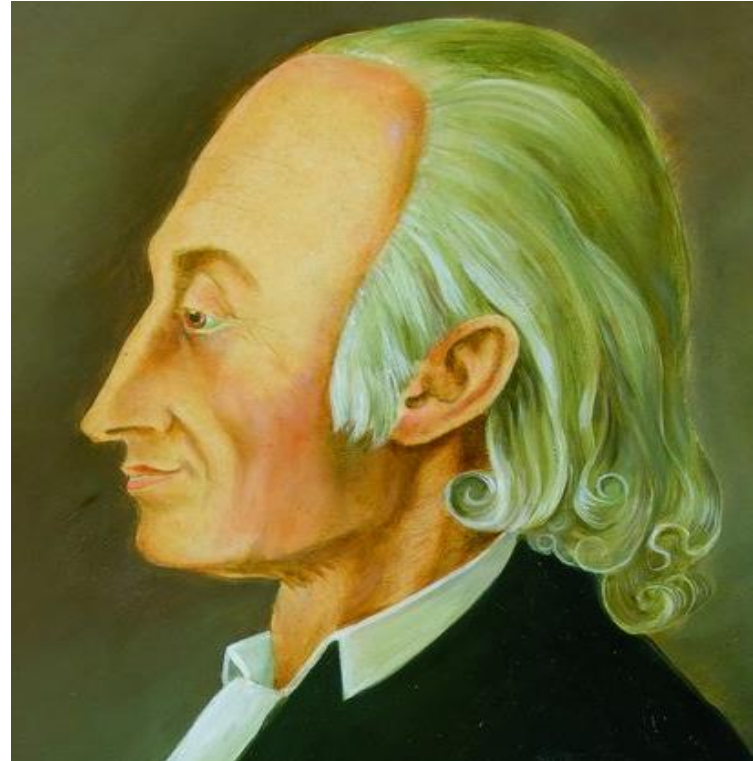
Angebote für Arbeitgeber



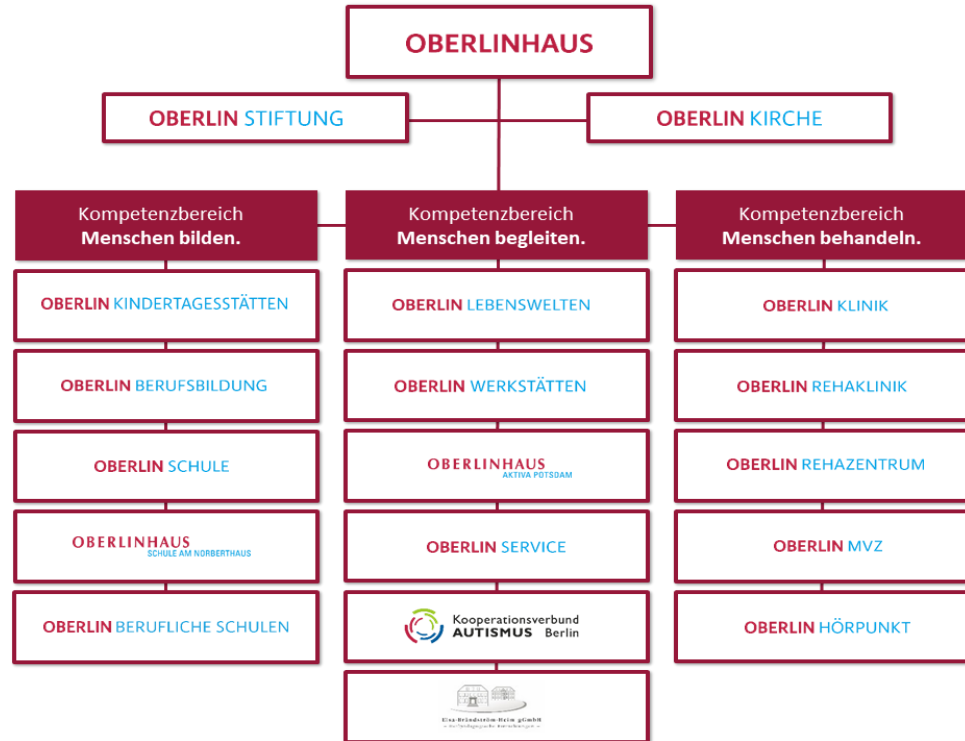
Johann-Friedrich Oberlin

Im Jahr 1871 wurde der „Verein Oberlinhaus“, benannt nach dem elsässischen Sozialreformer Pfarrer Johann-Friedrich Oberlin (1740-1826), in Berlin gegründet. Drei Jahre später wurde der Sitz des Vereins nach Potsdam verlegt.

Heute ist das Oberlinhaus einer der größten Arbeitgeber in Potsdam. Unsere mittlerweile 15 Tochtergesellschaften befinden sich an 26 Standorten in Potsdam, Michendorf, Bad Belzig, Kleinmachnow, Werder (Havel), Berlin und Wolfsburg.



