



IHRE WIRTSCHAFTSKANZLEI



# Employment Tracker



JUNI 2023

## Bleiben Sie mit uns auf dem Laufenden

---

Mit unserem Employment Tracker blicken wir für Sie regelmäßig in die „Zukunft des Arbeitsrechts“!

Jeweils zu Monatsbeginn stellen wir die wichtigsten für den Monat erwarteten Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts (BAG) und des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) sowie sonstiger Gerichte vor. In der Ausgabe des jeweiligen Folgemonats berichten wir über die Ergebnisse. Ergänzend weisen wir auf anstehende Milestones in Gesetzesinitiativen der Politik hin, damit Sie bereits heute wissen, womit Sie morgen zu rechnen haben.

## Aktuelle Entscheidungen

Mit der nachstehenden Übersicht über aktuelle Entscheidungen des vergangenen Monats sind Sie informiert, welche Rechtsfragen kürzlich entschieden wurden und welche Auswirkungen dies für die Rechtspraxis haben kann!

| Gegenstand   | Termin/AZ                             | Anmerkung/Hinweis für die Praxis   |
|--|---------------------------------------|--|
| <b>Bundesarbeitsgericht</b>  |                                       |  |
| <b>Maßgeblicher Zeitpunkt für die Ermittlung der regelmäßigen Betriebsgröße im Zusammenhang mit einer Massenentlassungsanzeige</b> | 11.05.2023<br>- 6 AZR 157/22<br>(A) - | <b>Hat ein Arbeitgeber die Betriebsgröße falsch beurteilt und deshalb keine Massenentlassungsanzeige erstattet, ist unklar, ob dies weiterhin zur Unwirksamkeit der Kündigung führt. Das vom Bundesarbeitsgericht entwickelte Sanktionssystem könnte unverhältnismäßig sein, weil es möglicherweise der Systematik des Massenentlassungsschutzes, wie er durch die Massenentlassungsrichtlinie (MERL) vermittelt wird, widerspricht.</b> |

*Das hat der 6. Senat des Bundesarbeitsgerichts entschieden.*

### Sachverhalt

In Streit stand ein weiteres Detail zur Massenentlassungsanzeige. Nur Betriebe mit in der Regel mehr als 20 Arbeitnehmern sind bei Vorliegen der weiteren Voraussetzungen verpflichtet, eine Massenentlassungsanzeige zu erstatten. Das Bundesarbeitsgericht hatte jetzt darüber zu entscheiden, welcher Zeitpunkt für die Ermittlung der regelmäßigen Betriebsgröße maßgeblich ist.

Der Kläger wurde neben 10 weiteren Arbeitnehmern betriebsbedingt gekündigt, nachdem über das Vermögen der Arbeitgeberin das Insolvenzverfahren eröffnet wurde. Zum Zeitpunkt des Insolvenzantrags beschäftigte die Arbeitgeberin 25 Arbeitnehmer.

Der Kläger ist der Auffassung, dass die Kündigung unwirksam sei, weil die Arbeitgeberin die erforderliche Massenentlassungsanzeige nicht vorgenommen habe.

Demgegenüber ist der beklagte Insolvenzverwalter der Meinung, dass es einer Massenentlassungsanzeige nicht bedurfte, weil die maßgebliche Betriebsgröße von in der Regel mehr als 20 Arbeitnehmern nicht erreicht sei. Maßgeblicher Zeitpunkt für die Ermittlung der Betriebsgröße sei der Entlassungstag. Vor diesem seien aber bereits 6 Arbeitnehmer ausgeschieden.

#### Die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts

Das in § 17 Kündigungsschutzgesetz (KSchG) für die Ermittlung der personellen Betriebsstärke maßgebliche Tatbestandsmerkmal „in der Regel“ enthält weder eine Stichtagsregelung noch verlangt es eine Durchschnittsbetrachtung. Es stellt vielmehr auf die Anzahl der beschäftigten Arbeitnehmer ab, die für den gewöhnlichen Ablauf des betreffenden Betriebs kennzeichnend ist. Hierzu bedarf es eines Rückblicks auf den bisherigen Personalbestand und gegebenenfalls einer Einschätzung der zukünftigen Entwicklung. Zeiten eines außergewöhnlich hohen oder niedrigen Geschäftsgangs sind nicht zu berücksichtigen.

