

KITTNER

Olaf Deinert
Michael Kittner

Arbeits- und Sozialrecht

Rückblick 2021
Ausblick 2022





Däubler / Klebe / Wedde (Hrsg.)

BetrVG – Betriebsverfassungsgesetz

mit Wahlordnung und EBR-Gesetz

Kommentar für die Praxis

18., neu bearbeitete und aktualisierte Auflage 2022.

3.228 Seiten, gebunden

inklusive Zugriff auf die Online-Ausgabe mit regelmäßigen Aktualisierungen.

€ 119, –

ISBN 978-3-7663-7163-8

bund-shop.de/7163

Betriebsverfassungsgesetz Mitbestimmung gestalten

Der bei Betriebsräten, Anwälten im Arbeitsrecht und Arbeitsrichtern anerkannte und geschätzte Kommentar erläutert das gesamte Betriebsverfassungsrecht umfassend und praxisbezogen. Die Änderungen des **Betriebsrätemodernisierungsgesetzes** werden in allen Details erläutert. Auch die seit 15.10.2021 geltende neue Wahlordnung ist bereits umfassend kommentiert. Damit leistet das Werk die erforderliche Hilfe für die Umsetzung in der Praxis und bietet Hintergrundwissen zur Durchsetzung aller Rechte und Anforderungen. Wie gut das Werk ist, zeigt sich besonders in seinem Umgang mit den komplexen Themen der digitalisierten Arbeitswelt. Die Autoren des »DKW« denken voraus. Sie entwickeln Lösungen und geben Empfehlungen für die neuen Betriebswelten.

Die Schwerpunkte der Neuauflage:

- › Umfassende Kommentierung der neuen Wahlordnung
- › Rahmenbedingungen für Betriebsratssitzungen per Video- und Telefonkonferenz
- › Mitbestimmung bei den aktuellen Regelungen der Kurzarbeit
- › Mitbestimmung bei Künstlicher Intelligenz
- › Mitbestimmung beim Arbeits- und Gesundheitsschutz, insbesondere bei Covid-19
- › Homeoffice und die Mitbestimmung des Betriebsrats bei mobiler Arbeit
- › Mitbestimmung des Betriebsrats beim Angebot von Aufhebungsverträgen durch den Arbeitgeber
- › Arbeitnehmerbegriff nach der Crowd-Worker-Entscheidung des BAG

Einfach online bestellen:

1. Einsteigen auf bund-shop.de/7163 2. Daten eingeben 3. Absenden
oder Coupon ausfüllen und abschicken:

Expl.	Best.-Nr. 978-3-7663-	Autor / Kurztitel	Preis / €
	7163-8	Däubler / Klebe / Wedde (Hrsg.) Betriebsverfassungsgesetz	119, –

Absender: Frau Herr

Vorname / Name:

Firma / Funktion:

Straße / Nr.:

PLZ / Ort:

Telefon:

E-Mail:

Datum / Unterschrift:

Bund-Verlag GmbH
60424 Frankfurt am MainInfotelefon:
069 / 79 50 10-20Fax:
069 / 79 50 10-11E-Mail:
kontakt@bund-verlag.dewww.bund-verlag.de

Immer topaktuell informiert sein

- Ja, ich möchte den kostenlosen Newsletter für **Betriebsräte** nutzen.
Den Newsletter kann ich jederzeit wieder abbestellen.

Zum Erscheinen der neuen, 47. Auflage der »Arbeits- und Sozialordnung« präsentieren Michael Kittner und Olaf Deinert hier einen Überblick über die darin enthaltenen Neuerungen in Rechtsprechung und Gesetzgebung (Stand: 1.1.2022) und geben einen Ausblick auf die laufenden Gesetzgebungsvorhaben.

Näheres | Ganz aktuell

Alle Verweise im Text beziehen sich auf die aktuelle, 47. Auflage 2022 der »Arbeits- und Sozialordnung«.

Verweise auf die im Jahr 2021 neu erschienene »Europäische Arbeits- und Sozialordnung« von Olaf Deinert und Jürgen Treber werden durch die Bezeichnung »EU-Arbeits- und Sozialordnung« kenntlich gemacht.



Dr. Michael Kittner, Professor em. für Wirtschafts-, Arbeits- und Sozialrecht an der Universität Kassel. Langjähriger Justitiar der IG Metall.



Dr. Olaf Deinert, Professor für Bürgerliches Recht, Arbeits- und Sozialrecht an der Universität Göttingen. Ehrenamtlicher Richter am Bundesarbeitsgericht.

Arbeits- und Sozialrecht: Rückblick 2021, Ausblick 2022

Exklusiv-Report von Olaf Deinert und Michael Kittner

Hier erfahren Sie mehr

- über die Gesetzesänderungen im Jahr 2021
- die Entwicklungslinien in der Rechtsprechung 2021
- über Gesetzesvorhaben in 2022

I. Einführung

Arbeitsleben und Arbeitsrecht waren im Jahr 2021 noch stark durch die Corona-Pandemie geprägt. Die meisten pandemiebedingten Sonderregelungen sind aber zum Jahresende 2021 außer Kraft getreten. Im Übrigen hat der Gesetzgeber im vergangenen Jahr noch vor der Bundestagswahl eine Reihe wichtiger gesetzlicher Änderungen auf den Weg gebracht, die nachfolgend unter II. vorgestellt werden. Das betrifft auch pandemiebedingte Sonderregelungen. Wie in früheren Jahren hat es im Übrigen auch zahlreiche neue rechtliche Entwicklungen durch die Rechtsprechung gegeben, die unter III. beschrieben werden. Dieser Exklusiv-Report schließt wieder mit einem rechtspolitischen Ausblick, der insbesondere die wichtigsten Vorhaben der neuen Ampel-Koalition« vorstellt (IV.).

II. Neue gesetzliche Regelungen

Betriebsverfassungs- und Personalvertretungsreformen (s.u. 1. und 2.) dürften als die wesentlichsten gesetzlichen Neuregelungen neben dem Lieferkettensorgfaltspflichten-gesetz (s.u. 3.) anzusehen sein. Daneben gab es eine ganze Reihe sozialrechtlicher Änderungen, insbesondere im Elterngeldrecht (s.u. 4.) und im Teilhaberecht (s.u. 6.). Hinzu kamen erneut zahlreiche befristete Sonderregelungen zur Überwindung der COVID-19-Pandemie (s.u. 9.).

1. Betriebsrätemodernisierungsgesetz

Mit dem Betriebsrätemodernisierungsgesetz¹ soll erleichtert werden, Betriebsräte zu wählen, auch durch besseren Schutz von Initiatoren. Außerdem sollen die Rechte der Betriebsräte gestärkt werden.

Die Schwellenwerte für das obligatorische sowie das fakultative vereinfachte Wahlverfahren wurden von 50 bzw. 100 auf 100 bzw. 200 Arbeitnehmer angehoben. In Betrieben mit bis zu 20 wahlberechtigten Arbeitnehmern bedarf es für Wahlvorschläge künftig keiner Stützunterschriften mehr. In Betrieben bis 100 Arbeitnehmern ist die erforderliche Anzahl der Stützunterschriften auf zwei reduziert. Das Anfechtungsrecht wird nach § 19 Abs. 3 BetrVG im Interesse der Rechtssicherheit eingeschränkt. Namentlich ist die Anfechtung durch den Arbeitgeber ausgeschlossen, wenn sie auf die Unrichtigkeit der Wählerliste gestützt wird und die Unrichtigkeit der Wählerliste auf seinen Angaben beruht. Das Wahlalter ist auf 16 Jahre herabgesetzt worden.

Der Sonderkündigungsschutz für Wahlinitiatoren nach § 15 Abs. 3a KSchG ist von drei auf sechs Personen angehoben worden. Dadurch ist die ordentliche Kündigung ausgeschlossen. Für die außerordentliche Kündigung ist aber kein Zustimmungserfordernis wie in § 103 BetrVG vorgesehen. Außerdem gibt es künftig einen Sonderkündigungsschutz für sogenannte Vorfeldinitiatoren in § 15 Abs. 3b KSchG. Erfasst wird damit jede vorbereitende Handlung für die erstmalige Errichtung eines Betriebsrats. Der Sonderkündigungsschutz setzt aber die Abgabe einer öffentlich beglaubigten Erklärung der Absicht, eine Interessenvertretung errichten zu wollen, voraus. Dieser beginnt mit Abgabe der Erklärung und endet mit der Einladung zur entsprechenden Versammlung, spätestens aber nach drei Monaten. Betriebsbedingte Kündigungen bleiben ebenso möglich wie außerordentliche Kündigungen. Die Zustimmung des Arbeitsgerichts ist dazu nicht erforderlich. Von daher ist sehr zweifelhaft, ob es sich insoweit um ein effektives Schutzinstrument handelt, weil es Arbeitgebern zunächst ein Leichtes ist, außerordentlich zu kündigen, die betreffenden Personen aus dem Betrieb zu halten und so eine Wahl zu verhindern.

Die Altersgrenze in der Jugend- und Auszubildendenvertretung ist gestrichen worden.

Die Teilnahme an Betriebsratssitzungen per Video- oder Telefonkonferenz ist nach dem neuen § 30 Abs. 2 BetrVG möglich. Betriebsratsmitglieder, die auf diese Weise teilnehmen und gegebenenfalls an Beschlüssen mitwirken, gelten als anwesend. Diese Form der Teilnahme muss aber in der Geschäftsordnung unter Vorrang von Präsenzsitzungen festgelegt sein und außerdem muss sichergestellt sein, dass Dritte vom Inhalt der Sitzung keine Kenntnis nehmen

können. Zudem scheidet diese Form der Teilnahme aus, wenn mindestens ein Viertel der Mitglieder des Betriebsrats binnen einer bestimmten Frist widerspricht. Die Möglichkeit der Teilnahme per Video- oder Telefonkonferenz steht der Erforderlichkeit einer Teilnahme in Präsenz nicht entgegen gemäß § 30 Abs. 3 BetrVG. Eine entsprechende Regelung zu Online-Sitzungen wurde in das SprAuG eingefügt, während im EBRG auf eine solche verzichtet wurde, sodass nach Auslaufen der befristeten Sonderregelung in § 41b EBRG wieder das Gebot der Präsenzsitzungen greift. § 80 Abs. 3 Satz 2 BetrVG stellt klar, dass in Fragen künstlicher Intelligenz die Hinzuziehung eines Sachverständigen erforderlich ist. Überdies wird klargestellt, dass Unterrichts- und Beratungsrechte bei der Planung von Arbeitsverfahren und -abläufen durch den Einsatz künstlicher Intelligenz nicht infrage gestellt werden.

