pkl legal

Mandantenrundschreiben

für Unternehmen und Führungskräfte

Neue Gesetze und wichtige Urteile zum Arbeits- und Vertragsrecht!

pkl legal Team Arbeits- und Vertragsrecht

Am Puls der Zeit für Unternehmer

Dresden 12.01.2022

Silvio Lindemann
Geschäftsführer
Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht

Telefon 0351 86266-118
lindemann@pkl.com

pkl-Mandantenrundschreiben · Dresden, 12.01.2022

Neues aus der bunten Welt des Arbeits- und Vertragsrechts

Top News für Unternehmer, Führungskräfte und Personalleiter – insbesondere in Zeiten der Corona-Krise -

Neues Kauf- und Gewährleistungsrecht 2022!

Ab 01.01.2022 gelten wichtige neue Regelungen zum Kauf- und Gewährleistungsrecht.

Mit neuen gesetzlichen Regelungen (§§ 327 ff. BGB) wird der Verbrauchervertrag über digitale Produkte eingeführt. Zu Produkten in diesem Sinne gehören beispielsweise Software, Video-oder Audiodateien und **digitale Dienstleistungen** oder **Waren mit digitalen Elementen.**

Eingeführt wird insbesondere eine gesetzliche Pflicht zur Aktualisierung der digitalen Produkte bzw. digitalen Elemente.

Ausdrücklich sieht das Gesetz nun vor, dass eine Kaufsache nur dann mangelfrei ist, wenn sie mit dem vereinbarten Zubehör und den vereinbarten Anleitungen, einschließlich Montage-und Installationsanleitungen, übergeben wird. Das Fehlen des Zubehörs oder der Anleitungen kann daher Gewährleistungsrechte auslösen.

Handlungsbedarf

Die Nebenpflichten gewinnen stärker an Bedeutung für das Gewährleistungsrecht. Auf das Zubehör und Gebrauchsanleitungen muss noch genauer geachtet werden, um vermeidbare Ansprüche von Käufern auszuschließen bzw. zu reduzieren.

Neues Gewährleistungsrecht

Bisher war ein Kaufgegenstand dann mangelhaft, wenn er von der vertraglich vereinbarten Eigenschaft abwich. Künftig ist ein Kaufgegenstand nur dann frei von Sachmängeln, wenn er sowohl die vertraglich vereinbarten Eigenschaften aufweist, d. h. den subjektiven Anforderungen und zusätzlich noch objektiven Kriterien entspricht.

Objektiv im Sinne des neuen Gewährleistungsrechtes geeignet ist die Kaufsache dann nur, wenn sie sich für die gewöhnliche Verwendung eignet und eine für dieselbe Art des Kaufgegenstandes übliche Beschaffenheit aufweist.

Achtung

Künftig muss auf die branchen- und produktübliche Beschaffenheit geachtet werden!

Schon jetzt wird klar, wo es Streit geben wird. Was ist branchenüblich und was ist produktüblich?

Bei bestimmten Sonderanfertigungen wird dies im Einzelfall schwer zu beantworten sein. Insoweit ist die genaue Beschreibung im Vertrag essenziell.

Im Vertrag können bestimmte Eigenschaften auch ausgeschlossen werden.

Handlungsbedarf

Verträge und Allgemeine Geschäftsbedingungen (AGB) sollten deshalb entsprechend angepasst werden.

Fristsetzung entbehrlich

Ausdrücklich wird nun gesetzlich für den Verbrauchervertrag geregelt, dass für einen Rücktritt vom Vertrag wegen eines Mangels der Ware keine Fristsetzung zur Nacherfüllung erforderlich ist, wenn der Verbraucher den Unternehmer über den Mangel unterrichtet und der Unternehmer keine Nacherfüllung vorgenommen hat, obwohl eine angemessene Frist abgelaufen ist. Das Gesetz geht also davon aus, dass bereits mit der Anzeige eines Mangels der Unternehmer zur Nacherfüllung verpflichtet ist. Wenn eine angemessene Frist abgelaufen ist, kann der Verbraucher vom Vertrag zurücktreten.

Bei schwerwiegenden Mängeln ist ein sofortiger Rücktritt möglich.

Auch ist eine Fristsetzung zur Nacherfüllung entbehrlich, wenn es nach den Umständen offensichtlich ist, dass der Unternehmer nicht ordnungsgemäß nacherfüllen wird. Wann von einer derartigen Offensichtlichkeit auszugehen ist, wird - wie so häufig- immer eine Frage des Einzelfalles sein.