OBERLIN BERUFSBILDUNG



Ein Campus - viele Möglichkeiten

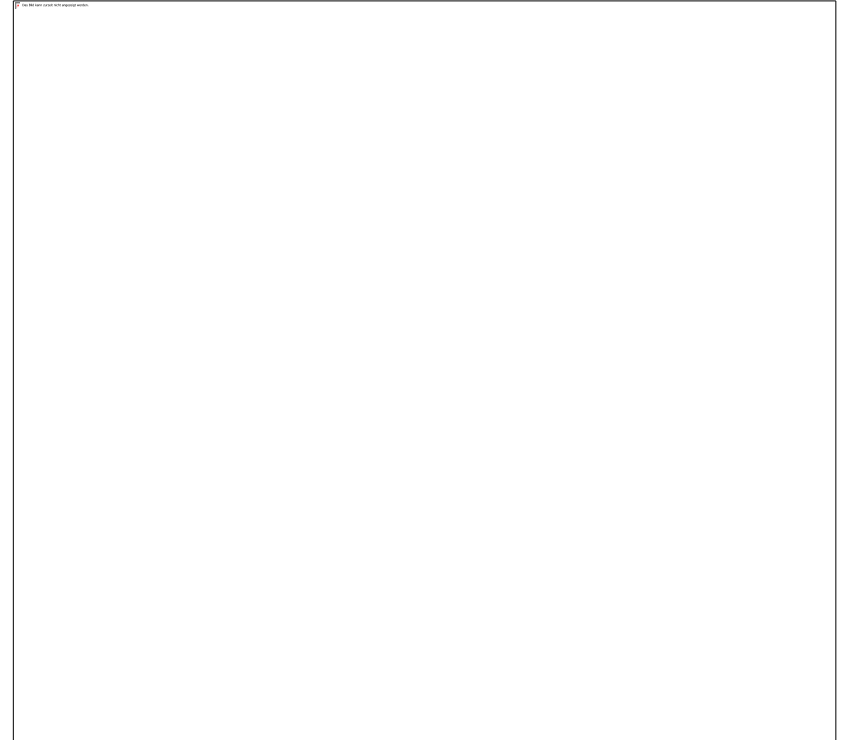
Auf unserem Campus, bestehend aus dem Berufsbildungswerk und den Oberlin Beruflichen Schulen, können sich junge Menschen mit und ohne Reha-Status beruflich qualifizieren.

Wir bieten neben der beruflichen Vorbereitung und Orientierung 30 Berufe in der dualen Ausbildung sowie im sozialen Bereich und in der Pflege an.



Ausbildungsbereiche

- Wirtschaft und Verwaltung
- Lager und Handel
- Orthopädietechnik
- Holztechnik
- Metalltechnik
- Drucktechnik
- Ernährung und Hauswirtschaft
- Soziale Ausbildungsberufe



Verzahnte Ausbildung

- Sie haben die Gelegenheit, motivierte Jugendliche kennen zu lernen und deren Ausbildung aktiv mitzugestalten.
- Für Ihr Unternehmen fallen weder Ausbildungsvergütung noch Beiträge zur Sozialversicherung an.
- Das qualifizierte Fachpersonal unseres Berufsbildungswerkes steht Ihnen während der gesamten betriebspraktischen Phase jederzeit zur Seite.
- Sie können die jungen Auszubildenden mit Behinderung während der Verzahnten Ausbildung doppelt auf Ihre Beschäftigungsquote anrechnen lassen.

Probeschäftigung § 46 Abs. 1 SGB III

Warum? Menschen mit einer Behinderung sollen ihre Leistungsfähigkeit im Unternehmen beweisen können.

Wann? Wenn dadurch die Möglichkeit einer Teilhabe am Arbeitsleben für behinderte, schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte Menschen verbessert oder ihre vollständige und dauerhafte Teilhabe am Arbeitsleben erreicht wird.

Wie viel? In voller Höhe der Kosten.

Wie lange? Bis zu 3 Monate.

Eingliederungszuschuss § § 88-92 SGB III

Als Arbeitgeber können Sie zur Eingliederung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, deren Vermittlung erschwert ist, einen Zuschuss zum Arbeitsentgelt erhalten. Die Förderhöhe und Förderdauer richtet sich nach der Einschränkung der Arbeitsleistung der Arbeitnehmers und nach den Anforderungen des jeweiligen Arbeitsplatzes.

- 50% des zu berücksichtigenden Arbeitsentgelt bis zu 12 Monate für Arbeitnehmer, deren Vermittlung erschwert ist.
- 70% des zu berücksichtigenden Arbeitsentgelt bis zu 24 Monate für behinderte und schwerbehinderte Arbeitnehmer.
- Bei besonders betroffenen schwerbehinderten Menschen ist eine Förderdauer bis zu 60 Monate möglich.

Begleitung nach Arbeitsaufnahme

- Wir beraten und begleiten Sie während des gesamten Einarbeitungsprozesses bis hin zur Festigung des Arbeitsverhältnisses in Ihrem Betrieb und stellen Ihnen erfahrene und kompetente Ansprechpartner zur Seite.
- Wir bieten Ihnen und Ihren Mitarbeitern eine Beratung im Umgang mit Ihren neuen Fachkräften an, um mit eventuellen Einschränkungen gut umgehen zu können. Ziel ist es, eventuelle Berührungspunkte entgegenzuwirken und auf Fragen und Sorgen einzugehen.
- Wir beraten Sie zu einzelnen Behinderungsbildern und deren Auswirkungen auf die tägliche Arbeit.

In den Oberlin Beruflichen Schulen können auch externe Auszubildende am Berufsschulunterricht teilnehmen.

- ✓ Wir unterrichten in kleinen Klassen mit maximal 15 Schülern.
- ✓ Wir garantieren stets persönlichen Kontakt zu erfahrenen Lehrern.
- ✓ Wir halten engen Kontakt zum Ausbildungsbetrieb.
- ✓ Wir bieten effektive Nachhilfe; einzeln oder in Kleinstgruppen.
- ✓ Wir bereiten gezielt und professionell auf Prüfungen vor.
- ✓ Wir erheben kein Schulgeld.

OBERLIN BERUFSBILDUNG

Zahlreiche Unternehmen, kleine Handwerksbetriebe genauso wie mittelständische Unternehmen oder Konzerne profitieren von einer Kooperation mit dem Berufsbildungswerk



Möchten auch Sie junge Menschen mit einer
Behinderung beschäftigen und Inklusion wagen?

