

## 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>Ausschluss von Arbeitnehmern in Altersteilzeit von Sozialplanleistungen als unzulässige Altersdiskriminierung?</b>  <b>Schadensersatz wegen Altersdiskriminierung nach § 15 Abs. 1 AGG</b>	16.12.2021  - 8 AZR 303/20 -	Das Bundesarbeitsgericht entscheidet darüber, ob der Ausschluss von Arbeitnehmern mit Altersteilzeitvereinbarungen von Sozialplanleistungen eine Altersdiskriminierung darstellt.  Die Muttergesellschaft der beklagten Arbeitgeberin hatte entschieden, dass unterschiedliche Bereiche – unter anderem der Bereich, in dem auch der Kläger tätig war – an einen anderen Standort verlagert werden sollen. Hierzu wurde eine Konzernbetriebsvereinbarung, die zugleich Interessenausgleich ist, sowie ein Sozialplan unterzeichnet. § 1 des Sozialplans sah unter anderem vor, dass dieser nicht für Arbeitnehmer mit einer Altersteilzeitregelung gelten sollte.

		<p>Der Kläger war auf Grundlage eines entsprechenden Vertrags in Altersteilzeit. Wie alle anderen Arbeitnehmer in Altersteilzeit, die von der Verlagerung des Standorts betroffen waren, erhielt auch der Kläger kein Wechselangebot. Vielmehr verblieb er bis zum Ende seiner Altersteilzeit am ursprünglichen Standort.</p> <p>Der Kläger ist der Ansicht, dass er wegen seines Alters benachteiligt wurde, da ihm kein Wechselangebot unterbreitet wurde. Ohne den Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot hätten ihm Sozialplanleistungen zugestanden, die er nunmehr als Schadensersatz geltend macht.</p> <p>Sowohl das Arbeitsgericht Gießen als auch das Landesarbeitsgericht Hessen waren der Ansicht, dass der Kläger nicht unmittelbar wegen seines Alters benachteiligt wurde. Eine Benachteiligung liege nicht vor, da die sich in Altersteilzeit befindenden Arbeitnehmer nicht mit einem Wechsel oder dem Verlust ihres Arbeitsplatzes konfrontiert wurden, sondern bis zum Eintritt in den Ruhestand unverändert am ursprünglichen Standort beschäftigt waren.</p> <p>Mit seiner Revision vor dem Bundesarbeitsgericht möchte der Kläger weiterhin erreichen, dass ihm der geltend gemachte Schadensersatz zugesprochen wird.</p>
<b>Bundessozialgericht</b>		
<b>Unfallversicherungsschutz auf dem Weg vom Schlafzimmer zum Homeoffice</b>	08.12.2021 - B 2 U 4/21 R -	<p>In Streit steht, ob ein Unfall auf dem Weg vom Schlafzimmer zum Homeoffice als Arbeitsunfall anzuerkennen ist.</p> <p>Der Kläger rutschte auf dem Weg zur erstmaligen Arbeitsaufnahme von seinem Schlafzimmer in das eine Etage tiefer gelegene häusliche Büro (Homeoffice) aus und brach sich einen Brustwirbel. Der Vorfall wurde der zuständigen Berufsgenossenschaft als Arbeitsunfall gemeldet. Diese lehnte die Gewährung von Entschädigungsleistungen für den Unfall ab, weil es sich bei dem Unfall nicht um einen Arbeitsunfall handele. Der Unfallversicherungsschutz beginne in einer Privatwohnung auf dem Weg zum Zwecke der erstmaligen Arbeitsaufnahme erst mit Erreichen des häuslichen Arbeitszimmers.</p>

