

## 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.

## 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>Vergütungsanspruch während einer Geschäftsschließung aufgrund behördlicher Anordnung wegen der Corona-Pandemie</b>	13.10.2021 - 5 AZR 211/21 -	<p>Das Bundesarbeitsgericht entscheidet über die Frage, ob Arbeitnehmern ein Entgeltanspruch ohne Arbeitsleistung während einer Zeit zusteht, in der das Geschäft aufgrund behördlicher Anordnung wegen der Corona-Pandemie geschlossen ist.</p> <p>Die Klägerin ist in einer Filiale der Beklagten als geringfügig Beschäftigte im Verkauf tätig. Im Monat April 2020 war die Verkaufsstelle der Beklagten aufgrund einer Allgemeinverfügung der Stadt wegen der Corona-Pandemie geschlossen. Daher teilte die Beklagte der Klägerin mit, dass Sie für den Monat April nicht zur Arbeit erscheinen brauche. Demgemäß erhielt die Klägerin in dem betreffenden Monat keinerlei Lohnzahlungen.</p>

		<p>Die Klägerin macht mit Ihrer Klage daher einen Vergütungsanspruch wegen Annahmeverzugs geltend. Sie vertritt die Auffassung, dass es sich bei der Schließung der Filiale aufgrund behördlicher Anordnung wegen der Corona-Pandemie um ein Betriebsrisiko handelt, welches die Beklagte als Arbeitgeberin zu tragen habe.</p> <p>Die Vorinstanzen gaben der Klägerin Recht und verurteilten die Arbeitgeberin zur Zahlung des vereinbarten Entgelts. Dies wurde damit begründet, dass auch die Schließung des Betriebs aufgrund behördlicher Anordnung zum Betriebsrisiko zähle, welches der Arbeitgeber zu tragen hat.</p> <p>Mit ihrer Revision zum Bundesarbeitsgericht begehrt die Beklagte weiterhin die Abweisung der Klage.</p>
<b>Anspruch der Gewerkschaft auf Durchführung eines Tarifvertrags zur Vergütung arbeitnehmerähnlicher Mitarbeiter gegen den Arbeitgeber</b>	13.10.2021 - 4 AZR 403/20 -	<p>In Frage steht, ob die beklagte Rundfunk- und Fernsehanstalt ihre Mitarbeiter nach einem pauschalen Schichthonorar vergüten durfte, obwohl der einschlägige Durchführungsvertrag zum Tarifvertrag grundsätzlich eine Vergütung nach Tätigkeiten vorsieht. Die klagende Gewerkschaft macht insoweit einen Anspruch auf Durchführung des Tarifvertrags für alle bei der Beklagten tätigen Mitarbeiter, hilfsweise nur für solche, die Gewerkschaftsmitglied sind, geltend, weil sie der Ansicht ist, dass die Beklagte durch die pauschalierte Vergütung gegen die Tarifsystematik verstoße.</p> <p>Die Parteien haben einen Tarifvertrag für arbeitnehmerähnliche Personen sowie entsprechende Durchführungsverträge abgeschlossen. Diese enthalten einen Honorarrahmen, der eine Vergütung nach Einzelaufträgen vorsieht. Beispielsweise ist je nach Sendelänge und Art der Tätigkeit eine unterschiedliche Vergütung ausgewiesen.</p> <p>Die Beklagte vergütet alle bei ihr beschäftigten arbeitnehmerähnlichen Personen nach diesem Tarifvertrag. Die in einer neuen Redaktion eingesetzten Mitarbeiter erhalten demgegenüber ein pauschales Schichthonorar. Aus diesem Grund macht die klagende Gewerkschaft die Durchführung des Tarifvertrags, konkret die Vergütung nach Einzelaufträgen geltend.</p> <p>Die Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht München hielt die Klage für unzulässig. Zum einen bestehe kein schützenswertes Interesse an der Anwendung des Tarifvertrags unab-</p>