Hinsichtlich des Datenschutzes regelt § 79a BetrVG, dass der Betriebsrat Teil der datenschutzrechtlich verantwortlichen Stelle Arbeitgeber ist. Die Bestimmung regelt auch die Verschwiegenheitspflicht des Datenschutzbeauftragten. Außerdem ist festgelegt, dass sich Betriebsrat und Arbeitgeber gegenseitig bei der Einhaltung der datenschutzrechtlichen Vorschriften unterstützen.

In Fragen der Berufsbildung hat der Betriebsrat künftig ein Initiativrecht mit der Möglichkeit, eine Vermittlung durch die Einigungsstelle, allerdings ohne Einigungszwang, anzustreben. § 87 Abs. 1 Nr. 14 BetrVG enthält ein Mitbestimmungsrecht bei der Ausgestaltung (nicht Einführung) mobiler Arbeit.² Einigungsstellensprüche, Betriebsvereinbarungen, Interessenausgleiche und Sozialpläne können künftig in elektronischer Form abgefasst werden.

Im Nachgang wurde die WahlO inzwischen entsprechend reformiert.³

Näheres in der Arbeits- und Sozialordnung

Das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) finden Sie in der aktuellen »Arbeits- und Sozialordnung« unter Nr. 12. Das Kündigungsschutzgesetz (KSchG) ist unter Nr. 25 abgedruckt.

2. Novellierung des Bundespersonalvertretungsgesetzes

Das Bundespersonalvertretungsgesetz wurde reformiert und vollständig neu verkündet.⁴ Die Neuverkündung erfolgte im Hinblick auf die vollständig neue Strukturierung des Gesetzes. Die Reform konzentrierte sich vor allem auf Organisation und Arbeitsweise der Personalvertretung. Das Wahlrecht wurde reformiert, Übergangsmandate geschaffen. Auch wurde die Möglichkeit der Nutzung von Video- und Telefonkonferenztechnik eingeführt. Auf Initiativan-

¹ Gesetz zur Förderung der Betriebsratswahlen und der Betriebsratsarbeit in einer digitalen Arbeitswelt (Betriebsrätemodernisierungsgesetz) v. 14.6.2021, BGBl. I 1762; dazu *Möllenkamp*, DB 2021, 1198 ff.; *Schiefer/Worzalla*, NZA 2021, 817; *Reinartz*, NZA-RR 2021, 457 ff.; *Wandscher*, AuR 2021, 446 ff.; Entwurf: BT-Drs. 19/28899; Beschlussempfehlung und Bericht des Ausschusses für Arbeit und Soziales: BT-Drs. 19/29819.

² Dazu *Bayreuther*, NZA 2021, 839.

³ Verordnung v. 8.10.2021, BGBl. I 4640; dazu *Boemke/Haase*, NZA 2021, 1513 ff.

⁴ Gesetz zur Novellierung des Bundespersonalvertretungsgesetzes v. 9.6.2021, BGBl. I 1614; dazu *Baden*, PersR 6/2021, 8 ff.; *Spilker*, PersR 6/2021, 14 ff.; *Ritter/Stütz*, AuR 2021, 452 ff.; Entwurf: BR-Drs. 14/21.

träge der Personalvertretung muss die Dienststelle nach einer Soll-Vorschrift reagieren. Für das Mitbestimmungsverfahren wurde dem verfassungsrechtlichen Gebot der Letztentscheidung parlamentarisch verantwortlicher Entscheidungsträger Rechnung getragen. Im Übrigen wurden Mitbestimmungstatbestände konkretisiert und teils neu geschaffen, insbesondere hinsichtlich Arbeitszeit, Arbeitsort und Personalgestaltung. Schließlich wurde ein Mitwirkungstatbestand bei der Privatisierung von Aufgaben eingeführt.

3. Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz

In ethischer Hinsicht stellt sich die Frage, ob Unternehmen, die Produkte, Teilprodukte oder Dienstleistungen anderer Unternehmen im Ausland einkaufen, mangels rechtlicher Verbindung zu den Arbeitnehmern ihrer unmittelbaren und mittelbaren Vertragspartner von jeder Verantwortung für deren Arbeitsbedingungen frei sind. Dies ist seit längerem Gegenstand der rechtspolitischen Diskussion. Nunmehr hat der Bundestag eine europäische Regelung (vgl. u. IV. 1.) der Sorgfaltspflichten im Hinblick auf Menschenrechte und Umwelt vorweggenommen.⁵ Das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz richtet sich ab 1.1.2023 zunächst an Unternehmen mit mindestens 3000 Arbeitnehmern, ab 2024 an Unternehmen mit 1000 Arbeitnehmern im Inland. Es fordert eine Risikoanalyse (§ 5 LkSG) und danach Präventionspflichten im Hinblick auf bestimmte Menschen- und Umweltrechte im eigenen Geschäftsbereich sowie im Geschäftsbereich ihrer unmittelbaren Vertragspartner (§ 6 LkSG). Hinsichtlich mittelbarer Vertragspartner müssen Präventionsmaßnahmen nur bei substantiiertem Kenntnis ergriffen werden. Werden Verstöße festgestellt, sind Abhilfemaßnahmen bis hin zum Abbruch der Geschäftsbeziehung geboten gemäß § 7 LkSG. Das Gesetz sieht aber keine direkte Haftung vor. Jedoch stellt § 3 Abs. 3 LkSG klar, dass eine Haftung aus anderen Bestimmungen nicht ausgeschlossen ist. Bei der Durchsetzung solcher Rechte ist die Wahrnehmung durch Gewerkschaften in Prozessstandschaft gemäß § 11 LkSG möglich. Zudem gibt es ein behördliches Kontrollverfahren nach §§ 12 ff. LkSG. Fragen unternehmerischer Sorgfaltspflichten in Lieferketten sind auch Gegenstand der mit dem Wirtschaftsausschuss zu beratenden wirtschaftlichen Angelegenheiten nach § 106 Abs. 3 BetrVG.

4. Elterngeldreform

Durch das Zweite Gesetz zur Änderung des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes⁶ wurden vor allem Flexibilisierungen beim Elterngeldbezug im Falle einer Teilzeitbeschäftigung eingeführt. So wurde der sogenannte Teilzeitkorridor von 30 auf 32 Wochenstunden (entsprechend vier volle Arbeitstage) in der Woche ausgedehnt. Der Partnerschaftsbonus kann künftig in einem Teilzeitkorridor von 24-32 Wochenstunden (statt bisher 25-30 Wochenstunden) beansprucht werden. Außer Einkommen aus einer Teilzeittätigkeit sind beim Elterngeld Plus künftig auch Entgeltersatzleistungen wie etwa Krankengeld unschädlich. Im Falle zu früh geborener Kinder besteht künftig Anspruch auf zusätzliche Elterngeldmonate. Die Einkommensgrenze für Paare wurde von 300.000 € auf 500.000 € angehoben. Außerdem wurden die Corona-Sonderregeln in § 27 BEEG mit Modifizierungen für Bezugszeiträume bis Ende 2021 fortgeführt.

Näheres in der Arbeits- und Sozialordnung

Das Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) finden Sie in der aktuellen »Arbeits- und Sozialordnung« unter Nr. 16.

5. Versicherungsschutz im Homeoffice

Im Zuge des Betriebsrätemodernisierungsgesetzes (s.o. 1.) wurden die Arbeit im Homeoffice und die mobile Arbeit in den Versicherungsschutz nach dem SGB VII einbezogen.

Näheres in der Arbeits- und Sozialordnung

Das Sozialgesetzbuch VII (SGB VII) befindet sich in der aktuellen »Arbeits- und Sozialordnung« auszugsweise unter Nr. 30 VII.

6. Teilhabestärkungsgesetz

Das Teilhabestärkungsgesetz⁷ brachte eine ganze Reihe von Änderungen im Sozialrecht mit sich. So wurde unter anderem in § 5 Abs. 5 SGB II die Möglichkeit geschaffen, dass SGB II-Leistungsträger auch Eingliederungsleistungen erbringen, damit bei multiplen Vermittlungshindernissen eine nachhaltigere Eingliederung möglich ist. Den Arbeitsagenturen wird durch eine neue Regelung in § 22 SGB III ermöglicht, Rehabilitationsmaßnahmen durch vermittlungunterstützende Leistungen zu flankieren. Im Teilhaberecht wurde die Rolle der Integrationsfachdienste als einheitliche Ansprechstelle für Arbeitgeber klar definiert in §§ 185a, 193 Abs. 2 Nr. 9 SGB IX. Für das betriebliche Eingliederungsmanagement wurde in § 167 Abs. 2 SGB IX die Möglichkeit der Hinzuziehung einer Vertrauensperson klargestellt.

5 Gesetz über die unternehmerischen Sorgfaltspflichten in Lieferketten v. 16.7.2021, BGBl. I 2959; dazu *Frank/Edel/Heine/Heine*, BB 2021, 2165 ff.; *Grabosch/Schönfelder*, AuR 2021, 488 ff.; *Wagner/Ruttloff*, NJW 2021, 2145 ff.; Entwurf: BT-Drs. 19/28649; dazu *Lutz-Bachmann/Vorbeck/Wengenroth*, BB 2021, 906 ff.; zu einem früheren Referentenentwurf: *Wötzel*, SozSich 2021, 104.

6 Zweites Gesetz zur Änderung des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes v. 15.2.2021, BGBl. I 239; dazu *Winkel/Nakielski*, AuR 2021, 369 f.; *Winkel*, AiB 12/2021, 27 ff.; Entwurf: BR-Drs. 559/20.

7 Gesetz zur Stärkung der Teilhabe von Menschen mit Behinderungen sowie zur landesrechtlichen Bestimmung der Träger von Leistungen für Bildung und Teilhabe in der Sozialhilfe (Teilhabestärkungsgesetz) v. 2.6.2021, BGBl. I 1387.

Näheres in der Arbeits- und Sozialordnung

Das Sozialgesetzbuch II (SGB II) finden Sie in der aktuellen »Arbeits- und Sozialordnung« auszugsweise unter Nr. 30 II, das Sozialgesetzbuch III (SGB III) unter Nr. 30 III und das Sozialgesetzbuch IX (SGB IX) unter Nr. 30 IX.