		<p>Die Klage auf Feststellung eines Arbeitsunfalls hatte vor dem Sozialgericht Aachen Erfolg, nicht hingegen vor dem Landessozialgericht NRW. Das Landessozialgericht NRW ist der Auffassung, dass es sich bei dem erstmaligen morgendlichen Weg ins Homeoffice nicht um einen Betriebsweg handele, sondern um eine unversicherte Vorbereitungshandlung, die der eigentlichen versicherten Tätigkeit nur vorausgehe.</p> <p>Der Kläger ist demgegenüber der Auffassung, dass es sich bei dem Weg zur erstmaligen Aufnahme der Tätigkeit im Homeoffice in der Privatwohnung um einen versicherten Betriebsweg handeln müsse, weil Arbeitnehmer im Homeoffice andernfalls schlechter stehen würden, als Arbeitnehmer, die im Betrieb arbeiten. Mit seiner Revision vor dem Bundessozialgericht möchte der Kläger daher weiterhin die Feststellung eines Arbeitsunfalls erreichen.</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>Ausschluss der Zurverfügungstellung notwendiger Arbeitsmittel durch AGB zulässig?</b>	10.11.2021 - 5 AZR 334/21 -	<p><b>Fahrradlieferanten (sogenannte „Rider“), die Speisen und Getränke ausliefern und ihre Aufträge über eine Smartphone-App erhalten, haben Anspruch darauf, dass der Arbeitgeber ihnen die für die Ausübung ihrer Tätigkeit essentiellen Arbeitsmittel zur Verfügung stellt. Dazu gehören ein verkehrstüchtiges Fahrrad und ein geeignetes internetfähiges Mobiltelefon. Von diesem Grundsatz können vertraglich Abweichungen vereinbart werden. Geschieht dies in Allgemeinen Geschäftsbedingungen des Arbeitgebers, sind diese nur dann wirksam, wenn dem Arbeitnehmer für die Nutzung des eigenen Fahrrads und Mobiltelefons eine angemessene finanzielle Kompensationsleistung zugesagt wird.</b></p> <p><u>Sachverhalt</u></p> <p>Das Bundesarbeitsgericht hatte darüber zu entscheiden, ob der Ausschluss der Zurverfügungstellung notwendiger Arbeitsmittel durch Allgemeine Geschäftsbedingungen (AGB) ohne Kompensation zulässig ist.</p> <p>Der klagende Arbeitnehmer liefert als Fahrradlieferant Speisen und Getränke aus, die Kunden über das Internet bei verschiedenen Restaurants bestellen. Er ist aufgrund einer AGB vertraglich dazu verpflichtet, für die Lieferfahrten sein eigenes Fahrrad und sein eigenes Mobiltelefon zu nutzen.</p>

		<p>Der Arbeitnehmer ist der Ansicht, dass die beklagte Arbeitgeberin ihm ein funktionsfähiges Fahrrad sowie ein geeignetes Mobiltelefon zur Verfügung stellen müsse, weil es sich dabei um notwendige Arbeitsmittel handele. Die AGB, die ihn zur Nutzung seines eigenen Fahrrads und Mobiltelefons verpflichtet, sei unwirksam. Daher macht der Arbeitnehmer mit seiner Klage die Zurverfügungstellung der entsprechenden Arbeitsmittel durch die Arbeitgeberin geltend.</p> <p>Das Landesarbeitsgericht Hessen hat der Klage stattgegeben. Ob dem Kläger der geltend gemachte Anspruch zusteht, hatte nun das Bundesarbeitsgericht aufgrund der von der beklagten Arbeitgeberin eingelegten Revision zu entscheiden.</p> <p><u>Die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts</u></p> <p>Das Bundesarbeitsgericht hat entschieden, dass die Arbeitgeberin dem klagenden Fahrradlieferanten sowohl ein funktionsfähiges Fahrrad als auch ein geeignetes Mobiltelefon als notwendige Arbeitsmittel zur Verfügung stellen muss.</p> <p>Das Bundesarbeitsgericht ist der Ansicht, dass die in den AGB vereinbarte Nutzung des eigenen Fahrrads und Mobiltelefons den Kläger unangemessen benachteilige und daher unwirksam sei. Die Abwälzung des Risikos von Verschleiß, Wertverfall, Verlust oder Beschädigung auf den Arbeitnehmer widerspreche dem gesetzlichen Grundgedanken des Arbeitsverhältnisses, wonach der Arbeitgeber die für die Ausübung der vereinbarten Tätigkeit wesentlichen Arbeitsmittel zu stellen und für deren Funktionsfähigkeit zu sorgen habe.</p> <p>Eine Klausel, die den Arbeitnehmer zur Nutzung der eigenen Mittel verpflichtet, sei laut dem Bundesarbeitsgericht nur zulässig, wenn eine ausreichende Kompensation dieses Nachteils erfolge. Die von Gesetzes wegen bestehende Möglichkeit, über § 670 BGB Aufwendungsersatz verlangen zu können, stelle keine angemessene Kompensation dar.</p>
--	--	--