		<p>hängig von der Tarifbindung der einzelnen Mitarbeiter. Zum anderen seien die Hilfsanträge mangels hinreichender Bestimmtheit unzulässig, da die gewerkschaftlich organisierten Mitarbeiter namentlich nicht benannt wurden.</p> <p>Über den geltend gemachten Anspruch auf Durchführung des Tarifvertrags und insbesondere die Zulässigkeit der gestellten Anträge entscheidet aufgrund der vom Kläger eingelegten Revision nun das Bundesarbeitsgericht.</p>
<b>Stellen im Wege der Gehaltsumwandlung zu zahlende Versicherungsprämien auf einen Lebensversicherungsvertrag (Direktversicherung) pfändbares Arbeitseinkommen dar?</b>	14.10.2021 - 8 AZR 96/20 -	<p>Das Bundesarbeitsgericht entscheidet darüber, ob die von der beklagten Arbeitgeberin nach einer vereinbarten Gehaltsumwandlung zu zahlenden Versicherungsprämien auf einen Lebensversicherungsvertrag (Direktversicherung) pfändbares Einkommen der betreffenden Arbeitnehmerin darstellt.</p> <p>Der Gläubiger und Ex-Ehemann der Arbeitnehmerin (= Schuldnerin) veranlasste die Pfändung des Einkommens. Der entsprechende Pfändungs- und Überweisungsbeschluss wurde der Arbeitnehmerin zugestellt. Danach vereinbarte die Arbeitnehmerin mit der beklagten Arbeitgeberin eine Gehaltsumwandlung für den Abschluss einer betrieblichen Altersversorgung in Form einer Direktversicherung.</p> <p>Der klagende Ex-Ehemann der Arbeitnehmerin ist der Auffassung, dass die vorgenommene Gehaltsumwandlung nach Zustellung des Pfändungs- und Überweisungsbeschlusses das pfändbare Einkommen der Arbeitnehmerin nicht zu seinen Lasten reduzieren könne. Vielmehr liege ein bewusster Schädigungswille vor, weil sich die Arbeitnehmerin erst in Anbetracht der Pfändung ihres Einkommens dazu entschloss, eine zusätzliche Altersversorgung zu vereinbaren. Dementsprechend verlangt er von der beklagten Arbeitgeberin die Nachzahlung der nicht an ihn abgeführten Beträge.</p> <p>Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht München hingegen ist der Ansicht, dass die Beiträge an die Direktversicherung das pfändbare Einkommen der Schuldnerin nicht reduzieren. Dementsprechend gab das Landesarbeitsgericht München dem Ehemann zum Teil Recht. Mit ihrer Revision zum Bundesarbeitsgericht möchte die beklagte Arbeitgeberin erreichen, dass die Klage vollumfänglich abgewiesen wird.</p>

