VERBAND DER ERNÄHRUNGSWIRTSCHAFT E.V.

NEWSLETTER - AUSGABE 01/2025

8. Januar 2025

In dieser Ausgabe:

1. **Frohes neues Jahr**
2. **Ein Homeoffice-Widerruf muss sachlich begründet sein**
3. **Schadensersatz bei rechtswidriger Überwachung eines Mitarbeiters durch eine Detektei**
4. **Neues zum Kurzarbeitergeld: Dritte Kurzarbeiterbezugsdauer-verordnung**

1. Frohes neues Jahr

Wir wünschen Ihnen ein erfolgreiches und gesundes neues Jahr 2025 und bedanken uns ganz herzlich für die zahlreichen Weihnachts- und Neujahrsgrüße sowie die vielen Leckereien, die vor Weihnachten in unser Büro geschickt wurden. Wir freuen uns sehr auf eine weiterhin gute Zusammenarbeit auch in diesem Jahr und hoffen auf viele persönliche Zusammenkünfte.

2. Ein Homeoffice-Widerruf muss sachlich begründet sein

Viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben die Möglichkeit, im Homeoffice zu arbeiten, gerade in den letzten Jahren sehr schätzen gelernt. Dass der Widerruf einer einmal erteilten Homeoffice-Erlaubnis nicht ohne weiteres möglich ist, verdeutlicht ein Urteil des LAG Köln aus dem vergangenen Jahr (Urt. v. 11.07.2024 – 6 Sa 579/23).

Folgendes war geschehen: Der Arbeitnehmer, ein für einen Automobilzulieferer tätiger Projektmanager, hatte die vergangenen drei Jahre mit der Erlaubnis seines Arbeitgebers ganz überwiegend vom Homeoffice aus gearbeitet. Den Rest der Zeit war er bei deutschlandweit verteilten Kunden tätig. Laut Arbeitsvertrag bezog sich sein Einsatzort auf die gesamte Unternehmensgruppe und richtet sich nach den von ihm zu betreuenden Projekten. Als dann im Jahr 2023 sein Standort geschlossen wurde, widerrief der Arbeitgeber die Homeoffice-Erlaubnis und versetzte den Mitarbeiter an einen anderen Standort in 500 km Entfernung, wo er zu ansonsten unveränderten Bedingungen in Präsenz arbeiten sollte. Dies lehnte der Mitarbeiter ab, während er gleichzeitig anbot, weiter im Homeoffice zu arbeiten. Vor Gericht wehrte er sich gegen die Versetzung.

Das LAG Köln gab der Klage des Mitarbeiters statt und befand die angeordnete Versetzung an den für ihn weit entfernten Standort für unwirksam. Zwar sei der Arbeitgeber grundsätzlich nach § 106 GewO ausdrücklich dazu berechtigt, sein Weisungsrecht auszuüben und den Arbeitnehmer zu versetzen. Allerdings finde das Weisungsrecht seine Grenze dort, wo es bereits bestehende Regelungen gäbe. Jegliche Weisung des Arbeitgebers müsse billigem Ermessen entsprechen, was erfordere, dass der Arbeitgeber die wesentlichen Umstände des Einzelfalls und die beiderseitigen Interessen angemessen berücksichtige. Vorliegend habe der Arbeitgeber die zu beachtende Grenze billigen Ermessens überschritten. Da der Mitarbeiter über

mehrere Jahre hinweg im Homeoffice gearbeitet habe und an seinem Wohnort logistisch, familiär und im Freundeskreis verortet sei, habe er ein erhebliches Bestands- und Ortsinteresse. Billig sei eine Versetzung in ein 500 km entferntes Büro allenfalls dann, wenn der Arbeitgeber ein sachliches Interesse an ihr habe, welches wichtiger sei als die Interessen des Arbeitnehmers. Ein solches Interesse habe das LAG nicht erkennen können. Zwar sei nach der Schließung des ursprünglichen Standortes die Zuordnung zu einem neuen Standort sachgerecht und erforderlich, jedoch rechtfertige dies keinesfalls den Widerruf der Erlaubnis, die Arbeitsleistung vom Homeoffice aus zu erbringen.