Hier war die maßgebliche Betriebsgröße auch im Zeitpunkt der Kündigungen noch erreicht. Der Beklagte hätte daher eine Massenentlassungsanzeige erstatten müssen.

Hat ein Arbeitgeber die Betriebsgröße falsch beurteilt und deshalb keine Massenentlassungsanzeige erstattet, ist jedoch derzeit unklar, ob dies weiterhin zur Unwirksamkeit der Kündigung führt. Das vom Bundesarbeitsgericht entwickelte Sanktionssystem könnte unverhältnismäßig sein, weil es möglicherweise der Systematik des Massenentlassungsschutzes, wie er durch die Massenentlassungsrichtlinie (MERL) vermittelt wird, widerspricht.

Der 6. Senat hat daher das Verfahren bis zur Entscheidung des Gerichtshofs in der Rechtsache - C-134/22 - ausgesetzt. Auf Grundlage der zu erwartenden Entscheidung sollen dann die Sanktionen bei Verstößen des Arbeitgebers gegen seine Verpflichtungen aus § 17 Abs. 1, Abs. 3 KSchG bestimmen werden können.

**Beendigungszeitpunkt eines befristeten Arbeitsverhältnisses**

24.05.2023

- 7 AZR 169/22 -

**Wird bei einem Profifußballer die Vertragsverlängerung nach Vereinbarung der Parteien an eine Mindesteinsatzzahl an Einsätzen gebunden, ist diese Vereinbarung weder im Hinblick auf den unvorhersehbaren pandemiebedingten Saisonabbruch im Wege der ergänzenden Vertragsauslegung zu korrigieren, noch besteht ein Anspruch des Klägers auf eine entsprechende Anpassung der Verlängerungsvereinbarung aufgrund einer Störung der Geschäftsgrundlage.**

*Das hat der 7. Senat des Bundesarbeitsgerichts entschieden.*

#### Sachverhalt

Die Parteien haben über die Verlängerung ihres befristeten Arbeitsverhältnisses aufgrund einer vertraglich vereinbarten einsatzabhängigen Verlängerungsklausel gestritten.

Der Kläger ist Profifußballspieler und schloss als Vertragsspieler mit der Beklagten einen für die Zeit von September 2019 bis Ende Juni 2020 befristeten Arbeitsvertrag. Die 1. Mannschaft der Beklagten spielte in der Spielzeit 2019/2020 in der Regionalliga. Bei mindestens 15 Einsätzen des Klägers in Meisterschaftsspielen der 1. Mannschaft sollte sich der Arbeitsvertrag nach den Vereinbarungen der Parteien um eine weitere Spielzeit verlängern. Ein Einsatz wird dabei gezählt, wenn der Kläger mindestens 45 Minuten gespielt hat. Der Kläger wurde zwischen dem 7. September 2019 und dem 15. Februar 2020 insgesamt 12 Mal für mindestens 45 Minuten eingesetzt. Sodann entschied das im Dezember 2019 neu berufene Trainerteam, den Kläger aus sportlichen Gründen nicht weiter einzusetzen. Ab Mitte März 2020 fand pandemiebedingt kein weiterer Spielbetrieb mehr statt. Im Mai 2020 wurde die ursprünglich mit 34 Spieltagen geplante Saison vorzeitig für beendet erklärt.

Mit seiner Klage macht der Kläger den Fortbestand des Arbeitsverhältnisses für eine weitere Spielzeit bis zum 30. Juni 2021 aufgrund der vereinbarten einsatzabhängigen Verlängerungsklausel geltend. Er hat gemeint, wegen des nicht vorhersehbaren Saisonabbruchs sei der Vertrag anzupassen. Hätten die Parteien den Saisonabbruch vorhergesehen, hätten sie entsprechend der verringerten Anzahl an tatsächlich möglichen Einsätzen eine verringerte Zahl von 10 Mindesteinsätzen oder eine prozentuale Einsatzquote vereinbart. Da diese Mindesteinsatzzahl erreicht sei, habe sich sein Arbeitsverhältnis verlängert.