7. Anfrageverfahren hinsichtlich Erwerbsstatus

Das Barrierefreiheitsgesetz⁸ hat das Anfrageverfahren hinsichtlich der Sozialversicherungspflicht nach § 7a SGB IV mit Wirkung ab 1.4.2022 reformiert.⁹ Nunmehr ist eine sogenannte Elementenfeststellung vorgesehen mit der Möglichkeit, dass lediglich das Vorliegen des Erwerbsstatus (Beschäftigung oder selbstständige Tätigkeit) unabhängig von der Versicherungspflicht festgestellt wird. Weitere Änderungen schaffen u.a. die Möglichkeit, dass die Deutsche Rentenversicherung Bund für gleiche Auftragsverhältnisse eine gutachterliche Stellungnahme abgibt.

Näheres in der Arbeits- und Sozialordnung

Das Sozialgesetzbuch IV (SGB IV) steht in der aktuellen »Arbeits- und Sozialordnung« in Auszügen unter Nr. 30 IV.

8. Gesetz Digitale Rentenübersicht

Das Gesetz Digitale Rentenübersicht¹⁰ hat mit dem RentÜG die digitale Rentenübersicht eingeführt. Sie verschafft dem Bürger einen individuellen Überblick über die Versorgung durch die gesetzliche Rentenversicherung, private Vorsorge und betriebliche Altersversorgung.

Außerdem wurde im Zuge dieses Gesetzes das Sozialwahlrecht reformiert. Änderungen erfolgten unter anderem zur Stärkung des Ehrenamtes durch Freistellung für Sitzungsteilnahmen und Fortbildungen sowie zur Stärkung der Geschlechteranteile in Vertreterversammlung und Vorständen der Renten- und Unfallversicherung durch 40 %-Berücksichtigung der Geschlechter bei Vorschlagslisten.¹¹

Näheres in der Arbeits- und Sozialordnung

Das Sozialgesetzbuch VI (SGB VI) ist in der aktuellen »Arbeits- und Sozialordnung« auszugsweise unter Nr. 30 VI abgedruckt.

9. Weitere vorübergehende Corona-Maßnahmen

Im Zuge der COVID-19-Pandemie waren im Frühjahr 2020 mit dem bundesweiten Lockdown eine Reihe befristeter Sondermaßnahmen ergriffen worden, die in der 2. Welle im Herbst/Winter 2020/21 in wesentlichen Teilen noch bis

in das Jahr 2021 verlängert wurden.¹² An sich war vorgesehen gewesen, dass diese mit Überwindung der Pandemie und Ende der Feststellung einer epidemischen Lage von nationaler Tragweite im November 2021 zum Jahresende 2021 auslaufen sollten. Dazu gehörte auch die durch das Vierte Bevölkerungsschutzgesetz¹³ für die Dauer einer epidemischen Lage von nationaler Tragweite eingeführte Homeoffice-Pflicht unter den Voraussetzungen des § 28b IfSG nach dessen Abs. 7.¹⁴

Doch mit dem Herannahen des Endes der epidemischen Lage von nationaler Tragweite im November 2021 stiegen die Infektionszahlen wieder erheblich. Deshalb hat der Bundestag erneut eine Reihe vorübergehender Maßnahmen zur Bewältigung der Pandemie ergriffen bzw. verlängert.¹⁵

Zu diesen Maßnahmen gehört zunächst nach § 28b IfSG, dass Beschäftigte und Arbeitgeber Arbeitsstätten, in denen physische Kontakte untereinander oder zu Dritten nicht ausgeschlossen sind, nur nach der sogenannten 3G-Regel betreten dürfen, also nur im Falle einer Impfung, einer Genesung oder eines negativen Tests.¹⁶ Eine besondere Testpflicht gilt in Betrieben von Gesundheitseinrichtungen und Pflegeeinrichtungen bzw. -diensten. Die Bestimmung regelt auch eine Überwachungs- und Dokumentationspflicht der Arbeitgeber und in dem Zusammenhang die Zulässigkeit der Verarbeitung der Daten. Dasselbe gilt nach § 28b Abs. 5 IfSG für Verkehrsmittel, allerdings mit zusätzlicher Pflicht zum Tragen einer FFP2- oder medizinischen Maske, und zwar auch für das Beförderungspersonal. Außerdem regelt § 28b Abs. 4 IfSG die sogenannte Homeoffice-Pflicht. Arbeitgeber müssen danach ihren Arbeitnehmern die Möglichkeit zum Homeoffice anbieten, wenn keine zwingenden betriebsbedingten Gründe entgegenstehen. Arbeitnehmer müssen dieses Angebot annehmen, wenn sie ihrerseits keine entgegenstehenden Gründe haben. Zur Konkretisierung wurde eine Rechtsverordnungsermächtigung in § 28b IfSG eingefügt. Eine darauf gestützte Rechtsverordnung tritt am 19.3.2022 außer Kraft, der Bundestag kann die Frist aber um 3 Monate verlängern. Schließlich wurde die Möglichkeit einer Entschädigung wegen Verdienstauffalls infolge Corona-bedingt notwendig werdender Kinderbetreuung nach § 56 Abs. 1a IfSG von der durch den Bundestag festgestellten epidemischen Lage von nationaler Tragweite entkoppelt.

Die Ermächtigung für spezielle Rechtsverordnungen im Hinblick auf den Arbeitsschutz unter der Corona-Pandemie wurde in § 18 Abs. 3 ArbSchG von der Feststellung einer epidemischen Lage von nationaler Tragweite entkoppelt. Die Corona-Arbeitsschutzverordnung wurde geändert, un-

8 Gesetz zur Umsetzung der Richtlinie (EU) 2019/882 des Europäischen Parlaments und des Rates über die Barrierefreiheitsanforderungen für Produkte und Dienstleistungen und zur Änderung anderer Gesetze v. 16.7.2021, BGBl. I 2970.

9 Dazu *Diepenbrock/Plambeck*, NZS 2021, 865 ff.; *Kössel*, DB 2021, 2216 ff.; *Zieglermeier*, NZA 2021, 977 ff.

10 Gesetz zur Verbesserung der Transparenz in der Alterssicherung und der Rehabilitation sowie zur Modernisierung der Sozialversicherungswahlen und zur Änderung anderer Gesetze (Gesetz Digitale Rentenübersicht) v. 11.2.2021, BGBl. I 154; dazu *Stiefemann*, DRV 2021, 205; Entwurf: BR-Drs. 485/20.

11 Vgl. *Schubert*, AuR 2021, 20, 20 f.

12 Vgl. dazu *Deinert/Kittner*, Arbeits- und Sozialrecht, Rückblick 2020, Ausblick 2021, S. 4 f.

13 Viertes Gesetz zum Schutz der Bevölkerung bei einer epidemischen Lage von nationaler Tragweite v. 23.4.2021, BGBl. I 802.

14 Dazu *Sagan/Witschen*, NZA 2021, 593.

15 Gesetz zur Änderung des Infektionsschutzgesetzes und weiterer Gesetze anlässlich der Aufhebung der Feststellung der epidemischen Lage von nationaler Tragweite v. 22.11.2021, BGBl. I 4906.

16 Dazu *Fuhlrott/Schäffer*, NZA 2021, 1679 ff.

ter anderem mit einer Pflicht des Arbeitgebers zur Prüfung, mit welchen Maßnahmen betriebsbedingte Personenkontakte reduziert werden können, insbesondere die Pflicht, die gleichzeitige Nutzung von Räumen durch mehrere Personen auf ein betriebsnotwendiges Minimum zu reduzieren. Außerdem wurde diese Verordnung bis zum 19.3.2022 verlängert. Die aktuelle Corona-Arbeitsschutzverordnung sieht neben dieser Regelung besondere Bestimmungen zur Gefährdungsbeurteilung vor, die auch ein Hygienekonzept erfordern und gegebenenfalls eine Bereitstellungspflicht des Arbeitgebers von medizinischen Gesichtsmasken für Arbeitnehmer. Arbeitnehmer sind verpflichtet, die Masken zu tragen. Außerdem müssen Arbeitgeber alle 2 Tage Testangebote machen. Schließlich muss die Unterweisung des Arbeitnehmers auch die Gesundheitsgefährdung durch eine Corona-Viruserkrankung und Möglichkeiten der Schutzimpfung einbeziehen. Arbeitgeber müssen Beschäftigten ermöglichen, sich während der Arbeitszeit impfen zu lassen. Erleichterungen bei der Grundsicherung für Arbeitsuchende nach § 67 SGB II (Nichtberücksichtigung von Vermögen für die ersten 6 Monate, Kosten für Heizung und Unterkunft gelten für die ersten 6 Monate als angemessen, vorläufige Leistungsbewilligungen für 6 Monate) wurden bis zum 31.3.2022 verlängert, außerdem ist die Möglichkeit geschaffen worden, die Regelung durch Rechtsverordnung bis zum 31.12.2022 zu verlängern. Ähnliche Erleichterungen wurden in der Sozialhilfe in § 141 SGB XII fortgeführt. In der Arbeitslosenversicherung wurde die Leistungsfortzahlung bei Kinderbetreuung für 2022 gemäß § 421d Abs. 3 SGB III auf 30 Tage (bei Alleinerziehenden auf 60 Tage) sowie maximal im Jahr 65 Tage (bei Alleinerziehenden 130 Tage) ausgeweitet. In gleicher Weise wurde die Möglichkeit zum Bezug des sogenannten Kinderkrankengeldes nach § 45 Abs. 2a SGB V – mit Vorrang vor einem Entschädigungsanspruch nach § 56 IfSG - ausgeweitet, bis zum 19.3.2022 auch für Zeiten der Kinderbetreuung infolge vorübergehender Einrichtungsschließung oder Betretensverbots, Aufhebung der Präsenzpflicht in einer Schule oder Einschränkung des Zugangs zum Betreuungsangebot. In der gesetzlichen Rentenversicherung wurden die erheblich erhöhten Hinzuverdienstgrenzen sowie die Unanwendbarkeit des sogenannten Hinzuverdienstdeckels bei vorgezogenen Altersrenten durch § 302 Abs. 8 SGB VI bis Jahresende 2022 verlängert. Pflegezeit kann nach § 9 PflegeZG bis Ende März 2022 für bis zu 20 Tage in Anspruch genommen werden. Außerdem wird in §§ 9 PflegeZG, 16 PpZG darauf verzichtet, dass Pflegezeit und Familienpflegezeit unmittelbar aneinander anschließen. Zudem können Zeiten der Pflegezeit bzw. Familienpflegezeit aufgeteilt werden. Für das Darlehen bei der Familienpflegezeit bleiben Entgeltreduzierungen aufgrund der COVID-19-Pandemie bis Ende März 2022 unberücksichtigt. Pflegeunterstützungsgeld kann nach § 150 Abs. 6 SGB XI bis Ende März 2022 für bis zu 20 Arbeitstage unter bestimmten Voraussetzungen bezogen werden.

