

Newsletter Arbeitsrecht

März 2022



Liebe Leserinnen und Leser,

die aktuelle Zeit ist außergewöhnlich und stellt uns weiterhin vor große Herausforderungen. Dabei gibt es auch gute Nachrichten: Ab dem 20. März 2022 ist nach aktuellem Stand bundesweit mit dem Wegfall zahlreicher Corona-Maßnahmen zu rechnen. Dies hat auch ganz erhebliche Auswirkungen auf die Arbeitswelt und dürfte zu Erleichterungen für viele Betriebe und Unternehmen führen. Eine besondere Herausforderung dürfte die am 16. März 2022 in Kraft tretende einrichtungsbezogene Verpflichtung zur Vorlage eines Impfnachweises darstellen, die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer betrifft, die in Betrieben mit Kontakten zu vulnerablen Gruppen tätig sind. Die diesbezüglichen Themen haben wir in einem Beitrag für Sie besonders zusammengefasst.

Wir freuen uns ganz besonders, Ihnen mitteilen zu können, dass ab sofort in der elektronischen Ausgabe unseres Newsletters auch Videos zu aktuellen Themen enthalten sind. Starten wollen wir mit einem Beitrag zum betrieblichen Eingliederungsmanagement in unserer Rubrik "Im Blickpunkt". Aber auch in unserer wieder spannenden Rechtsprechungsrubrik haben wir eine Entscheidungsbesprechung aufgenommen, die Sie als Video aufrufen können.

Die neue Bundesregierung startet bereits mit der Umsetzung ihrer Vorhaben aus dem Koalitionsvertrag. Insofern schließen wichtige Meldungen, wie die zu den neuen Mindestlöhnen, diese Ausgabe ab.

Wir wünschen Ihnen eine informative Lektüre unseres aktuellen Newsletters. Alle Kolleginnen und Kollegen der Praxisgruppe Arbeitsrecht von ADVANT Beiten stehen Ihnen gerne für ergänzende Erläuterungen zu diesen aktuellen und allen anderen Themen Ihres beruflichen Alltags gerne zur Verfügung.

Mit den besten Grüßen



Markus Künzel

– für die Praxisgruppe Arbeitsrecht –

Markus.Kuenzel@advant-beiten.com

Inhalte:

[Im Blickpunkt](#)

[Rechtsprechung](#)

[Meldungen](#)

Im Blickpunkt

Corona-Update für Arbeitgeber

Bund und Länder haben am 16. Februar 2022 beschlossen, dass die wesentlichen Corona-Maßnahmen bis zum 20. März 2022 aufgehoben oder heruntergefahren werden sollen. Andererseits hat die öffentliche Debatte um die allgemeine Impfpflicht weiter an Fahrt aufgenommen und gibt Anlass, einen Blick auf die bereits beschlossene sog. "einrichtungsbezogene Impfpflicht" zu werfen, die zum 16. März 2022 ihre Wirkung entfaltet. [weiterlesen](#)



Laura Anna Hagen

Laura.Hagen@advant-beiten.com



Jonas Türkis

Jonas.Tuerkis@advant-beiten.com

Was ist betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) und warum ist es wichtig?



Längerdauernde Erkrankungen von Mitarbeitern können für Unternehmen kostspielig werden. Das BEM kann hier Abhilfe schaffen. Sollte es scheitern und eine Trennung im Raum stehen, ist es für die Erfolgsaussichten einer krankheitsbedingten Kündigung von essenzieller Bedeutung.

Rechtsprechung

Fairplay beim Aufhebungsvertrag – Bedenkzeit oder sofortige Unterschrift?