		<p>Der Kläger kann deshalb von der Beklagten nach § 611a Abs. 1 BGB verlangen, dass diese ihm die für die vereinbarte Tätigkeit als „Rider“ notwendigen Arbeitsmittel – ein geeignetes verkehrstüchtiges Fahrrad und ein geeignetes Mobiltelefon– bereitstellt, so das Bundesarbeitsgericht.</p>
<p><b>Entschädigungsanspruch nach dem AGG</b></p> <p><b>Diskriminierung wegen einer Behinderung</b></p>	<p>25.11.2021</p> <p>- 8 AZR 313/20 -</p>	<p><b>Der Verstoß des Arbeitgebers gegen Vorschriften, die Verfahrens- und/oder Förderpflichten zugunsten schwerbehinderter Menschen enthalten, begründet regelmäßig die Vermutung (§ 22 AGG), dass der/die erfolglose schwerbehinderte Bewerber/in im Auswahl-/Stellenbesetzungsverfahren wegen der Schwerbehinderung nicht berücksichtigt und damit wegen der Schwerbehinderung benachteiligt wurde. Zu diesen Vorschriften gehört § 165 S. 1 SGB IX, wonach die Dienststellen der öffentlichen Arbeitgeber den Agenturen für Arbeit frühzeitig freiwerdende und neu zu besetzende sowie neue Arbeitsplätze melden müssen. Um dieser Bestimmung zu genügen, reicht allein die Veröffentlichung des Stellenangebots über die Jobbörse der Bundesagentur für Arbeit nicht aus.</b></p> <p><u>Sachverhalt</u></p> <p>In Streit stand, ob dem Kläger ein Anspruch auf Entschädigung nach § 15 Abs. 2 AGG wegen einer Benachteiligung aufgrund seiner Schwerbehinderteneigenschaft zusteht.</p> <p>Der schwerbehinderte Kläger bewarb sich im November 2017 auf ein Stellenangebot des beklagten Landkreises für eine Stelle als „Amtsleiter/in Rechts- und Kommunalamt“. In der Stellenausschreibung werden unter anderem folgende Anforderungen genannt:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>▪ abgeschlossenes weiterführendes wissenschaftliches Hochschulstudium (Master oder gleichwertiger Abschluss) in der Fachrichtung Rechtswissenschaften bzw. Zweites juristisches Staatsexamen (Volljurist/in)</li><li>▪ mehrjährige einschlägige Berufserfahrung</li><li>▪ umfassende Rechtskenntnisse in den Aufgabenbereichen, insbesondere auf der kommunalen Doppik</li></ul>

		<ul style="list-style-type: none"><li>▪ mehrjährige einschlägige Führungserfahrung vorzugsweise in einer vergleichbaren Führungsposition hinsichtlich der Führungsspanne und des Aufgabenbereichs im kommunalen Bereich</li></ul> <p>Der Kläger wurde vom beklagten Landkreis nicht zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen. Vielmehr wurde dem Kläger mitgeteilt, dass die Stelle anderweitig besetzt wurde.</p> <p>Daraufhin wandte sich der Kläger unter dem Betreff „Beschwerde nach § 13 AGG und Entschädigungsanspruch nach § 15 Abs. 2 AGG“ an den beklagten Landkreis. Er beanstandete, dass er als Schwerbehinderter bereits im Vorverfahren des Bewerbungsverfahrens nicht berücksichtigt worden sei. Zudem machte er erfolglos einen Schadensersatzanspruch nach § 15 Abs. 2 AGG geltend.</p> <p>Den begehrten Entschädigungsanspruch nebst Zinsen macht der Kläger nunmehr gerichtlich geltend. Weil der beklagte Landkreis ihn nicht zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen hat, habe ihn der Landkreis wegen seiner Schwerbehinderung diskriminiert. Dies stützt er unter anderem darauf, dass der beklagte Landkreis den freien Arbeitsplatz entgegen § 168 S. 1 SGB IX nicht der zuständigen Agentur für Arbeit gemeldet habe. Zudem begründe die unterlassene Beantwortung seiner Beschwerde nach § 13 Abs. 1 AGG die Vermutung, dass er wegen der Schwerbehinderung nicht berücksichtigt worden sei.</p> <p>Der beklagte Landkreis vertritt demgegenüber die Ansicht, dass er nicht verpflichtet gewesen sei, den Kläger zu einem Vorstellungsgespräch einzuladen, weil er fachlich offensichtlich ungeeignet sei. Der Kläger legte im Dezember 2016 das Zweite juristische Staatsexamen ab. Seitdem betreibt er eine Rechtsanwaltskanzlei. Darüber hinaus macht der beklagte Landkreis geltend, dass die Nichtantwort auf eine etwaige Beschwerde des Klägers gemäß § 13 AGG kein Indiz für eine Diskriminierung begründet. Das folge allein schon daraus, dass § 13 AGG auf abgelehnte Bewerber nicht anwendbar sei.</p> <p>Die Vorinstanzen haben entschieden, dass dem Kläger der geltend gemachte Entschädigungsanspruch nicht zusteht. Ob dem Kläger der Entschädigungsanspruch doch noch zugesprochen wird, hatte nun das Bundesarbeitsgericht zu entscheiden.</p> <p><u>Die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts</u></p>
--	--	---

