

The background of the entire page is a teal-tinted photograph of an industrial manufacturing environment. In the foreground on the right, a large, metallic gear is suspended from above by a metal hanger. Below it, another similar gear is partially visible, resting on a surface. The background is filled with various industrial structures, pipes, and lights, all slightly out of focus, creating a sense of depth and activity in a factory setting.

LOSCHELDER

**Newsletter Arbeitsrecht
Juli 2020**

Inhalt

Neues aus der Rechtsprechung

**Schadensersatz bei Verletzung datenschutzrechtlicher
Auskunftspflichten**

Neues aus der Rechtsprechung

**Einhaltung der Zwei-Wochen-Frist des § 626 Abs. 2 BGB bei
außerordentlicher Kündigung schwerbehinderter
Arbeitnehmer**

Neues aus der Rechtsprechung

**Grundlagen für die Mitbestimmung des Betriebsrats gemäß
§ 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG und deren Grenzen**

Loschelder Praxistipp

Covid-19 bedingte Maßnahmen bei Urlaubsrückkehr

Loschelder Praxistipp

Rechtssichere Gestaltung von Ausschlussklauseln

Neues aus der Rechtsprechung

Schadensersatz bei Verletzung datenschutzrechtlicher Auskunftspflichten

Nach Art. 15 DSGVO sind Unternehmen Arbeitnehmern zur Auskunft über deren gespeicherte personenbezogene Daten verpflichtet. Das Arbeitsgericht Düsseldorf hat in einem Urteil vom 05. März 2020 (Az. 9 Ca 6557/18) einen Arbeitgeber zum immateriellen Schadensersatz i.H.v. 5.000 EUR verpflichtet, weil er dieser Auskunftspflicht nur verspätet und unvollständig nachgekommen war. Dafür reichte es dem ArbG Düsseldorf, dass der Arbeitgeber fahrlässig gehandelt hatte. Wenn sich diese Sicht in der Rechtsprechung durchsetzt, wären die rechtspolitischen Konsequenzen erheblich.

Im zu entscheidenden Fall hatte der Arbeitnehmer am 07.06.2018 ein schriftliches Auskunftersuchen nach Art. 15 DSGVO gestellt und von seinem ehemaligen Arbeitgeber, bei dem er zu Jahresbeginn ausgeschieden war, verlangt, ihm u.a. Auskunft über die Zwecke und Kategorien der Datenverarbeitung zu erteilen sowie Kopien der gespeicherten personenbezogenen Daten zu übermitteln.

Das maßgebliche Schreiben ging allerdings in der Postlauf-Organisation des Arbeitgebers verloren und wurde in der Folgezeit nicht bearbeitet. Am 19.11.2018 reichte der Arbeitnehmer gegen seinen ehemaligen Arbeitgeber Klage auf Auskunft und Schadensersatz ein. In den Monaten November und Dezember reagierte der Arbeitgeber schließlich und stellte dem Arbeitnehmer umfangreiche Kopien von gespeicherten personenbezogenen Daten zur Verfügung. Gleichzeitig erklärte er, dass die „Datenverarbeitung zum Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses, namentlich zu dessen Abwicklung und Beendigung, zur Erfüllung bestehender rechtlicher Verpflichtungen und zur Wahrnehmung berechtigter Interessen nach § 26 BDSG bzw. Art. 6 Abs. 1 lit. (b,) c und f E. erfolge.“ Weitere Angaben zu den Zwecken der Verarbeitung machte er nicht. Wegen der Kategorien der zu verarbeitenden Daten verwies der Arbeitgeber auf die übermittelten Kopien.

Dem Arbeitnehmer war all dies unzureichend. Insbesondere behauptete er, dass ehemalige Vorgesetzte und Kollegen weitere ihn betreffende Daten auf Notebooks, Telefonen etc. gespeichert hätten, die Daten weiterverbreitet, in den IT-Systemen des Arbeitgebers ausgelesen und neu zentral gespeichert würden und sich auf den Servern zahlreiche seiner E-Mails befänden. Auch diesen

Datenbestand müsse der Arbeitgeber zusammentragen und herausgeben.

Aufgrund dieses Sachverhaltes entschied das ArbG Düsseldorf wie folgt:

- Der Arbeitgeber habe **zu spät Auskunft erteilt** und dadurch datenschutzrechtliche Vorgaben verletzt. Nach Art. 12 DSGVO hätte die Auskunft innerhalb eines Monats nach dem Antragseingang am 07.06.2018 erfolgen müssen. Diese Frist hätte theoretisch durch den Arbeitgeber um zwei Monate verlängert werden können, was der Arbeitgeber – der zunächst überhaupt nicht reagierte – aber nicht ordnungsgemäß angezeigt hatte. Die Auskunft im Dezember 2018 sei deshalb fünf Monate zu spät erfolgt.
- Die **Angaben des Arbeitgebers zu den Zwecken der Verarbeitung und den Kategorien der verarbeiteten Daten** seien **zu pauschal**. Der Arbeitgeber müsse konkret und detailliert die Zwecksetzungen mitteilen. Auch die Kategorisierung der personenbezogenen Daten hätte konkret dargestellt werden müssen. Hierin liegt ein weiterer Verstoß gegen die DSGVO.
- Die Kopien der personenbezogenen Daten hielt das ArbG Düsseldorf für vollständig vorgelegt. **Der Aufwand, nach personenbezogenen Daten des Arbeitnehmers** in sämtlichen Servern, Datenbanken, Web-Anwendungen, E-Mail-Postfächern, Verzeichnisstrukturen, Speichermedien, Smartphones, Notebooks und diversen anderen Endgeräten des Arbeitgebers nebst aller Vorgesetzten und Kollegen des Arbeitnehmers **zu suchen, um sie in Kopie herausgeben zu können, sei dem Arbeitgeber nicht zuzumuten**. Dies stünde in grobem Missverhältnis zum Leistungsinteresse des Arbeitnehmers. Da der Grundsatz von Treu und Glauben nach Art. 8 Abs. 2 S. 1 GRCh und Art. 5 Abs. 1 lit. a E. DSGVO für die gesamte Datenverarbeitung gelte, werde dem Verantwortlichen **kein unverhältnismäßiger Aufwand abverlangt**.
- Das ArbG Düsseldorf konnte bei den Datenschutzverstößen des Arbeitgebers nur Fahrlässigkeit und keinen Vorsatz erkennen. Andernfalls wäre der Schadensersatzbetrag höher

ausgefallen, zu dem es den Arbeitgeber gemäß Art. 82 Abs. 1 DSGVO verurteilte. Das ArbG Düsseldorf ging davon aus, dass dem Arbeitnehmer allein dadurch, dass er die Informationen i.S.d. Art. 15 DSGVO erst verspätet und außerdem unvollständig erhalten habe, ein immaterieller Schaden entstanden sei.