Durch das Gesetz zur Stärkung der Impfprävention¹⁷ wurde unter anderem eine Impfpflicht für Personen in der Krankenversorgung und Pflege in § 20a IfSG eingeführt. Durch dieses Gesetz wurde auch die bereits ausgelaufene Sonderregelung des § 129 BetrVG in etwas geänderter Form wieder eingeführt. Danach sind Betriebsversammlungen, Betriebsräteversammlungen und JAV-Versammlungen in audiovisueller Form zulässig. Dasselbe gilt für die Teilnahme und Beschlussfassung an Sitzungen der Einigungsstelle. Entsprechende Regelungen wurden für die Versammlung des Sprecherausschusses durch § 39 SprAuG, für Sitzungen eines SE-Betriebsrats bzw. SCE-Betriebsrats oder jeweils eines alternativen Gremiums nach §§ 48 SEBG, 50 SCEBG, für die Teilnahme an Sitzungen des besonderen Verhandlungsgremiums, eines Europäischen Betriebsrats oder einer alternativen Arbeitnehmervertretung nach § 19 EBRG in § 41b EBRG eingeführt. Ebenso wurde ermöglicht, dass Sitzungen und Beschlussfassungen des Heimarbeitsausschusses und der Kommission nach § 12a AEntG mittels Telefon- oder Videokonferenztechnik stattfinden gemäß §§ 4 Abs. 3 HAG, 12a Abs. 5 AEntG. Die Regelungen sind bis 19.3.2022 befristet und können durch Beschluss des Bundestages um bis zu 3 Monate verlängert werden. Die Möglichkeit der Briefwahl nach § 40b WMVO wurde bis 19.3.2022 verlängert. Außerdem wurde die Verordnungsermächtigung für Sonderregelungen bei der Kurzarbeit in § 109 Abs. 5 SGB III bis 31.3.2022 verlängert. Zudem wurden die Sonderregelungen für die Nichtberücksichtigung einer geringfügigen Beschäftigung beim Kurzarbeitergeldbezug sowie die erhöhten Leistungssätze in § 421c SGB III bis Ende März 2022 verlängert.

In der Folge wurde die Kurzarbeitergeldverlängerungsverordnung erlassen.¹⁸ Danach beträgt die Bezugsdauer für Arbeitnehmer, deren Anspruch bis zum 31.3.2021 entstanden ist, bis zu 24 Monate, längstens aber bis zum 31.3.2022. Die Absenkungen der Anforderungen (nur noch mindestens 10 % Arbeitnehmer mit Entgeltausfall von mindestens 10 % sowie kein notwendiger Aufbau negativer Arbeitszeitsalden) sowie die Möglichkeiten der Erstattung von Beiträgen zur Sozialversicherung wurden ebenfalls fortgeführt, desgleichen die Öffnung des Kurzarbeitergeldbezuges für Leiharbeiter. Die Verordnung tritt zum 31.3.2022 außer Kraft.

Näheres in der Arbeits- und Sozialordnung

Das Infektionsschutzgesetz (IfSG) finden Sie in der aktuellen »Arbeits- und Sozialordnung« in Auszügen unter Nr. 7k, die Corona-Arbeitsschutzverordnung unter Nr. 7l, die Kurzarbeitergeldverlängerungsverordnung (KugverlV) in der Fn. zu § 104 Sozialgesetzbuch III (SGB III) unter Nr. 30 III.

¹⁷ Gesetz zur Stärkung der Impfprävention gegen COVID-19 und zur Änderung weiterer Vorschriften im Zusammenhang mit der COVID-19-Pandemie v. 10.12.2021, BGBl. I 5162.

¹⁸ Verordnung über die Bezugsdauer und Verlängerung der Erleichterungen der Kurzarbeit (Kurzarbeitergeldverlängerungsverordnung – KugverlV) v. 30.11.2021, BGBl. I 5042.

10. Weiteres

Das Gesundheitsversorgungsweiterentwicklungsgesetz¹⁹ brachte eine Reihe von Änderungen insbesondere im Bereich der pflegerischen Versorgung mit sich.²⁰ Der Eigenanteil bei vollstationärer Pflege wird künftig begrenzt. Außerdem wird klargestellt, dass ab 2020 tarifliche Vergütungen grundsätzlich nicht der Wirtschaftlichkeit tarifgebundener Pflegeeinrichtungen entgegenstehen. In Pflegesatzvereinbarungen kann künftig auch die Personalbemessung geregelt werden.

Näheres in der Arbeits- und Sozialordnung

Das Sozialgesetzbuch XI (SGB XI) steht in der aktuellen »Arbeits- und Sozialordnung« in Auszügen unter Nr. 30 XI.

Im Zuge des Tierarzneimittelgesetzes²¹ wurden Leistungen zur Begleitung und Befähigung behinderter Menschen bei stationärer Krankenhausaufnahme in §§ 44b SGB V, 113 Abs. 6 SGB IX eingeführt.

Näheres in der Arbeits- und Sozialordnung

Das Sozialgesetzbuch V (SGB V) finden Sie in der aktuellen »Arbeits- und Sozialordnung« auszugsweise unter Nr. 30 V, das Sozialgesetzbuch IX (SGB IX) unter Nr. 30 IX.

Das Gesetz zur gleichberechtigten Teilhabe von Frauen an Führungspositionen hat eine Ergänzung erhalten,²² die namentlich für Vorstände, die aus mehr als drei Personen bestehen, vorschreibt, dass mindestens ein Mann und mindestens eine Frau im Vorstand vertreten sein müssen. Außerdem ist die Pflicht zur Festlegung von Zielgrößen für den Frauenanteil durch Vorstand bzw. Geschäftsführung dahin konkretisiert worden, dass eine Festschreibung auf die Zielgröße Null klarer und verständlicher Begründung bedürfen.

Näheres in der Arbeits- und Sozialordnung

Das Aktiengesetz (AktG) ist in der aktuellen »Arbeits- und Sozialordnung« in Auszügen unter Nr. 1 abgedruckt.

Das Gesetz für faire Verbraucherverträge²³ hat unter anderem die AGB-Kontrolle um Klauselverbote für sogenannte Abtretungsverbote sowie Regelungen hinsichtlich überlanger Vertragsdauern erweitert.

Näheres in der Arbeits- und Sozialordnung

Das Bürgerliche Gesetzbuch (BGB) hat in der aktuellen »Arbeits- und Sozialordnung« die Nr. 14.

19 Gesetz zur Weiterentwicklung der Gesundheitsversorgung (Gesundheitsversorgungsweiterentwicklungsgesetz – GVWG) v. 11.7.2021, BGBl. I 2754.

20 Krit. insg. Frank, SozSich 2021, 273.

21 Gesetz zum Erlass eines Tierarzneimittelgesetzes und zur Anpassung arzneimittelrechtlicher und anderer Vorschriften v. 27.9.2021, BGBl. I 4530.

22 Gesetz zur Ergänzung und Änderung der Regelungen für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst v. 7.8.2021, BGBl. I 3311.

23 V. 10.8.2021, BGBl. I 3433.

Die Bundesrepublik hat das überarbeitete Mutterschutzübereinkommen der ILO Nr. 183 ratifiziert.²⁴ Weitere Schritte zur Umsetzung im nationalen Recht sind nicht vorgesehen, da das geltende Mutterschutzrecht nach Ansicht der alten Bundesregierung mit dem Übereinkommen vereinbar ist.²⁵

Näheres in der Arbeits- und Sozialordnung

Das Mutterschutzgesetz (MuSchG) befindet sich in der aktuellen »Arbeits- und Sozialordnung« unter Nr. 28.

Der gesetzliche Mindestlohn ist zum 1.1.2022 auf 9,82 € gestiegen und steigt zum 1.7.2022 auf 10,45 €.²⁶

Näheres in der Arbeits- und Sozialordnung

Das Mindestlohngesetz (MiLoG) finden Sie in der aktuellen »Arbeits- und Sozialordnung« unter Nr. 31b.

Die Pfändungsfreigrenzen nach der ZPO sind gestiegen.²⁷ Seit 1.7.2021 beträgt der monatliche Pfändungsfreibetrag 1252,64 €.

Näheres in der Arbeits- und Sozialordnung

Die Zivilprozessordnung (ZPO) steht in der aktuellen »Arbeits- und Sozialordnung« auszugsweise unter Nr. 35.

Zur Anzeigepflicht des Einsatzes von Leiharbeitnehmern nach dem GSA Fleisch²⁸ ist nunmehr die konkretisierende Verordnung erlassen worden.²⁹

Näheres in der Arbeits- und Sozialordnung

Das GSA Fleisch hat in der aktuellen »Arbeits- und Sozialordnung« die Nr. 4a.

Die Regelbedarfe in der Grundsicherung für Arbeitssuchende und in der Sozialhilfe sind fortgeschrieben worden.³⁰ So beläuft sich der Bedarf eines alleinstehenden Volljährigen ab 1.1.2022 auf 449 € monatlich.

Näheres in der Arbeits- und Sozialordnung

Das Sozialgesetzbuch II (SGB II) finden Sie in der aktuellen »Arbeits- und Sozialordnung« auszugsweise unter Nr. 30 II, das Sozialgesetzbuch XII (SGB XII) unter Nr. 30 XII.

24 Gesetz zu dem Übereinkommen Nr. 183 der Internationalen Arbeitsorganisation vom 15. Juni 2000 über den Mutterschutz, BGBl. II 963.

25 BT-Drs. 19/28115, S. 1.

26 Dritte Mindestlohnanpassungsverordnung - MiLoV3 v. 9.11.2020, BGBl. I 2356.

27 Bekanntmachung zu den Pfändungsfreigrenzen 2021 nach § 850c der Zivilprozessordnung (Pfändungsfreigrenzen Bekanntmachung 2021) v. 10.5.2021, BGBl. I 1099.

28 Zum Verbot der Arbeitnehmerüberlassung nach diesem Gesetz s. Deinert/Kittner, Arbeits- und Sozialrecht, Rückblick 2020, Ausblick 2021, S. 7.

29 Verordnung über die Anzeigepflicht von Leiharbeit in der Fleischwirtschaft (ALFV) v. 6.4.2021, BGBl. I 762.

30 Regelbedarfsstufen-Fortschreibungsverordnung 2022 – RBSFV 2022 v. 13.10.2021, BGBl. I 4674.

III. Entwicklungslinien der Rechtsprechung

Nachfolgend bieten wir einen Überblick über wichtige Entwicklungslinien der im Jahr 2021 veröffentlichten höchstrichterlichen Entscheidungen. Klare Schwerpunkte lassen sich nicht ausmachen. Vielmehr gab es bedeutende Entscheidungen auf allen Teilgebieten des individuellen und kollektiven Arbeitsrechts.