Die Verjährungsfrist für die Gewährleistungsansprüche ist verbraucherfreundlich verlängert bzw. modifiziert worden. Frühestens verjähren Gewährleistungsansprüche 2 Monate nach dem erstmaligen Auftreten des Mangels.

Handlungsbedarf

Dementsprechend korrespondierend sollten die Regelungen mit Zulieferern auf diese verlängerte Verjährungsfrist abgestimmt werden.

Erleichterung Beweislast für Verbraucher

Das bisherige Gewährleistungsrecht sah eine Beweislastumkehr für die ersten 6 Monate vor. Zeigte sich ein Mangel in den ersten 6 Monaten des Kaufes, wurde zugunsten von Verbrauchern gesetzlich vermutet, dass der Mangel bereits zum Zeitpunkt des Kaufes vorlag. Ohne diese Beweislastumkehr müssten Verbraucher beweisen, dass der zu einem bestimmten Zeitpunkt auftretende Mangel schon zum Kaufzeitpunkt vorhanden war. In vielen Fällen ist das nicht (mehr) möglich.

Der Zeitraum von 6 Monaten für die Umkehr der Beweislast wurde nun auf 12 Monate verlängert.

Im geschäftlichen Verkehr, d. h. bei Verträgen zwischen Unternehmern, wurde die Verjährungsfrist von 5 Jahren für Regressansprüche des Unternehmers gegen seine Lieferanten gestrichen. Damit wurde die Möglichkeit eines Regresses in zeitlicher Hinsicht erleichtert.

Garantien

Ab 01.01.2022 ist Verbrauchern eine Garantieerklärung auf einem dauerhaften Datenträger zur Verfügung zu stellen, aus dem deutlich hervorgehen muss, dass die Garantie neben den gesetzlichen Gewährleistungsrechten besteht und die Inanspruchnahme dieser Rechte unentgeltlich ist.

Keine Nachgewährung von Urlaub bei Quarantäne

- **ArbG Halle, Urteil vom 23.06.2021 – 4 Ca 285/21**
- **ArbG Neumünster, Urteil vom 03.08.2021 - 3 Ca 362 b/21**

Es gibt immer wieder gibt es Fälle, in denen eine Quarantäne in einen bereits genehmigten oder angetretenen Urlaub fällt. Dann stellt sich die Frage, ob der Urlaub durch den Arbeitgeber nachgewährt werden muss, ähnlich wie im Fall einer Krankheit während des Urlaubs. Nachdem bereits das Arbeitsgericht Bonn mit Urteil vom 17.02.2021 entschied, dass der Arbeitgeber den Urlaub nicht nachgewähren muss, entschied auch das Arbeitsgericht Halle mit Urteil vom 23.06.2021, dass keine mit einer Krankheit vergleichbare Situation vorliegt und insoweit in Quarantänefällen Urlaub nicht nachgewährt werden muss.

Diese Ansicht hat sich auch das Arbeitsgericht Neumünster mit Urteil vom 03.08.2021 angeschlossen.

Damit kann man eine gewisse Tendenz in der Rechtsprechung erkennen.

Quarantäne schließt Entgeltfortzahlung nicht aus

- **Arbeitsgericht Aachen, Urteil vom 30.03.2021 - 1 Ca 3196/20**

Auch wenn immer wieder die Rede davon ist, dass bei ungeimpften Arbeitnehmern keine Entgeltfortzahlung zu leisten ist, betrifft dies nicht die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall. Dies hat das Arbeitsgericht Aachen in einem mittlerweile veröffentlichten Urteil vom 30.03.2021 klargestellt.

Dies wird - wie wir mittlerweile in unserer Beratungspraxis auch festgestellt haben - von Arbeitnehmern ausgenutzt, die sich im Falle von verhängter Quarantäne und der damit verbundenen Gefahr, keine Entgeltfortzahlung bzw. Entschädigung zu erhalten, sich in die Arbeitsunfähigkeit flüchten, sprich krankschreiben lassen.