- Als Schadensersatz setzte das ArbG Düsseldorf für die ersten zwei Monate der Verspätung jeweils 500 EUR, für die weiteren etwa drei Monate jeweils 1.000 EUR und für die beiden inhaltlichen Mängel der Auskunft jeweils 500 EUR an. So gelangte es zu einem **Schadensersatzbetrag von insgesamt 5.000 EUR**. Zur Begründung führte das ArbG Düsseldorf an, dass Verstöße effektiv sanktioniert werden müssten, was vor allem durch Schadensersatz in abschreckender Höhe erreicht werde.

Die Höhe des Schadensersatzanspruchs, der wie ein Strafschadensersatz für das Unternehmen und eine Prämie des erfolgreich klagenden Arbeitnehmers wirkt, ist für den deutschen Rechtsraum völlig neu. Bislang sind derartige „**punitive damages**“ vor allem aus dem amerikanischen Rechtsraum bekannt und machen dort das Verklagen großer Unternehmen lukrativ und attraktiv. Würden auch deutsche Gerichte generell solche Prämien zusprechen, wenn Arbeitnehmer oder auch Verbraucher Unternehmen mit Erfolg wegen eines Datenschutzverstößes verklagen, wären regelmäßige Klagewellen absehbar.

Ob sich die Ansicht des ArbG Düsseldorf in dieser Form durchsetzt, bleibt abzuwarten. Es lässt sich allerdings vorhersehen, dass die Entscheidung des ArbG Düsseldorf künftig weitere Arbeitnehmer motivieren wird, Auskunftsanträge nach Art. 15 DSGVO zu stellen und anschließend wegen (vermeintlich) unzureichender Erfüllung Schadensersatz zu fordern. Damit wird insbesondere zu rechnen sein, wenn sich der Arbeitnehmer ohnehin mit seinem Arbeitgeber vor Gericht streitet, z.B. in Kündigungsschutzprozessen.

Arbeitgeber sollten auf Auskunftsanträge nach Art. 15 DSGVO **deshalb vorbereitet sein** und diese ernst nehmen. Größere Unternehmen werden strukturierte Workflows und ein darauf zugeschnittenes Arbeitnehmerdatenmanagement einrichten müssen, sobald sich Auskunftsanträge häufen.

Arbeitgeber sollten auch beachten, dass das ArbG Düsseldorf pauschale Auskünfte zu Kategorien der verarbeiteten Daten und den verfolgten Zwecken nicht als ausreichend bewertet. Damit befindet sich das ArbG Düsseldorf in Übereinstimmung mit der deutlich überwiegenden Sicht in der rechtswissenschaftlichen Literatur. Dies sollten Arbeitgeber bei der Gestaltung von Datenschutzinformationen, auch nach Art. 13, 14 DSGVO beachten. Wenn Unternehmen hier sichergehen wollen, sollten sie alle Kategorien der verarbeiteten personenbezogenen Daten und die verfolgten Zwecke in den Datenschutzinformationen sorgfältig beschreiben, auch wenn dies aufwendig ist.



Neues aus der Rechtsprechung

Einhaltung der Zwei-Wochen-Frist des § 626 Abs. 2 BGB bei außerordentlicher Kündigung schwerbehinderter Arbeitnehmer

Das Bundesarbeitsgericht hat sich in einem Urteil vom 27. Februar 2020 (Az. 2 AZR 390/19) mit Fragestellungen rund um die Ausschlussfrist des § 626 Abs. 2 Satz 1 BGB im Fall der Kündigung schwerbehinderter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auseinandergesetzt. Interessant sind insbesondere die Ausführungen zum Begriff der „Unverzüglichkeit“ in § 174 Abs. 5 SGB IX (früher: § 91 Abs. 5 SGB IX) und zur Antragsfrist des § 174 Abs. 2 SGB IX (früher: § 91 Abs. 2 SGB IX). Wir fassen die wichtigsten Aussagen für Sie zusammen.

Die Beklagte hatte das Arbeitsverhältnis der Klägerin erstmals mit Schreiben vom 16. März 2016 außerordentlich fristlos gekündigt. Daraufhin hatte die Klägerin sie mit Schreiben vom 28. März 2016 über ihren Antrag auf Feststellung einer Schwerbehinderung informiert. Die Beklagte stellte daher am 08. April 2016 beim zuständigen Integrationsamt einen Antrag auf Zustimmung zu einer weiteren außerordentlichen Kündigung. Mit Bescheid vom 20. April 2016, bei den Prozessbevollmächtigten der Beklagten am 22. April 2016 eingegangen, erteilte das Integrationsamt die Zustimmung. Die Beklagte kündigte das Arbeitsverhältnis (erneut) außerordentlich fristlos; die Kündigung ging der Klägerin am 28. April 2016 zu.

Streitig war nun, ob die Beklagte die für außerordentliche Kündigungen geltende **Zwei-Wochen-Frist des § 626 Abs. 2 Satz 1 BGB** eingehalten hat.

Das LAG hatte in der Vorinstanz angenommen, die Kündigung vom 26. April 2016 sei mangels Wahrung dieser Ausschlussfrist unwirksam. Die Beklagte hätte den Antrag beim Integrationsamt in analoger Anwendung des § 91 Abs. 5 SGB IX a.F. (jetzt: § 174 Abs. 5 SGB IX – nachfolgend werden allein die aktuellen Fassungen zitiert) unverzüglich nach Kenntniserlangung von der Antragstellung der Klägerin auf Anerkennung als Schwerbehinderte stellen müssen. Der Antrag vom 08. April 2016 sei daher verspätet gewesen.

Gemäß § 174 Abs. 5 SGB IX kann eine außerordentliche Kündigung auch **nach Ablauf der Zwei-Wochen-Frist des § 626 Abs. 2 Satz 1 BGB** erfolgen, wenn sie **unverzüglich nach Erteilung der Zustimmung des Integrationsamts** erklärt wird. Die Vorschrift soll dem Umstand Rechnung tragen, dass Arbeitgeber, die das Arbeitsverhältnis eines schwerbehinderten Arbeitnehmers außerordentlich kündigen wollen, die Zwei-Wochen-Frist des § 626 Abs. 2 BGB typischerweise nicht einhalten können, weil sie zunächst die Zustimmung des Integrationsamts einholen müssen.

