

Die Themen des Monats Januar 2021

• **LAG Düsseldorf: Außendienstmitarbeiter zu Unrecht wegen kurzen Aufenthalten zu Hause fristlos gekündigt**

Das LAG Düsseldorf hat mit Urteil vom 18.12.2020, Az. 6 Sa 522/20, festgestellt, dass die außerordentliche fristlose Kündigung eines Außendienstmitarbeiters unwirksam ist. Die Arbeitgeberin hatte gekündigt, weil der Arbeitnehmer mit seinem Dienstwagen, den er nicht privat nutzen durfte, mehrmals seine Wohnung unter kurzen Umwegen für jeweils eine kurze Zeitspanne aufgesucht hatte. Da der Kläger 35 Jahre lang beanstandungslos beschäftigt war, überwiege das Interesse des Klägers am Fortbestehen des Arbeitsverhältnisses.

Der Kläger ist seit 1984 als Energieanlagenelektroniker im Außendienst bei der Beklagten, einem Netzbetreiber, beschäftigt. Er ist aufgrund tariflicher Vorschriften ordentlich unkündbar. Für seine Tätigkeit hatte die Beklagte dem Kläger ein Dienstfahrzeug nur zur dienstlichen Nutzung zur Verfügung gestellt. Ursprünglich wurden die Fahrten ausschließlich in einem Papierfahrtenbuch durch den Kläger eingetragen. 2019 rüstete die Beklagte ihre Fahrzeuge flächendeckend auf ein elektronisches



Daniel Köpf, Rechtsanwalt (Syndikusrechtsanwalt), Fachanwalt für Arbeitsrecht

Fahrtenbuch um. Aufgrund der Auswertungen des elektronischen Fahrtenbuches wirft die Beklagte dem Kläger die unberechtigte Privatnutzung des Dienstfahrzeuges und daraus folgend einen Arbeitszeitbetrug vor. Nach Anhörung des Betriebsrats kündigte sie das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger fristlos.

Die vom Kläger dagegen erhobene Kündigungsschutzklage hatte beim Arbeitsgericht Wuppertal wie auch in der Berufungsinstanz beim LAG Düsseldorf Erfolg.

Soweit der Kläger mit dem Dienstfahrzeug seine Wohnung aufgesucht hatte, konnte nach Ansicht des LAG offenbleiben, ob ihm dies ein Vorgesetzter aufgrund einer Erkrankung für Toilettengänge gestattet hatte. Es habe sich um Fälle gehandelt, bei denen der Kläger jeweils nur mit einem sehr kurzen Umweg an seinem Haus vorbeigefahren sei. Angesichts der langen beanstandungsfreien Beschäftigungszeit und des zeitlich begrenzten Aufenthalts zu Hause sei die Interessenabwägung zulasten der Beklagten ausgefallen. Entsprechendes gelte für den Vorwurf, der Kläger habe während der Arbeitszeit einige Male einen Freund besucht. Zu berücksichtigen sei unter anderem gewesen, dass der Kläger sein tägliches Arbeitspensum jeweils erledigt hatte. Die Entscheidung ist rechtskräftig.

• **Gesetzliche Neuregelungen 2021**

Zum Beginn des neuen Jahres sind zahlreiche gesetzliche Neuregelungen in Kraft getreten. Für Arbeitgeber sind insbesondere folgende Regelungen interessant:

Unternehmen, die ihren Geschäfts-

betrieb im Zuge der Corona-Pandemie einstellen oder stark einschränken mussten, erhalten mit der Überbrückungshilfe III finanzielle Unterstützung. Sie gilt seit dem 01.01.2021 und wurde bis Ende Juni 2021 verlängert. Die Überbrückungshilfe III wird als Vorschuss ausgezahlt. Das gilt auch, wenn die konkreten Umsatzeinbußen während der Laufzeit Dezember 2020 bis Juni 2021 bei Antragstellung noch nicht feststehen.

Die Sonderregelungen zum Kurzarbeitergeld (u. a. 10 % Betroffenenquote, verlängerte Bezugsdauer, Verzicht auf Aufbau von Minusstunden) gelten über das Ende des Jahres 2020 hinaus bis zum 31.12.2021. Ziele sind, Beschäftigten und Unternehmen mehr Sicherheit zu geben und Voraussetzungen für einen stabilen Arbeitsmarkt auch in 2021 zu schaffen. Das Beschäftigungssicherungsgesetz ist am 01.01.2021 in Kraft getreten.

