



In dieser Ausgabe:

Home-Office: Konsultationsvereinbarungen wegen der Corona-Pandemie	2
Einführung der elektronischen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (eAU) wird verschoben	2
LfDI Niedersachsen: Corona-Daten spätestens jetzt löschen.....	3
Urlaubsgewährung bei angeordneter Quarantäne.....	3
Fristlose Kündigung bei gefälschtem Impfausweis	4
Kündigung per WhatsApp ist unwirksam	4
VERANSTALTUNGEN	6
„Early Bird-Reihe zum Arbeitsrecht“	6
„Der Subunternehmervertrag und seine Gestaltung“	6

Home-Office: Konsultationsvereinbarungen wegen der Corona-Pandemie

Aufgrund der Ausweitung von Homeoffice-Tagen zur Bekämpfung der COVID-19-Pandemie wurden mit Belgien, den Niederlanden, Luxemburg, Österreich, Schweiz, Polen und Frankreich Konsultationsvereinbarungen getroffen, nach denen unter bestimmten Umständen Homeoffice-Tage für die Anwendung der Doppelbesteuerungsabkommen (DBA) so behandelt werden dürfen, als würden die Tage an der Arbeitsstätte im anderen Staat verbracht.

Die Konsultationsvereinbarungen bestehen im Jahr 2022 einstweilen fort, weil sie nicht aufgehoben worden sind. Teilweise sind sie darüber hinaus ausdrücklich nur bis zum 31.3.2022 verlängert worden.

Aus dem Bundesministerium der Finanzen hat die IHK-Organisation die folgende Information erhalten:

„Unsererseits wird angestrebt, dass die Regelungen zum Homeoffice in den sogenannten Covid-19 Konsultationsvereinbarungen letztmalig noch bis zum 30. Juni 2022 verlängert werden, beziehungsweise zum 30. Juni 2022 einvernehmlich gekündigt werden. Ziel ist, dass die Homeoffice-Regelungen der Verständigungsvereinbarung auf Arbeitstage im Zeitraum vom 11. März 2020 bis zum 30. Juni 2022 Anwendung finden. Ergebnisse der Gespräche werden zeitnah veröffentlicht.“

Einführung der elektronischen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (eAU) wird verschoben

Der „gelbe Schein“. Er sollte ab Mitte dieses Jahres durch die elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (eAU) abgelöst werden. Mit seiner Einführung muss der Mitarbeiter nicht mehr seine AU-Bescheinigung seinem Arbeitgeber vorlegen. Stattdessen müssen die Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeitsdaten elektronisch bei den Krankenkassen abrufen. Aber: Diese Entlastung kommt noch nicht...

Die Pilotphase für das elektronische Abrufverfahren der Arbeitsunfähigkeitsdaten endet nicht – wie ursprünglich geplant – am 30. Juni, sondern wird bis zum 31. Dezember 2022 verlängert. Unternehmen sind damit erst ab dem 1. Januar 2023 verpflichtet, die AU-Daten erkrankter Mitarbeiter elektronisch bei deren Krankenkasse abzurufen.

Gründe sind technische Probleme und die Auswirkungen der Corona-Pandemie. Die Pilotphase für das elektronische Abrufverfahren der Arbeitsunfähigkeitsdaten deshalb um sechs Monate, bis zum 31. Dezember 2022, verlängert werden.

Praxistipp: Durch den Wegfall des gelben Scheins müssen Arbeitgeber ihre internen Personalabläufe umstellen. Wenn der Mitarbeiter sich krank gemeldet hat, muss der Arbeitgeber aktiv die Daten bei der Krankenkasse abrufen und in das Personalprogramm einpflegen.