Die **Rechtzeitigkeit der Antragstellung beim Integrationsamt** richtet sich hingegen nach **§ 174 Abs. 2 SGB IX**. Danach kann die Zustimmung zur Kündigung nur innerhalb von **zwei Wochen nach Kenntniserlangung** von den für die Kündigung maßgebenden Tatsachen beantragt werden. Ob diese **Frist eingehalten** worden ist, **prüfen allein die Integrationsämter bzw. – im Fall der Anfechtung eines Bescheids – die Verwaltungsgerichte**. Ist die Zustimmung des Integrationsamts erteilt worden, sind die **Arbeitsgerichte daran**

gebunden, selbst wenn diese rechtswidrig war. Dies führte in dem vom BAG entschiedenen Fall dazu, dass es auf den Zeitpunkt der Antragstellung der Beklagten beim Integrationsamt nicht ankam; es lag bereits ein Zustimmungsbescheid vor.

Der analogen Anwendung des § 174 Abs. 5 SGB IX in Fällen, in denen der Arbeitgeber erst nach Ablauf der Zwei-Wochen-Frist des § 626 Abs. 2 Satz 1 BGB von der Schwerbehinderteneigenschaft bzw. der darauf bezogenen Antragstellung Kenntnis erlangt, hat das BAG eine Absage erteilt. Der richtige Zeitpunkt der Antragstellung richte sich allein nach § 174 Abs. 2 SGB IX. Nähere Ausführungen hierzu fehlen, da dies aufgrund der positiven Bescheidung des Zustimmungsantrags nicht mehr relevant war. Richtigerweise dürfte die **Zwei-Wochen-Frist des § 174 Abs. 2 SGB IX** in diesen Fällen **erst mit der Kenntniserlangung von der Schwerbehinderteneigenschaft bzw. von der Antragstellung** des Arbeitnehmers beim Integrationsamt **beginnen** (so das BAG zum alten Recht, Urteil vom 14.05.1982, Az. 7 AZR 1221/79). In der streitgegenständlichen Konstellation hätte die Zwei-Wochen-Frist also nach der Mitteilung der Arbeitnehmerin am 28. März 2016 neu begonnen, so dass die Antragstellung der Beklagten am 08. April 2016 rechtzeitig war.

Nach Aufhebung des Berufungsurteils durch das BAG wird das LAG nur noch zu prüfen haben, ob die Kündigung gemäß § 174 Abs. 5 SGB IX **unverzüglich** nach der Zustimmung des Integrationsamts ausgesprochen worden war. Das BAG hat klargestellt, dass „unverzüglich“ auch im Rahmen des § 174 Abs. 5 SGB IX **„ohne schuldhaftes Zögern“** bedeutet. Dies bedeute weder „sofort“, noch existiere eine starre Zeitvorgabe. Vielmehr komme es auf eine **verständige Abwägung der beiderseitigen Interessen** an. Nach einer Zeitspanne von **mehr als einer Woche** sei ohne das Vorliegen besonderer Umstände **grundsätzlich keine Unverzüglichkeit mehr** gegeben. Dabei kommt es stets auf den **Zugang** der Kündigungserklärung an.

Die Zustimmung des Integrationsamts ist **„erteilt“** i.S.v. § 174 Abs. 5 SGB IX, sobald die Entscheidung innerhalb der Frist des § 174 Abs. 3 Satz 1 SGB IX (zwei Wochen) getroffen und der **Arbeitgeber** hierüber **in Kenntnis gesetzt** worden ist. Ausreichend ist die **mündliche oder fernmündliche Bekanntgabe** der Entscheidung. Der **Zugang des schriftlichen Bescheids** ist dann **nicht mehr abzuwarten**; der Arbeitgeber riskiert sonst, nicht mehr „unverzüglich“ zu handeln

(vgl. BAG, Urteil vom 21.04.2005, Az. 2 AZR 255/04). Wird **innerhalb der Frist keine Entscheidung getroffen, gilt die Zustimmung gemäß § 174 Abs. 3 Satz 2 SGB IX als erteilt.**

Die richtige Beteiligung von Integrationsamt, Betriebsrat und – insbesondere – Schwerbehindertenvertretung hatten wir Ihnen bereits in unserem Newsletter Juli 2019 erläutert. Den Beitrag können Sie [hier](#) auf unserer Homepage abrufen.



Neues aus der Rechtsprechung

Grundlagen für die Mitbestimmung des Betriebsrats gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG und deren Grenzen

Immer wieder für Erstaunen sorgt, wie weit die Rechte des Betriebsrats bei der Einführung von IT-Systemen sind, obwohl die grundlegende Mitbestimmungsnorm - § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG - vom Anwendungsbereich her recht eng zu sein scheint und sich nur auf technische Einrichtungen bezieht, die dazu bestimmt sind, Verhalten und Leistung der Arbeitnehmer zu überwachen. Aufgrund der Häufigkeit, mit der dieses Problem auftritt, möchten wir - unabhängig von der vordergründigen Aktualität - die einschlägige Rechtsprechung der Arbeitsgerichte nachzeichnen und insbesondere einige jüngere Urteile vorstellen, die zumindest eine vorsichtige Einschränkung der Beteiligungsrechte des Betriebsrats erkennen lassen.

1. Einen grundlegenden ersten Überblick über die einschlägige Rechtsprechung gibt die Entscheidung des

BAG vom 23.10.2018 (Az. 1 ABN 36/18) zu einer Nichtzulassungsbeschwerde. Ein Arbeitgeber hatte tatsächlich angezweifelt, dass die bloße Nutzung von Excel der Mitbestimmung des Betriebsrats unterliege und diese, aus seiner Sicht grundsätzliche Frage, dem BAG vorgelegt. Dieses wies die Nichtzulassungsbeschwerde zurück, da diese Frage keine grundsätzliche Bedeutung habe, wobei es allerdings seine Rechtsprechung noch einmal zusammenfasste.