Wer pandemiebedingt in Not gerät, hat auch 2021 Anspruch auf vereinfachten Zugang zur Grundsicherung. Die Regelung wurde bis zum 31.03.2021 verlängert. Die Bundesregierung will damit insbesondere Kleinunternehmer und Solo-Selbstständige unterstützen, die vorübergehend von erheblichen Einkommenseinbußen betroffen sind. Berufstätige Eltern haben Anspruch auf finanzielle Entschädigung, wenn sie coronabedingt für die Kinderbetreuung zuhause bleiben müssen. Dies gilt seit dem 16.12.2020 nun auch, wenn aus Gründen des Infektionsschutzes Betriebs- oder Schulferien angeordnet oder verlängert werden oder die Präsenzpflcht in der Schule ausgesetzt wird. Auch das Arbeitsschutzkontrollge-

setz, das für sichere Arbeitsbedingungen in der Fleischindustrie sorgen soll, ist zum 01.01.2021 in Kraft getreten. Fleischbetriebe werden nun mehr kontrolliert. Ab Inkrafttreten sind Werkverträge und ab 01.04.2021 Zeitarbeit grundsätzlich verboten.

• **Grafik des Monats: Diversity: Unternehmen zeigen Engagement**

Zu den besonders von der Corona-Krise betroffenen Unternehmen zählen jene des Gastgewerbes und der Arbeitnehmerüberlassung. In diesen Branchen arbeiten zudem besonders viele Menschen mit Migrationshintergrund, die daher überproportional von Kurzarbeit oder dem Verlust ihres Jobs betroffen sind – mit allen finanziellen und psychischen Folgen. Vor allem Letzterem können die Arbeitgeber durch Unterstützung und Integration begegnen. Wie deutsche Unternehmen in Sachen kultureller Diversität aufgestellt sind, zeigt eine neue Studie des Kompetenzzentrums Fachkräftesicherung (KOFA) im Institut der deutschen Wirtschaft. Demnach beschäftigen derzeit rund 56 Prozent aller Unternehmen in Deutschland Menschen mit Migrationshintergrund oder haben dies in den zurückliegenden drei Jahren getan. Bei den Unternehmen mit mindestens 250 Mitarbeitern beträgt dieser Anteil 96 Prozent. Eine solche Personalpolitik ist kein Zufall, sondern von klaren Motiven geleitet.

Mehr als 54,3 Prozent der Unternehmen, die Mitarbeiter mit Migrationshintergrund beschäftigen, tun dies aus gesellschaftlicher Verantwortung. Über die Hälfte der Arbeit-



© 2020, IW Medien • iwd 24

geber wollen sich so als attraktiver Arbeitgeber positionieren. Nach der Krise werden viele Unternehmen aufgrund des demografischen Wandels wieder Probleme bei der Rekrutierung von Fachkräften haben. Unternehmen, die bereits heute an ihrer Außendarstellung arbeiten, dürften dann einen Vorteil verzeichnen. Gut ein Drittel der Unternehmen hat im vergangenen Jahr Mitarbeiter mit Migrationshintergrund schlicht deshalb beschäftigt, um freie Stellen besetzen zu können. Allerdings ist es schwierig, Mitarbeiter aus dieser Gruppe zu finden: So erhalten fast sechs von zehn Unternehmen keine oder zu wenige Bewerbungen von Menschen mit Migrationshintergrund. Gut jedes zweite Unternehmen zögert wegen der Besorgnis rechtlicher Schwierigkeiten wegen des Aufenthaltsstatus

ausländischer Mitarbeiter. Für diese Firmen, viele aus der Pflegebranche und Informationstechnologie, gibt es jedoch Beratungsleistungen der Arbeitsagenturen und Jobcenter oder Unterstützung durch Willkommenslotsen – Informationen gibt es unter kofa.de.

• **Seminarangebot im Bildungswerk der Baden-Württembergischen Wirtschaft**

Infos zu den Seminarangeboten erhalten Sie unter: <https://www.biwe-akademie.de/anlauf-nehmen>

Kontakt:
Südwestmetall
Bezirksgruppe Ostwürttemberg
Telefon: 0 73 61 92 56-0
aalen@suedwestmetall.de
www.suedwestmetall.de