Karin Elleser

Mail: Karin.Elleser@oberlinhaus.de

Tel. 0331-6694-532

TOP 4

Industry Innovators Group für HR, eine Austausch- und Arbeitsplattform für Unternehmen im digitalen Wandel

Referentin: Madlen Dietrich
UVB, Berlin

Potsdamer Personalforum



HR Innovators – eine Austausch- und Arbeitsplattform
für Unternehmen im digitalen Wandel

10. Juni 2021 | Madlen Dietrich



https://www.tagesspiegel.de/images/heprodimagesfotos83120170730siemens2_526_1_20170729141604850-jpg/20123900/3-format43.jpg



© Fotolia 2016 / Nataliya Hora

- Lange Tradition: im Sommer 1958 gegründet als „Arbeitsgemeinschaft der Personalleiter der Berliner Großbetriebe“
- Seit 2017 Personalforum Berlin-Brandenburg
 - Ergänzendes Format zu den Personalforen der Geschäftsstellen Berlin, Potsdam, Cottbus
 - operative personalrelevante Themen- **keine arbeitsrechtlichen Themen**
 - drei bis vier Veranstaltungen jährlich an wechselnden Orten
 - Vorsitzende: Karin Block, Personalleiterin des Unfallkrankenhauses Berlin, ukb
 - Dokumentation unter uvb-online.de/personalforum

Beispiele



„Fehlzeiten - fehlende Zeiten“

Workshopformat im
Health Innovation Space

- Gesundheitsprävention vom Onboarding bis zur Personalentwicklung



„Demografie zum Erleben“

Besuch der Ausstellung
„Ey Alter“, EUREF Campus

- Personaleinsatz und Teambildung ohne Altershierarchie



„Great Places to Work“

Erzählsalon, Dachterrasse der
bbw Hochschule

- Geschichten exzellenter Arbeitgeber

Themenfelder:

Personalgewinnung | Personalbindung | Personalmarketing | Wissenstransfer | Demografie
Gesundheitsförderung | Unternehmenskultur | Führung | **Digitale Arbeitswelt**

HR Innovators: „Digitale Technologien in der Personalarbeit der Zukunft“

- Gemeinschaftsformat der **Industry Innovators Group** und des UVB Personalforum
- quartalsweiser digitaler Austausch von jeweils 60 Minuten
- Themen: zukunftsgerichtet, polarisierend, kontrovers
- Ziel: echte Diskussion über die zukünftige Ausrichtung der Personalarbeit und die Rolle digitaler Technologien



Hier treffen sich Digitalakteure und Innovationsverantwortliche aus Industrieunternehmen, Startups, Hochschulen und Forschungseinrichtungen zum regelmäßigen Austausch.

Themenfelder: KI, IIoT, AM, VR/AR in der industriellen Praxis

→ monatlich, via Zoom, von 10:00 bis 11:00 Uhr
www.uvb-online.de/industry-innovators-group-0

Bisherige Themen:

- Die Intelligente Fabrik
- Rapid Prototyping
- Kooperationen mit Startups
- Wissenstransfer im Unternehmen
- Digitalisierungsförderung
- Robotik-Lösungen für die Fertigung
- Cloudanwendungen



Außerdem: Jährliche Fachkonferenz „Technology Summit“

16. Februar 2021 „Prozessdigitalisierung mit KI“

Beiträge unter: www.uvb-online.de/Dokumentation_KI-Konferenz

Auftakt am 25. März 2021

Recruiting – Sind Algorithmen der HR-Manager der Zukunft?

Themen

- Digitalisierung der Vorauswahl
- Entschlüsselung der Karriere-DNA
- Analyse von Persönlichkeitsmerkmalen im digitalen Vorstellungsgespräch
- Akzeptanz von KI in Auswahlprozessen



Ausgangsthese:

„Die Technologien entwickeln sich exponentiell und werden in alle Arbeitsprozesse Einzug halten. Die Frage ist nur, wie wir sie frühzeitig für uns nutzen und gestalten können?“

KI-gestützte Vorauswahl (HYRE):

- Analyse von Kompetenzen, Motivation, Denkweise und Potenzial anhand von Lebensdaten und Lebensentscheidungen
- langfristige Begleitung von Talenten ab dem Studium
- passgenaues Matching von Stellenangeboten, Unternehmen und Talenten

Entschlüsselung der Karriere-DNA (AIVY):

- Lebenslauf gibt nur Auskunft über die Vergangenheit, kein langfristiges Erfolgsmodell
- es kommt auf individuelle Kompetenzen an
- KI-gestützte Analyse individueller Stärken durch Gamification-Ansatz
- Zusammenbringen unternehmensrelevanter Erfolgsdaten mit individuellen Profilen
- Ergebnis: validere Prognosen zu Arbeitserfolg und Arbeitszufriedenheit

Analyse von Persönlichkeitsmerkmalen (MIND-R):

- Voraussetzung: vorurteilsfreie und transparente Algorithmen
- These: der Mensch ist selbst nicht frei von Vorurteilen und subjektiven Denkmustern
- KI kann anhand von Mimik, Gestik und Tonlage Stimmungen, Eigenschaften, Stärken und Schwächen identifizieren
- Erfolg liegt in der kollaborativen Zusammenarbeit zwischen Personaler und KI

Akzeptanz von KI in Auswahlprozessen (viasto):

- KI ist noch nicht diskriminierungsfrei und daher noch nicht für diesen Einsatz geeignet
- Akzeptanz bei Bewerber*innen ist noch gering
- Datengrundlagen sind noch zu klein
- aber die Technologien entwickeln sich weiter und werden auch in der Personalarbeit zur Anwendung kommen und Prozesse effizienter gestalten

Fazit

„HRler werden nicht verschwinden, aber ihre Rolle wird sich mit den fortschreitenden technologischen Entwicklungen wandeln.“

Die Aufgaben der Personalleitungen werden künftig weniger administrativ sein. Sie werden vielmehr Coach sein und die Entwicklung der Mitarbeiter individuell unterstützen.“

→ www.uvb-online.de/ki-im-recruiting

Terminankündigungen

HR Innovators

8. Juli 2021, 9:00 – 10:00 Uhr via Zoom

Lebenslanges Lernen – Wie können nutzerbasierte Technologien die Motivation aufrechterhalten?

Industry Innovators Group

voraussichtlich 25. August 2021, 10:00 – 11:00 Uhr via Zoom

KI in der Fertigung und rechtliche Fallstricke

- Beispiel der Zusammenarbeit eines Mitgliedsunternehmens mit einem KI-Startup
- rechtliche Grundlagen für Kooperationen und die Arbeit mit Daten

Werden Sie Teil unserer UVB-Innovators. Sprechen Sie uns gern an.