Die grundlegende Aussage des BAG in diesem Zusammenhang ist:

„Das Mitbestimmungsrecht ist darauf gerichtet, Arbeitnehmer vor Beeinträchtigungen ihres Persönlichkeitsrechts durch den Einsatz technischer Überwachungseinrichtungen zu bewahren, die nicht durch schutzwürdige Belange des Arbeitgebers gerechtfertigt und unverhältnismäßig sind. Die auf technischem Wege erfolgende Ermittlung und Aufzeichnung von Informationen über Arbeitnehmer bei der Erbringung ihrer Arbeitsleistung bergen die Gefahr in sich, dass sie zum Objekt einer Überwachungstechnik gemacht werden, die anonym personen- oder leistungsbezogene Informationen erhebt, speichert, verknüpft und sichtbar macht. Den davon ausgehenden Gefährdungen des Persönlichkeitsrechts von Arbeitnehmern soll das Mitbestimmungsrecht entgegenwirken“

2. Das BAG verweist in diesem Zusammenhang auf seine Entscheidung zur Mitbestimmungspflichtigkeit einer Facebook-Seite des Arbeitgebers, die aus Sicht des BAG auch Kommentare über einzelne Arbeitnehmer ermöglichte und daher eine Überwachungseinrichtung darstellen soll (BAG, Beschluss vom 13.12.2016, Az. 1 ABR 7/15):

„Überwachung“ im Sinne des Mitbestimmungsrechts ist ein Vorgang, durch den Informationen über das Verhalten oder die Leistung von Arbeitnehmern erhoben und – jedenfalls in der Regel – aufgezeichnet werden, um sie auch späterer Wahrnehmung zugänglich zu machen. Die Informationen müssen auf technische Weise ermittelt und dokumentiert werden, so dass sie

zumindest für eine gewisse Dauer verfügbar bleiben und vom Arbeitgeber herangezogen werden können. Die Überwachung muss durch die technische Einrichtung selbst bewirkt werden. **Dazu muss diese aufgrund ihrer technischen Natur unmittelbar die Überwachung vornehmen. Das setzt voraus, dass die technische Einrichtung selbst und automatisch die Daten über bestimmte Vorgänge erhebt, speichert und/oder verarbeitet. Ausreichend ist, wenn lediglich ein Teil des Überwachungsvorgangs mittels einer technischen Einrichtung erfolgt. Zur Überwachung „bestimmt“ sind technische Einrichtungen, wenn sie objektiv geeignet sind, Verhaltens- oder Leistungsinformationen über den Arbeitnehmer zu erheben und aufzuzeichnen; auf die subjektive Überwachungsabsicht des Arbeitgebers kommt es nicht an [...].** Auch reicht es aus, wenn die leistungs- oder verhaltensbezogenen Daten nicht auf technischem Weg durch die Einrichtung selbst gewonnen werden, sondern manuell eingegeben und von der technischen Einrichtung weiter verwertet werden [...].“

Entscheidend ist damit, dass technische Einrichtungen überhaupt irgendwelche Daten über Arbeitnehmer speichern die unter Umständen objektiv geeignet sind, Rückschlüsse auf Verhalten und Leistung zu ziehen: Es sind diese beiden Weichenstellungen, die zur uferlosen Weite des Mitbestimmungsrechts führen. Ob der Arbeitgeber eine Überwachung tatsächlich bezweckt oder auch nur beabsichtigt spielt nämlich keine Rolle. Das Problem sind daher die zahlreichen im Zusammenhang mit der EDV-Nutzung erhobenen „Metadaten“ - etwa bei Word das mit gespeicherte Datum des letzten Speicherns, dass gegebenenfalls Hinweise auf Anwesenheit im Betrieb oder, im Zusammenhang mit anderen Speicherdaten, Arbeitsgeschwindigkeit, zulässt.

3. Wie weit diese bloße Überwachungseignung in der Praxis der Arbeitsgerichte gezogen wird, verdeutlicht eine Entscheidung des LAG Baden-Württemberg (Beschluss vom 30.09.2010, Az. 15 TaBV 4/10) zur Frage, ob das Faxgerät eines Betriebsrats mitbestimmungspflichtig ist:

„Hier ist das Verhalten der Betriebsratsmitglieder, nämlich deren Betätigung der Faxfunktion, individualisierbar aus den vom Gerät aufgezeichneten Absendungsinformationen. Nach den eben dargestellten Grundsätzen genügt dies, ohne dass es darauf ankommt, ob der Arbeitgeber diese Informationen verwerten will. Des Weiteren sind zwar die Geräte derzeit (nach der Angabe des Arbeitgebers, an deren Richtigkeit keine Zweifel veranlasst sind) noch nicht vernetzt. Sie sind aber grundsätzlich IP-fähig. Angesichts der unterlassenen Vorab-Information über den Wechsel des Gerätetyps ist es nachvollziehbar, dass der GBR es nicht für ausgeschlossen hält, dass der Arbeitgeber weitere technische Änderungen ohne Vorankündigung durchführen könnte. Zwar ist es denkbar, dass die Einbindung der Geräte in ein Netzwerk nur mit einem Aufwand getätigt werden könnte, die den Betriebsräten und dem GBR nicht verborgen bliebe, so dass kein vorheriges Schutzbedürfnis bestünde. Offensichtlich zutreffend ist dies aber nicht. Schließlich ist die Einigungsstelle nicht etwa deswegen offensichtlich unzuständig, weil ohnehin nicht der geringste Regelungsspielraum bestünde. Hinsichtlich der unzulässigen Maßnahmen ist nicht auszuschließen, dass zulässigerweise ein Prozedere vereinbart werden kann, mithilfe dessen der GBR eine Gewähr erhält, dass der Arbeitgeber die Grenzen zulässigen Verhaltens einhält.“

Angesichts dieser durchaus grenzwertigen Rechtsprechung des Landesarbeitsgerichts spricht viel dafür, dass der Arbeitgeber bei der Annahme eines fehlenden Mitbestimmungsrechts eher vorsichtig sein sollte.

4. Dass man die Frage der Mitbestimmungspflicht zumindest kritisch prüfen soll, zeigen allerdings zwei neuere Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts die - für Fachleute fast überraschend - tatsächlich das Mitbestimmungsrecht zweimal verneint haben.