1. Arbeitsvertragsrecht

Plattformarbeit findet im Recht zunehmend Aufmerksamkeit.³¹ Wenngleich die Verbreitung von Plattformarbeit derzeit noch gering ist, ist von einem rapiden Anstieg auszugehen. Gleich zwei Gerichte haben sich nun mit plattformbasierter analoger Arbeit befasst. So hat der EuGH einen Kurierfahrer für die Plattform Yodel als *prima facie* selbstständig eingeordnet und daher ein der Arbeitszeitrichtlinie unterfallendes Arbeitsverhältnis verneint. Zwar betont er, dass es auf die Umstände des Einzelfalles ankomme, um festzustellen, ob ein Unterordnungsverhältnis vorliegt, auch dürfe diese Einordnung durch den Vertrag nicht nur »fiktiv« sein. Das Recht, Aufträge an Dritte weiterzugeben, über die Arbeitszeit zu entscheiden und das Fehlen von Nebentätigkeits- und Wettbewerbsverboten sollten aber gegen ein Arbeitsverhältnis sprechen.³²

Sehr viel differenzierter ist das BAG an einen entsprechenden Fall herangegangen. Dabei ging es um einen »Crowdworker«, der plattformbasiert Kleinaufträge zur Überprüfung von Produktplatzierungen in Tankstellen erhielt.³³ Nach der zugrunde liegenden Rahmenvereinbarung sollte kein Arbeitsverhältnis vorliegen und insbesondere keine Verpflichtung bestehen, Aufträge anzunehmen. Aus diesem Grund hat das LAG München ein Arbeitsverhältnis abgelehnt und offengelassen, ob der jeweilige Einsatz im Rahmen eines konkret angenommenen Auftrags als weisungsgebundene Tätigkeit anzusehen ist.³⁴ Letzteres hat das BAG in seiner Revisionsentscheidung angesichts der sehr einfach strukturierten Aufgaben angenommen. Die Weisungen waren gewissermaßen schon durch die Aufgaben vorgegeben. Diese ließen keine nennenswerte Gestaltungsfreiheit. Über die Annahme bloß punktueller Verträge für den jeweiligen konkreten Einsatz hinaus nahm das BAG sogar ein Dauerschuldverhältnis im Sinne eines Arbeitsvertrages an. Zwar folgte formal eine Ablehnungsfreiheit aus dem Rahmenvertrag, allerdings hat es dem keine entscheidende Bedeutung beigemessen, weil die für die Teilnahme am System erforderliche App durch einen »Gamification«-Mechanismus erreichte, dass Auftrag-

nehmer sich herausgefordert fühlten, Aufträge anzunehmen. Denn gerade die Zuweisung attraktiver Aufträge hing vom (zustimmenden) Annahmeverhalten ab. Darin sah das BAG eine Verklammerung der Einzelaufträge zu einem Gesamtvertrag. So konnte sich die Plattform die Auftragnehmer ständig verfügbar halten, es wurde gewissermaßen ständige Dienstbereitschaft erwartet.

Das BAG hält trotz Kritik an seiner Rechtsprechung fest,³⁵ wonach der Anspruch des Arbeitnehmers auf eine Verzugs-pauschale, der an sich aus § 288 Abs. 5 BGB folgt, durch die Bestimmung des § 12a ArbGG, wonach eine Kostenerstattung in der ersten Instanz ausscheidet, verdrängt ist, weil die Rechtsprechung diese Bestimmung dahin versteht, dass damit auch außergerichtliche Beitreibungskosten ausgeschlossen sind.³⁶

Der Arbeitgeber ist nicht gehindert, im Einzelfall in Ausübung der Vertragsfreiheit mit einem Arbeitnehmer andere Vereinbarungen zu treffen als mit anderen Arbeitnehmern. Demgegenüber muss er bei Vorgehen nach einem generalisierenden Prinzip, soweit er nicht an Rechtsvorschriften höherrangigen Rechts gebunden ist, seine Arbeitnehmer gleichbehandeln. Das BAG hat nun klargestellt, dass das-selbe aber auch gilt, wenn er in jedem Einzelfall nach Gutdünken verfährt.³⁷

Eine pauschale Ausschlussklausel, die auch Ansprüche wegen vorsätzlicher Vertragsverletzung oder vorsätzlicher unerlaubter Handlung einer kurzen Ausschlussfrist unterzieht, verstößt nach einer Entscheidung des BAG gegen § 202 Abs. 1 BGB und soll daher nach § 134 BGB nichtig sein, weil dadurch ein Effekt herbeigeführt wird, der einer Abkürzung der Verjährung entspricht.³⁸ Dabei hat das BAG offengelassen, ob es sich zugleich um eine nach § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB unangemessene Benachteiligung handelt. Zwar könnte der Arbeitgeber sich nicht auf die Unwirksamkeit einer von ihm gestellten AGB-Klausel berufen. § 202 Abs. 1 BGB soll dagegen angeblich auch den Verwender der Klausel schützen, sodass der Arbeitgeber sich auf die Nichtigkeit der Klausel berufen können soll. Das lässt sich schwer nachvollziehen und ist wohl eher der Einzelfallgerechtigkeit geschuldet, wo es um Vorsatz-taten mit Schaden im sechsstelligen Bereich ging. Nach der Logik dieser Entscheidung könnte der Arbeitgeber sich aber auch auf die Unwirksamkeit der von ihm gestellten Ausschlussfrist berufen, wenn er Ansprüche, die auf Fahrlässigkeit beruhen, oder sogar Ansprüche, die verschuldensunabhängig eingreifen wie etwa Bereicherungsansprüche, geltend macht.

Näheres in der Arbeits- und Sozialordnung

Das Bürgerliche Gesetzbuch (BGB) ist in der aktuellen »Arbeits- und Sozialordnung« unter Nr. 14 abgedruckt, das Arbeitsgerichtsgesetz (ArbGG) unter Nr. 5.

31 Vgl. zuletzt umfassend *Schneider-Dörr*, Crowdwork und Plattformökonomie, Frankfurt/M. 2021.

32 EuGH 22.4.2020 – C-692/19, AuR 2020, 534 – Yodel, m. abl. Anm. *Gruber-Risak*.

33 BAG 1.12.2020 – 9 AZR 102/20, NZA 2021, 552; dazu *Deinert*, Anm. zu BAG AP Nr. 132 zu § 611 BGB Abhängigkeit; *Junker*, JZ 2021, 519; *Kreßel*, DB 2021, 1671; *Martina*, NZA 2021, 616 ff.; *Thüsing/Hütterer-Brungs*, NZA-RR 2021, 231 ff.; *Warter/Gruber-Risak*, AuR 2021, 329 ff.

34 LAG München 4.12.2019 – 8 Sa 146/19, NZA 2020, 316.

35 Zum bisherigen Stand der Rspr. *Deinert/Kittner*, Arbeits- und Sozialrecht, Rückblick 2020, Ausblick 2021, S. 10.

36 BAG 22.10.2020 – 8 AZR 412/19, NZA 2021, 127.

37 BAG 27.4.2021 – 9 AZR 662/19, NZA 2021, 1176.

38 BAG 26.11.2020 – 8 AZR 58/20, NZA 2021, 702; dazu *Bayreuther*, NZA 2021, 1375 ff.

Für die Zeit des Berufsschulunterrichts wird Auszubildenden die Vergütung nach § 19 BBiG fortgezahlt. Das kann für Fälle der Teilzeitberufsausbildung zur Konsequenz haben, dass Berufsschulzeiten unvergütet bleiben, wie das BAG klargestellt hat.³⁹ Denn im Falle einer Teilzeitberufsausbildung ist die Ausbildungsvergütung entsprechend geringer. Die bloße Fortzahlung kann dann nicht zu einer Erhöhung der Vergütung führen.

Näheres in der Arbeits- und Sozialordnung

Das Berufsbildungsgesetz (BBiG) finden Sie in der aktuellen »Arbeits- und Sozialordnung« unter Nr. 10.

2. Gleichbehandlungsrecht

Unter anderem auf Vorabentscheidungsersuchen des BAG⁴⁰ hat der EuGH seine Rechtsprechung zum Tragen religiöser Zeichen am Arbeitsplatz fortgeführt. Das Verbot des Tragens jedes sichtbaren Zeichens politischer, weltanschaulicher oder religiöser Überzeugung am Arbeitsplatz sei keine unmittelbare Diskriminierung wegen der Religion, weil es unterschiedslos für alle gilt. Es könne aber eine mittelbare Diskriminierung darstellen. Insoweit komme aber eine Rechtfertigung in Betracht, wenn ein solches Verbot dem wirklichen Bedürfnis des Arbeitgebers im Hinblick auf berechnete Erwartungen der Kunden oder Nutzer und befürchteter Konsequenzen Rechnung trägt. Der Arbeitgeber muss dazu beweisen, dass diese Voraussetzungen vorliegen und das Verbot geeignet ist, ein solches Neutralitätsgebot zu gewährleisten. Außerdem muss der Arbeitgeber dies konsequent und systematisch befolgen und auf das unbedingt Erforderliche beschränken. Für ein Verbot lediglich auffälliger großflächiger Zeichen scheidet nach der Rechtsprechung des EuGH eine Rechtfertigung aus. Die vom BAG aufgeworfene Frage, ob ein weitergehender Schutz der Religionsfreiheit nach nationalem Recht in Betracht kommt, hat der EuGH dahin beantwortet, dass es sich insoweit um eine nach der Richtlinie 2000/78/EG günstigere Vorschrift handelt, die im Rahmen der Angemessenheitsprüfung einer mittelbaren Ungleichbehandlung berücksichtigt werden darf.⁴¹

Das Tragen eines islamischen Kopftuchs hat aber auch die nationale Rechtsprechung beschäftigt. Das BAG hat das Berliner Neutralitätsgesetz einschränkend dahin verfassungskonform ausgelegt, dass ein solches Kopftuchverbot innerhalb des Schuldienstes nur dann zur Anwendung kommt, wenn aus dem Tragen eines islamischen Kopftuchs eine konkrete Gefahr für den Schulfrieden oder die staatliche Neutralität folgt.⁴²

Für die Klage auf eine höhere Vergütung wegen Verletzung des Entgeltgleichheitsgebots hat das BAG entschieden, dass ein nach dem EntgTranspG mitgeteiltes höheres Entgelt einer männlichen Vergleichsperson (Median-Entgelt) regelmäßig die Vermutung mit sich bringt, dass eine Benachteiligung wegen des Geschlechts beim Entgelt erfolgt ist.⁴³ Es ist dann Sache des Arbeitgebers, diese Vermutung zu widerlegen. Dies folgert das Gericht aus dem sogenannten »effet utile« (praktische Wirksamkeit) des Unionsrechts, denn der Gesetzgeber hat den Auskunftsanspruch gerade deshalb geschaffen, um Arbeitnehmern aus der typischen Beweisnot zu helfen, die sich daraus ergibt, dass sie keine näheren Kenntnisse der maßgeblichen Umstände haben, während der Arbeitgeber ohne Weiteres Auskunft erteilen kann, weil er die Kenntnisse hat.