Rückholung aus dem Homeoffice

- **LAG München, Urteil vom 26.08.2021 - 3 Sa Ga 13/21**

Mit der (vorübergehend beendeten bzw. unterbrochenen) Homeoffice-Pflicht stellt sich für Arbeitgeber immer wieder die Frage, ob sie die Mitarbeiter einseitig aus dem Homeoffice zurückholen können oder Mitarbeiter einen Anspruch auf Arbeiten im Homeoffice erworben haben. Wesentlichen hängt dies von den Vereinbarungen ab, d. h. von der Homeoffice-Regelung, zu der wir bereits frühzeitig geraten haben. Diese vermeidet Streitigkeiten. Ist eine solche Vereinbarung nicht getroffen, kann der Arbeitgeber allenfalls im Rahmen des ihm zustehenden gesetzlichen Weisungsrechtes eine Rückkehr aus dem Homeoffice in den Betrieb anordnen. Dies ist jedoch umstritten.

In einem arbeitgeberfreundlichen Urteil vom 26.08.2021 entschied das Landesarbeitsgericht München, dass der Arbeitgeber einen Mitarbeiter jedenfalls dann aus dem Homeoffice zurückholen kann, wenn betriebliche Gründe gegen Homeoffice sprechen. Erfreulicherweise hat das Landesarbeitsgericht München auch klargestellt, dass aus der vorübergehenden Homeoffice-Pflicht kein dauerhafter Anspruch auf Homeoffice resultiert.

Ein Arbeitnehmer hatte versucht, im Wege einer einstweiligen Verfügung durchzusetzen, dass er weiter im Homeoffice arbeiten kann. Sowohl das Arbeitsgericht als auch das Landesarbeitsgericht wiesen diesen Antrag zurück. Auch wenn Homeoffice zur Verfügung gestellt wird, hat der Arbeitgeber weiterhin sein gesetzliches Weisungsrecht. Solange aus der Corona-Arbeitsschutz-Verordnung kein Anspruch auf Homeoffice besteht, kann der Arbeitgeber einen Mitarbeiter auch aus dem Homeoffice wieder zurückholen. Dies gilt natürlich nicht willkürlich. Es muss ein betrieblicher Grund hierfür vorliegen.

Tipp

Zur Vermeidung von Streitigkeiten sollte die Gewährung von Homeoffice immer mit einer vertraglichen Regelung flankiert werden. Vor Rückholung aus dem Homeoffice ist genau zu prüfen, ob ausreichende Gründe hierfür vorliegen. Willkürliche Rückholungen sind unzulässig.

Kein Arbeitsentgelt während eines Lockdowns

- **BAG, Urteil vom 13.10.2021 - 5 AZR 211/21**

Wenn Arbeitgeber aufgrund eines staatlich angeordneten Lockdowns ihren Betrieb vorübergehend schließen müssen, stellte sich regelmäßig die Frage, ob der Arbeitgeber dennoch den Arbeitnehmern das Arbeitsentgelt zahlen muss. Das Bundesarbeitsgericht hat nun in einer wegweisenden Entscheidung vom 13.10.2021 klargestellt, dass dieses Risiko des Arbeitsausfalles nicht vom Arbeitgeber zu tragen ist und er deshalb auch nicht verpflichtet ist, Arbeitnehmern ohne erbrachte Arbeitsleistung im Falle einer Betriebsschließung die Vergütung zu zahlen.

Voraussetzung ist selbstverständlich, dass die Betriebsschließung auch staatlich angeordnet ist und nicht durch den Arbeitgeber selbst - z.B. aufgrund vorsorglicher Schließung ohne Anordnung - erfolgte.

Arbeitgeber müssen notwendige Arbeitsmittel für Arbeitnehmer zur Verfügung stellen

(Vorsicht bei „bring your own device")

- **BAG, Urteil vom 10.11.2021 - 5 AZR 334/21**

Nicht selten müssen Arbeitnehmer zur Ausübung ihrer Tätigkeit private Arbeitsmittel nutzen, zum Beispiel ein eigenes Notebook, Handy oder auch Fahrzeug. Häufig wird hierbei auch im Arbeitsvertrag vorgesehen, dass sämtliche Kosten mit dem Gehalt abgegolten sind. Das Bundesarbeitsgericht hat diese Praxis nun für unwirksam erklärt. Konkret ging es um einen Fall, in denen Fahrradkuriere eines Lieferdienstes ihre privaten Fahrräder und Handys zur Ausübung ihrer Tätigkeit nutzen mussten. Das Bundesarbeitsgericht hat klargestellt, dass Fahrräder und Handys einschließlich des Tarifes zu unverzichtbaren Arbeitsmitteln gehören, die der Arbeitgeber zu stellen hat.