**Abteilungsleiterin Betriebliche
Personalpolitik und
Fachkräftesicherung**
Jutta Wiedemann
T. +49 30 31005-207
E. Wiedemann@uvb-online.de



**Referatsleiterin Digitalisierung
und Startup-Wirtschaft**
Madlen Dietrich
T. +49 30 31005-206
E. Dietrich@uvb-online.de

TOP 5

Betriebsrätemodernisierungsgesetz

Gesetz zur Förderung der Betriebsratswahlen und der Betriebsratsarbeit in einer digitalen Arbeitswelt

Referent: Dirk Brandenburg
UVB

Artikelgesetz mit u.a. Änderung folgender Gesetze:

Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG)

Kündigungsschutzgesetz (KSchG)

7. Sozialgesetzbuch (SGB VII – gesetzliche Unfallversicherung)

Beschlussfassung Bundestag am 21.05.2021

Bestätigung durch Bundesrat am 28.05.2021

Inkrafttreten voraussichtlich am 01.07.2021

Herabsetzung des Mindestalters für die aktive Wahlberechtigung auf 16 statt bisher 18 Jahre (§ 7 BetrVG).

Klarstellung zur Wählbarkeit (passives Wahlrecht) – wählbar sind alle Wahlberechtigten, die das 18. Lebensjahr vollendet haben bei Beibehaltung der übrigen Voraussetzungen (§ 8 BetrVG).

Ausweitung des vereinfachten Wahlverfahrens (Betriebsratswahl in 2 Wahlversammlungen)

in Betrieben von mit in der Regel 5 bis 50 wahlberechtigten Arbeitnehmern auf bis 100 wahlberechtigten Arbeitnehmern (§ 14 a BetrVG).

Arbeitgeber und Wahlvorstand können das vereinfachte Wahlverfahren in Betrieben mit in der Regel 101 bis 200 wahlberechtigten Arbeitnehmern vereinbaren.

Ergänzung der Vorschriften zur Wahlanfechtung (§ 19 BetrVG)

Die Anfechtung durch die Wahlberechtigten ist ausgeschlossen, soweit sie darauf gestützt wird, dass die Wählerliste unrichtig ist, wenn nicht zuvor aus demselben Grund ordnungsgemäß Einspruch gegen die Richtigkeit der Wählerliste eingelegt wurde.

Die Anfechtung durch den Arbeitgeber ist ausgeschlossen, soweit sie darauf gestützt wird, dass die Wählerliste unrichtig ist und wenn diese Unrichtigkeit auf seinen Angaben beruht.

Möglichkeit, unter vom Betriebsrat selbst gesetzten Rahmenbedingungen (Geschäftsordnung) und unter Wahrung des Vorrangs der Präsenzsitzung Sitzungen mittels Video- und Telefonkonferenz durchzuführen.

Eine Aufzeichnung der Sitzung ist unzulässig

Es ist sicherzustellen, dass Dritte vom Inhalt der Sitzung keine Kenntnis nehmen können.

Regelungen finden sich u.a. in den Neufassungen der §§ 30, 33, 34 BetrVG

Klarstellung, dass Betriebsvereinbarungen in elektronischer Form und unter Nutzung einer qualifizierten elektronischen Signatur abgeschlossen werden können (§ 77 BetrVG).

Beschlüsse der Einigungsstelle (ESt) sind schriftlich niederzulegen und vom Vorsitzenden zu unterzeichnen **oder** in elektronischer Form niederzulegen und vom Vorsitzenden mit seiner qualifizierten elektronischen Signatur zu versehen (§ 76 BetrVG).

Festschreibung der datenschutzrechtlichen Verantwortlichkeit des Arbeitgebers bei der Verarbeitung personenbezogener Daten durch den Betriebsrat (§ 79 a BetrVG).

Nach dieser Vorschrift sollen sich Arbeitgeber und Betriebsrat gegenseitig bei der Einhaltung der datenschutzrechtlichen Vorschriften unterstützen – gleichwohl ist der Arbeitgeber der für die Verarbeitung personenbezogener Daten Verantwortliche i.S. der datenschutzrechtlichen Vorschriften.

Festlegung, dass die Hinzuziehung eines Sachverständigen für Informations- und Kommunikationstechnik für den Betriebsrat als erforderlich gilt, soweit es um die Einbindung des Betriebsrats beim Einsatz von Künstlicher Intelligenz (KI) geht (Ergänzung § 80 Abs. 3 BetrVG).

Folglich findet in diesem Fall keine Prüfung der Erforderlichkeit mehr statt – **aber**

über die Hinzuziehung des Sachverständigen ist weiterhin die nach § 80 Abs. 1 BetrVG vorgeschriebene Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat zu treffen.

Neues Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates bei der Ausgestaltung mobiler Arbeit (§ 87 Abs. 1 Nr. 14 BetrVG)

Wichtig – über das „Ob“, also die Einführung von mobiler Arbeit, entscheidet weiterhin der Arbeitgeber.

Neuregelung, dass die Rechte des Betriebsrats bei der Festlegung von Auswahlrichtlinien zur Personalauswahl auch dann Anwendung finden, wenn diese Richtlinien ausschließlich oder mit Unterstützung einer KI erstellt werden (§ 95 Abs. 2 a BetrVG).

Beschreibung der Rechte des Betriebsrats bei der Planung von Arbeitsverfahren und -abläufen, wenn der Einsatz von KI im Betrieb vorgesehen ist (§ 90 BetrVG).

Neue Regelungsinhalte beim Thema Berufsbildung und Möglichkeit der Einschaltung der Est zur Vermittlung (§ 96 Abs. 1 a BetrVG)

Kommt im Rahmen der Beratung eine Einigung über Maßnahmen der Berufsbildung nicht zustande, kann die Est um Vermittlung angerufen werden.

Die Est übernimmt eine moderierende Funktion und versucht, auf eine Einigung hinzuwirken.

Ein Einigungszwang besteht nicht.