Die Beklagte hat demgegenüber die Auffassung vertreten, die Bedingung für die Vertragsverlängerung sei nicht eingetreten, da der Kläger die erforderlichen 15 Einsätze nicht erreicht habe. Die Erreichbarkeit der Mindesteinsätze sei allein von den sportlichen Entscheidungen des Trainers abhängig gewesen. Daran habe sich durch die Pandemie und den Saisonabbruch, die ihr nicht zuzurechnen seien, nichts geändert. Eine Vertragsanpassung scheidet daher aus.

#### Die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts

Der Kläger blieb mit seiner Klage vor dem Bundesarbeitsgericht ohne Erfolg. Wurde zwischen den Parteien vereinbart, dass eine Mindestanzahl an Spieleinsätzen erforderlich ist, damit der Arbeitsvertrag verlängert wird, ändert sich hieran auch nichts aufgrund des unvorhersehbaren pandemiebedingten Saisonabbruchs. Dieser hat weder zur Folge, dass die Verlängerungsvereinbarung im Wege der ergänzenden Vertragsauslegung zu korrigieren ist, noch, dass sie wegen Störung der Geschäftsgrundlage anzupassen ist.

### Europäischer Gerichtshof

**Der bloße Verstoß gegen die DSGVO begründet keinen Schadensersatzanspruch**

04.05.2023  
- C-300/21 -

**Ein Verstoß gegen die Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) allein genügt nicht, um einen Anspruch auf den Ersatz immaterieller Schäden zu begründen. Es muss auch tatsächlich ein Schaden beim Betroffenen eingetreten sein. Dieser Schaden muss allerdings keine „Erheblichkeitsschwelle“ überschreiten.**

*Das hat der Europäische Gerichtshof entschieden.*

#### Sachverhalt

Im zugrundeliegenden österreichischen Ausgangsverfahren machte Kläger einen immateriellen Schadensersatzanspruch gegen die österreichische Post AG geltend. Diese hatte Informationen zu Parteipräferenzen mit Hilfe eines Algorithmus und diesem zugrundeliegenden soziodemografischer Merkmale basierend auf der jeweiligen Wohnanschrift ermittelt

(sogenannte Zielgruppenadressen). Diese Daten waren für Wahlwerbezwecke von Parteien gedacht.

Davon war auch der Kläger betroffen, für den eine Hochrechnung vorgenommen worden war. Hiernach ergab sich eine Affinität des Klägers zu einer bestimmten Partei. Seine Daten und die ihn betreffende Hochrechnung wurden dabei nicht an Dritte weitergegeben. Gleichwohl missfiel das Vorgehen ihm, weil er in die Verarbeitung dieser Daten nicht eingewilligt hatte.

Daraufhin beehrte er immateriellen Schadensersatz gemäß Art. 82 DSGVO in Höhe von 1.000 Euro. Die österreichischen Gerichte erster und zweiter Instanz wiesen seine Klage zurück. Der Oberste Gerichtshof (Vorlagebeschl. v. 12.05.2021, 6 Ob 35/21 x) legte die Sache sodann dem EuGH zur Vorabentscheidung vor. Es wurde um Klärung gebeten, ob Schadensersatz bereits allein für die Verletzung von DSGVO-Vorgaben zuzusprechen oder ein immaterieller Schaden genauer darzulegen sei. Zudem wollte er vom EuGH geklärt haben, ob es im Einklang mit dem Unionsrecht stehe, wenn für die Verurteilung zur Zahlung immateriellen Schadensersatzes eine Rechtsverletzung von einigem Gewicht verlangt werden könne, die über den durch die Rechtsverletzung hervorgerufenen Ärger hinausgehe.

#### Die Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs

In seinem Urteil bestätigte der EuGH, dass der bloße Verstoß gegen die DSGVO keinen Schadensersatzanspruch begründet. Der Schadensersatzanspruch sei an drei kumulative Voraussetzungen geknüpft: Einen Verstoß gegen die DSGVO, das Vorliegen eines materiellen oder immateriellen Schadens und einen ursächlichen Zusammenhang zwischen Schaden und Verstoß. Damit führe nicht jeder Verstoß gegen die DSGVO zu einem Schadensersatzanspruch, da ein individueller Schaden nachgewiesen werden müsse.