Das Bundesarbeitsgericht betont zwar, dass weiterhin von diesem Grundsatz abweichende Regelungen in einem Arbeitsvertrag zulässig sind. Wenn Arbeitnehmer eigene Arbeitsmittel verwenden sollen, muss ihnen aber zwingend eine finanzielle Kompensationsleistung zugesagt werden. Ob dies zwingend eine Arbeitsmittelpauschale ist oder aber auch mit einem entsprechenden Gehaltsniveau erfüllt wird, bleibt unklar. Falls jedoch die Nutzung eigener Arbeitsmittel („bring your own device") mit dem Gehalt abgegolten werden soll, empfiehlt es sich im Vertrag klarzustellen, bis zu welcher konkreten Kostenhöhe und welche konkreten Kostenarten damit abgegolten sein sollen, um dem arbeitsvertraglichen Bestimmtheitsgrundsatz gerecht zu werden.

Tipp

Künftig sollten unbedingt Regelungen zur Nutzung von eigenen Arbeitsmitteln von Arbeitnehmern bezüglich der Kosten konkretisiert werden. Andernfalls könnten Arbeitnehmer Ansprüche auf Kostenersatz geltend machen.

Kündigung eines „Corona-Leugners"

- **ArbG Darmstadt, Urteil vom 09.11.2021 - 9 Ca 163/21**

Ein Arbeitnehmer kann - auch ohne vorherige Abmahnung - gekündigt werden, wenn dieser Corona leugnet, gleichzeitig Corona-Schutzmaßnahmen missachtet und - so im konkreten Fall - diese mit der Nazidiktatur vergleicht. Das Arbeitsgericht Darmstadt bestätigte die Kündigung eines 64-jährigen Berufsschullehrers, der die erforderliche Maske nicht komplett getragen, gegenüber Schülern das Maskentragen als völlig nutzlos und die Coronapandemie als Verschwörung der weltweiten Pharmaindustrie bezeichnet hatte. Auch unterließ er das Lüften von Klassenräumen und äußerte, es würden die ersten KZ für Impfgegner wiederaufgebaut. Diese Verhaltensweisen stellen derart schwerwiegende Pflichtverletzungen in einem Arbeitsverhältnis dar, dass sie zu einer Kündigung auch ohne Abmahnung berechtigen.

Kündigung wegen verweigertem Schnelltest

- **ArbG Hamburg, Urteil vom 24. 11. 2021 - 27 Ca 208/21**

Das Arbeitsgericht Hamburg hat entschieden, dass ein verweigerter Schnelltest eine Kündigung rechtfertigen kann. Voraussetzung hierfür ist jedoch, dass der Arbeitnehmer vor Ausspruch der Kündigung eine Abmahnung als milderes Mittel erhalten hat. Das Arbeitsgericht Hamburg bestätigt daher die bisher hierzu überwiegend vertretene Rechtsmeinung, dass ein verweigerter Schnelltest nur bei Ausspruch einer vorherigen Abmahnung eine Kündigung rechtfertigen kann.

Kein Anspruch auf Versetzung trotz Attest zur Maskenbefreiung

- **LAG Hamburg, Urteil vom 13.10.2021 - 7 Sa 23/21**

Die Vorlage eines Maskenbefreiungsattestes schließt das Direktionsrecht des Arbeitgebers nicht aus. Wenn ein Mitarbeiter ein solches Attest vorlegt, muss er zwar keine Maske tragen. Der Arbeitgeber ist aber nicht verpflichtet, den Arbeitnehmer deswegen auf einen gewünschten Arbeitsplatz zu versetzen. Das Landesarbeitsgericht Hamburg stellt erfreulicherweise klar, dass den Arbeitgeber keine Pflicht trifft, die Arbeit nach den Wünschen oder Belangen des Arbeitnehmers zu bestimmen.

Keine ordnungsgemäße Lohnabrechnung bei Download über elektronische Postfächer

- **LAG Hamm, Urteil vom 23.09.2021 - 2 Sa 179/21**

Es gehört zu einer mittlerweile schon etablierten Praxis, dass Lohnabrechnungen nicht mehr in Papierform Arbeitnehmern ausgehändigt werden, sondern über elektronische Postfächer zum Download bereitgestellt werden. Bisher war stets streitig, ob diese Bereitstellung eine ordnungsgemäße Lohnabrechnung im Sinne des § 8 GewO darstellt. Das Landesarbeitsgericht Hamm hat dies nun verneint.