Ausweitung des Sonderkündigungsschutzes für Initiatoren von Betriebsratswahlen

Schutz der ersten 6 (bislang 3) im Einladungsschreiben genannten Arbeitnehmer vor ordentlicher Kündigung – außerordentliche Kündigung bei Vorliegen der Voraussetzungen weiterhin möglich.

Neu: § 15 Abs. 3 b KSchG – Schutz eines AN, der Vorbereitungshandlungen zur Errichtung eines BR unternimmt und eine öffentlich beglaubigte Erklärung mit dem Inhalt abgegeben hat, dass er beabsichtigt, einen BR zu errichten.

Ausweitung des Sonderkündigungsschutzes für Initiatoren von Betriebsratswahlen

Der Schutz bezieht sich ausschließlich auf die ordentliche Kündigung und gilt von der Abgabe der Erklärung an bis zum Zeitpunkt der Einladung zu einer Betriebs- oder Wahlversammlung, längstens jedoch für 3 Monate.

Ausweitung des Sonderkündigungsschutzes für Initiatoren von Betriebsratswahlen (§ 15 KSchG)

Vorbereitungshandlungen sind u.a.

Gespräche mit anderen AN, um Unterstützung für eine BR-Gründung zu ermitteln,

Kontaktaufnahme zu einer Gewerkschaft.

Ausweitung des Sonderkündigungsschutzes für Initiatoren von Betriebsratswahlen (§ 15 KSchG)

Als sogenannter „Vorfeldinitiator“ einer BR-Wahl muss der AN die genannte öffentlich beglaubigte Erklärung nach § 129 BGB abgeben.

Nach § 129 BGB muss die Unterschrift unter die Absichtserklärung von einem Notar beglaubigt werden (Gebühr zwischen 20 € und 70 € zzgl. Umsatzsteuer).

Ergänzung des Versicherungsschutzes in der gesetzlichen Unfallversicherung (§ 8 SGB VI)

Wird die versicherte Tätigkeit im Haushalt der Versicherten oder an einem anderen Ort ausgeübt, besteht Versicherungsschutz in gleichem Umfang wie bei Ausübung der Tätigkeit auf der Unternehmensstätte und ebenso für das Zurücklegen des unmittelbaren Weges von und nach dem Ort, an dem Kinder von Versicherten fremder Obhut (Kita, Tagesmutter etc.) anvertraut werden.

Ergänzung des Versicherungsschutzes in der gesetzlichen Unfallversicherung (§ 8 SGB VI)

Insoweit wird der Unfallversicherungsschutz auf Wege im Haushalt, z.B. zur Nahrungsaufnahme oder zum Toilettengang, ausgeweitet und auf Wege ausgedehnt, die die z.B. im Home-Office-Beschäftigte zur Betreuung der Kinder außer Haus zurücklegen.

TOP 6

Aktuelle arbeitsrechtliche Fragen

Referentin: Sandra Violet
UVB

Arbeitsrechtliche Fragestellungen im Zusammenhang mit Schutzimpfungen gegen COVID- 19

Anordnung einer Impfung durch den Arbeitgeber

- keine gesetzliche Impfpflicht
- das Anordnungsrecht des Arbeitgebers kann sich nur aus den allgemeinen Vorschriften der §§ 106 GewO, 241 Abs. 2 BGB ergeben
- die Impfung stellt einen nicht unerheblichen Eingriff in die Grundrechte der Arbeitnehmer dar, dieser Eingriff dürfte grundsätzlich nicht gerechtfertigt sein
- Beschränkung des Arbeitgebers auf einen bloßen unverbindlichen Appell

Fragerecht des Arbeitgebers zum Impfstatus

- dem Arbeitgeber dürfte ein Fragerecht nur dann zustehen, wenn und soweit ein berechtigtes Interesse an der Beantwortung der Frage für das Arbeitsverhältnis besteht
- das berechtigte Interesse könnte darin bestehen, die Belegschaft vor Ansteckungsrisiken schützen zu wollen
- nach bisherigen wissenschaftlichen Erkenntnissen schützt die Impfung nicht sicher vor der Ansteckung Dritter
- ein Fragerecht dürfte daher aktuell abzulehnen sein

Einschränkung von Zutrittsrechten für Nichtgeimpfte

- die Einschränkung würde ein Fragerecht zum Impfstatus voraussetzen, welches nicht besteht
- Verstoß gegen das Maßregelungsverbot, § 612a BGB
- auf § 618 BGB wird sich der Arbeitgeber aktuell nicht berufen können, da Impfungen als Schutzmaßnahme weder in der Corona-ArbSchV noch in der SARS-CoV-2 Arbeitsschutzregel erwähnt werden
- der Arbeitgeber wird nicht geimpften Arbeitnehmern den Zutritt zum Betrieb grds. nicht verweigern können

Haftung des Arbeitgebers für Impfschäden durch den Impfstoff bei Impfung durch einen Betriebsarzt?

grundsätzlich Staatshaftung aufgrund Neuregelung in § 60 I Nr. 1a IfSG

„(1) 1Wer durch eine Schutzimpfung oder durch eine andere Maßnahme der spezifischen Prophylaxe, die

...

1a. gegen das Coronavirus SARS-CoV-2 aufgrund einer Rechtsverordnung nach § 20i Absatz 3 Satz 2 Nummer 1 Buchstabe a, auch in Verbindung mit Nummer 2, des Fünften Buches Sozialgesetzbuch vorgenommen wurde,

eine gesundheitliche Schädigung erlitten hat, erhält nach der Schutzimpfung wegen des Impfschadens im Sinne des § 2 Nr. 11 oder in dessen entsprechender Anwendung bei einer anderen Maßnahme wegen der gesundheitlichen und wirtschaftlichen Folgen der Schädigung auf Antrag Versorgung in entsprechender Anwendung der Vorschriften des Bundesversorgungsgesetzes...“

Haftung des Arbeitgebers für Fehler des medizinischen Personals?