LfDI Niedersachsen: Corona-Daten spätestens jetzt löschen

Die Landesbeauftragte für den Datenschutz Niedersachsen hat darauf hingewiesen, dass viele gesetzliche Pflichten, die im Zusammenhang mit der Corona-Pandemie standen, weggefallen sind. Damit sind auch zahlreiche Datenverarbeitungen nicht mehr notwendig. Sie fordert Unternehmen und öffentliche Stellen dazu auf zu prüfen, ob und welche personenbezogenen Daten sie im Zusammenhang mit Maßnahmen zur Pandemiebekämpfung erhoben und gespeichert haben. Sind diese Maßnahmen und damit der Zweck der Datenverarbeitung weggefallen, müssen die Daten dringend gelöscht werden.

Ausnahmen bestehen im Gesundheitsbereich. Dort sind nach wie vor bestimmte Datenverarbeitungen erforderlich und damit rechtskonform.

Quelle: PM des LfDI Niedersachsen vom 19. April 2022

Praxistipp: Wer sich noch nicht darum gekümmert hat, nicht mehr notwendige Daten zu löschen, sollte dies schnellstmöglich tun.

Urlaubsgewährung bei angeordneter Quarantäne

Das LArbG Kiel hat bestätigt, dass ein beantragter Urlaub – anders als bei einer Krankenschreibung – nicht wieder gut geschrieben werden kann. Eine analoge Anwendung des § 9 BUrlG ist nicht gegeben.

Die Arbeitgeberin hatte dem klagenden Arbeitnehmer, wie von ihm beantragt, Urlaub für den 23. bis 31. Dezember 2020 genehmigt. Für den Zeitraum vom 21. Dezember 2020 bis 4. Januar 2021 ordnete das Gesundheitsamt für den Kläger Quarantäne an. Die Beklagte zahlte für die beantragte Zeit Urlaubsentgelt und rechnete die Tage auf den Urlaubsanspruch des Klägers an. Der Kläger ist der Auffassung, dass sein Urlaubsanspruch insoweit nicht erfüllt worden sei und nach wie vor bestehe. Es müsse hier das Gleiche gelten wie bei einer Arbeitsunfähigkeit, bei der nachgewiesenen Tage der Arbeitsunfähigkeit auf den Jahresurlaub nicht angerechnet werden.

Dieser Argumentation ist das Landesarbeitsgericht ebenso wie bereits zuvor das Arbeitsgericht nicht gefolgt.

§ 9 BUrlG ist nicht, auch nicht analog, auf den Fall der Anordnung einer Quarantäne anzuwenden. Der Fall der Absonderungsanordnung ist nicht mit der Arbeitsunfähigkeit während des Urlaubs gleichzusetzen. Vorgaben für den Arbeitnehmer, wie er seinen Urlaub zu verbringen hat, gibt es nicht. Wie der Arbeitnehmer sich erholt, bleibt ihm überlassen. Unter Umständen wird er durch eine Absonderung überhaupt nicht in der Verwirklichung seines Urlaubszwecks beeinträchtigt. Die analoge Anwendung von § 9 BUrlG kann aber nicht davon abhängen, wie ein Arbeitnehmer im konkreten Fall beabsichtigt, seinen Urlaub zu verbringen.

LAG Schleswig-Holstein, Urteil vom 15. Februar 2022, 1 Sa 208/21

Quelle: Pressemitteilung des LArbG Nr. 1/2022 v. 21.03.2022

Praxistipp: Anders hat das LAG Hamm (Urt. v. 27.01.2022, 5 Sa 1030/21) entschieden. Klarheit wird letzten Endes das BAG bringen müssen.

Fristlose Kündigung bei gefälschtem Impfausweis

Die Vorlage einer Kopie eines gefälschten Impfausweises in der Absicht, über eine erfolgte vollständige Schutzimpfung gegen Corona zu täuschen, kann die fristlose Kündigung eines Arbeitsverhältnisses rechtfertigen. Das hat das ArbG Düsseldorf entschieden.

Der Kläger ist als Küchenfachberater bei der Beklagten tätig. Dementsprechend besteht nicht nur ein intensiver persönlicher Kontakt zu den weiteren in der Filiale tätigen Arbeitnehmern der Beklagten, sondern auch zu den Kunden in der Filiale.