Eine ordnungsgemäße Lohnabrechnung hat in Textform zu erfolgen. Dabei reicht es nicht aus, diese lediglich in einem elektronischen Postfach zum Abruf bereitzustellen. Nach Auffassung des Gerichts muss der Arbeitgeber die Lohnabrechnung so auf den Weg zum Arbeitnehmer bringen, dass sie derart in seinen Machtbereich gelangt, dass er unter gewöhnlichen Umständen von der Erklärung Kenntnis nehmen kann. Die bloße Zurverfügungstellung der Lohnabrechnung in elektronischer Form zum Abruf durch den Arbeitnehmer sei nach Ansicht des Gerichts keine Erfüllung der Pflicht zur Erteilung einer Lohnabrechnung. Wir halten diese Auffassung zwar für unzutreffend, da das elektronische Postfach letztlich nichts anderes ist als der eigene Briefkasten des Arbeitnehmers. Dennoch muss man diese Rechtsprechung beachten.

Tipp

In Betrieben mit Betriebsrat kann eine Betriebsvereinbarung abgeschlossen werden, wonach die Lohnabrechnungen ausschließlich elektronisch über die Downloadmöglichkeit bereitgestellt werden. Damit wird die Zustimmung aller Arbeitnehmer zur elektronischen Übermittlung ersetzt.

Fristlose Kündigung wegen unbefugter Kopie eines Email-Anhangs

- **LAG Köln, Urteil 02.11.2021 - 4 Sa 290/21**

Immer wieder kommt es zu rechtlich fragwürdigen Verhaltensweisen von Arbeitnehmern im Zusammenhang mit elektronischer Kommunikation. In dem vom Landesarbeitsgericht Köln entschiedenen Fall hatte eine Mitarbeiterin der Buchhaltung unbefugt eine an ihren Arbeitgeber gerichtete private Email gelesen und von dem Anhang dieser Email eine Kopie auf einem USB-Stick erstellt und an eine weitere Person weitergegeben. Dieses Verhalten ist nicht etwa ein Kavaliersdelikt, sondern eine schwere Pflichtverletzung. Diese rechtfertigt nach Auffassung des Landesarbeitsgerichts Köln eine fristlose Kündigung ohne Abmahnung.

Der Mitarbeiterin half es in diesem Fall auch nicht, dass sie bereits seit 23 Jahren bei dem Arbeitgeber beschäftigt war. Vielmehr sah das Gericht das Vertrauensverhältnis als unwiederbringlich zerstört an.

(Unliebsame) Auskunftsansprüche von Arbeitnehmern nach Art. 15 DS-GVO

Arbeitnehmer haben nach den Regelungen der Datenschutz-Grundverordnung einen Anspruch auf Information über sämtliche sie betreffende verarbeitete personenbezogene Daten und korrespondierend dazu einen Anspruch auf Kopie.

Die Reichweite dieses Anspruches ist stark umstritten. Teilweise werden diese Ansprüche von Arbeitnehmern auch missbräuchlich verwendet, um beispielsweise in Kündigungsschutzverfahren Arbeitgeber unter Druck zu setzen. Unter Umständen werden Arbeitgeber aufgefordert, sämtliche Emails und sonstige Korrespondenz den jeweiligen Arbeitnehmer betreffend in Kopie herauszugeben. Das Bundesarbeitsgericht hatte bereits entschieden, dass ein pauschales Verlangen, sämtliche Korrespondenz in Kopie herauszugeben, nicht gerechtfertigt ist.

Das Bundesarbeitsgericht wird in Kürze, konkret am 24.02.2022 und am 05.05.2022, mehrere Fälle zu diesem Thema entscheiden und damit hoffentlich für mehr Rechtssicherheit im Umgang mit Auskunftsansprüchen nach Art. 15 DS-GVO sorgen.

Wir halten Sie selbstverständlich auf dem Laufenden.

Sollten Sie zu den hier behandelten oder auch zu anderen Themen Fragen haben, können Sie sich jederzeit gern an uns wenden.

Mit freundlichen Grüßen
pkl legal Rechtsanwaltsgesellschaft mbH

Silvio Lindemann
Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht
Geschäftsführer

HAFTUNGSAUSSCHLUSS | Die in dieser Ausgabe stehenden Texte sind nach bestem Wissen und Kenntnisstand erstellt worden. Die Komplexität und der ständige Wandel der Rechtsmaterie machen es jedoch notwendig, Haftung und Gewähr auszuschließen.