<p><b>Anspruch auf Überstundenzuschläge für Teilzeitbeschäftigte</b></p> <p><b>Diskriminierung von Teilzeitkräften im Fall der Nichtgewährung von Überstundenzuschlägen?</b></p>	<p>15.10.2021</p> <p>- 6 AZR 96/20 -</p>	<p>Das Bundesarbeitsgericht entscheidet über die Frage, ob der Klägerin als Teilzeitbeschäftigte für sogenannte geplante und ungeplante Überstunden Überstundenzuschläge auf Grundlage des TVöD-K zustehen.</p> <p>Die Klägerin ist als Krankenschwester in Teilzeit bei der Beklagten beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien findet der Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes für den Dienstleistungsbereich Krankenhäuser (TVöD-K) Anwendung. Dort ist unter anderem geregelt, dass Überstundenzuschläge gewährt werden.</p> <p>Die Klägerin erbrachte sowohl ungeplante als auch geplante Überstunden. Diese Arbeitszeiten wurden ohne Überstundenzuschläge vergütet. Im Hinblick auf die geplanten Überstunden erbrachte die Klägerin jeweils mehr als die vertraglich geschuldete Arbeitsleistung, unterschritt aber noch die Arbeitszeit einer Vollzeitbeschäftigten.</p> <p>Die Klägerin begehrt sowohl für die ungeplanten als auch für die geplanten Überstunden jeweils die Gewährung von Überstundenzuschlägen. Sie stützt sich insbesondere auf ein Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 23. März 2017 (Az.: 6 AZR 161/16). Das Bundesarbeitsgericht hatte entschieden, dass teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmern bei Überstunden im Sinne der Tarifnorm bereits dann Zuschläge zustünden, wenn sie über ihre Teilzeitquote hinaus Überstunden leisten, selbst wenn dadurch die regelmäßige Arbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten nicht überschritten werde. Eine andere Auslegung verstoße gegen das in § 4 Abs. 1 TzBfG normierte Verbot der Teilzeitdiskriminierung.</p> <p>Das Landesarbeitsgericht Nürnberg hat der Klägerin als Vorinstanz Überstunden für einen Teil der geltend gemachten ungeplanten Überstunden zugesprochen. Hinsichtlich der geplanten Überstunden hat das Landesarbeitsgericht die Ansprüche auf Überstundenzuschläge mit der Begründung abgewiesen, dass das von der Klägerin herangezogene Urteil nicht für geplante Überstunden gelte. Bei geplanten Überstunden sei eine unterschiedliche Behandlung von Voll- und Teilzeitbeschäftigten gerechtfertigt, weil der Zuschlag besondere Belastungen ausgleichen solle, die bei der Überschreitung der tariflich vorgesehenen Arbeitszeit entstünden.</p>
--	--	---

		<p>Mit ihrer Revision zum Bundesarbeitsgericht möchte die Klägerin die Zahlung von Überstundenzuschlägen sowohl für die geplanten als auch für die ungeplanten Überstunden erreichen.</p>
<p><b>Massenentlassung</b></p> <p><b>Unwirksamkeit einer Kündigung wegen Verstoß gegen die Verpflichtung zur Zuleitung der Mitteilung an den Betriebsrat an die Agentur für Arbeit aus § 17 Abs. 3 S. 1 KSchG</b></p>	<p>28.10.2021</p> <p>- 6 AZR 155/21 -</p>	<p>In Streit steht ein weiteres Detail im Rahmen des Verfahrens zur Massenentlassungsanzeige. Gemäß § 17 Abs. 3 S. 1 KSchG ist die Mitteilung an den Betriebsrat zur Einleitung des Konsultationsverfahrens der Agentur für Arbeit zuzuleiten. Streitig ist, ob ein Verstoß gegen diese Verpflichtung zur Unwirksamkeit der späteren Massenentlassungsanzeige und damit zur Unwirksamkeit aller in diesem Zuge ausgesprochenen Kündigungen führt.</p> <p>Über das Vermögen der Arbeitgeberin wurde aufgrund von Zahlungsunfähigkeit und Überschuldung das Insolvenzverfahren eröffnet. Zugleich wurde der Beklagte zum Insolvenzverwalter bestellt.</p> <p>Die Insolvenzschuldnerin vereinbarte mit dem bei ihr eingerichteten Betriebsrat einen Interessenausgleich mit Namensliste sowie einen Sozialplan. Der Kläger ist – wie alle anderen Mitarbeiter – auf der Namensliste als zu kündigender Mitarbeiter aufgeführt. Nach Erstattung einer Massenentlassungsanzeige nach § 17 KSchG kündigte die Insolvenzschuldnerin das Arbeitsverhältnis des Klägers ordentlich. Eine Abschrift der Mitteilung an den Betriebsrat nach § 17 Abs. 2 KSchG leitete die Insolvenzschuldnerin der Agentur für Arbeit entgegen § 17 Abs. 3 S. 1 KSchG nicht zu. Aus diesem Grund hält der Kläger die Kündigung für unwirksam.</p> <p>Die Vorinstanzen sind der Ansicht, dass die streitbefangene Kündigung nicht wegen eines Verstoßes gegen die Verpflichtung aus § 17 Abs. 3 S. 1 KSchG unwirksam sei. Bei der Pflicht zur Zuleitung handele es sich lediglich um eine Nebenpflicht, die außerhalb des Anzeigeverfahrens liege. Dementsprechend haben die Vorinstanzen die Klage abgewiesen. Hiergegen wendet sich der Kläger mit seiner Revision zum Bundesarbeitsgericht.</p>
<p><b>Entschädigung nach § 15 Abs. 2 AGG wegen Nichtzahlung von Überstundenzuschlägen</b></p>	<p>28.10.2021</p> <p>- 8 AZR 370/20 -</p>	<p>Das Bundesarbeitsgericht entscheidet, ob der Klägerin ein Anspruch auf Zahlung einer Entschädigung nach § 15 Abs. 2 AGG wegen der unterbliebenen Zahlung von Überstundenzuschlägen zusteht.</p>