Bundesarbeitsgericht vom 24. Februar 2022 – 6 AZR 333/21

Im Jahr 2019 hatte das Bundesarbeitsgericht (BAG) erstmals entschieden, dass ein Aufhebungsvertrag unwirksam ist, wenn er unter Missachtung des Gebots fairen Verhandeln geschlossen wurde (BAG vom 7. Februar 2019 – 6 AZR 75/18). Dieses Gebot soll z.B. verletzt sein, wenn eine Seite eine psychische Drucksituation schafft oder ausnutzt, die eine freie und überlegte Entscheidung des Vertragspartners erheblich erschwert oder unmöglich macht. Maßgeblich ist nach Ansicht des BAG aber

immer der Einzelfall und genau zu einem solchen Einzelfall konnte sich das Gericht nun äußern. Dabei hat es entschieden, dass Arbeitgeber vor Abschluss eines Aufhebungsvertrags keine Bedenkzeit gewähren müssen. [weiterlesen](#)



Martin Biebl

Martin.Biebl@advant-beiten.com

Kürzung des Urlaubsanspruchs wegen Kurzarbeit

BAG vom 30. November 2021 - 9 AZR 225/21

Das BAG hat unlängst entschieden, dass sich der Jahresurlaubsanspruch anteilig verringert, wenn in Folge von Kurzarbeit ganze Arbeitstage entfallen. Damit hat das Gericht (nach seiner Entscheidung zur Lohnfortzahlung bei Betriebsschließungen im Lockdown) eine zweite, weitreichende Entscheidung im Zusammenhang mit der Corona-Pandemie gefällt. [weiterlesen](#)



Dr. Anne Dziuba

Anne.Dziuba@advant-beiten.com



Maximilian Nickel

Maximilian.Nickel@advant-beiten.com

Stärkung der Rechte (Schwer)Behinderter in der Probezeit

Europäischer Gerichtshof vom 10. Februar 2022 – C-485/20

Die meisten Arbeitnehmer fühlen sich während der ersten sechs Monate eines neuen Arbeitsverhältnisses noch nicht wirklich sicher – zu Recht: Sowohl der strenge allgemeine Kündigungsschutz, der für alle Arbeitnehmer gleichermaßen gilt, als auch der noch strengere, besondere Kündigungsschutz, der für besonders schützenswerte Gruppe wie schwerbehinderte Personen gilt, beginnt in der Regel erst nach sechs Monaten ununterbrochenen Bestehens des Arbeitsverhältnisses. Meistens ist zudem noch eine Probezeit vereinbart, während der die Kündigungsfrist stark verkürzt ist.

[weiterlesen](#)



Regina Holzer

Regina.Holzer@advant-beiten.com

Treppensturz im Homeoffice war Arbeitsunfall

Bundessozialgericht vom 8. Dezember 2021 – 2 B U 4/21 R

Das Bundessozialgericht (BSG) erweitert den Unfallversicherungsschutz im Homeoffice: Dort ist jetzt auch der Weg vom Schlafzimmer zum Schreibtisch ein versicherter Betriebsweg, wenn der Arbeitnehmer unmittelbar die Arbeitsaufnahme beabsichtigt. Bisher hat das BSG nur eine [Pressemitteilung](#) mit einer knappen Begründung veröffentlicht. Hieraus lassen sich aber bereits wesentliche praktische Konsequenzen ziehen. [weiterlesen](#)



Philipp Melle

Philipp.Melle@advant-beiten.com

Entschädigung nach § 15 Abs. 2 AGG - Vermutung der Benachteiligung wegen der Schwerbehinderung

Bundesarbeitsgericht vom 25. Januar 2021 – 8 AZR 313/21

Der Verstoß des Arbeitgebers gegen Vorschriften, die Verfahrens- und/oder Förderpflichten zugunsten schwerbehinderter Menschen enthalten, begründet regelmäßig die gesetzliche Vermutung, dass der erfolglose schwerbehinderte Bewerber im Auswahl-/Stellenbesetzungsverfahren wegen der Schwerbehinderung nicht berücksichtigt und damit benachteiligt wurde. Zu diesen Vorschriften gehört § 165 S. 1 des neunten Buchs Sozialgesetzbuch (SGB IX), wonach die Dienststellen der öffentlichen Arbeitgeber den Agenturen für Arbeit frühzeitig freiwerdende und neu zu besetzende sowie neue Arbeitsplätze melden. Um dieser Bestimmung zu genügen, reicht allein die Veröffentlichung des Stellenangebots über die Jobbörse der Bundesagentur für Arbeit (BA) nicht aus. [weiterlesen](#)