3. Schadensersatz bei rechtswidriger Überwachung eines Mitarbeiters durch eine Detektei

Soweit man Zweifel an der Arbeitsunfähigkeit eines Mitarbeiters hat, sollte man eher davon absehen, diesen durch einen Privatdetektiv beschatten zu lassen. Unter gewissen Voraussetzungen kann der Arbeitnehmer gegen den Arbeitgeber nämlich einen Anspruch auf immateriellen Schadensersatz wegen der Überwachung haben, so das BAG (Urt. v. 25.07.2024 – 8 AZR 225/23).

Der Kläger arbeitete seit 2009 bei der Beklagten im Vertrieb. Im Februar 2022 legte er eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vor, die sich zunächst bis zum 18.02.2022 erstreckte und im Anschluss bis zum 04.03.2022 verlängert wurde. Weil die Beklagte ihren Mitarbeiter verdächtigte, die Arbeitsunfähigkeit vorzutäuschen, beauftragte sie eine Detektei mit der stichprobenartigen Observation des Klägers. Diese wurde in der Zeit vom 25.02. bis zum 04.03.2022 durchgeführt, wobei die Detektei der Beklagten über die Aktivitäten des Klägers berichtete und dessen äußeres Erscheinungsbild, etwa seinen Gang, kommentierte und dokumentierte. Der Kläger hielt die dadurch erfolgte Überwachung für rechtswidrig und begehrte ein Schmerzensgeld in Höhe von mindestens 25.000 EUR. Während das Arbeitsgericht die Klage abwies, sprach das LAG Düsseldorf dem Kläger eine Entschädigung i.H.v. 1.500 EUR zu.

Das BAG bestätigte die Entscheidung des LAG Düsseldorf. Der Kläger habe einen Anspruch auf Schadensersatz aus Art. 82 Abs. 1 DS-GVO. Es läge ein Verstoß gegen die DS-GVO vor, weil die Beklagte im Rahmen der Observation ohne Einwilligung des Klägers dessen Gesundheitsdaten verarbeitet habe. Das Gericht führte hierzu aus, dass die Dokumentation des sichtbaren Gesundheitszustandes, insbesondere des Ganges des Klägers, Gesundheitsdaten i.S.d. DS-GVO betreffe. Die Verarbeitung dieser Daten sei nicht erforderlich gewesen und könne allenfalls dann zulässig sein, wenn der Beweiswert der vorgelegten ärztlichen AU-Bescheinigung erschüttert und eine Untersuchung durch den Medizinischen Dienst der Krankenkasse nicht möglich gewesen sei oder objektiv keine Klärung erwarten lasse. Der Beweiswert der AU ließe sich erschüttern, indem die Beklagte tatsächliche Umstände, die Zweifel an der Erkrankung des Klägers ergeben, darlege und im Bestreitensfall beweise. Aufgrund des durch die Überwachung erlittenen Kontroll- und Sicherheitsverlustes vor Beobachtung im privaten Umfeld, insbe-

sondere durch die mehrtägige erfolgte Beobachtung im Außenbereich des Wohnhauses und der Erhebung sensibler Daten, habe dieser einen immateriellen Schaden erlitten.

4. Neues zum Kurzarbeitergeld: Dritte Kurzarbeitergeldbezugsdauerverordnung

Wir wollen Sie darüber informieren, dass die Dritte Verordnung über die Verlängerung der Bezugsdauer von Kurzarbeitergeld im Bundesgesetzblatt veröffentlicht wurde (BGBl. 2024 I Nr. 432 vom 27.12.2024). Sie ist am 01.01.2025 in Kraft getreten.

In diesem Zusammenhang hat die Bundesagentur für Arbeit eine Weisung (Weisung 202412026 vom 27. Dezember 2024 „Befristete Verlängerung der Bezugsdauer von Kurzarbeitergeld") veröffentlicht und die FAQ auf ihrer Webseite ergänzt.

Entscheidende Neuerung ist die nunmehr bestehende Möglichkeit, in der Zeit vom 01.01.2025 bis zum 31.12.2025 insgesamt 24 Monate lang Kurzarbeitergeld zu beziehen.

Mit freundlichen Grüßen

Vehid Alemić
Hauptgeschäftsführer

Dr. Melina Musolf
Syndikusrechtsanwältin