<b>Geschlechterdiskriminierung</b>		<p>Die Klägerin ist als Pflegekraft in Teilzeit bei der Beklagten tätig. Der arbeitsvertraglich in Bezug genommene Manteltarifvertrag sieht vor, dass Überstunden mit einem Zuschlag in Höhe von 30 % zuschlagspflichtig sind. Als Überstunden gelten aber nur solche Arbeitsstunden, die über die kalendermonatliche Arbeitszeit eines vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers hinaus geleistet werden.</p> <p>Die Klägerin leistete mehrfach Überstunden. Für diese Überstunden erhielt sie allerdings keine Überstundenzuschläge – weder in Form einer Zeitgutschrift auf dem Arbeitszeitkonto, noch als Geldzahlung. Dementsprechend beehrte die Klägerin mit ihrer Klage unter anderem Abgeltung der Überstundenzuschläge als Zeitgutschrift sowie die Zahlung einer Entschädigung nach § 15 Abs. 2 AGG. Sie ist der Ansicht, dass die Beklagte sie als Teilzeitbeschäftigte wegen des Geschlechts benachteiligt habe.</p> <p>Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht Hessen gab der Klägerin teilweise Recht und verurteilte die Beklagte auf Vornahme der begehrten Zeitgutschrift. Hinsichtlich des Entschädigungsanspruchs nach § 15 Abs. 2 AGG war das Landesarbeitsgericht der Meinung, dass die Beklagte die Klägerin zwar wegen ihres Geschlechts benachteiligt habe, eine Entschädigungszahlung sah das Gericht im konkreten Einzelfall aber als unangemessen an. Mit ihrer Revision zum Bundesarbeitsgericht beehrt die Klägerin weiterhin eine Entschädigung nach § 15 Abs. 2 AGG.</p>
------------------------------------	--	--

## 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>Erschütterung des Beweiswerts einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung</b>	08.09.2021 - 5 AZR 149/21 -	<b>Kündigt ein Arbeitnehmer sein Arbeitsverhältnis und wird er am Tag der Kündigung arbeitsunfähig krankgeschrieben, kann dies den Beweiswert der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung insbesondere dann erschüttern, wenn die bescheinigte Arbeitsunfähigkeit passgenau die Dauer der Kündigungsfrist umfasst.</b>  <u>Sachverhalt</u>  Die Arbeitnehmerin hatte ihr Arbeitsverhältnis selbst fristgerecht gekündigt. Danach kündigte sie gegenüber einem Kollegen telefonisch an, dass sie nun nicht mehr zur Arbeit erscheinen werde. Von einer Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit sagte sie dabei nichts. Sodann meldete sie sich tatsächlich arbeitsunfähig krank und reichte auch eine auf den ersten Tag ihrer Fehlzeit datierte und exakt bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses dauernde Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung ein.  Die Arbeitgeberin verweigerte daraufhin die Entgeltfortzahlung. Sie geht davon aus, dass der Beweiswert der vorgelegten Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung erschüttert sei. Dies folge schon aus der Ankündigung der Arbeitnehmerin, aber auch daraus, dass sich die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung genau auf die Zeit der Kündigungsfrist beziehe. Außerdem entspreche die Bescheinigung nicht den Vorgaben der Arbeitsunfähigkeitsrichtlinie.