- Arbeitgeber schließt keinen Behandlungsvertrag mit dem Arbeitnehmer
- Haftung des Arbeitgebers allenfalls bei Auswahlverschulden hinsichtlich der die Impfung durchführenden Person denkbar

Impftermin während der Arbeitszeit

- grds. sind Arztbesuche außerhalb der Arbeitszeit zu legen
- hat der Arbeitnehmer aufgrund der Terminvorgabe keinen Einfluss auf die Lage des Termins, kann der Impftermin als persönlicher Hinderungsgrund iSd § 616 BGB angesehen werden
- die Wahrnehmung des Impftermins wird als verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit anzusehen sein
- § 616 BGB kann arbeits- oder tarifvertraglich abbedungen sein

Quarantäneanordnung im zeitlichen Zusammenhang mit genehmigten Urlaub

- Quarantäneanordnung steht dem Urlaub nicht entgegen
- lediglich wenn der Arbeitnehmer für den Zeitraum der Quarantäne eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorlegt, gilt der Urlaub entsprechend der Regelung in § 9 BUrlG als nicht verbraucht
- eine analoge Anwendung des § 9 BUrlG auf die Fälle der Quarantäne ohne gleichzeitige Arbeitsunfähigkeit scheidet aus, da aus dem allgemeinen Lebensrisiko resultierende Umstände, die den Urlaubszweck gefährden, unerheblich sind (str.)

TOP 7

Rechtsprechungsübersicht

Referent: Elmar Stollenwerk
UVB

Außertariflicher Arbeitnehmer - Anspruch auf tarifliche Abstandsklausel während Vergütung

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 18.11.2020

5 AZR 21/20

Sachverhalt

Tarifverträge enthalten zur Beschreibung von außertariflichen Beschäftigten regelmäßig ein sogenanntes Abstandsgebot.

Im Manteltarifvertrag für die Beschäftigten in der Metall- und Elektroindustrie im Bereich Osnabrück-Emsland heißt es:

Nicht als Beschäftigte im Sinne dieses Tarifvertrages gelten:

...

Beschäftigte, die durch Einzelarbeitsvertrag aus dem Geltungsbereich der Tarifverträge herausgenommen sind und deren **durchschnittlichen monatliche Bezüge** das jeweils **höchste** in der Entgelttabelle ausgewiesene **Tarifentgelt** um mehr als **15% übersteigen**.

Die tarifliche wöchentliche Arbeitszeit/Ausbildungszeit, jeweils ohne Pausen, beträgt 35 Stunden.

Der Kläger steht der Beklagten während einer Arbeitszeit von **40 Stunden pro Woche „zur Verfügung“**.

Mit seiner Klage verlangt der Kläger die Aufstockung seiner monatlichen Bezüge unter Berücksichtigung seiner wöchentlichen Arbeitszeit.

Der Begriff der „durchschnittlichen monatlichen Bezüge“ umfasst neben einer geschuldeten Monatsvergütung auch solche Entgeltbestandteile, die wie die Jahressonderzahlung, dem AT-Arbeitnehmer nicht im Monatsturnus zufließen.

Das Tarifentgelt ist auch unter Berücksichtigung der individuellen Arbeitszeit des betroffenen Arbeitnehmers zu berechnen, dies erschließt sich auch aus dem Zweck der Tarifregelung.

Dieser besteht darin, dem außertariflichen Angestellten eine **Kompensation für** die mit dem AT-Status verbundene **Preisgabe tariflicher Ansprüche** und Rechte zu schaffen.

Für die sachliche Rechtfertigung des Verzichts auf tarifliche Ansprüche und Rechte ist die Höhe des dem außertariflichen Angestellten als Ausgleich zugesagten Entgelts entscheidend. **Diese ist aber stets bestimmt durch die mit dem Entgelt abgeholte Arbeitszeit.**

Diese Sichtweise des Bundesarbeitsgerichts entspricht nicht der bisherigen Auffassung. Ob dies Auswirkungen auf die Auslegung des Manteltarifvertrages des VME hat, bleibt abzuwarten.

Während der MTV im Bereich Osnabrück-Emsland Bezug nimmt auf die „durchschnittlichen monatlichen Bezüge“, ist die Referenzgröße beim VME das „Grundentgelt der höchsten Entgeltgruppe“.

Beschäftigungsanspruch bei ärztlich attestierter Unfähigkeit, eine Maske zu tragen?

Landesarbeitsgericht Köln, Urteil vom 12.04.2021

2 SaGa 1/21

Sachverhalt

Der Kläger ist Verwaltungsmitarbeiter im Rathaus. Die Beklagte ordnete in den Räumlichkeiten des Rathauses das Tragen einer **Mund-Nase-Bedeckung für Besucher und Beschäftigte** an.

Der Kläger legte zwei **Atteste** vor, die ihn **von der Maskenpflicht** und ebenfalls von der Pflicht zum Tragen von Gesichtsvisieren jeglicher Art **befreiten**.

Ohne Gesichtsbedeckung wollte die Beklagte den Kläger nicht im Rathaus beschäftigen.

Mit einem Antrag auf Erlass einer **einstweiligen Verfügung** begehrte der Kläger im Eilverfahren seine **Beschäftigung** im Rathaus **ohne Gesichtsbedeckung**; **alternativ** wollte er im **Homeoffice** beschäftigt werden.

Entscheidung

Mit Urteil vom 12.04.2021 wies das LAG Köln die Anträge des Klägers ab.

Gem. der geltenden **Coronaschutzverordnung** des Landes **NRW** bestehe im Rathaus der Beklagten eine **Maskenpflicht**. Auch aus § 2 V Nr. 3 der **SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung** vom 21.01.2021 ergebe sich die **Verpflichtung des Arbeitgebers**, zum **größtmöglichen Schutz der Beschäftigten** die Maskenpflicht anzuordnen.

Zusätzlich sei diese Anordnung vom Direktionsrecht gedeckt. Denn das Tragen einer **FFP-2-Maske diene** dem **Infektionsschutz** sowohl der Mitarbeiter und Besucher des Rathauses als auch des Klägers selbst.

Ist der Kläger ärztlich attestiert nicht zum Tragen der Maske in der Lage, sei er arbeitsunfähig und deshalb nicht zu beschäftigen.