Zur Frage des Einsatzes von „Google-Maps“ zur Überprüfung von Fahrtkostenabrechnungen hat das BAG (Beschluss vom 10.12.2013, Az. 1 ABR 43/12) darauf abgestellt, dass keine „automatisierte“ Überwachung vorliege, sondern der

Mitarbeiter Google-Maps lediglich wie ein Hilfsmittel einsetzt, die konkreten Entscheidungen aber beim Mitarbeiter lägen:

„Die Überprüfung der in den Reisekostenanträgen enthaltenen Entfernungsangaben wird nicht durch den Routenplaner, sondern ausschließlich durch menschliches Handeln in Gang gesetzt. Der mit der Prüfung der Fahrtkostenabrechnung betraute Bearbeiter entscheidet eigenständig über den Einsatz des Routenplaners und die Verwendung der mit seiner Hilfe erzielten Informationen. Die Reaktion auf Unstimmigkeit bei der Angabe der Wegstrecke wird nicht durch die dabei gewonnenen Ergebnisse bestimmt, sondern hängt davon ab, ob der jeweilige Bearbeiter weitere Schritte zur Aufklärung der Angaben aus der Fahrtkostenabrechnung für notwendig hält. Anders als bei einer automatisierten Verhaltens- und Leistungskontrolle sind der Einsatz des Routenplaners und die Reaktion auf die durch seine Verwendung gewonnenen Erkenntnisse vom Tätigwerden einer kontrollierenden Person abhängig.“

5. Ähnlich differenziert urteilte das Gericht zur Frage eines automatischen Abgleichs von Personenlisten (BAG, Beschluss vom 19.12.2017, Az. 1 ABR 32/16):

„Die aufgrund des Datenabgleichs generierten Ergebnisse bilden weder ein konkretes Verhalten oder eine konkrete Leistung eines Arbeitnehmers ab noch lassen sie auf solche schließen. Eine Identität dieser Statusdaten eines Arbeitnehmers und der auf einer „Terrorliste“ geführten Person gibt Auskunft darüber, dass sich gegen diese eine Verbotsmaßnahme iSd. Bereitstellungsverbots richtet. Eine Aussage über ein tatsächliches betriebliches oder außerbetriebliches Verhalten des Arbeitnehmers, das einen Bezug zum Arbeitsverhältnis hat, ist damit nicht verbunden. Anderes folgt nicht daraus, dass eine angezeigte (Teil-)Übereinstimmung für die weitere Durchführung des Arbeitsverhältnisses relevant werden könnte, weil Entgeltzahlungen eingestellt werden, das Ergebnis weiterer Ermittlungen Rückschlüsse auf ein Verhalten des betreffenden Arbeitnehmers erlaubt oder sonstige

Folgen für das Arbeitsverhältnis hat (so etwa Raif Auswirkungen von Sanktionslisten auf das Arbeitsverhältnis). Allein dadurch, dass mithilfe von zusätzlichen Informationen, die automatisiert mit dem „Screening“ verknüpft werden, erstmals ein Bezug zu einem möglichen Verhalten eines Arbeitnehmers hergestellt wird, macht das durch den vorliegenden Datenabgleich generierte Datum nicht zu einem solchen iSd. § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG.“

Diese Entscheidung kann möglicherweise eine (vorsichtige) Trendwende andeuten, da nicht mehr, wie dies in der Vergangenheit erfolgt wäre, alleine auf die Gefahren durch den technischen Abgleich abgestellt wird, sondern konkret gefragt wird, ob der Datenabgleich überhaupt eine Aussage über das Verhalten eines Arbeitnehmers zulässt. Die für die Praxis vorrangig kritische Rechtsprechung zur Leistungskontrolle durch „Metadaten“, wie sie die Entscheidung des LAG Baden-Württemberg exemplarisch vorführt, wird hierdurch jedoch nicht widerlegt.



Loschelder Praxistipp

Covid-19 bedingte Maßnahmen bei Urlaubsrückkehr

Spätestens in ein bis zwei Wochen werden eine Vielzahl von Arbeitnehmern aus dem Urlaub zurückkehren. Dann stellt sich für Arbeitgeber die Frage, was zu veranlassen ist, insbesondere bei Urlaubsrückkehr aus Risikogebieten bzw. Ländern, für die eine Reisewarnung besteht.

1. Risikogebiet nach Robert-Koch-Institut (RKI) bzw. Reisewarnung des Auswärtigen Amtes

Das Auswärtige Amt warnt aktuell ([hier](#)) vor nicht notwendigen, also touristischen Reisen ins Ausland, wenn es sich nicht um die meisten Länder der EU, Schweiz, Norwegen, Island, Liechtenstein, Großbritannien handelt. Es kann zu neuen **Reisewarnungen** kommen, insbesondere wenn der bekannte Faktor „50 Fälle pro 100.000 Einwohner kumulativ in den letzten 7 Tagen“ überschritten ist. Von der Teilnahme an Kreuzfahrten rät das Auswärtige Amt wegen der besonderen Risiken dringend ab.

Nach der **Muster-Verordnung des Bundes besteht eine 14-tägige Quarantänepflicht** nur noch für Personen, die aus einem **Risikogebiet – definiert durch das RKI** - in die Bundesrepublik Deutschland einreisen. Ein Risikogebiet liegt vor, wenn anhand verschiedener quantitativer und qualitativer Kriterien (v.a. Neuinfiziertenzahl bei mehr als 50 Fällen pro 100.000 Einwohnern, durch den Staat erlassene Schutzmaßnahmen) festgestellt wird, dass dort zum Zeitpunkt der Einreise in die Bundesrepublik Deutschland ein erhöhtes Risiko für eine Infektion mit dem Coronavirus SARS-CoV-2 besteht.

Die Reisewarnung des Auswärtigen Amtes führt nicht zur Pflicht, sich nach den Covid-Regelungen der einzelnen Bundesländer in eine Quarantäne zu begeben. Dies liegt daran, dass ein Land, für das eine Reisewarnung des Auswärtigen Amtes besteht, nicht zwingend ein Risikogebiet ist.

Meistens stimmt dies aber überein: Für die nach den Kriterien des RKI festgelegten **Risikogebiete** besteht auch eine Reisewarnung. Die Liste der Risikogebiete befindet sich auf der Homepage www.rki.de in der Rubrik „Merkblatt Reisende“. Reist man aus den Risikogebieten in die Bundesrepublik Deutschland ein, muss man

sich unverzüglich nach der Einreise für einen 14-tägigen Zeitraum in die **häusliche Quarantäne (sogenannte Absonderung)** begeben.