		<p>Die Vorinstanzen haben die Arbeitgeberin zur Leistung der Entgeltfortzahlung verurteilt, weil die Arbeitnehmerin durch Vorlage der Bescheinigung ihre Arbeitsunfähigkeit hinreichend nachgewiesen habe. Der hohe Beweiswert der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung sei nicht erschüttert.</p> <p><u>Die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts</u></p> <p>Das Bundesarbeitsgericht hat der Beklagten Recht gegeben. Die Klägerin hat die von ihr behauptete Arbeitsunfähigkeit zwar zunächst mit einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung nachgewiesen. Der Beweiswert der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung ist aber beispielsweise dann erschüttert, wenn die bescheinigte Arbeitsunfähigkeit genau den Zeitraum der Kündigungsfrist umfasst. Gelingt es dem Arbeitgeber, den Beweiswert zu erschüttern, muss der Arbeitnehmer substantiiert darlegen und beweisen, dass er tatsächlich arbeitsunfähig war. Der Beweis kann insbesondere durch Vernehmung des behandelnden Arztes nach entsprechender Befreiung von der Schweigepflicht erfolgen. Die Klägerin konnte nicht hinreichend konkret darlegen, dass sie tatsächlich arbeitsunfähig war. Dementsprechend war die Klage abzuweisen.</p>
<p><b>Betriebliche Altersversorgung</b></p> <p><b>Zulässigkeit einer Altersklausel in einer Versorgungsordnung</b></p>	<p>21.09.2021</p> <p>- 3 AZR 147/21 -</p>	<p><b>Eine Versorgungsregelung kann wirksam Beschäftigte von Leistungen der betrieblichen Altersversorgung ausschließen, die bei Beginn das 55. Lebensjahr bereits vollendet haben. Diese Höchstaltersgrenze stellt weder eine ungerechtfertigte Benachteiligung wegen des Alters noch eine solche wegen des weiblichen Geschlechts dar.</b></p> <p><u>Sachverhalt</u></p> <p>Bei der Arbeitgeberin besteht eine Versorgungsordnung. Diese sieht als Voraussetzung für den Anspruch auf betriebliche Altersversorgung vor, dass der/die Beschäftigte „bei Beginn des Arbeitsverhältnisses das 55. Lebensjahr noch nicht vollendet haben“ darf.</p> <p>Die Arbeitnehmerin war kurz nach ihrem 55. Geburtstag eingestellt worden, weshalb ihr keine Versorgungsleistungen zugesagt wurden. Sie verklagt ihre Arbeitgeberin, eine Gewerkschaft, nun auf Leistungen der betrieblichen Altersversorgung. Hierzu vertritt sie die Ansicht, dass die Altersgrenze zur Aufnahme in die</p>



Versorgungsordnung eine Diskriminierung wegen des Alters und des Geschlechts darstelle und somit unwirksam sei.

Die Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen.

### Die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts

Die Revision der Klägerin hatte keinen Erfolg. Das Bundesarbeitsgericht hat entschieden, dass die in der Versorgungsregelung vorgesehene Altersgrenze nicht als unzulässige Altersdiskriminierung gemäß § 7 Abs. 1 AGG unwirksam ist. Vielmehr sei die Benachteiligung wegen des Alters durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt.