Jedoch beschränke sich der Schadensersatzanspruch nicht auf immaterielle Schäden mit einer gewissen Erheblichkeit. Die DSGVO kenne keine Erheblichkeitsschwelle und eine solche Beschränkung stünde im Widerspruch zum vom Unionsgesetzgeber gewählten weiten Verständnis des Begriffs „Schaden“. Die Festlegung der Kriterien für die Ermittlung des Schadensumfangs habe nach dem Recht der einzelnen Mitgliedstaaten zu erfolgen – immer

aber in dem Verständnis, dass die DSGVO einen vollständigen und wirksamen Schadensersatz für den erlittenen Schaden sicherstellen solle.

---

**Darf ein Datenschutzbeauftragter zugleich Betriebsratsmitglied sein?**

09.02.2023

- C-453/21 -

**Bei einem Datenschutzbeauftragten, der zugleich Betriebsratsvorsitzender ist, kann ein Interessenskonflikt bestehen. Das kann – vorbehaltlich einer Prüfung im Einzelfall – dann der Fall sein, wenn ihm als Datenschutzbeauftragter Aufgaben oder Pflichten übertragen werden, die ihn dazu veranlassen würden, die Zwecke und Mittel der Verarbeitung personenbezogener Daten bei dem Verantwortlichen oder seinem Auftragsverarbeiter festzulegen.**

*Das hat der Europäische Gerichtshof entschieden.*

#### Sachverhalt

Der Europäische Gerichtshof hatte insbesondere über die Wirksamkeit der Abberufung eines Datenschutzbeauftragten wegen seiner Tätigkeit als Betriebsratsvorsitzender zu entscheiden.

Dem Vorabentscheidungsersuchen liegt im Ausgangsverfahren ein Rechtsstreit vor dem Bundesarbeitsgericht mit folgendem Sachverhalt zugrunde:

Der Kläger ist freigestelltes Betriebsratsmitglied sowie stellvertretender Gesamtbetriebsratsvorsitzender. Er wurde Mitte 2015 von der Beklagten zum betrieblichen Datenschutzbeauftragten und von den weiteren konzernzugehörigen Gesellschaften zum externen Datenschutzbeauftragten bestellt. Zwei Jahre später stellte der Thüringer Landesbeauftragte für Datenschutz und Informationsfreiheit unter Bezugnahme auf § 4f BDSG (alte Fassung) fest, dass dem Kläger aufgrund seiner Tätigkeit als Betriebsratsvorsitzender und der damit ggf. einhergehenden Interessenkollisionen die notwendige Zuverlässigkeit für die Stelle als Datenschutzbeauftragter fehle. Nach Inkrafttreten der DSGVO berief die Beklagte den Kläger vorsorglich aus betriebsbedingten Gründen gemäß Art. 38 Abs. 3 S. 2 DSGVO als Datenbeauftragten ab.

Hiergegen wehrt sich der Kläger.

Der Europäische Gerichtshof hatte nun Detailfragen zu der Auslegung von Art. 38 Abs. 3 S. 2 DSGVO und Art. 38 Abs. 6 DSGVO zu klären.

#### Die Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs

Der Europäische Gerichtshof hat entschieden, dass es jedem Mitgliedsstaat freistehe, besondere Vorschriften für die Abberufung eines Datenschutzbeauftragten vorzusehen. Dies gilt jedoch mit der Maßgabe, dass diese insbesondere mit Art. 38 Abs. 3 S. 2 DSGVO vereinbar sind. Die Ziele der DSGVO würden aber beeinträchtigt, wenn ein strengerer nationaler Schutz die Abberufung eines Datenschutzbeauftragten auch dann verhindern würde, wenn er aufgrund eines Interessenkonflikts seine Aufgaben nicht oder nicht mehr in vollständiger Unabhängigkeit wahrnehmen könnte. In einem solchen Fall wäre eine entsprechende nationale Vorschrift nicht mehr mit Art. 38 Abs. 3 S. 2 DSGVO vereinbar.

Ein Interessenskonflikt iSv. Art. 38 Abs. 6 DSGVO könne immer dann gegeben sein, wenn einem Datenschutzbeauftragten Aufgaben oder Pflichten übertragen werden, die zur Folge hätten, dass er die Zwecke und Mittel der Verarbeitung personenbezogener Daten festlegen müsste. Ob ein solcher Fall gegeben ist, müsse vom nationalen Gericht einzelfallbezogen festgestellt werden.