		<p>Das Bundesarbeitsgericht hat dem Kläger die begehrte Entschädigung zugesprochen.</p> <p>Der Umstand der unterlassenen Meldung nach § 168 S. 1 SGB IX begründe die Vermutung, dass der Kläger im Auswahl-/Stellenbesetzungsverfahren wegen seiner Schwerbehinderung nicht berücksichtigt und damit wegen der Schwerbehinderung benachteiligt wurde, so das Bundesarbeitsgericht.</p> <p>Auf die Frage, ob weitere Verstöße gegen die zugunsten schwerbehinderter Menschen getroffenen Verfahrens- und/oder Förderpflichten vorlagen, kam es daher nicht mehr an. Ebenso dahinstehen konnte, ob die unterbliebene Beantwortung der Beschwerde des Klägers durch den beklagten Landkreis ein Indiz nach § 22 AGG für eine Benachteiligung des Klägers wegen der Schwerbehinderung sein konnte.</p>
<b>Kürzung des Urlaubsanspruchs wegen Kurzarbeit „Null“ zulässig?</b>	30.11.2021  - 9 AZR 225/21 -	<p><b>Fallen aufgrund von Kurzarbeit einzelne Arbeitstage vollständig aus, ist dies bei der Berechnung des Jahresurlaubs zu berücksichtigen.</b></p> <p><u>Sachverhalt</u></p> <p>Das Bundesarbeitsgericht hatte darüber zu entscheiden, ob der Urlaubsanspruch im Fall von Kurzarbeit „Null“ gekürzt werden darf.</p> <p>Aufgrund der COVID-19 Pandemie vereinbarte die beklagte Arbeitgeberin mit der Klägerin die Einführung von Kurzarbeit „Null“. Zunächst gewährte die Beklagte der Klägerin Resturlaub aus den Vorjahren. In den anschließenden Monaten arbeitete die Klägerin aufgrund der eingeführten Kurzarbeit teilweise ganze Monate nicht. Aufgrund dessen kürzte die Beklagte den Urlaubsanspruch der Klägerin.</p> <p>Dagegen wendet sich die Klägerin mit ihrer Klage. Sie ist der Ansicht, dass Kurzarbeit nicht zu einer Reduzierung des Urlaubsanspruchs führen könne und ihr demnach ein ungekürzter Urlaubsanspruch zustehe. Für die Kürzung des Urlaubsanspruchs fehle es an einer Rechtsgrundlage.</p>



		<p>Die Beklagte vertritt demgegenüber die Auffassung, dass für jeden vollen Monat der Kurzarbeit eine Kürzung um 1/12 vorzunehmen sei. Da während der Kurzarbeit aufgrund der suspendierten Leistungspflichten keine Arbeitspflicht bestehe, entstünden auch keine Urlaubsansprüche.</p> <p>Sowohl das Arbeitsgericht als auch das Landesarbeitsgericht Düsseldorf haben der Beklagten Recht gegeben und folglich die Klage abgewiesen.</p> <p><u>Die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts</u></p> <p>Das Bundesarbeitsgericht hat entschieden, dass die Kürzung von Urlaubsansprüchen zulässig ist, wenn einzelne Arbeitstage aufgrund von Kurzarbeit vollständig ausfallen. Die Revision der Klägerin hatte demnach keinen Erfolg.</p> <p>Zur Begründung führt das Bundesarbeitsgericht maßgeblich an, dass der kurzarbeitsbedingte Ausfall ganzer Arbeitstage eine unterjährige Neuberechnung des Urlaubsanspruchs rechtfertigte. Aufgrund einzelvertraglich vereinbarter Kurzarbeit ausgefallene Arbeitstage seien weder nach nationalem Recht noch nach Unionsrecht Zeiten mit Arbeitspflicht gleichzustellen. Dies folge aus § 3 Abs. 1 BUrlG, wonach die Anzahl der Urlaubstage grundsätzlich unter Berücksichtigung des für das Urlaubsjahr maßgeblichen Arbeitsrhythmus zu berechnen seien.</p> <p>Der Urlaubsanspruch der Klägerin aus dem Kalenderjahr 2020 übersteigt deshalb nicht die von der Beklagten berechneten Urlaubstage, so das Bundesarbeitsgericht.</p>
<p><b>Bundessozialgericht</b></p>		
<p><b>Anspruch eines Vorstands einer Aktiengesellschaft auf Insolvenzgeld</b></p>	<p>03.11.2021 - BV 11 AL 4/20 R -</p>	<p><b>Die Eigenschaft als Vorstand steht der Annahme einer Arbeitnehmereigenschaft und damit einem Anspruch auf Insolvenzgeld nicht entgegen, wenn die Parteien keinen als freien Dienstvertrag zu qualifizierenden Anstellungsvertrag geschlossen haben. Der insolvenzgeldrechtliche Arbeitneh-</b></p>

