

Das Bundeskabinett hat am 3.3.2021 den Entwurf eines „Gesetzes über die unternehmerische Sorgfaltspflicht in Lieferketten“ (Lieferkettengesetz) beschlossen. Aufgrund des Vorhalts der Politik, dass freiwillige Standards und Selbstverpflichtungen keine ausreichenden Ergebnisse geliefert hätten, sollen Unternehmen nunmehr gesetzlich in die Pflicht genommen werden und Verantwortung für die Einhaltung von Menschenrechten entlang ihrer Lieferkette übernehmen. Das Gesetz soll noch in dieser Legislaturperiode verabschiedet werden. Die Vorgaben des Lieferkettengesetzes sollen dann ab Anfang des Jahres 2023 zunächst nur für in Deutschland ansässige Großunternehmen gelten, welche mehr als 3000 Arbeitnehmer beschäftigen. Ab dem 1.1.2024 sollen auch Unternehmen mit mehr als 1000 Arbeitnehmern gesetzlich Verpflichtete sein.

Doch die gesetzlichen Vorgaben werden auch für kleine und mittelständische Unternehmen relevant werden. Mit dem Lieferkettengesetz werden die adressierten Unternehmen verpflichtet, eine Risikoanalyse durchzuführen. Diese Analyse wird auch die Verpflichtung und Kontrolle der Einhaltung der gesetzlichen Anforderungen bei deren Zulieferern umfassen. Inhalte werden insbesondere die Arbeitssicherheit und der Gesundheitsschutz, das Verbot von Kinder- und Zwangsarbeit und die Gewährleistung gewerkschaftlicher Organisation sein. Es wird aber ebenso beispielsweise das Thema Scheinselbstständigkeit einzuschließen sein, aus welchem sich besonders steuerliche und sozialversicherungsrechtliche Haftungsrisiken für Arbeitgeber und sogar strafrechtliche Folgen ergeben können. Sollten Unternehmen Verstöße feststellen, wären sie gesetzlich verpflichtet, gegenüber ihren Lieferanten Präventiv- und Abhilfemaßnahmen einzuleiten. Kleinere und mittlere Unternehmen würden demgemäß künftig – ohne selbst Normadressat zu sein – ebenfalls von den gesetzlichen Regelungen erfasst werden. Es bestünden danach erhebliche Compliance-Risiken, welche in der gesamten Lieferkette umfassende Sorgfaltspflichten sowie einhergehende Maßnahmen mit sich bringen dürften.



Dr. Christian Pelke,
Redakteur Arbeitsrecht

Entscheidungen

BAG: Annahmeverzugsvergütung – schwerbehinderter Mensch – Schadenersatz bei unterlassener behinderungsgerechter Beschäftigung

1. Das Angebot eines schwerbehinderten Arbeitnehmers, eine Tätigkeit zu leisten, die zwar behinderungsgerecht, aber nicht von den vertraglichen Vereinbarungen umfasst ist, bezieht sich nicht auf die i. S. v. § 294 BGB zu bewirkende Tätigkeit. Ein solches Angebot kann den Arbeitgeber nicht in Annahmeverzug versetzen und keinen Vergütungsanspruch aus § 615 Satz 1 iVm. § 611a Abs. 2 BGB begründen (Rn. 10 ff.).

2. Verletzt der Arbeitgeber den Anspruch eines schwerbehinderten Menschen aus § 81 Abs. 4 Satz 1 Nr. 1 SGB IX aF bzw. § 164 Abs. 4 Satz 1 Nr. 1 SGB IX, ihm eine Vertragsänderung mit einer behinderungsgerechten Beschäftigung anzubieten, kann dies einen Anspruch auf Vergütung als Schadenersatz aus § 280 Abs. 1, § 823 Abs. 2 BGB begründen. Ein solcher Anspruch setzt jedoch – anders als der Anspruch auf Annahmeverzugsvergütung – Verschulden des Arbeitgebers voraus (Rn. 27 ff.) und betrifft prozessual gegenüber dem Anspruch auf Annahmeverzugsvergütung einen anderen Streitgegenstand.