Demgegenüber hat das BAG dem Betriebsrat einen Anspruch auf dauerhafte Überlassung der Bruttoentgeltlisten versagt.⁴⁴

Näheres in der Arbeits- und Sozialordnung

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) befindet sich in der aktuellen »Arbeits- und Sozialordnung« unter Nr. 2, das Entgelttransparenzgesetz (EntgTranspG) unter Nr. 2a. Die Richtlinie 2000/78/EG ist in der »EU-Arbeits- und Sozialordnung« unter Nr. 14 zu finden.

3. Fremdpersonaleinsatz

Hinsichtlich des Anspruchs des Leiharbeiters auf Gleichbehandlung mit einem vergleichbaren Arbeitnehmer des Einsatzbetriebes hat das BAG klargestellt, dass ein vom Einsatzbetrieb übernommener Leiharbeiter, der die Tätigkeit unverändert fortführt, sich zur Begründung der Arbeitsbedingungen im Einsatzbetrieb auch auf die eigenen Arbeitsbedingungen berufen kann.⁴⁵

Nach wie vor problematisch erscheint im deutschen Recht die Möglichkeit der Abweichung vom Gleichstellungsgrundsatz auf tarifvertraglicher Basis. Ob diese Abweichungsmöglichkeit unionsrechtskonform ist, ist Gegenstand eines Vorabentscheidungsersuchens des BAG zum EuGH.⁴⁶ Die Richtlinie verlangt insoweit für die Möglichkeit einer Abweichung, dass diese unter Beachtung des Gesamtschutzes der Leiharbeiter erfolgt. Das BAG möchte wissen, ob der Gesamtschutz bereits durch weitere Schutzmechanismen wie etwa die Höchstüberlassungsdauer oder die zeitliche Begrenzung der Abweichung vom Gleichbehandlungsgrundsatz gewahrt ist. Außerdem möchte es wissen, ob der Gesetzgeber es zur Gewährleistung des Gesamtschutzes bei der Vermutung eines angemessenen Interessenausgleichs zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern durch Tarifvertrag belassen kann.

³⁹ BAG 1.12.2020 – 9 AZR 104/20, NZA 2021, 970.

⁴⁰ BAG 30.1.2019 – 10 AZR 299/18 (A), NZA 2019, 693.

⁴¹ EuGH 15.7.2021 – C-804/18 u.a., NZA 2021, 1085 – WABE; dazu Stein, SR 2021, 221 ff.

⁴² BAG 27.8.2021 – 8 AZR 62/19, NZA 2021, 189.

⁴³ BAG 21.1.2021 – 8 AZR 488/19, NZA 21, 1011; vgl. dazu Zimmer, AuR 2021, 202.

⁴⁴ BAG 29.9.2020 – 1 ABR 32/19, NZA 2021, 53.

⁴⁵ BAG 16.12.2020 – 5 AZR 131/19, NZA 2021, 720.

⁴⁶ BAG 16.12.2020 – 5 AZR 143/19 (A), NZA 2021, 800.

Mehrere Eilanträge gegen das Direktanstellungsgebot in der Fleischwirtschaft nach § 6a GSA Fleisch⁴⁷ blieben beim BVerfG erfolglos.⁴⁸

Näheres in der Arbeits- und Sozialordnung

Das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) ist in der aktuellen »Arbeits- und Sozialordnung« unter Nr. 4, das GSA-Fleisch unter Nr. 4a abgedruckt. Die Leiharbeitsrichtlinie finden Sie in der »EU-Arbeits- und Sozialordnung« unter Nr. 42.

4. Teilzeitarbeit

Die Problematik, dass Überstundenzuschläge für Teilzeitbeschäftigte ebenfalls erst anfallen, wenn die Arbeitszeit für Vollzeitbeschäftigte überschritten ist, ist nunmehr Gegenstand eines Vorabentscheidungsersuchens des BAG zum EuGH. Das BAG zieht in Zweifel, dass es deshalb an einer Ungleichbehandlung fehlen könnte, weil die Gesamtvergütung nicht anders ausfällt als bei einer Vollzeitkraft, die die gleiche Stundenzahl absolviert. Vielmehr könnte die Ungleichbehandlung darin liegen, dass eine Überstunde bei Vollzeitbeschäftigten anders vergütet wird als bei Teilzeitbeschäftigten. Für diesen Fall bleibt dann noch zu klären, ob die Ungleichbehandlung durch den Zweck einer Tarifregelung des Überstundenzuschlags gerechtfertigt werden kann.⁴⁹

Näheres in der Arbeits- und Sozialordnung

Das Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) hat in der aktuellen »Arbeits- und Sozialordnung« die Nr. 32.

5. Befristung des Arbeitsvertrages

Nachdem das BVerfG klargestellt hatte, dass das Anschlussbefristungsverbot gemäß § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG nicht entgegen der gesetzlichen Regelung dahin ausgelegt werden kann, dass Vorbeschäftigten, die länger als drei Jahre zurückliegen, unschädlich sind, zugleich aber eine verfassungskonforme Auslegung gefordert hatte, wonach Vorbeschäftigten einer Befristung nicht entgegenstehen dürfen, wenn die Gefahr der Kettenbefristung unter Ausnutzung der Unterlegenheit des Arbeitnehmers nicht bestehe,⁵⁰ hat das BAG zuletzt die Frage zu klären gehabt, ob eine Weiterbildung dazu führt, dass frühere Beschäftigungen unbeachtet bleiben können. Insoweit hat das Gericht entschieden, dass eine Weiterbildung ohne Unterbrechung der Erwerbsbiografie keine berufliche Neuorientierung bedeute, die die Anwendung des Anschlussbefristungsverbots für den Arbeitgeber unzumutbar mache.⁵¹

Näheres in der Arbeits- und Sozialordnung

Das Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) finden Sie in der aktuellen »Arbeits- und Sozialordnung« unter Nr. 32.

6. Arbeitszeitrecht

Der EuGH hat klargestellt, dass die Mindestruhezeit (§ 5 Abs. 1 ArbZG im deutschen Recht) nicht erfüllt werden kann, wenn ein Arbeitnehmer während der Ruhezeit einen anderen Arbeitsvertrag erfüllt.⁵² Denn eine Zeit kann nicht gleichzeitig Arbeit und Freizeit sein. Dies hat der Gerichtshof zwar für den Fall entschieden, dass ein Arbeitnehmer mit einem Arbeitgeber mehrere Arbeitsverträge geschlossen hat. Nach der Logik der Entscheidung muss aber dasselbe gelten, wenn ein Arbeitnehmer Arbeitsverträge mit verschiedenen Arbeitgebern abgeschlossen hat.

Darüber hinaus hat es zwei wichtige Entscheidungen zur Rufbereitschaft gegeben. Anders als Bereitschaftsdienste, die regelmäßig der Arbeitszeit und nicht der Freizeit zuzuordnen sind, weil es eine Zwischenstufe zwischen Arbeit und Freizeit nicht gibt, sind grundsätzlich Zeiten der Rufbereitschaft als Freizeit anzusehen. Letztlich kommt es aber nicht auf die Bezeichnung, sondern auf die konkrete Ausgestaltung an. Maßgeblich ist insoweit, ob der Arbeitnehmer hinsichtlich dieses Zeitraums erheblichen Beschränkungen in seinen Möglichkeiten der Freizeitgestaltung ausgesetzt ist. Wie der EuGH entschieden hat, kommt es für diese Beurteilung maßgeblich auf die zeitlichen Vorgaben und die Häufigkeit, mit der es zu Einsätzen kommt, an.⁵³ Aus dem Bereitstellen einer Unterkunft folgt eine derartige Einschränkung noch nicht, wenn dies jedenfalls nicht mit besonderen Anwesenheitspflichten verbunden ist. Das hat der EuGH für Arbeitnehmer entschieden, die an weit abgelegenen Orten mit einer Dienstunterkunft tätig wurden und dementsprechend nicht z.B. nach Feierabend nach Hause fahren konnten.⁵⁴

Der EuGH hat ferner entschieden, dass auch Zeiten der fremdbestimmten Fortbildung in den Räumlichkeiten des Fortbilders Arbeitszeit sind.⁵⁵

Hinsichtlich des arbeitszeitrechtlich vorgeschriebenen Ausgleichs für Nachtarbeit hat das BAG an seiner umstrittenen Rechtsprechung festgehalten, wonach der Arbeitgeber zwischen Zeitausgleich, Entgeltzuschlag oder einer Kombination aus beidem wählen kann. Dazu stellt es darauf ab, dass auch ein Zuschlag zum Entgelt durch Kostenintensivierung Arbeitgeber mittelbar von der Inanspruchnahme kostenintensiver Nachtarbeit abhalten kann.⁵⁶

Im Übrigen hat das BAG entschieden, dass eine Tarifregelung, nach der der Nachzuschlag im Falle der Leistung von Nachtarbeit im Schichtsystem halbiert wird, gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz verstößt.⁵⁷ Für eine tarifliche

47 Dazu *Deinert/Kittner*, Arbeits- und Sozialrecht, Rückblick 2020, Ausblick 2021, S. 6 f.

48 BVerfG 29.12.2020 – 1 BvQ 152/20 u.a., NZA 2021, 120; BVerfG 29.12.2020 – 1 BvQ 165/20, NZA 2021, 124.

49 BAG 11.11.2020 – 10 AZR 185/20 (A), NZA 2021, 57.

50 BVerfG 6.6.2018 – 1 BvL 7/14 u.a., NZA 2018, 774; vgl. *Kittner*, 50 Urteile, 2. Aufl. 2020, S. 338.

51 BAG 16.9.2020 – 7 AZR 552/19, NZA 2021, 338.

52 EuGH 17.3.2021 – C-585/19, NZA 2021, 549 – ASE.

53 EuGH 9.3.2021 – C-580/19, NZA 2021, 489 – R.J./Stadt Offenbach.

54 EuGH 9.3.2021 – C-344/19, NZA 2021, 485 – Radiotelevizija Slovenija.

55 EuGH 28.10.2021 – C-909/19, NZA 21, 1623 – Unitatea Administrativ Taritoriala.

56 BAG 15.7.2020 – 10 AZR 123/19, NZA 2021, 44.

57 BAG 9.12.2020 – 10 AZR 334/20, NZA 2021, 1110.

Regelung, die einen geringeren Zuschlag für regelmäßige Nachtarbeit vorsieht als für unregelmäßige Nachtarbeit, hat das BAG ein Vorabentscheidungsersuchen an den EuGH gerichtet, ob dies mit der Arbeitszeitrichtlinie vereinbar ist, insoweit mit dieser Tarifregelung der zusätzliche Zweck verfolgt wird, den ungünstigeren Möglichkeiten der Teilhabe am sozialen Leben bei unregelmäßiger Nachtarbeit Rechnung zu tragen.⁵⁸

Näheres in der Arbeits- und Sozialordnung

Das Arbeitszeitgesetz (ArbZG) ist in der aktuellen »Arbeits- und Sozialordnung« unter Nr. 8 abgedruckt. Die Arbeitszeitrichtlinie steht in der »EU-Arbeits- und Sozialordnung« unter Nr. 63.