---

## Anstehende Entscheidungen

Mit der nachstehenden Übersicht über bevorstehende Entscheidungen des folgenden Monats sind Sie vorab informiert, über welche Rechtsfragen in Kürze entschieden werden und welche Auswirkungen dies für die Rechtspraxis haben kann!

| Gegenstand                                       | Termin/ AZ                     | Anmerkung/ Hinweis für die Praxis   |
|--|--------------------------------|---|
| <b>Bundesarbeitsgericht</b>                      |                                |   |
| <b>Höhe einer betrieblichen Altersversorgung</b> | 20.06.2023<br>- 3 AZR 221/22 - | <p>Die Parteien streiten über die Höhe der Betriebsrente der Klägerin.</p> <p>Die Klägerin war seit 1984 bei der Beklagten zunächst in Vollzeit beschäftigt und reduzierte seit 2005 ihre wöchentliche Arbeitszeit von 35 auf 17,5 Stunden. Im Jahr 2020 endete das Arbeitsverhältnis. Die Beklagte gewährt ihren Arbeitnehmern Versorgungsleistungen. Die dafür maßgebliche Richtlinie sieht eine Berechnung der monatlichen Betriebsrente nach der Formel „Festrentenbetrag x Dienstjahre“ vor. Der für die Berechnung des Festrentenbetrags maßgebliche Faktor ist das in den letzten zwölf Monaten der Beschäftigung durchschnittlich erzielte Einkommen. Für Mitarbeiter, die innerhalb der letzten zehn maßgeblichen Dienstjahre ganz oder teilweise teilzeitbeschäftigt waren, gilt: Der Festrentenbetrag verändert sich in dem Verhältnis, in dem die durchschnittliche Arbeitszeit des Mitarbeiters während der letzten zehn Dienstjahre zu seiner Arbeitszeit innerhalb des Kalenderjahres vor Eintritt des Versorgungsfalles bzw. vorzeitigem Ausscheiden gestanden hat. Die Beklagte teilte der Klägerin zur Berechnung ihrer Altersversorgungsleistungen mit, dass nach der Richtlinie bei Teilzeitbeschäftigung nur ihr Beschäftigungsstand der letzten zehn anrechnungsfähigen Dienstjahre berücksichtigt werde.</p> <p>Die Klägerin möchte mit ihrer Klage festgestellt wissen, dass die Beklagte verpflichtet ist, bei der Berechnung ihrer Betriebsrente den Festrentenbetrag nach dem Verhältnis der durchschnittlichen Arbeitszeit während der gesamten zugrunde gelegten Dienstzeit zu ihrer</p> |

Arbeitszeit im letzten Kalenderjahr vor ihrem vorzeitigen Ausscheiden zu ermitteln. Auf dieser Grundlage hat die Klägerin eine Betriebsrentenanwartschaft iHv. 155,19 Euro monatlich errechnet. Sie hat die Ansicht vertreten, dass wenn lediglich der Beschäftigungsgrad der letzten zehn Jahre bei der Berechnung des Festrentenbetrags berücksichtigt werde, die Leistungen für Teilzeitbeschäftigte überproportional gekürzt würden. Legt man diese Berechnungsweise zugrunde, ergebe sich nur eine Anwartschaft auf eine monatliche Betriebsrente von 99,77 Euro. Sie werde durch die Anwendung der Zehn-Jahres-Regel so gestellt, als habe sie durchgehend in Teilzeit gearbeitet. Dies sei eine ungerechtfertigte Ungleichbehandlung gegenüber den Vollzeitbeschäftigten. Weil nach wie vor überwiegend Frauen in Teilzeit beschäftigt seien, liege auch eine Ungleichbehandlung aufgrund des Geschlechts vor. Die Beklagte hat hingegen gemeint, eine Diskriminierung liege nicht vor, weil die betriebliche Altersversorgung nur im Verhältnis der anteiligen Arbeitszeit gekürzt werde. Dabei sei es zulässig, hinsichtlich des Beschäftigungsgrades auf die letzten zehn Jahre abzustellen.