Die konkrete Umsetzung erfolgt durch die Rechtsverordnungen der Bundesländer. Es kann sich also eine von Bundesland zu Bundesland unterschiedliche Behandlung ergeben. In NRW ist die Quarantäneverpflichtung in § 1 Abs. 1 und Abs. 4 der Coroneinreiseverordnung – CoronaEinrVO ([hier](#)) geregelt. Nach § 1 Abs. 2 CoronaEinrVO NW müssen die Einreisenden das Gesundheitsamt von sich aus auf die Einreise aus einem Risikogebiet hinweisen und unterliegen nach § 1 Abs. 3 der Beobachtung durch das zuständige Gesundheitsamt.

Die Liste der Risikogebiete finden sie unter [hier](#). Beispielsweise zählt Schweden zu den Risikogebieten.

2. Fragerecht des Arbeitgebers nach Urlaubsrückkehr aus Risikogebieten

Auch wenn einzelne Verordnungen – wie zum Beispiel diejenigen in Bayern – Ausnahmen von der Quarantänepflicht bei Reisen aus triftigem Grund vorsehen, besteht ein **Fragerecht** des Arbeitgebers.

Dies deshalb, weil der Arbeitgeber eine Fürsorge- und Schutzpflicht gegenüber den anderen Arbeitnehmern zur Erhaltung der Gesundheit hat (§§ 241 Abs. 2, 618 BGB). Der Arbeitgeber muss Arbeitnehmer nach § 618 BGB vor einer Ansteckung durch erkrankte Arbeitskollegen und vor einer Infektion durch Dritte **schützen**. Das gilt gegenwärtig insbesondere für das Corona Virus.

Deshalb muss der Arbeitgeber alles Zumutbare tun, um Risiken für die anderen Beschäftigten abzuwenden. Dazu muss er jedoch die **Risiken kennen**. Dies bedingt die datenschutzrechtliche Erforderlichkeit der Befragung der Arbeitnehmer gemäß § 26 Abs. 1, 3 BDSG und andererseits die Verpflichtung der Arbeitnehmer (abgeleitet aus § 241 Abs. 2 BGB) die Fragen nach der Gesundheit zu beantworten.

Zudem wird durch die Pflicht, sich nach der Einreise unverzüglich auf direktem Weg in die „eigene Häuslichkeit“ (so die Formulierung des § 1 Abs. 1 Satz 1 CoronaEinrVO NW, sanktioniert nach § 3 Nr. 1 CoronaEinrVO NW) zu begeben und dort 14 Tage zu bleiben, die Erfüllung der Arbeitspflicht unmöglich. Der Arbeitgeber darf u.E.

fragen, ob der Erfüllung der Hauptleistungspflicht Hindernisse entgegenstehen.

Daneben besteht u.E. aufgrund der öffentlich-rechtlichen **Offenbarungspflicht** (wie beispielsweise nach § 1 Abs. 2 Satz 1 CoronaEinrVO NW) und dem vorangegangenen gefährlichen Tun durch die Reise in das Risikogebiet eine aus § 241 Abs. 2 BGB abgeleitete Offenbarungspflicht auch gegenüber dem Arbeitgeber. Insoweit bietet sich eine Parallele zur Offenbarungspflicht hinsichtlich der Alkoholabhängigkeit bei der Bewerbung um eine Stelle als Kraftfahrer oder der Gefährdung Dritter durch eine ansteckende Krankheit an.

3. Pflichten des Arbeitgebers

Der Arbeitgeber ist nach § 618 BGB verpflichtet, die Einhaltung der **Quarantänemaßnahmen** bei der Einreise aus einem Risikogebiet umzusetzen:

- Im Rahmen der ordnungsgemäßen Ausübung des Direktionsrechts gemäß § 106 GewO kann der Arbeitgeber auch **einseitig** Home-Office anordnen. Dies entspricht billigem Ermessen, weil es die Ansteckungsgefahr der anderen beschäftigten Arbeitnehmer ausschließt. Dies gilt im besonderen Maße, weil sich – jedenfalls im Regelfall – die Befugnis zur Anordnung des Home-Office (auch ohne arbeitsvertragliche oder betriebsverfassungsrechtliche Rechtfertigung) auf den Zeitraum der Quarantäne nach der Einreise aus dem Risikogebiet beschränkt, mithin auf den Zeitraum von 14 Kalendertagen (so z.B. § 1 Abs. 1 Satz 1 CoronaEinrVO NW).
- Ist die Durchführung der Arbeit im Home-Office tatsächlich nicht möglich und/oder weigert sich der Arbeitnehmer, im Home-Office tätig zu werden, ist es dem Arbeitnehmer aufgrund der in den Regelungen der Bundesländer angeordneten Quarantäneverpflichtungen **unmöglich**, die tatsächlich geschuldete Arbeitsleistung zu erbringen. Es handelt sich um einen Fall des § 275 Abs. 1 BGB.
- Dementsprechend entfällt die Verpflichtung zur Leistung der **Gegenleistung**, § 326 Abs. 1 BGB. Es besteht somit kein Lohnanspruch.

- Zugleich ist der Arbeitgeber berechtigt, den Arbeitnehmer zu suspendieren und des Betriebes zu verweisen, um die Gesundheitsinteressen der anderen beschäftigten Arbeitnehmer nicht zu beschädigen und seiner diesbezüglich bestehenden Schutzpflicht nachzukommen.

4. Weiter bestehender Lohnanspruch aus § 616 BGB?

Zu denken ist noch, dass der Arbeitnehmer seinen Anspruch auf Arbeitsentgelt behält, wenn er für eine „verhältnismäßig nicht unerhebliche Zeit“ an der Erbringung der Dienstleistung verhindert ist.

Zwar dürfte es sich bei der Quarantäne um ein persönliches Leistungshindernis handeln. Hier bestehen aber in der weiteren Prüfung mehrere Problempunkte:

- Einmal ist der Anspruch auf eine verhältnismäßig kurze Zeit beschränkt. Eine solche verhältnismäßig kurze Zeit dürfte bei ereignisbezogener Sicht eher eine Woche oder fünf Tage betragen. Wird die Erheblichkeitsschwelle überschritten, entfällt der Anspruch vollständig.
- Es ist sehr zweifelhaft, ob die Norm in den Zeiten der Pandemie überhaupt anwendbar ist. Sie scheint nach den bisher ergangenen Entscheidungen Einzelfälle zu betreffen.

Liegt eine **allgemeine Risikoeinschätzung** durch das RKI („**Risikogebiet**“ infolge Einstufung durch RKI, Auswärtiges Amt und Bundesministerium des Inneren, für Bau und Heimat nach § 1 Abs. 4 Satz 2 CoronaEinrVO NW) vor, handelt es sich nicht mehr um einen im persönlichen Bereich des Arbeitnehmers wurzelnden Grund, sondern um ein objektives Leistungshindernis.