7. Urlaubsrecht

Der Urlaub soll ermöglichen, dass Arbeitnehmer sich erholen. Dennoch hat das BAG gestattet, dass der Arbeitgeber sich im Falle einer außerordentlichen Kündigung vorsorglich von der Urlaubsverpflichtung befreien kann, indem er den Arbeitnehmer von der Arbeit freistellt, obwohl der Arbeitnehmer diese Zeit im Hinblick auf die sozialversicherungsrechtliche Obliegenheit, sich zur Vermeidung einer Sperrzeit (§ 159 SGB III) für die Arbeitsvermittlung verfügbar zu halten, nicht selbstbestimmt nutzen kann.⁵⁹

Grundsätzlich treffen den Arbeitgeber Mitwirkungsobliegenheiten zur Wahrnehmung des Urlaubsanspruchs. Wenn der Arbeitnehmer in Ermangelung dieser Mitwirkungsobliegenheiten den Urlaub nicht genommen hat, kann er am Ende des Übertragungszeitraums nicht verfallen. Auf diese Weise kann Urlaub über Jahre hinweg aufsummiert werden. Das BAG hat allerdings ein Vorabentscheidungsersuchen an den EuGH gerichtet, ob diese Aufsummierung durch die Verjährungsvorschriften nach nationalem Recht (§§ 194 ff. BGB) begrenzt sein kann.⁶⁰

Der Anspruch auf Abgeltung des Urlaubs, der wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr genommen werden kann (§ 7 Abs. 4 BUrlG), ist ein reiner Geldanspruch, der tarifvertraglichen Ausschlussfristen unterliegt. Dazu hat das BAG klargestellt, dass eine solche Ausschlussfrist nicht bereits durch Erhebung einer Kündigungsschutzklage gewährt wird.⁶¹

Auf Anfrage des 6. *Senats*⁶² hat der 9. *Senat* des BAG unter Aufgabe seiner bisherigen Rechtsprechung anerkannt, dass der Anspruch auf Urlaubsvergütung bzw. Urlaubsabgeltung im Falle der Inanspruchnahme der Arbeitsleistung durch einen starken vorläufigen Insolvenzverwalter oder durch einen Insolvenzverwalter nach Anzeige der Masseunzulänglichkeit in vollem Umfang eine bevorrechtigt zu berichtigende Masseverbindlichkeit bzw. Neumasseverbind-

lichkeit darstellt und nicht nur zeitanteilig für den hierauf bezogenen Zeitraum.⁶³

Näheres in der Arbeits- und Sozialordnung

Das Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) finden Sie in der aktuellen »Arbeits- und Sozialordnung« unter Nr. 17, das Bürgerliche Gesetzbuch (BGB) unter Nr. 14, die Insolvenzordnung (InsO) unter Nr. 23 und das Sozialgesetzbuch III (SGB III) unter Nr. 30 III.

8. Mindestlohn

Das BAG hat noch einmal bestätigt, dass für Zeiten des Bereitschaftsdienstes der gesetzliche Mindestlohn zu zahlen ist. Außerdem hat es entschieden, dass der gesetzliche Mindestlohn als sog. Eingriffsrecht gem. Art. 9 Abs. 1 Rom I-Verordnung unabhängig davon zu zahlen ist, welches Recht im Übrigen auf den Arbeitsvertrag anzuwenden ist.⁶⁴ Damit hatte die Mindestlohnklage einer Bulgarin Erfolg, die als Betreuungskraft im Haushalt der betreuten Personen wohnen musste und grundsätzlich verpflichtet war, zu allen Tages- und Nachtstunden bei Bedarf Arbeit zu leisten.

Näheres in der Arbeits- und Sozialordnung

Das Mindestlohngesetz (MiLoG) befindet sich in der aktuellen »Arbeits- und Sozialordnung« unter Nr. 31b, die Rom I-Verordnung (Rom-I-VO) unter Nr. 14a.

9. Datenschutzrecht

Während die europäische Datenschutz-Grundverordnung in Art. 38 einen Schutz des Datenschutzbeauftragten vor Abberufung (nur) »wegen der Erfüllung seiner Aufgaben« vorsieht, ist die Abberufung eines internen Datenschutzbeauftragten nach § 38 Abs. 3 Satz 2 i.V.m. § 6 Abs. 4 BDSG allein aus wichtigem Grund möglich. Ob dieser weitergehende Schutz eines Datenschutzbeauftragten im Vergleich zur DS-GVO mit der Verordnung vereinbar ist, ist Gegenstand eines Vorabentscheidungsersuchens des BAG zum EuGH.⁶⁵

Näheres in der Arbeits- und Sozialordnung

Das Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) und die Datenschutz-Grundverordnung (DS-GVO) haben in der aktuellen »Arbeits- und Sozialordnung« die Nrn. 15 und 15a. Die Datenschutz-Grundverordnung (DS-GVO) findet sich auch in der »EU-Arbeits- und Sozialordnung« unter Nr. 51.

10. Betriebsrentenrecht

Das BVerfG hat die sogenannte Befriedigungsrechtsprechung des BAG⁶⁶ verfassungsrechtlich gebilligt,⁶⁷ wonach Ruhegelderhöhungen für die gesetzliche Anpassungsprüfung nach § 16 BetrAVG bis zum nächsten jährlichen Anpas-

58 BAG 9.12.2020 – 10 AZR 332/20 (A), NZA 2021, 1121.

59 BAG 25.8.2020 – 9 AZR 612/19, NZA 2020, 1633.

60 BAG 29.9.2020 – 9 AZR 266/20 (A), NZA 2021, 413.

61 BAG 27.10.2020 – 9 AZR 513/19, NZA 2021, 504.

62 BAG 10.9.2020 – 6 AZR 94/19 (A), NZA 2021, 12.

63 BAG 16.2.2021 – 9 AS 1/21, NZA 2021, 567.

64 BAG 24.6.2021 – 5 AZR 505/20, NZA 2021, 1398.

65 BAG 27.4.2021 – 9 AZR 383/19 (A), NZA 2021, 1183.

66 Vgl. BAG 14.5.2020 – 3 AZR 112/18, NZA 2020, 1266.

67 BVerfG 19.5.2021 – 1 BvR 1814/19 u.a., DB 2021, 1755.

sungsprüfungsstichtag geltend gemacht und spätestens bis zum übernächsten Stichtag eingeklagt werden müssen. Das BAG hat noch einmal klargestellt, dass Verstöße gegen den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz im Betriebsrentenrecht anspruchsbegründende Wirkung haben. Das gilt auch für Betriebsrentenzusagen durch Gesamtzusagen. Diese sind zwar einer AGB-Kontrolle zu unterziehen, sodass das Rechtsfolgenregime des § 306 BGB zwar an sich lediglich zur Unwirksamkeit der benachteiligenden Regelung führt. Das BAG sieht aber den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsanspruch mit seinem abschließenden Rechtsfolgenkonzept als Besonderheit des Arbeitsrechts i.S.d. § 310 Abs. 4 Satz 2 BGB an, die Vorrang genießt. Dadurch ist auch ausgeschlossen, dass derjenige, der im Wege der Gleichbehandlung Anspruch auf die Versorgung nach der Gesamtzusage beansprucht, zugleich einen Anspruch aus einer individuellen Versorgungszusage herleitet.

Näheres in der Arbeits- und Sozialordnung

Das Betriebsrentengesetz (BetrAVG) finden Sie in der aktuellen »Arbeits- und Sozialordnung« unter Nr. 11, das Bürgerliche Gesetzbuch (BGB) unter Nr. 14.

11. Kündigungsrecht

Die sogenannte Kündigungserklärungsfrist des § 626 Abs. 2 BGB ist nach einer Entscheidung des BAG kein Hindernis für das Nachschieben von Kündigungsgründen.⁶⁸ Grundsätzlich verlangt das Gesetz, dass der Arbeitgeber eine außerordentliche Kündigung binnen zwei Wochen ab Kenntnisnahme von den maßgebenden Tatsachen erklärt. Entscheidend soll allein sein, ob im Zeitpunkt des Zugangs der Kündigungserklärung der Kündigungsgrund objektiv schon vorgelegen hat. Der Arbeitgeber muss von diesem keine Kenntnis gehabt haben, er könne sogar blanko eine Kündigung erklären. Alles andere ist danach nur noch eine Frage der objektiven Rechtfertigung der Kündigung.

Das BAG hat seine bisherige Rechtsprechung bestätigt, wonach die Selbstbeurlaubung des Arbeitnehmers gegen den Willen des Arbeitgebers eine außerordentliche Kündigung rechtfertigen kann. Dies hat es bestätigt für den Fall, dass der Arbeitnehmer während eines Kündigungsschutzprozesses im Rahmen einer sogenannten Prozessbeschäftigung tätig ist.⁶⁹

Das BVerfG hat eine Verfassungsbeschwerde gegen eine Entscheidung des LAG Köln, in der die fristlose Kündigung eines Betriebsratsmitglieds bestätigt wurde, der einen Kollegen im Streit mit »Ugah, ugah« angesprochen hatte, nicht zur Entscheidung angenommen. Eine rassistische Beleidigung sei nicht mehr von der Meinungsäußerungsfreiheit gedeckt.⁷⁰

Klargestellt hat das BAG, dass mit einer erfolgreichen Kündigungsschutzklage feststeht, dass das Arbeitsverhältnis fortbesteht. Die Rechtskraft dieser Entscheidung steht daher auch der Möglichkeit des Arbeitgebers entgegen, das Arbeitsverhältnis im Wege der Anfechtung (§ 142 BGB) wieder zu beseitigen.⁷¹ Er kann lediglich auf neue Gründe gestützt erneut kündigen.