Auch führt die gewählte Altersgrenze nach dem Bundesarbeitsgericht nicht zu einer unzulässigen mittelbaren Benachteiligung von Frauen wegen ihres Geschlechts. Der Unterschied der durchschnittlichen Versicherungsjahre von Frauen und Männern sei nicht so groß, dass Frauen durch die Auswirkungen der Altersgrenze unangemessen benachteiligt sind.

## Europäischer Gerichtshof

**Pause als Arbeitszeit im Sinne der Arbeitszeit-Richtlinie (RL 2003/88/EG)**

**Vorabentscheidungsersuchen des Obvodní soud pro Prahu 9 (Tschechische Republik)**

02.09.2021  
- C-107/19 -

**Die einem Arbeitnehmer während seiner täglichen Arbeitszeit gewährte Ruhepause, in der er, wenn nötig, binnen zwei Minuten einsatzbereit sein muss, ist als „Arbeitszeit“ im Sinne der Arbeitszeit-Richtlinie einzustufen, wenn sich aus einer Gesamtwürdigung der relevanten Umstände ergibt, dass der Arbeitnehmer in der freien Gestaltung seiner „Ruhepausen“ aufgrund der Ausgestaltung erheblich eingeschränkt wird.**

### Sachverhalt

Der als Feuerwehrmann tätige Kläger des Ausgangsverfahren arbeitete in einem Schicht-Rhythmus mit einer Tages- und einer Nachtschicht. Seine täglichen Arbeitszeiten umfassten zwei Essens- und Ruhepausen von jeweils 30 Minuten. Während der Pausen war der Kläger verpflichtet, ein Funkgerät bei sich zu tragen und bei Bedarf innerhalb von zwei Minuten einsatzbereit zu sein. Die Ruhepausen wurden nur dann auf seine Arbeitszeit angerechnet und entlohnt, wenn sie von einem Einsatz unterbrochen wurden. Mit seiner Klage im Ausgangsverfahren beehrte der Kläger die Zahlung von Lohn auch für die nicht unterbrochenen Ruhepausen, weil diese als Arbeitszeit anzusehen seien.

Die ersten beiden Vorinstanzen gaben dem Kläger Recht. Das Oberste Gericht hob die Urteile der Vorinstanzen jedoch auf und verwies die Sache zur materiellen Entscheidung zurück an die erste Instanz.

Da dass mit der Entscheidung betraute Gericht der Meinung ist, dass es sich bei den in Streit stehenden Ruhepausen um Arbeitszeit im Sinne der Arbeitszeit-Richtlinie handelt, wurde der Europäische Gerichtshof um Klärung dieser und weiterer Fragen gebeten.

### Die Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs

Der Europäische Gerichtshof hat entschieden, dass unter den Begriff der „Arbeitszeit“ sämtliche Bereitschaftszeiten einschließlich Rufbereitschaften fallen, während deren dem Arbeitnehmer Einschränkungen

		<p>von solcher Art auferlegt werden, dass sie seine Möglichkeit, während der Bereitschaftszeiten die Zeit, in der seine beruflichen Leistungen nicht in Anspruch genommen werden, frei zu gestalten, objektiv gesehen ganz erheblich beeinträchtigen.</p> <p>Insbesondere sei eine Bereitschaftszeit, in der die dem Arbeitnehmer auferlegte Frist für die Aufnahme seiner Arbeit nur wenige Minuten beträgt, grundsätzlich in vollem Umfang als „Arbeitszeit“ im Sinne der Richtlinie anzusehen.</p>
--	--	---