- Den Arbeitnehmer darf an der Verhinderung kein Verschulden treffen. Reist der Arbeitnehmer zu touristischen Zwecken ins Ausland und insbesondere in vom RKI als Risikogebiet nach § 1 Abs. 4 Satz 2 CoronaEinrVO NW eingestufte Länder, trifft ihn ein solches Verschulden, weil die Quarantäneverpflichtung des § 1 Abs. 1 Satz 1 CoronaEinrVO NW rechtstechnisch „automatisch“ folgt. Damit hat der Arbeitnehmer gröblich gegen das von einem verständigen

Menschen im eigenen Interesse zu erwartende Verhalten verstoßen.

Das gilt in besonderem Maße, wenn der Arbeitgeber – was ihm zu empfehlen ist – auf die aktuellen Risikogebiete des RKI bzw. die Reisewarnungen des Auswärtigen Amtes hingewiesen hat.

Diese Rechtslage sollte der Arbeitgeber beherzigen und Geldansprüche auch nicht aus § 616 BGB gewähren. Es ist nach jetziger herrschender Meinung nicht zu erwarten, dass Entschädigungsleistungen nach § 56 Abs. 1 Infektionsschutzgesetz (IfSG) geleistet werden. Denn die Quarantäne beruht nicht auf einer behördlichen Anordnung im Einzelfall, sondern aufgrund der Verordnungen der einzelnen Bundesländer. Hier wird man aber die Rechtsentwicklung abwarten müssen. Entscheidungen zur aktuellen Lage bestehen natürlich noch nicht.

5. To Do's im Betrieb

Sinnvoll ist es, die Arbeitnehmer vor Urlaubsantritt über die Folgen und die notwendige Beachtung der Risikogebietszuordnung durch das RKI bzw. die Reisewarnungen des Auswärtigen Amtes zu unterrichten. Für den Fall der Quarantäneanordnung bzw. -verpflichtung (die bei Rückkehr aus einem Risikogebiet automatisch aus § 1 Abs. 1 Satz 1 CoronaEinrVO NW folgt) sollte den Arbeitnehmern schon jetzt verdeutlicht werden, dass dann Entgeltfortzahlungsansprüche entfallen.

Zudem ist ein Fragebogen – gegebenenfalls unter Beachtung der Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 1, Nr. 7 BetrVG – zu erstellen, in dem die Mitarbeiter bei der Rückkehr in den Betrieb verbindlich erklären, ob und in welchem Risikogebiet (nach RKI) sie waren. Dies beinhaltet auch, dass sie den Ort der Reise angeben müssen, weil dies zur abschließenden Bewertung der Corona-bedingten Risiken und damit auch nach § 26 Abs. 1 Satz 1 BDSG erforderlich ist.



Loschelder Praxistipp

Rechtssichere Gestaltung von Ausschlussklauseln

Ausschlussklauseln gehören zum absoluten Standard der meisten Arbeitsverträge. Das ist auch – gerade aus der Sicht des Arbeitgebers – gut nachvollziehbar, denn sie verhindern, dass Arbeitnehmer noch Monate oder Jahre später Ansprüche geltend machen können. Leider finden sich in Arbeitsverträgen noch sehr häufig Ausschlussklauseln, die vielleicht nach einer früheren Rechtslage wirksam waren, aber nicht an aktuelle Entwicklungen angepasst wurden und deswegen unwirksam sind. Aber auch eine unglückliche Formulierung kann zur Unwirksamkeit einer Ausschlussklausel führen – so beispielsweise in dem vom Bundesarbeitsgericht mit Urteil vom 03. Dezember 2019 (Az. 9 AZR 44/19) entschiedenen Fall.

Spätestens wenn das Arbeitsverhältnis endet, sehen sich Arbeitgeber oft mit teilweise Jahre alten Ansprüchen konfrontiert, von denen bislang nie die Rede war: Spesenabrechnungen, angebliche Überstunden oder vermeintliche Fehlberechnungen beim Gehalt sind nur einige Beispiele.

Um diesem Risiko vorzubeugen, ist es üblich und empfehlenswert, in Arbeitsverträgen sog. Ausschlussklauseln (auch „Verfallklauseln“ genannt) zu vereinbaren. Ausschlussklauseln sehen vor, dass Ansprüche verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer bestimmten Frist formgerecht gegenüber der jeweils anderen Vertragspartei geltend gemacht werden.

So wichtig Ausschlussklauseln auch sind, so häufig kommt es bei ihrer Formulierung zu Fehlern, die zur Unwirksamkeit der Klausel führen. Im eingangs erwähnten Fall hatte das BAG über die Wirksamkeit der folgenden Ausschlussklausel zu entscheiden:

„§ 17 Verfallfristen

- (1) Alle beiderseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und solche, die mit dem Arbeitsverhältnis in Verbindung stehen, verfallen, wenn sie nicht innerhalb von drei Monaten nach Fälligkeit gegenüber der anderen Vertragspartei schriftlich geltend gemacht werden.*
- (2) Lehnt die Gegenseite den Anspruch ab, oder erklärt sie sich nicht innerhalb von zwei Wochen dagegen, so verfällt dieser, wenn er nicht innerhalb von drei Monaten nach der Ablehnung oder dem Fristablauf gerichtlich geltend gemacht wird.“*

Absatz (2) dieser scheinbar ordnungsgemäßen Klausel wurde das Wort „dagegen“ zum Verhängnis. Sie ist so formuliert, dass eine gerichtliche Geltendmachung etwaiger Ansprüche dann erforderlich ist, wenn sich der Anspruchsgegner „nicht...dagegen“ erklärt. Die Obliegenheit zur gerichtlichen Geltendmachung besteht daher selbst dann, wenn der Anspruchsgegner die Erfüllung des Anspruchs zugesagt oder diesen anerkannt oder streitlos gestellt hat; denn auch in diesen Fällen hat sich der Anspruchsgegner nach Geltendmachung „nicht... dagegen“ erklärt. Dies entspricht jedoch nicht der wahren Rechtslage, weswegen die Klausel irreführend und deshalb geeignet ist, den Arbeitnehmer von der Geltendmachung seiner Ansprüche abzuhalten. Aufgrund dieser Intransparenz hat das BAG die Unwirksamkeit dieser Ausschlussklausel festgestellt.