Jonas Türkis

Jonas.Tuerkis@advant-beiten.com

Anspruch der Gewerkschaft gegen den Arbeitgeber auf Durchführung eines Haustarifvertrags

Bundesarbeitsgericht vom 13. Oktober 2021 - [4 AZR 403/20](#)

Erhebt die Gewerkschaft Klage auf Durchführung eines Tarifvertrags, müssen die betroffenen Gewerkschaftsmitglieder (vorerst) nicht namentlich benannt werden. Das BAG hat erneut bestätigt, dass auch rein schuldrechtliche Verpflichtungen aus einem Tarifvertrag von einem Arbeitgeber erfüllt werden müssen. Dieser sogenannte Durchführungsanspruch kann von der Gewerkschaft im Wege einer Leistungsklage

geltend gemacht werden, ist aber auf die beim Arbeitgeber beschäftigten Mitglieder der Gewerkschaft begrenzt. [weiterlesen](#)



Martin Biebl

Martin.Biebl@advant-beiten.com

Arbeitgeber muss Lieferanten Fahrrad und Mobiltelefon als notwendige Arbeitsmittel zur Verfügung stellen

Bundesarbeitsgericht vom 10. November 2021 – 5 AZR 334/21

Überall sieht man sie mit hoher Geschwindigkeit auf ihren Fahrrädern mit Blick auf ihr Smartphone dahinhetzen – Fahrradlieferanten, die in riesigen Rucksäcken ein Abendessen oder den Wocheneinkauf ausliefern. Das BAG hat nun entschieden, dass ihnen die notwendigen Arbeitsmittel, ohne die Leckereien wie Pizza oder Burger nicht geliefert werden können, vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellt werden müssen.

[weiterlesen](#)



Regina Holzer

Regina.Holzer@advant-beiten.com

LAG Berlin-Brandenburg: Keine Altersdiskriminierung durch Formulierung "junges Team mit flachen Hierarchien"

Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg vom 1. Juli 2021 – 5 Sa 1573/20

Enthält eine Stellenausschreibung den Hinweis auf ein „junges Team“, kann darin eine Diskriminierung älterer Bewerber liegen. Dies mag – je nach Formulierung der Anzeige – bei einem Start-Up-Unternehmen im Einzelfall anders bewertet werden. Wer Entschädigungsklagen von Anfang an den Nährboden entziehen möchte, sollte unmittelbare oder mittelbare Bezugspunkte zum Alter – egal ob jung oder alt – in Stellenanzeigen in jedem Fall vermeiden. [weiterlesen](#)

Altersdiskriminierung durch Stellen- ausschreibungen

ADVANT Beiten



LAG Düsseldorf: Auch krankheitsbedingte Kündigungen sind Massenentlassungen

Landesarbeitsgericht Düsseldorf vom 15. Oktober 2021 – 7 Sa 405/21

Das Landesarbeitsgericht Düsseldorf hat entschieden, dass eine Massenentlassungsanzeige bei der Agentur für Arbeit auch bei krankheitsbedingten Entlassungen erforderlich ist, sofern der Schwellenwert überschritten wird. [weiterlesen](#)



Anne-Kathrin van Dahlen

Anne-Kathrin.vonDahlen@advant-beiten.com

Meldungen

Deutlich höherer Mindestlohn, auch in der Altenpflege

Der gesetzliche Mindestlohn soll zum 1. Oktober 2022 auf zwölf Euro brutto je Stunde steigen. Das Bundeskabinett hat den vom Ministerium für Arbeit und Soziales vorgelegten Gesetzentwurf Ende Februar beschlossen. Die Anhebung des Mindestlohns wirkt sich auch auf die geringfügig entlohnte Beschäftigung aus – sogenannte Minijobs oder 450-Euro-Jobs. [weiterlesen](#)

BAG: Kein Mindestlohn im Pflichtpraktikum

Praktikanten, die ein Pflichtpraktikum absolvieren, das nach einer hochschulrechtlichen Bestimmung Zulassungsvoraussetzung für die Aufnahme eines Studiums ist, haben keinen Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn. Das hat das BAG am 19. Januar 2022 entschieden (5 AZR 217/21). [weiterlesen](#)

Stellt der EuGH die deutsche Tariflandschaft in Frage?