## 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
<a href="#"><u>Erste Änderungsverordnung zur Neufassung der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung</u></a>	01.09.2021	<p>Die Corona-Arbeitsschutzverordnung wurde bis einschließlich 24. November 2021 verlängert und ergänzt. Die Änderungen sind am 10. September 2021 in Kraft getreten.</p> <p>Regelungen im Einzelnen:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Neu ist die Verpflichtung der Arbeitgeber, Beschäftigte über die Risiken einer COVID-19-Erkrankung und bestehende Möglichkeiten einer Impfung zu informieren, die Betriebsärzte bei betrieblichen Impfangeboten zu unterstützen sowie Beschäftigte zur Wahrnehmung von Impfangeboten freizustellen.</li><li>• Ansonsten gelten die bestehenden Arbeitsschutzregeln fort:<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Betriebliche Hygienepläne sind wie bisher zu erstellen und zu aktualisieren, umzusetzen sowie in geeigneter Weise zugänglich zu machen. Dazu sind weiterhin die SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregeln und die branchenbezogenen Praxishilfen der Unfallversicherungsträger heranzuziehen.</li><li>▪ Arbeitgeber bleiben verpflichtet, in ihren Betrieben mindestens zweimal pro Woche für alle Mitarbeiter in Präsenz die Möglichkeit für Schnell- oder Selbsttests anzubieten.</li><li>▪ Der Arbeitgeber kann dem Impf- oder Genesungsstatus der Beschäftigten bei der Festlegung der erforderlichen Schutzmaßnahmen berücksichtigen, eine entsprechende Auskunftspflicht der Beschäftigten besteht jedoch nicht.</li><li>▪ Betriebsbedingte Kontakte und die gleichzeitige Nutzung von Räumen durch mehrere Personen müssen weiterhin auf das notwendige Minimum reduziert bleiben. Dazu kann auch Homeoffice einen wichtigen Beitrag leisten.</li><li>▪ Arbeitgeber müssen mindestens medizinische Gesichtsmasken zur Verfügung stellen, wo andere Maßnahmen keinen ausreichenden Schutz gewähren.</li></ul></li></ul>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Auch während der Pausenzeiten und in Pausenbereichen muss der Infektionsschutz gewährleistet bleiben</li> </ul>
<a href="#">Gesetz zum Fragerecht des Arbeitgebers nach dem Impf- und Genesungsstatus</a>	14.09.2021	<p>Das am 14.09.2021 verkündete Gesetz (BGBl. I, S. 4152) sieht eine Änderung von § 36 Abs. 3 Infektionsschutzgesetz (IfSG) vor:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Danach soll dem Arbeitgeber ein Auskunftsrecht nach dem Impf- und Genesungsstatus in Betreuungs- und Pflegeeinrichtungen sowie Gemeinschaftsunterkünften zustehen, solange eine epidemische Lage von nationaler Tragweite besteht und soweit dies zur Verhinderung der Verbreitung von COVID-19 erforderlich ist.</li> <li>• Vorher bestand ein derartiges Fragerecht gem. § 23a S. 1 IfSG nur in medizinischen Einrichtungen im Sinne von § 23 Abs. 3 IfSG.</li> </ul>
<a href="#">Vierte Verordnung zur Änderung der Kurzarbeitergeldverordnung</a>	15.09.2021 Regierungsentwurf	<p>Die Kurzarbeitergeldverordnung wird bis zum 31. Dezember 2021 verlängert und ergänzt.</p> <p>Regelungen im Einzelnen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Die Voraussetzungen für den Zugang zum Kurzarbeitergeld bleiben auch dann bis zum 31. Dezember 2021 herabgesetzt, wenn der Betrieb nach dem 30. September 2021 Kurzarbeit eingeführt hat:             <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Die Zahl der Beschäftigten, die vom Arbeitsausfall betroffen sein müssen, bleibt für diese Betriebe von mindestens einem Drittel auf mindestens 10 Prozent abgesenkt und</li> <li>▪ Auf den Aufbau negativer Arbeitszeitsalden vor der Gewährung von konjunkturellem Kurzarbeitergeld und Saison-Kurzarbeitergeld wird weiter vollständig verzichtet.</li> </ul> </li> <li>• Der Zugang von Leiharbeitnehmern zum Kurzarbeitergeld bleibt bis zum 31. Dezember 2021 auch dann eröffnet, wenn der Verleihbetrieb nach dem 30. September 2021 Kurzarbeit eingeführt hat.</li> <li>• Den Arbeitgebern werden die Sozialversicherungsbeiträge über September 2021 hinaus bis zum 31. Dezember 2021 weiter voll und auch dann erstattet, wenn mit der Kurzarbeit erst nach dem 30. September 2021 begonnen wird.</li> </ul>