In den Vorinstanzen hatte die Klage keinen Erfolg. Vor dem Bundesarbeitsgericht verfolgt die Klägerin ihre Ansprüche weiter.

|   |                  |  |
|---|------------------|--|
| <b>Erstattung einer einem Personaldienstleister für die Vermittlung des Arbeitnehmers gezahlten Provision bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses innerhalb der ersten 13 Monate dessen Bestehens</b> | 20.06.2023       | Die Parteien streiten darüber, ob der Kläger der Beklagten eine für die Vermittlung des Arbeitsverhältnisses an einen Personaldienstleister gezahlte Provision erstatten muss.   |
|   | - 1 AZR 265/22 - | Der Kläger war als Service-Techniker bei der Beklagten beschäftigt. Für die Vermittlung des Klägers zahlte die Beklagte eine Vermittlungsprovision an eine Drittfirma. Der Arbeitsvertrag enthält unter anderem eine Regelung, nach der der Kläger verpflichtet ist, der Beklagten die gezahlte Provision zu erstatten, wenn das Arbeitsverhältnis nicht über den 30. Juni 2022 hinaus fortbesteht und aus vom Kläger zu vertretenden Gründen von ihm selbst, von der Beklagten oder einvernehmlich beendet wird. Der Kläger kündigte das Arbeitsverhältnis zum 30. Juni 2021. |
|   |                  | Die Beklagte behielt wegen der von ihr gezahlten Vermittlungsprovision einen Teil der restlichen Vergütung des Klägers sowie einen abgerechneten Verpflegungszuschuss ein.   |

Mit der Klage verlangt der Kläger von der Beklagten die Zahlung der noch ausstehenden Beträge. Die Beklagte hat Widerklage erhoben, mit der sie die Erstattung auch des restlichen Provisionsbetrags geltend macht.

Der Kläger hat die Ansicht vertreten, die Regelung im Arbeitsvertrag zur Erstattung der Provision sei unwirksam. Die Regelung benachteilige ihn unangemessen, weil damit das dem Unternehmen obliegende Risiko der Personalbeschaffungskosten übermäßig auf ihn verschoben und er außerdem an einer Kündigung während der Probezeit faktisch gehindert werde. Die Beklagte hat hingegen gemeint, die Klausel im Arbeitsvertrag sei wirksam. Die Vermittlung des Arbeitsverhältnisses durch eine Drittfirma liege auch im Interesse des Klägers, der sich hierzu bewusst entschieden habe. Sie habe ein berechtigtes Interesse daran, die für den Abschluss des Arbeitsvertrags getätigten Aufwendungen nur dann endgültig aufzubringen, wenn der Kläger wenigstens für einen bestimmten, vertraglich vereinbarten Zeitraum für sie tätig sei. Zudem werde das Risiko nicht undifferenziert auf den Kläger abgewälzt, da er die Provision nur bei einer von ihm zu vertretenden Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu erstatten habe. Schließlich sei der zu erstattende Betrag auch angesichts des monatlichen verhältnismäßig hohen Bruttoeinkommens des Klägers nicht unverhältnismäßig hoch.

Die Vorinstanzen haben die Beklagte zur Zahlung verurteilt und die Widerklage abgewiesen. Dagegen wendet sie sich mit ihrer Revision.

## Gesetzesinitiativen, wichtige Meldungen & Anträge

In diesem Abschnitt werden für den Monat bedeutende Initiativen, Pressemitteilungen und Veröffentlichungen kurz und prägnant auf den Punkt gebracht, sodass Sie stets über Neuerungen sowie bislang lediglich geplante Vorhaben informiert sind.