BAG, Urteil vom 14.10.2020 – 5 AZR 649/19

(Orientierungssätze)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2021-691-1](#)
unter [www.betriebs-berater.de](#)

LAG Rheinland-Pfalz: Außerordentliche Kündigung – Krankheitsandrohung

Tritt der Arbeitnehmer einer Weisung des Arbeitgebers mit der Drohung entgegen, sich krank schreiben zu lassen, so rechtfertigt das im Grundsatz eine außerordentliche fristlose Kündigung. Unerheblich ist hierbei, ob der Arbeitnehmer später tatsächlich erkrankt oder ob die Weisung rechtswidrig war, denn die kündigungsrelevante Nebenpflichtverletzung besteht in der Art und Weise des Vorgehens des Arbeitnehmers (Rn. 111).

LAG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 21.7.2020 – 8 Sa 430/19

(Leitsatz)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2021-691-2](#)
unter [www.betriebs-berater.de](#)

LAG Düsseldorf: Videoverhandlung – betriebliche Altersversorgung – Altersgrenze 55

1. Die Zuschaltung der Parteivertreter bei einer Verhandlung im Wege der Bild- und Tonübertragung aus der Kanzlei bzw. dem Homeoffice steht im Einklang mit § 128a Abs. 1 ZPO. Der „andere Ort“ im Sinne dieser Bestimmung ist nicht auf einen Gerichtssaal bzw. vom Gericht zur Verfügung gestellten Raum beschränkt. Eine inhaltliche Beschränkung des „anderen Orts“ enthält § 128a ZPO nicht.

2. Es ist Aufgabe des Gerichts, dafür zu sorgen, dass eine ordnungsmäße und dem Wesen einer Gerichtsverhandlung angemessene mündliche Verhandlung durchgeführt wird. Wo dies nicht der Fall ist, d. h. kein angemessener Ort gewählt wird (Schwimmbad, Kneipe, Fußballplatz), kann die Bild- und Tonübertragung

unter- oder abgebrochen werden. In Betracht kommt außerdem die Anwendung von Ordnungsmitteln.

3. Die so verstandene Auslegung von § 128a ZPO, welche dem Gesetzeswortlaut, der Gesetzesbegründung und dem Normzweck entspricht, ist in Zeiten einer epidemischen Lage auch gemäß Art. 19 Abs. 4 GG geboten. In besonderen Lagen – wie derzeit – kann die audio-visuelle Verhandlung zur Erhaltung der Funktionsfähigkeit der Justiz und zum Schutz der Individualrechtsgüter von Gerichtspersonen, Parteien, Bevollmächtigten und Zeugen genutzt werden.

4. Eine Altersgrenze von 55 Jahren als Zugangsvoraussetzung für einen Anspruch auf betriebliche Altersversorgung ist zulässig. Sie beinhaltet weder eine unzulässige Diskriminierung wegen des Alters noch wegen des Geschlechts. Das Abstellen auf ein typisches Erwerbsleben innerhalb der Angemessenheitsprüfung zur Rechtfertigung der unterschiedlichen Behandlung wegen des Alters begründet bei einem Zugangsalter von 55 Jahren keine mittelbare Diskriminierung wegen des Geschlechts.

Die Revision gemäß § 72 Abs. 2 Nr. 1 ArbGG ist im Hinblick auf die Argumentation der Klägerin zu einem typischen Erwerbsleben innerhalb der Angemessenheitsprüfung von § 10 Satz 2 AGG zugelassen.

LAG Düsseldorf, Urteil vom 13.1.2021 – 12 Sa 453/20

(Amtliche Leitsätze)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2021-691-3](#)
unter [www.betriebs-berater.de](#)