Vor dem Hintergrund der aktuellen Covid-19-Pandemie erklärte der Kläger gegenüber der Beklagten wiederholt, dass er sich nicht gegen Covid-19 impfen lassen wolle. Nach der Einführung der gesetzlichen 3G-Regelung am Arbeitsplatz legte der Kläger Ende Dezember 2021 dem beklagten Arbeitgeber eine Kopie seines Impfausweises vor, der einen vollständigen Impfschutz auswies. Es stellte sich heraus, dass der Impfausweis gefälscht ist. Der Beklagte kündigte daraufhin fristlos. Der Kläger wendete sich gegen die Kündigung.

Das ArbG wies die Klage ab: Die Vorlage einer Kopie eines gefälschten Impfausweises in der Absicht über die Erfüllung der Nachweispflicht aus § 28b Abs. 1 IfSG aF zu täuschen ist "an sich" geeignet, eine außerordentliche fristlose Kündigung zu rechtfertigen. Zwar war das Gebrauchen eines gefälschten Impfausweises gegenüber dem Arbeitgeber zum Zeitpunkt der Vorlage durch den Kläger nicht strafbar. Es liegt aber eine schwerwiegende Pflichtverletzung vor.

Auch wenn die 3G-Regelung im IfSG keine unmittelbaren arbeitsvertraglichen Pflichten des Arbeitnehmers begründet, sondern allein die Voraussetzungen des Zutritts zur Arbeitsstätte regelt, kann die Verwendung von gefälschten Impfausweisen in der derzeitigen Pandemielage jedoch erhebliche Gefahren für den Gesundheitsschutz Dritter mit sich bringen. Im Rahmen seiner Fürsorgepflicht muss der Arbeitgeber die erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes treffen, um die Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer bei der Arbeit zu gewährleisten.

ArbG Düsseldorf, Urteil vom 18. Februar 2022, 11 Ca 5388/21

Praxistipp: Die Fälschung eines Impfausweises ist mittlerweile nach § 279 StGB strafbar und kann mit Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr oder mit Geldstrafe bestraft werden.

Kündigung per WhatsApp ist unwirksam

Die Übersendung eines Fotos eines unterschriebenen Kündigungsschreibens per WhatsApp führt nicht zu einer wirksamen Kündigung eines Arbeitsvertrages. Das hat das LAG München entschieden.

Im entschiedenen Fall schickte der Arbeitnehmer ein Bild eines unterschriebenen Kündigungsschreibens per WhatsApp. Der Arbeitgeber wiederum sprach eine fristlose Kündigung aus, das der Arbeitnehmer betrunken zur Arbeit erschien und deswegen für den Betrieb nicht tragbar sei. Gegen die fristlose Kündigung legte der Arbeitnehmer Kündigungsschutzklage ein.

Das LAG München hat entschieden, dass die Kündigung per WhatsApp wegen Verstoßes gegen die Schriftform nichtig ist. Notwendig ist, dass die Kündigung eigenhändig durch Namensunterschrift oder mittels notariell beglaubigten Handzeichens unterzeichnet wird. Die WhatsApp-Nachricht gibt lediglich die Ablichtung der Originalunterschrift des Beklagten wieder

LAG München, Urteil vom 28. Oktober 2021, 3 Sa 362/21

Praxistipp: Schriftform bedeutet, dass das Dokument im Original handschriftlich unterschrieben vorliegen muss. E-Mail, Fax oder WhatsApp reichen nicht aus.

VERANSTALTUNGEN

„Early Bird-Reihe zum Arbeitsrecht“

- **Arbeitsvertrag: Befristen und zwar richtig!**
Dienstag, 31. Mai 2022, 08:30 - 09:30 Uhr, Onlineveranstaltung

Anmeldungen **bis 30. Mai 2022** unter E-Mail: veranstaltungen@saarland.ihk.de oder per [Direktlink](#).

- **Urlaub: Chef, ich bin dann mal weg!**
Dienstag, 21. Juni 2022, 08:30 - 09:30 Uhr, Onlineveranstaltung

Anmeldungen **bis 20. Juni 2022** unter E-Mail: veranstaltungen@saarland.ihk.de oder per [Direktlink](#).