| Gegenstand  | Timeline   | Anmerkung/ Hinweis für die Praxis  |
|---|------------|--|
| <b>Bundestag und Bundesrat einigen sich auf Änderungen am Hinweisgeberschutzgesetz</b>              | 09.05.2023 | <p>Bundestag und Bundesrat konnten sich auf eine geänderte Fassung des Hinweisgeberschutzgesetzes (HinSchG) einigen. Das HinSchG soll einen Monat nach Verkündung – voraussichtlich Mitte Juni 2023 – in Kraft treten.</p> <p><u>Das HinSchG enthält folgende Regelungen:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Das Gesetz regelt den Umgang mit Meldungen zu Betrügereien, Korruption und anderen Missständen in Unternehmen und Behörden.</li> <li>▪ Ziel ist es, Hinweisgeber, die auf solche Missstände aufmerksam machen, durch die verpflichtende Errichtung geeigneter Strukturen – wie etwa die Einrichtung von internen und externen Meldestellen sowie Maßnahmen zum Schutz der Hinweisgeber vor Repressalien – vor drohenden Benachteiligungen und arbeitsrechtlichen Konsequenzen zu schützen.</li> <li>▪ Gleichzeitig enthält es auch Vorschriften zu Haftung, Schadensersatz und Bußgeldern im Falle bewusst falscher Angaben.</li> </ul> <p>Nähere Informationen sowie Hinweise für die Praxis finden Sie in unserem <a href="#">Legal Update</a>.</p> |
| <b>Bundesrat stimmt Gesetz zu dem Übereinkommen Nr. 190 der Internationalen Arbeitsorganisation</b> | 12.05.2023 | <p>Der Bundesrat hat beschlossen, dem vom Bundestag verabschiedeten Gesetz zum Übereinkommen Nr. 190 der Internationalen Arbeitsorganisation vom 21. Juni 2019 über die Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt zuzustimmen.</p> <p><u>Dem Übereinkommen liegen folgende Erwägungen zugrunde:</u></p>  |

---

**vom 21. Juni 2019 über die Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt zu**

- Es setzt weltweit ein klares Zeichen, dass jedes Verhalten, das Menschen im Arbeitsumfeld herabsetzt, demütigt, sexuell belästigt oder auch physisch beziehungsweise psychisch angreift, verboten und damit auch geächtet wird.
  - Das Übereinkommen ist weltweit das erste dieser Art, das Arbeitnehmer sowie andere Personen in der Arbeitswelt weitreichenden Schutz vor Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt bietet.
  - Ebenso geschützt sind natürliche Personen, die die Befugnisse, Pflichten oder Verantwortlichkeiten einer Arbeitgeberin oder eines Arbeitgebers ausüben.
-

## Für Sie vor Ort: Ihre Ansprechpartner



Dr. Ulrich Fülbiel

**Leiter Arbeitsrecht**  
Prinzregentenstraße 22  
80538 München  
T: +49 89 3090667 62  
ufuelbiel@goerg.de



Dr. Thomas Bezani

Kennedyplatz 2  
50679 Köln  
T: +49 221 33660 544  
tbezani@goerg.de



Dr. Axel Dahms

Kantstraße 164  
10623 Berlin  
T: +49 30 884503 122  
adahms@goerg.de



Burkhard Fabritius, MBA

Alter Wall 20 – 22  
20457 Hamburg  
T: +49 40 500360 755  
bfabritius@goerg.de



Dr. Dirk Freihube

Ulmenstraße 30  
60325 Frankfurt am Main  
T: +49 69 170000 159  
dfreihube@goerg.de



Dr. Ralf Hottgenroth

Kennedyplatz 2  
50679 Köln  
T: +49 221 33660 504  
rhottgenroth@goerg.de



Dr. Martin Hörtz

Ulmenstraße 30  
60325 Frankfurt am Main  
T: 49 69 170000 165  
mhoertz@goerg.de



Dr. Alexander Insam, M.A.

Ulmenstraße 30  
60325 Frankfurt am Main  
T: +49 69 170000 160  
ainsam@goerg.de



Dr. Christoph J. Müller

Kennedyplatz 2  
50679 Köln  
T: +49 221 33660 524  
cmueller@goerg.de



Dr. Lars Nevian

Ulmenstraße 30  
60325 Frankfurt am Main  
T: +49 69 170000 210  
lnevian@goerg.de



Dr. Marcus Richter

Kennedyplatz 2  
50679 Köln  
T: +49 221 33660 534  
mrichter@goerg.de



Dr. Frank Wilke

Kennedyplatz 2  
50679 Köln  
T: +49 221 33660 508  
fwilke@goerg.de

GÖRG

IHRE WIRTSCHAFTSKANZLEI

## Nie weit entfernt – Unsere Standorte

### **BERLIN**

T: +49 30 884503-0  
berlin@goerg.de

### **HAMBURG**

T: +49 40 500360-0  
hamburg@goerg.de

### **FRANKFURT AM MAIN**

T: +49 69 170000-17  
frankfurt@goerg.de

### **KÖLN**

T: +49 221 33660-0  
koeln@goerg.de

### **MÜNCHEN**

T: +49 89 3090667-0  
muenchen@goerg.de