<p><b>Arbeitnehmereigenschaft eines Vorstands</b></p>		<p><b>merbegriff ist arbeitsrechtlich zu verstehen. Der Senat gibt demnach seine bisherige Rechtsprechung, die für den Insolvenzgeldanspruch von einem speziellen „arbeitsförderungsrechtlichen Arbeitnehmerbegriff“ ausgegangen ist, auf.</b></p> <p><u>Sachverhalt</u></p> <p>In Streit stand die Frage, ob dem Kläger trotz seiner Eigenschaft als Vorstand einer Aktiengesellschaft (AG) ein Anspruch auf Insolvenzgeld zusteht.</p> <p>Der Kläger war zunächst als Arbeitnehmer für die AG tätig, später wurde er zum Vorstand bestellt. Etwa 1 ½ Jahre nach seinem Ausscheiden als Vorstand wurde das Insolvenzverfahren über das Vermögen der AG eröffnet.</p> <p>Der Antrag des Klägers auf Gewährung von Insolvenzgeld wurde von der Bundesagentur für Arbeit abgelehnt. Begründet wurde die ablehnende Entscheidung damit, dass dem Kläger die erforderliche Arbeitnehmereigenschaft fehle, weil er als Vorstand eine unternehmerähnliche Position innegehabt habe.</p> <p>Die Vorinstanzen haben dem Kläger das begehrte Insolvenzgeld zugesprochen. Sowohl das Sozialgericht Regensburg, als auch das Bayrische Landessozialgericht waren der Ansicht, dass der Kläger als Arbeitnehmer anzusehen sei. Dass der Kläger zum Vorstand der AG bestellt worden ist, sei nicht maßgeblich, weil er diese Stellung tatsächlich nicht wahrgenommen habe. Vielmehr sei er weisungsgebunden im Vertrieb der AG tätig gewesen. Dementsprechend sei der dem Innenverhältnis zugrundeliegende Anstellungsvertrag als Arbeitsvertrag zu qualifizieren.</p> <p><u>Die Entscheidung des Bundessozialgerichts</u></p> <p>Das Bundessozialgericht hat entschieden, dass dem Kläger ein Anspruch auf Gewährung von Kurzarbeitergeld zusteht</p>
---	--	---

		<p>Nach Auffassung des Bundessozialgerichts sei der Kläger im Insolvenzgeldzeitraum als Arbeitnehmer anzusehen, obwohl er zu dieser Zeit zugleich Vorstand der AG war.</p> <p>Der insolvenzgeldrechtliche Arbeitnehmerbegriff sei arbeitsrechtlich zu verstehen, so das Bundessozialgericht. Da der Kläger mit der AG einen Arbeitsvertrag geschlossen habe, der weder im zeitlichen Zusammenhang mit seiner Bestellung zum Vorstand noch in der Folgezeit durch einen separaten Anstellungsvertrag oder eine anderweitige schuldrechtliche Vereinbarung geändert oder aufgehoben worden ist, sei er als Arbeitnehmer anzusehen.</p> <p>Die bloße Organstellung stehe seiner Einordnung als Arbeitnehmer nicht entgegen, da der Akt der Bestellung rechtlich unabhängig von dem Anstellungsvertrag zu beurteilen sei. Da zwischen den Parteien im Hinblick auf seine Vorstandstätigkeit kein Anstellungsvertrag zustande gekommen ist, sei der Kläger als Arbeitnehmer anzusehen. Demnach stehe dem Kläger der geltend gemachte Anspruch auf Insolvenzgeld zu.</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
<u><a href="#">Gesetz zur Änderung des Infektionsschutzgesetzes und weiterer Gesetze anlässlich der Aufhebung der Feststellung der epidemischen Lage von nationaler Tragweite</a></u>	22.11.2021	<p>Am 24. November 2021 ist das Gesetz zur Änderung des Infektionsschutzgesetzes (IfSG) in Kraft getreten, welches weitreichende Konsequenzen für das Arbeitsleben hat.</p> <p>Wir geben einen Überblick über die Neuregelungen:</p> <p><u>„3G“ am Arbeitsplatz</u></p> <ul style="list-style-type: none"><li>▪ Nach § 28b Abs. 1 IfSG ist ab sofort das Betreten der Arbeitsstätte, in der ein Personenkontakt nicht ausgeschlossen ist, grundsätzlich nur für geimpfte, genesene oder getestete Beschäftigte mit einem korrespondierenden Nachweis erlaubt. Beschäftigte müssen daher einen Nachweis über eine vollständige Schutzimpfung, einen Genesenennachweis oder einen Nachweis über einen negativen Corona-Test (nicht älter als 24 h, bei PCR-Test 48 h) mit sich führen, zur Kontrolle verfügbar halten oder bei dem Arbeitgeber hinterlegen.</li><li>▪ Gemäß § 28b Abs. 3 IfSG sind Arbeitgeber verpflichtet, den 3G-Nachweis täglich zu überwachen und regelmäßig zu dokumentieren. Soweit es zur Erfüllung dieser Pflichten erforderlich ist, dürfen Arbeitgeber personenbezogene Daten ihrer Beschäftigten, insbesondere zum Impf-, Sero- und Teststatus in Bezug auf COVID-19, verarbeiten. Diese Daten dürfen zudem verwendet werden, um betriebliche Hygienekonzepte auf Grundlage einer arbeitsschutzrechtlichen Gefährdungsbeurteilung zu entwickeln oder anzupassen. Die Daten sind spätestens 6 Monate nach ihrer Erhebung zu löschen.</li><li>▪ Betreten Beschäftigte ohne entsprechenden 3G-Nachweis die Arbeitsstätte, begehen sie eine Ordnungswidrigkeit, die mit einer Geldbuße in Höhe von bis zu 25.000 € geahndet werden kann (§ 72 Abs.</li></ul>