Im konkreten Fall verneinte das LAG einen Anspruch des Klägers auf Zuweisung eines leidensgerechten Arbeitsplatzes in Form einer Beschäftigung im Homeoffice. Zumindest Teile seiner Aufgaben müssten im Rathaus erledigt werden.

Eine partielle Tätigkeit zu Hause würde die Arbeitsunfähigkeit nicht beseitigen, so dass ein **Homeoffice-Arbeitsplatz derzeit nicht eingerichtet werden müsse**.

Bewertung

Die auf den ersten Blick für den Arbeitgeber positive Entscheidung birgt erhebliche Risiken. Mit der Anordnungspflicht zur Maskentragung und der Feststellung der Arbeitsunfähigkeit bei einem Attest, das die Maskentragung ausschließt, entsteht in derartigen Fällen ein **Entgeltfortzahlungsanspruch nach dem EFZG!**

Kündigung eines Lehrers wegen Tattoos aus rechtsextremer Szene

Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg , Urteil vom 11.05.2021

8 Sa 1665/20

Der klagende Lehrer hatte Tätowierungen, u.a. „Meine Ehre heißt Treue“ in Frakturschrift über dem Oberkörper und ergänzenden Worte „Liebe Familie“ unterhalb des Hosenbundes.

Das Landesarbeitsgericht hat ausgeführt, die Tätowierungen ließen auf eine fehlende Eignung als Lehrer schließen.

Zur Eignung als Lehrer gehöre auch die Gewähr der Verfassungstreue. Aus den Tätowierungen könne auf eine fehlende Verfassungstreue geschlossen werden.

Die ergänzenden Worte „Liebe Familie“ unterhalb des Hosenbundes änderten hieran nichts, da diese regelmäßig nicht zu sehen seien.

Das Landesarbeitsgericht hat die Revision zum Bundesarbeitsgericht nicht zugelassen.

Die Entscheidung ist nur bedingt auf Fälle in der Privatwirtschaft übertragbar, da hier die Verfassungstreue regelmäßig nicht von einem vergleichbaren Gewicht ist.

Gleichwohl können die Grundprinzipien auch auf andere Fälle angewendet werden, wenn nämlich durch ein vergleichbares Verhalten die **Eignung** des Mitarbeiters **für die konkret geschuldete Tätigkeit** in Zweifel gezogen werden kann.

Kürzung des Urlaubsanspruchs bei „Kurzarbeit Null“

Landesarbeitsgericht Düsseldorf , Urteil vom 12.3.2021

6 Sa 824/20

Sachverhalt

Die Parteien streiten darüber, ob die beklagte Arbeitgeberin den Urlaub der Klägerin aufgrund Kurzarbeit „Null“ kürzen durfte.

Aufgrund der Covid-19-Pandemie war im Betrieb der Beklagten im Jahr 2020 **Kurzarbeit eingeführt** und u. a. auch mit der Klägerin vereinbart worden. Eine Regelung zum Urlaub war nicht vorgetragen.

Für drei volle Monate, in denen sich die Klägerin in „**Kurzarbeit Null**“ befand **kürzte die Beklagte den Urlaubsanspruch um 1/12.**

Die Klägerin begehrt nun Feststellung, dass ihr ein ungekürzter Urlaubsanspruch für das Jahr 2020 zustehe.

Entscheidung

Nach Auffassung des LAG führe die konjunkturelle „**Kurzarbeit Null**“ wie andere Teilzeittatbestände zu einer **Kürzung des Urlaubsanspruchs**.

Bei Kurzarbeit handele es sich um eine **vorübergehende Verkürzung** der betriebsüblichen normalen **Arbeitszeit**. Mit der Vereinbarung einer Kurzarbeit „Null“ läge eine Einigung der Parteien auf eine **vorübergehende Suspendierung der Arbeitspflicht** vor.

Da keine ganzjährige Arbeitspflicht bestehe, habe grundsätzlich eine **jahresbezogene Umrechnung** zu erfolgen.

Wechsele die **Anzahl der Arbeitstage** unterjährig, müsse der gesetzliche **Urlaubsanspruch** für das betreffende Kalenderjahr unter Berücksichtigung der einzelnen Zeiträume der Beschäftigung und der auf sie entfallenden Wochentage mit Arbeitspflicht **umgerechnet** werden.

Aufgrund der grundsätzlichen Bedeutung einer entscheidungserheblichen Rechtsfrage hat das LAG die **Revision zugelassen.**

Fristlose Kündigung bei Fernbleiben vom Betrieb aus Angst vor Ansteckung

ArbG Kiel, Urteil vom 11.3.2021

6 Ca 1912 c/20

Sachverhalt

Der Kläger war seit 2016 für die Beklagte als Web-Entwickler tätig. Im Zuge der **Corona-Pandemie** teilte der Kläger der Beklagten im März 2020 mit, dass er **Risikopatient** sei.

Er führte sodann seine Tätigkeit aus dem Homeoffice fort.

Einen vom Kläger beantragten fünfwöchigen **Erholungsurlaub** zum Besuch seiner Familie **ab Mitte Dezember 2020 genehmigte** die Beklagte, wobei sie den Kläger darauf hinwies, dass dieser in den ersten beiden Dezemberwochen die Einarbeitung zweier im Bereich des Klägers neu eingestellter Mitarbeiter im Betrieb vor Ort durchführen solle.

Am 1. und 4.12.2020 arbeitete der Kläger die Mitarbeiter sodann ein, die in einem 40m² großen Konferenzraum unter Einhaltung der Abstandsregeln erfolgte.

Am 4.12.2020 um 13:00 Uhr beendete der Kläger die Einarbeitung eigenmächtig, nachdem er dem Geschäftsführer der Beklagten zuvor erklärt hatte, dass die Einarbeitung abgeschlossen sei. Der **Geschäftsführer wies den Kläger an, die Einarbeitung vor Ort bis zum Urlaubsbeginn fortzusetzen.**

Der **Kläger lehnte dies ab.** Er erschien auch am Montag, 7.12.2020, nicht im Betrieb.