- **Arbeitszeit: Was geht und was geht nicht?**
Dienstag, 27. September 2022, 08:30 - 09:30 Uhr, Onlineveranstaltung

Anmeldungen **bis 26. September 2022** unter E-Mail: veranstaltungen@saarland.ihk.de oder per [Direktlink](#).

- **Arbeitszeugnis: Wer schreibt, bleibt!?**
Dienstag, 08. November 2022, 08:30 - 09:30 Uhr, Onlineveranstaltung

Anmeldungen **bis 07. November 2022** unter E-Mail: veranstaltungen@saarland.ihk.de oder per [Direktlink](#).

„Der Subunternehmervertrag und seine Gestaltung“

Donnerstag, 02. Juni 2022, 16:00 - 17:30 Uhr, Onlineveranstaltung

In unserer arbeitsteiligen Welt werden viele Aufträge nicht durch ein Unternehmen allein ausgeführt, sondern es kommen Subunternehmen zum Einsatz. Bei der Beauftragung von Subunternehmen bestehen für den Hauptunternehmer erhebliche Haftungsrisiken hinsichtlich des Einsatzes von Mitarbeitern des Subunternehmers. Die Zahlung der Sozialversicherungsbeiträge, der Beiträge zur Berufsgenossenschaft, der Urlaubskassenbeiträge, des Mindestlohns und die korrekte Abführung der Steuer: Das alles unterfällt diesen Haftungsrisiken. Es ist deshalb entscheidend, dass der Subunternehmervertrag korrekte und umfassende Regelungen enthält, die dieses Haftungsrisiko beschränken.

Hinzu kommen etwaige Haftungsrisiken, die entstehen können, wenn ein Bauherr das Unternehmen, das er beauftragt hat, auf Gewährleistung in Anspruch nimmt. Haftet dann auch der Subunternehmer?

Unsere Referenten, **Frau Rechtsanwältin Almut Menn**, Fachanwältin für Bau- und Architektenrecht, Fachanwältin für Transport- und Speditionsrecht und **Herr Rechtsanwalt Dr. Kai Hüther**, Fachanwalt für Arbeitsrecht, Kanzlei Rapräger, Saarbrücken, zeigen im Rahmen ihres Vortrags, was bei Abschluss eines Subunternehmervertrags zu beachten ist und welche sozialrechtlichen Besonderheiten für die eingesetzten Mitarbeiter des Subunternehmers gelten.

Anmeldungen **bis 1. Juni 2022** unter E-Mail: veranstaltungen@saarland.ihk.de oder per [Direktlink](#).

Verantwortlich und Redaktion:

Ass. iur. Heike Cloß, Tel.: (0681) 9520-600, Fax: (0681) 9520-690

E-Mail: heike.closs@saarland.ihk.de

IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Str. 9, 66119 Saarbrücken

Ihre Ansprechpartnerinnen:

Ass. iur. Heike Cloß

Tel.: (0681) 9520-600

Fax: (0681) 9520-690

E-Mail: heike.closs@saarland.ihk.de

Ass. iur. Kim Pleines

Tel.: (0681) 9520-640

Fax: (0681) 9520-690

E-Mail: kim.pleines@saarland.ihk.de

Die in dem Newsletter Arbeitsrecht enthaltenen Angaben sind mit größtmöglicher Sorgfalt erstellt worden. Dennoch kann für Vollständigkeit, Richtigkeit sowie für zwischenzeitliche Änderungen keine Gewähr übernommen werden.

Impressum:

IHK Saarland, vertreten durch Präsident Dr. jur. Hanno Dornseifer und Hauptgeschäftsführer Dr. Frank Thomé, Franz-Josef-Röder-Str. 9, 66119 Saarbrücken, E-Mail info@saarland.ihk.de, Tel. + 49 (0) 6 81/95 20-0, Fax + 49 (0) 6 81/95 20-8 88, USt-IdNr.: DE 138117020