<p><u>Ab November keine Entschädigung mehr für Ungeimpfte in Quarantäne</u></p>	<p>22.09.2021</p>	<p>Auf der Gesundheitsministerkonferenz der Länder wurde beschlossen, dass Nichtgeimpfte bei Verdienstauffällen wegen angeordneter Corona-Quarantäne spätestens ab dem 1. November 2021 grundsätzlich keine Entschädigung gem. § 56 Abs. 1 IfSG mehr bekommen sollen.</p> <p>Inhalt des Beschlusses im Einzelnen:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Spätestens ab dem 1. November 2021 werden die Länder denjenigen Personen keine Entschädigungsleistungen gemäß § 56 Abs. 1 IfSG mehr gewähren, die bei einer wegen COVID-19 behördlich angeordneten Quarantäne keinen vollständigen Impfschutz aufweisen können, obwohl für sie eine öffentliche Empfehlung für eine Schutzimpfung nach § 20 Abs. 3 IfSG vorliegt.</li><li>• Ausnahmen gelten für Personen, die sich aus medizinischen Gründen nicht impfen lassen können und dies durch ein ärztliches Attest nachweisen oder für die keine öffentliche Empfehlung für eine Impfung gegen COVID-19 vorliegt.</li></ul>
---	-------------------	--

## Für Sie vor Ort: Ihre Ansprechpartner



**Dr. Ulrich Fülbier**  
**Leiter Arbeitsrecht**  
Prinzregentenstraße 22  
80538 München  
Tel. +49 89 3090667-62  
[ufuelbier@goerg.de](mailto:ufuelbier@goerg.de)



**Dr. Thomas Bezani**  
Kennedyplatz 2  
50679 Köln  
Tel. +49 221 33660-544  
[tbezani@goerg.de](mailto:tbezani@goerg.de)



**Dr. Dirk Freihube**  
Ulmenstraße 30  
60325 Frankfurt am Main  
Tel. +49 69 170000-159  
[dfreihube@goerg.de](mailto:dfreihube@goerg.de)



**Dr. Lars Nevian**  
Ulmenstraße 30  
60325 Frankfurt am Main  
Tel. +49 69 170000-210  
[lneviaan@goerg.de](mailto:lneviaan@goerg.de)



**Dr. Axel Dahms**  
Kantstraße 164  
10623 Berlin  
Tel. +49 30 884503-122  
[adahms@goerg.de](mailto:adahms@goerg.de)



**Dr. Ralf Hottgenroth**  
Kennedyplatz 2  
50679 Köln  
Tel. +49 221 33660-504  
[rhottgenroth@goerg.de](mailto:rhottgenroth@goerg.de)



**Dr. Marcus Richter**  
Kennedyplatz 2  
50679 Köln  
Tel. +49 221 33660-534  
[mrichter@goerg.de](mailto:mrichter@goerg.de)



**Burkhard Fabritius, MBA**  
Alter Wall 20 – 22  
20457 Hamburg  
Tel. +49 40 500360-755  
[bfabritius@goerg.de](mailto:bfabritius@goerg.de)



**Dr. Christoph J. Müller**  
Kennedyplatz 2  
50679 Köln  
Tel. +49 221 33660-524  
[cmueller@goerg.de](mailto:cmueller@goerg.de)



**Dr. Frank Wilke**  
Kennedyplatz 2  
50679 Köln  
Tel. +49 221 33660-508  
[fwilke@goerg.de](mailto:fwilke@goerg.de)