Er wolle wegen Corona nicht persönlich zur Arbeit gehen, da seine **Urlaubsreise** ins Heimatland **bereits geplant** sei und er **nicht** das **Risiko eingehen** wolle, sich in der Firma noch zu infizieren.

Auf erneute Nachfrage vom gleichen Tag bestätigte der Kläger seinen Entschluss, woraufhin die Beklagte **fristlos kündigte**.

Im Prozess legte er ein **Attest** vor, dass ihn als **Asthma-Risikopatient** auswies.

Entscheidung

Das ArbG wies die Klage ab.

Die **beharrliche Arbeitsverweigerung** sei an sich geeignet, eine außerordentlich **fristlose Kündigung** zu rechtfertigen.

Die angewiesene Tätigkeit der Einarbeitung im Betrieb sei eine dem Kläger **rechtmäßig zugewiesene Tätigkeit** gewesen.

Die Beklagte habe auch **nicht** gegen ihre Schutzpflicht gem. § 618 BGB in Verbindung mit den **öffentlich-rechtlichen Arbeitsschutznormen verstoßen**.

Die Vorgaben des § 4 ArbSchG und der Sars-CoV-2-Arbeitsschutzregel und des Arbeitsschutzstandards seien gewahrt.

Danach seien Büroarbeiten nach Möglichkeit vom Homeoffice zu erbringen.

Auch das in der Person des Klägers liegende **Risiko** eines **besonders schweren Verlaufes** einer Corona-Erkrankung **schließe die Beschäftigung vor Ort nicht per se aus.**

Dies wäre **nur** dann der Fall, **wenn** er aufgrund Vorerkrankung ein attestiertes derartig hohes Risiko für einen schweren Corona-Erkrankungs-Verlauf hätte, dass **jegliche Beschäftigung im Büro** mit anderen Mitarbeitern **unverantwortlich** wäre.

Auch billiges Ermessen der Anweisung sei gewahrt, da ein Arbeitgeber die Einarbeitung in Präsenz organisieren dürfe.

Selbst wenn man das Verweigerungsrecht als weitergehend ansehe, genüge dies nicht zur Tätigkeitsverweigerung vor Ort, zumal **der Kläger sich insbesondere auf die mögliche Gefährdung seines Urlaubsplans berufen habe**, was weniger gewichtig als das Leistungsinteresse der Beklagten sei.

Der Kläger habe damit zudem mit bemerkenswerter Deutlichkeit seine **eigenen Urlaubsinteressen über** die Interessen der Beklagten auf einen ordnungsgemäßen **Betriebsablauf** gestellt.

Aufgrund der beharrlichen Arbeitsverweigerung habe es auch **keiner Abmahnung** bedurft.

Die Entscheidung ist rechtskräftig geworden.

Corona-Anhuster kann eine Kündigung rechtfertigen

Landesarbeitsgericht Düsseldorf, Urteil vom 27.4.2021

3 Sa 646/20

Der Kläger war als Jungzerspannungsmechaniker bei der Beklagten beschäftigt.

Er ist Mitglied der Jugend- und Auszubildendenvertretung.

Am 11.03.2020 aktivierte der Arbeitgeber im Hinblick auf das Auftreten des Coronavirus seinen internen Pandemieplan.

Zu den Maßnahmen zählten u.a. die Aufforderung, Abstand zueinander zu halten, Hygienemaßnahmen sowie das Bedecken von Mund und Nase beim Husten oder Niesen mit einem Papiertaschentuch oder Ärmel als Verhaltensregel.

Die Belegschaft wurde in verschiedenen E-Mails und einer Abteilungsversammlung informiert; die Verhaltens- und Hygieneregeln wurden zudem auf Zetteln im Betrieb verteilt.

Nach Zustimmung des Betriebsrats kündigte der Arbeitgeber dem Kläger am 03.04.2020 außerordentlich fristlos.

Dem Kläger wurde vorgeworfen, sich **mehrfach nicht** an die wegen der Corona-Pandemie ergriffenen **Hygienemaßnahmen** sowie an die **Sicherheitsabstände gehalten** zu haben.

Er habe dem Arbeitgeber in Gesprächen signalisiert, dass er die Maßnahmen "nicht ernst nehme" und diese nicht einhalten werde.

So habe er einen Mitarbeiter gegen seinen Willen **am Arm angefasst** und am 17.03.2020 schließlich einen Kollegen **vorsätzlich** und ohne jegliche Barriere aus einem Abstand von einer halben bis maximal einer Armlänge **angehustet**.

Sinngemäß habe der Kläger gesagt, er hoffe, dass der Kollege Corona bekomme.

Der Kläger verteidigte sich im Rahmen der Kündigungsschutzklage damit, er habe andere Personen keinen Infektionsgefahren ausgesetzt und, soweit es ihm möglich gewesen sei, die Sicherheitsabstände und Husten-Etikette eingehalten.

Am 17.03.2020 habe er einen **Hustenreiz** verspürt und deshalb **spontan husten** müssen.

Dabei habe er **ausreichenden Abstand** zum Kollegen gehabt.

Als der andere Kollege sich belästigt gefühlt und dies geäußert habe, habe er entgegnet, der Kollege möge "chillen, er würde schon kein Corona bekommen".

Das LAG Düsseldorf gab der Klage nach der Vernehmung mehrerer Zeugen statt, weil die durchgeführte **Beweisaufnahme** zulasten des beklagten Arbeitgebers ausgegangen sei.

Die **Beweisaufnahme** sei insoweit **notwendig** gewesen, weil die vom Arbeitgeber behauptete Version des Sachverhalts eine **fristlose Kündigung hätte rechtfertigen** können.

Eine **Abmahnung** hätte hier **nicht ausgereicht**, so das LAG.

Der Arbeitgeber habe aber den von ihm behaupteten Sachverhalt nicht nachweisen können.

Deswegen sei die Kündigungsschutzklage erfolgreich gewesen.

Das LAG hat die Revision nicht zugelassen.

**Vielen Dank
für Ihre Aufmerksamkeit!**