		<p>1a Nr. 11b, Abs. 2 IfSG). Gleiches gilt für den Arbeitgeber, wenn er seiner Kontrollpflicht nicht oder nicht richtig nachkommt (§ 72 Abs. 1a Nr. 11d IfSG).</p> <p><u>„Comeback“ der Homeofficepflicht</u></p> <ul style="list-style-type: none"><li>▪ Arbeitgeber sind nach § 28b Abs. 4 IfSG erneut dazu verpflichtet, Beschäftigten, die im Büro arbeiten oder vergleichbaren Tätigkeiten nachgehen, eine Leistungserbringung von zu Hause anzubieten. Dies gilt nicht, sofern zwingende betriebsbedingte Gründe entgegenstehen.</li><li>▪ Die Beschäftigten sind wiederum zur Annahme des Angebots verpflichtet, soweit ihrerseits keine Gründe vorliegen, die gegen eine Homeofficetätigkeit sprechen.</li></ul> <p>Nähere Informationen zu den Neuregelungen finden Sie in unserem <a href="#">Legal Update</a>.</p>
<p><u>Verordnung über die Bezugsdauer und Verlängerung der Erleichterungen der Kurzarbeit (Kurzarbeitergeldverlängerungsverordnung – KugverIV)</u></p>	<p>24.11.2021</p>	<p>Die Möglichkeiten zum erleichterten Zugang und zur Bezugsdauer von Kurzarbeitergeld wurden erneut verlängert.</p> <p><u>Die Verordnung regelt im Einzelnen:</u></p> <ul style="list-style-type: none"><li>▪ Die Voraussetzungen für den Zugang zum Kurzarbeitergeld bleiben weiterhin bis zum 31. März 2022 herabgesetzt:<ul style="list-style-type: none"><li>- Die Zahl der Beschäftigten, die im Betrieb vom Arbeitsausfall betroffen sein müssen, bleibt von mindestens einem Drittel auf mindestens 10 Prozent abgesenkt und</li><li>- auf den Aufbau negativer Arbeitszeitsalden vor der Gewährung von konjunkturellem Kurzarbeitergeld wird weiter vollständig verzichtet.</li></ul></li><li>▪ Der Zugang für Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter zum Kurzarbeitergeld bleibt bis zum 31. März 2022 eröffnet.</li><li>▪ Den Arbeitgebern werden die von ihnen während der Kurzarbeit allein zu tragenden Sozialversicherungsbeiträge in Höhe von 50 % auf Antrag in pauschalierter Form erstattet.</li></ul>