Der Europäische Gerichtshof (EuGH) hat entschieden, dass jegliche Tarifregelung europarechtswidrig und damit unwirksam ist, die einen Arbeitnehmer daran hindern könnte, seinen Mindestjahresurlaub zu nehmen. Falls möglich, sind alle betroffenen Regelungen dahingehend auszulegen, dass der Arbeitnehmer die Vergütung auch für Urlaubszeiten erhält. [weiterlesen](#)

LAG Köln: Beweislast für den Zugang einer E-Mail

Den Absender einer E-Mail trifft gem. § 130 Bürgerliches Gesetzbuch die volle Darlegungs- und Beweislast dafür, dass die E-Mail dem Empfänger zugegangen ist. Ihm kommt keine Beweiserleichterung zugute, wenn er nach dem Versenden keine Meldung über die Unzustellbarkeit der E-Mail erhält. Dies hat das Landesarbeitsgericht (LAG) Köln am 11. Januar 2022 entschieden (4 Sa 315/21), wie aus einer am 21. Februar 2022 veröffentlichten Pressemeldung des Gerichts bekannt wurde. [weiterlesen](#)

Arbeitsrechtliche Frühstücksseminare

"Koalitionsvertrag 2021: Alter Wein in neuen Schläuchen oder neue Herausforderungen für HR?"

"Mehr Fortschritt wagen – Bündnis für Freiheit, Gerechtigkeit und Nachhaltigkeit" – so hat die Ampelkoalition ihren 178-seitigen Koalitionsvertrag überschrieben. Bereits im

Januar wurde angekündigt, dass einige arbeitsrechtlich relevante Vorhaben aus dem Koalitionsvertrag sehr kurzfristig umgesetzt werden, wie z.B. der neue Mindestlohn. Wir stellen Ihnen den bunten Strauß der Vorhaben und die daraus resultierenden Handlungsnotwendigkeiten vor.

15. März

Referentin: Julia Meler

Online-Seminar | 09.00 - 10.00 Uhr

[Anmeldung](#)

24. März

Referent: Wolf J. Reuter

Online-Seminar | 09.00 - 10.00 Uhr

[Anmeldung](#)

31. März

Referentin: Inka Adam

Online-Seminar | 09.00 - 10.00 Uhr

[Anmeldung](#)

07. April

Referent: Dr. Thomas Lambrich

Online-Seminar | 09.00 - 10.00 Uhr

[Anmeldung](#)

Betriebs-Berater Seminare



"Kreative Lösungen im Arbeitsrecht"

[zum Programm](#)



REDAKTION (verantwortlich):

Markus Bauer | Rechtsanwalt

Markus.Bauer@advant-beiten.com

© BEITEN BURKHARDT Rechtsanwaltsgesellschaft mbH

Redaktionsschluss: 7. März 2022



Zur Newsletter Anmeldung

E-Mail weiterleiten

Hinweise

Diese Veröffentlichung stellt keine Rechtsberatung dar.

Wenn Sie künftig keine Informationen erhalten möchten, können Sie sich jederzeit [abmelden](#).

© Beiten Burkhardt

Rechtsanwaltsgesellschaft mbH

Alle Rechte vorbehalten 2022

Impressum

ADVANT Beiten

Beiten Burkhardt Rechtsanwaltsgesellschaft mbH

(Herausgeber)

Ganghoferstraße 33, 80339 München

AG München HR B 155350/USt.-Idnr: DE-811218811

Weitere Informationen (Impressumsangaben) unter:

<https://www.advant-beiten.com/de/impressum>

Beiten Burkhardt Rechtsanwaltsgesellschaft mbH ist Mitglied von ADVANT, einer Vereinigung unabhängiger Anwaltskanzleien.

Jede Mitgliedskanzlei ist eine separate und eigenständige Rechtspersönlichkeit, die nur für ihr eigenes Handeln und

Unterlassen haftet.