Dieses Urteil zeigt auf, wie wichtig eine auch im Detail „saubere“ Formulierung ist. Neben der Formulierung ist natürlich auch der Inhalt der Ausschlussklausel entscheidend. Im Folgenden finden Sie die wesentlichen zu berücksichtigenden Aspekte samt kurzer Erläuterung:

1. Zeitlicher Anknüpfungspunkt

Es gibt zwei mögliche Anknüpfungspunkte für eine Ausschlussklausel: den Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses *oder* der Fälligkeit des Anspruchs. Aufgrund des Sinn und Zwecks der Ausschlussklausel ist

dringend zu raten, auf die Fälligkeit des Anspruchs abzustellen.

2. **Eine oder zwei Stufen**

Eine Ausschlussklausel kann mit einer oder zwei Stufen gestaltet werden: Auf der ersten Stufe wird verlangt, dass der Anspruch überhaupt form- und fristgerecht geltend gemacht wird. Die zweite Stufe macht eine gerichtliche Geltendmachung erforderlich, wenn der Anspruchsgegner den Anspruch ablehnt oder sich nicht innerhalb einer bestimmten Frist erklärt.

Eine zweistufige Ausschlussklausel ist regelmäßig vorzugswürdig, da sie mehr Rechtssicherheit schafft und eine Auseinandersetzung mit etwaigen Ansprüchen beschleunigt.

3. **Form- und Fristerfordernisse**

Nach der gefestigten Rechtsprechung muss die jeweilige Ausschlussfrist, innerhalb derer die Ansprüche geltend gemacht werden müssen, mindestens drei Monate betragen – und zwar auf beiden Stufen. Die Erklärungsfrist auf der zweiten Stufe muss mindestens zwei Wochen betragen.

Für die Form der Erklärungen darf – seit der Einführung des § 309 Nr. 13 b) BGB zum 01.10.2016 – maximal Textform (§ 126b BGB) verlangt werden.

Hinweis: Die vorgenannte Vorschrift gilt nicht rückwirkend, sodass ein Schriftformerfordernis in Altverträgen, die vor dem 01.10.2016 abgeschlossen wurden, grundsätzlich unschädlich ist. (So auch in dem vorgestellten Fall, weswegen die Klausel nicht bereits aufgrund der vereinbarten Schriftform unwirksam war.) Sie sollten jedoch bei der ersten Änderung bzw. Abschluss einer Zusatzvereinbarung zu einem Altvertrag unbedingt die Gelegenheit nutzen und eine aktualisierte Ausschlussklausel vereinbaren!

4. **Ausschluss von Mindestlohn (u.a.)**

Es gibt verschiedene gesetzliche Ansprüche, die den Arbeitnehmern in jedem Falle zustehen und daher nicht vom Anwendungsbereich der Ausschlussklausel erfasst sein dürfen. Das bekannteste Beispiel sind Ansprüche auf den gesetzlichen Mindestlohn.

Eine rechtswirksame zweistufige Ausschlussklausel könnte wie folgt aussehen:

- (1) *Alle wechselseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und solche, die mit dem Arbeitsverhältnis in Verbindung stehen, verfallen, wenn sie nicht innerhalb von drei Monaten nach Fälligkeit gegenüber der anderen Vertragspartei mindestens in Textform (§ 126b BGB) geltend gemacht werden. Fälligkeit im hiesigen Sinne liegt vor, wenn der Anspruch objektiv fällig ist und der Anspruchsinhaber von den anspruchsbegründenden Umständen Kenntnis erlangt oder ohne grobe Fahrlässigkeit Kenntnis erlangen müsste. Die Nichteinhaltung dieser Ausschlussfrist führt zum Verlust des Anspruchs.*
- (2) *Lehnt die Gegenpartei den Anspruch ab oder erklärt sie sich nicht innerhalb von zwei Wochen nach der Geltendmachung des Anspruchs mindestens in Textform (§ 126b BGB), so verfällt dieser, wenn er nicht innerhalb von drei Monaten nach der Ablehnung oder dem Ablauf der Erklärungsfrist gerichtlich geltend gemacht wird. Die Nichteinhaltung dieser Ausschlussfrist führt zum Verlust des Anspruchs.*
- (3) *Die Ausschlussfristen der Absätze 1 und 2 gelten nicht für Ansprüche, die*
 - *auf einer vorsätzlichen oder grob fahrlässigen Pflichtverletzung der anderen Vertragspartei bzw. deren Erfüllungsgehilfen beruhen;*
 - *auf einer Verletzung des Lebens, des Körpers oder der Gesundheit aufgrund einer schuldhaften Pflichtverletzung der anderen Vertragspartei bzw. deren Erfüllungsgehilfen beruhen;*
 - *gesetzlich unverzichtbar sind (z.B. AEntG, MiLoG, BetrVG, TVG).*

Die Ausschlussklausel hat eine erhebliche Bedeutung in der arbeitsrechtlichen Praxis. Daher sollten Sie nicht nur Ihre aktuelle Standardklausel überprüfen und ggf. anpassen, sondern sich mindestens jährlich oder anlassbezogen etwa vor der Erstellung neuer Musterarbeitsverträge vergewissern, dass es keinen Anpassungsbedarf aufgrund aktueller Rechtsprechung oder

Gesetzgebung gibt. Dies gilt umso mehr, als eine unwirksame Ausschlussklausel zulasten des Arbeitgebers trotzdem gilt!



Unser Team Arbeitsrecht



Dr. Detlef Grimm
+49 (0) 221 650 65-129
detlef.grimm@loschelder.de



Dr. Martin Brock
+49 (0) 221 650 65-233
martin.brock@loschelder.de



Dr. Sebastian Pelzer
+49 (0) 221 650 65-263
sebastian.pelzer@loschelder.de



Arne Gehrke, LL.M.
+49 (0) 221 650 65-263
arne.gehrke@loschelder.de



Dr. Stefan Freh
+49 (0) 221 650 65-129
stefan.freh@loschelder.de



Dr. Jonas Singraven
+49 (0) 221 650 65-129
jonas.singraven@loschelder.de



Farzan Daneshian, LL.M.
+49 (0) 221 65065-263
farzan.daneshian@loschelder.de

Impressum

LOSCHELDER RECHTSANWÄLTE

Partnerschaftsgesellschaft mbB

Konrad-Adenauer-Ufer 11

50668 Köln

Tel. +49 (0)221 65065-0, Fax +49 (0)221 65065-110

info@loschelder.de

www.loschelder.de