		Die Änderungen treten mit Wirkung vom 1. Januar 2022 in Kraft und mit Ablauf des 31. März 2022 außer Kraft.
<u>Koalitionsvertrag 2021</u>	24.11.2021	<p>Jüngst hat die Ampel-Koalition die Inhalte des Koalitionsvertrags vorgestellt. Was sieht der Koalitionsvertrag für das Arbeits- und Sozialrecht vor? Wir geben einen kurzen Überblick:</p> <p><u>Weiterbildung: Bildungs(teil)zeit &amp; Qualifizierungsgeld</u></p> <ul style="list-style-type: none"><li>▪ Verfolgung einer gezielten Nationalen Weiterbildungsstrategie</li><li>▪ Schaffung einer Bildungs(teil)zeit: Beschäftigte sollen finanzielle Unterstützung für arbeitsmarktbezogene Weiterbildung erhalten. Voraussetzung soll eine Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Beschäftigten sein. Die Bundesagentur für Arbeit soll die Fördervoraussetzungen prüfen.</li><li>▪ Schaffung eines ans Kurzarbeitergeld angelehnten Qualifizierungsgelds: Das Qualifizierungsgeld soll Unternehmen im Strukturwandel ermöglichen, ihre Beschäftigten durch Qualifizierung im Betrieb zu halten und Fachkräfte zu sichern. Voraussetzung dafür sollen Betriebsvereinbarungen sein.</li><li>▪ Ausweitung von Transfer-Kurzarbeitergeld &amp; Weiterentwicklung der Instrumente des SGB III in Transfergesellschaften</li></ul> <p><u>Ermöglichung flexibler Arbeitszeiten</u></p> <ul style="list-style-type: none"><li>▪ 8-Stunden-Tag soll grundsätzlich Standard bleiben</li><li>▪ Im Rahmen von Tarifverträgen sollen aber zunächst befristet Regelungen möglich sein, die Arbeitnehmern unter bestimmten Voraussetzungen die flexible Gestaltung ihrer Arbeitszeit ermöglichen.</li><li>▪ Schaffung einer begrenzten Möglichkeit zur Abweichung von den derzeit bestehenden Regelungen des Arbeitszeitgesetzes hinsichtlich der Tageshöchst Arbeitszeit, wenn Tarifverträge oder Betriebsvereinbarungen dies vorsehen (Experimentierräume)</li><li>▪ Anpassung des Arbeitszeitrechts an die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs zur Arbeitszeiterfassung, bei der flexible Arbeitszeitmodelle, insbesondere Vertrauensarbeitszeit möglich bleiben</li></ul>

		<p><u>Homeoffice &amp; mobile Arbeit</u></p> <ul style="list-style-type: none"><li>▪ Erarbeitung flexibler und sachgerechter Lösungen zur gesunden Gestaltung von Homeoffice</li><li>▪ Homeoffice soll als eine Möglichkeit der mobilen Arbeit rechtlich von der Telearbeit und dem Geltungsbereich der Arbeitsstättenverordnung abgegrenzt werden.</li><li>▪ Schaffung eines Erörterungsanspruchs über mobiles Arbeiten und Homeoffice für Beschäftigte in geeigneten Tätigkeiten</li><li>▪ Der Arbeitgeber soll nur dann widersprechen können, wenn betriebliche Belange entgegenstehen.</li></ul> <p><u>Mehr Mindestlohn, Erhöhung Mini- &amp; Midi-Job-Grenze</u></p> <ul style="list-style-type: none"><li>▪ Anpassung des Mindestlohns auf 12 € pro Stunde</li><li>▪ Entscheidung über etwaige weitere Erhöhungsschritte durch die unabhängige Mindestlohnkommission</li><li>▪ Unterstützung des Vorschlags der EU-Kommission für eine Richtlinie über angemessene armutsfeste Mindestlöhne zur Stärkung des Tarifsystems</li><li>▪ Erhöhung der Minijobgrenze auf 520 € und der Midi-Job-Grenze auf 1.600 €</li><li>▪ Abbau von Hürden, die eine Aufnahme versicherungspflichtiger Beschäftigung erschweren</li></ul> <p><u>Begrenzung der Sachgrundbefristung</u></p> <ul style="list-style-type: none"><li>▪ Begrenzung von Sachgrundbefristungen beim selben Arbeitgeber auf 6 Jahre; eng begrenzte Ausnahmen sollen möglich bleiben.</li><li>▪ Abschaffung der Haushaltsbefristungen im öffentlichen Dienst</li><li>▪ Reduzierung der sachgrundlosen Befristung Schritt für Schritt beim Bund als Arbeitgeber</li></ul> <p><u>Arbeitnehmerüberlassung &amp; Arbeitskräftemobilität</u></p> <ul style="list-style-type: none"><li>▪ Prüfung von Änderungsbedarf im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz wegen europäischer Rechtsprechung</li><li>▪ Saisonbeschäftigte sollen vollen Krankenversicherungsschutz ab dem ersten Tag erhalten.</li></ul>
--	--	---

		<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Stärkung von „Fairer Mobilität“ -&gt; bessere Aufklärung der Beschäftigten über ihre Rechte</li></ul> <p><u>Tarifautonomie</u></p> <ul style="list-style-type: none"><li>▪ Stärkung der Tarifautonomie, der Tarifpartner und der Tarifbindung</li><li>▪ Öffentliche Auftragsvergabe des Bundes soll an die Einhaltung eines repräsentativen Tarifvertrags der jeweiligen Branche gebunden werden.</li><li>▪ Verhinderung von Betriebsausgliederung bei Identität des bisherigen Eigentümers zum Zwecke der Tarifflicht durch Sicherstellung der Fortgeltung des geltenden Tarifvertrags; § 613a BGB bleibt unangetastet.</li><li>▪ Erarbeitung weiterer Schritte zur Stärkung der Tarifbindung im Dialog mit den Sozialpartnern</li></ul> <p><u>Betrieblichen Mitbestimmung</u></p> <ul style="list-style-type: none"><li>▪ Betriebsräte sollen selbstbestimmt entscheiden können, ob sie analog oder digital arbeiten</li><li>▪ Erprobung von Online-Betriebsratswahlen in einem Pilotprojekt</li><li>▪ Schaffung eines Rechts für Gewerkschaften auf digitalen Zugang in die Betriebe entsprechend ihren analogen Rechten</li><li>▪ Evaluierung des Betriebsrätemodernisierungsgesetzes</li><li>▪ Einstufung der Behinderung der demokratischen Mitbestimmung als Officialdelikt</li><li>▪ Prüfung der Angleichung des kirchlichen Arbeitsrechts an das staatliche Arbeitsrecht gemeinsam mit den Kirchen; verkündungsnahen Tätigkeiten bleiben ausgenommen.</li></ul> <p><u>Möglichkeiten zur Vermeidung von Unternehmensmitbestimmung sollen minimiert werden</u></p> <ul style="list-style-type: none"><li>▪ Übertragung der Konzernzurechnung aus dem Mitbestimmungsgesetz auf das Drittelbeteiligungsgesetz, sofern faktisch eine echte Beherrschung vorliegt.</li></ul> <p><u>Digitale Plattformen</u></p>
--	--	--



		<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Förderung guter und fairer Arbeitsbedingungen auf digitalen Plattformen</li></ul> <p><u>Arbeits- und Gesundheitsschutz</u></p> <ul style="list-style-type: none"><li>▪ Anpassung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes an neue Herausforderungen</li><li>▪ Stärkung des betrieblichen Eingliederungsmanagements</li><li>▪ Unterstützung bei Prävention und Umsetzung des Arbeitsschutzes</li></ul> <p><u>Gesetzliche Rente: Kapitaldeckung der Rente</u></p> <ul style="list-style-type: none"><li>▪ Sicherung des Mindestrentenniveaus von 48 Prozent</li><li>▪ Beitragssatz soll nicht über 20 Prozent steigen</li><li>▪ Keine Rentenkürzungen &amp; keine Anhebung des gesetzlichen Renteneintrittsalters</li><li>▪ Teilweise Kapitaldeckung der gesetzlichen Rentenversicherung</li><li>▪ Pflicht zur Altersvorsorge mit Wahlfreiheit für Selbstständige, die keinem obligatorischen Alterssicherungssystem unterliegen</li></ul> <p><u>Stärkung der betrieblichen Altersvorsorge</u></p> <ul style="list-style-type: none"><li>▪ Stärkung der betrieblichen Altersversorgung durch Anlagemöglichkeiten mit höheren Renditen</li><li>▪ Umsetzung des bereits in der vorletzten Legislaturperiode auf den Weg gebrachte Sozialpartnermodells</li></ul> <p><u>Mehr Rechte für schwerbehinderte Beschäftigte und Eltern</u></p> <ul style="list-style-type: none"><li>▪ Schaffung einer vierten Stufe der Ausgleichsabgabe in § 160 SGB IX für Unternehmen, die trotz Beschäftigungspflicht keinen Menschen mit Behinderungen beschäftigen.</li><li>▪ Vollständig an das Integrationsamt übermittelte Anträge, sollen nach sechs Wochen ohne Bescheid als genehmigt gelten (Genehmigungsfiktion).</li><li>▪ Erhöhung der Kinderkrankentage auf 15 Tage pro Kind und Elternteil, für Alleinerziehende auf 30 Tage</li><li>▪ Verlängerung des elternzeitbedingten Kündigungsschutzes um drei Monate nach Rückkehr in den Beruf</li></ul>
--	--	--

# Employment Tracker

Dezember 2021



IHRE WIRTSCHAFTSKANZLEI

		<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Möglichkeit einer zweiwöchigen vergüteten Freistellung des Partners nach der Geburt eines Kindes parallel zum Mutterschutz, auch für Alleinerziehende</li><li>▪ Erweiterung der Partnermonate beim Basis-Elterngeld um einen Monat, auch für Alleinerziehende</li><li>▪ Ausweitung des Elterngeldanspruchs für Pflegeeltern, Selbstständige und Eltern, deren Kinder vor der 37. Schwangerschaftswoche geboren werden</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)



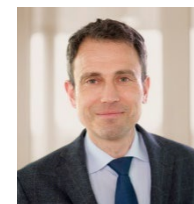
**Dr. Ralf Hottgenroth**  
Kennedyplatz 2  
50679 Köln  
Tel. +49 221 33660-504  
[rhottgenroth@goerg.de](mailto:rhottgenroth@goerg.de)



**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)