Die Rechtsprechung⁷² hatte im vergangenen Jahr geklärt, dass dem Massenentlassungsrecht der §§ 17 ff. KSchG ein anderer (europäischer) Betriebsbegriff zugrunde liegt als sonst der kündigungsrechtliche Betriebsbegriff, sodass durch das Abstellen auf die Durchführung und Koordinierung der Arbeit und nicht auf den arbeitstechnischen Zweck kleinteiligere Strukturen maßgeblich sind.⁷³ Dazu hat nunmehr das BVerfG bestätigt, dass das BAG dies ohne erneute Vorlage an den EuGH entscheiden konnte.⁷⁴

Im Übrigen hat das BAG klargestellt, dass zwar bei europarechtlich beeinflusstem nationalem Recht ein von § 611a BGB abweichender Arbeitnehmerbegriff maßgeblich sein kann, wie etwa beim Massenentlassungsrecht. Zu solchen europarechtlich determinierten Normen zählen die Bestimmungen der §§ 1, 23 KSchG aber nicht, weshalb das BAG es ablehnt, einen solchen weitergehenden Arbeitnehmerbegriff für diese Bestimmungen zugrunde zu legen. Maßgeblich bleibt insoweit der Arbeitnehmerbegriff des § 611a BGB.⁷⁵

Näheres in der Arbeits- und Sozialordnung

Das Bürgerliche Gesetzbuch (BGB) steht in der aktuellen »Arbeits- und Sozialordnung« unter Nr. 14, das Kündigungsschutzgesetz (KSchG) unter Nr. 25. Die europäische Massenentlassungsrichtlinie befindet sich in der »EU-Arbeits- und Sozialordnung« unter Nr. 54.

12. Behindertenrecht

Nach der Rechtsprechung kann die Verletzung der Verpflichtung zur Einladung schwerbehinderter Bewerber zu einem Vorstellungsgespräch die Vermutung einer Benachteiligung wegen der Schwerbehinderung gemäß § 22 AGG mit der Folge begründen, dass der Arbeitgeber den Entlastungsbeweis führen muss. Allerdings hat die Rechtsprechung bislang schon angenommen, dass der Arbeitgeber nicht diskriminiere, wenn er von der Behinderung nichts wisse. Der Bewerber müsse daher auf seine Schwerbehinderung hinweisen. Nunmehr hat das BAG eine weitere Beschränkung eingezogen. Danach muss der Bewerber »rechtzeitig« über seine Behinderung informieren, was es verlangen soll, dass die Information noch in der Bewerbung oder jedenfalls innerhalb einer Bewerbungsfrist erfolgt.⁷⁶

71 BAG 18.2.2021 – 6 AZR 92/19, NZA 2021, 446.

72 Vgl. BAG 13.2.2000 – 6 AZR 146/19, NZA 2020, 1006.

73 Vgl. *Deinert/Kittner*, Arbeits- und Sozialrecht, Rückblick 2020, Ausblick 2021, S. 13.

74 BVerfG 5.1.2021 – 1 BvR 1771/20 u.a., NZA 2021, 271.

75 BAG 27.4.2021 – 2 AZR 540/20, NZA 2021, 857.

76 BAG 17.12.2020 – 8 AZR 171/20, NZA 2021, 631.

68 BAG 12.1.2021 – 2 AZN 724/20, NZA 2021, 710.

69 BAG 20.5.2020 – 2 AZR 457/20, NZA 2021, 1092.

70 BVerfG 2.11.2020 – 1 BvR 2727/19, NZA 2020, 1704.

Zu dieser Pflicht, schwerbehinderte Bewerber einzuladen, hat das BAG außerdem entschieden, dass es sich insoweit um eine öffentlich-rechtliche Verpflichtung des Arbeitgebers und nicht um einen individuellen Anspruch des behinderten Menschen handele.⁷⁷ Im konkreten Fall war das für die Klägerin günstig, weil ein eventueller Verzicht auf eine Einladung die Benachteiligung nicht infrage stellen konnte. Problematisch ist allerdings, dass schwerbehinderten Bewerbern mit dieser Entscheidung eine individuelle Rechtsstellung versagt wird.

Näheres in der Arbeits- und Sozialordnung

Das Sozialgesetzbuch IX (SGB IX) finden Sie in der aktuellen »Arbeits- und Sozialordnung« in Auszügen unter Nr. 30 IX, das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) finden Sie unter Nr. 2.

13. Betriebsverfassungsrecht

Das BAG hatte bereits 1994 anerkannt, dass ein Betriebsrat einen allgemeinen Unterlassungsanspruch gegen mitbestimmungswidriges Verhalten des Arbeitgebers hat.⁷⁸ Grundsätzlich kommt auch ein Beseitigungsanspruch in Betracht. Dies betrifft allerdings nur die Beseitigung des mitbestimmungswidrigen Zustands. Demgegenüber kann der Betriebsrat nicht die Beseitigung der Folgen mitbestimmungswidrigen Verhaltens verlangen, wie das BAG in einem Fall klargestellt hat, in dem der Betriebsrat vom Arbeitgeber unter anderem verlangte, eine Datenlöschung und -vernichtung bei Dritten zu veranlassen.⁷⁹

Näheres in der Arbeits- und Sozialordnung

Das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) hat in der aktuellen »Arbeits- und Sozialordnung« die Nr. 12.

14. Unternehmensmitbestimmung

Die Sicherung des Ausmaßes der Arbeitnehmermitbestimmung hinsichtlich sämtlicher Komponenten im Falle einer sogenannten Umwandlungs-SE ist Gegenstand eines Vorabentscheidungsersuchens zum EuGH. Das BAG möchte wissen, ob es mit Unionsrecht vereinbar ist, dass auf diese Weise das gewerkschaftliche Vorschlagsrecht gesichert wird.⁸⁰

Näheres in der Arbeits- und Sozialordnung

Das SE-Beteiligungsgesetz (SEBG) finden Sie in der aktuellen »Arbeits- und Sozialordnung« auszugsweise unter Nr. 26b.

15. Tarifvertragsrecht

Die grundsätzliche Möglichkeit einer Bezugnahme auf den Tarifvertrag, wodurch der Inhalt des Tarifvertrages zum Inhalt

des Arbeitsverhältnisses gemacht wird, ist prinzipiell auf sogenannte Individualnormen beschränkt. Demgegenüber ist es nach einer Entscheidung des BAG den Vertragsparteien nicht möglich, auf betriebseinheitlich wirkende sogenannte Betriebsnormen Bezug zu nehmen. Denn es fehlt ihnen an der Kompetenz, Regelungen für den Betrieb zu schaffen.⁸¹ Das BAG hat die Entscheidung des LAG Hamburg⁸² bestätigt, wonach die DHV keine tariffähige Gewerkschaft ist.⁸³

Näheres in der Arbeits- und Sozialordnung

Das Tarifvertragsgesetz (TVG) steht in der aktuellen »Arbeits- und Sozialordnung« auszugsweise unter Nr. 31.

16. Internationales Arbeitsrecht

Der EuGH hat auf Nichtigkeitsklage Ungarns bestätigt, dass die Verbesserung des Arbeitnehmerschutzes auf Grundlage der Gleichbehandlung mit Arbeitnehmern des Aufnahmestaates durch die Richtlinie (EU) 2018/957 zur Reform der Entsenderichtlinie vom Ermessen des Unionsgesetzgebers gedeckt ist.⁸⁴

Näheres in der Arbeits- und Sozialordnung

Die (reformierte) Entsenderichtlinie finden Sie in der »EU-Arbeits- und Sozialordnung« unter Nr. 20.

IV. Rechtspolitischer Ausblick

1. Europarechtliche Impulse

Zwar hat das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (s.o. II. 3.) eine europäische Regelung bereits vorweggenommen. Gleichwohl wird auch auf EU-Ebene eine entsprechende Richtlinie angestrebt.⁸⁵

Umzusetzen sind weiterhin die europäische Vereinbarkeitsrichtlinie (EU) 2019/1158⁸⁶ bis zum 2.8.2022 sowie die Transparenz- oder Arbeitsbedingungenrichtlinie (EU) 2019/1152⁸⁷ bis zum 1.8.2022. Bislang noch keine Annahme gefunden hat der Vorschlag für eine Richtlinie über angemessene Mindestlöhne in der EU.⁸⁸

Näheres in der Arbeits- und Sozialordnung

Die Vereinbarkeitsrichtlinie (EU) 2019/1158 steht in der »EU-Arbeits- und Sozialordnung« unter Nr. 57, die Transparenzrichtlinie (EU) 2019/1152 unter Nr. 50.

77 BAG 26.11.2020 – 8 AZR 59/20, NZA 2021, 635.

78 BAG 2.5.1994 – 1 ABR 24/93, DB 1994, 2450.

79 BAG 23.3.2021 – 1 ABR 31/19, NZA 2021, 949.

80 BAG 18.8.2020 – 1 ABR 43/18 (A), NZA 2021, 287.

81 BAG 20.1.2021 – 4 AZR 283/20, NZA 2021, 792.

82 LAG Hamburg 22.5.2020 – 5 TaBV 15/18, AuR 2020, 383.

83 BAG 23.6.2021 – 1 ABR 28/20, BB 2021, 3064.

84 EuGH 8.12.2020 – C-620/18, NZA 2021, 113 – Ungarn/EP und Rat.

85 Vgl. bereits *Deinert/Kittner*, Arbeits- und Sozialrecht, Rückblick 2020, Ausblick 2021, S. 17. Zu einer Entschließung des EP mit einem Richtlinienentwurf vgl. *Schmidt*, EuZW 2021, 276.

86 Dazu bereits *Deinert/Kittner*, Arbeits- und Sozialrecht, Rückblick 2019, Ausblick 2020, S. 17 f.

87 Dazu bereits *Deinert/Kittner*, Arbeits- und Sozialrecht, Rückblick 2019, Ausblick 2020, S. 16.

88 COM (2020) 682 final; dazu *Deinert/Kittner*, Arbeits- und Sozialrecht, Rückblick 2020, Ausblick 2021, S. 16 f.

2. Innerstaatliche Rechtspolitik

Was rechtspolitisch im Arbeits- und Sozialrecht zu erwarten ist, beschreibt der neue Koalitionsvertrag, der eine Vielzahl an Vorhaben enthält.⁸⁹ Dabei dürfte die Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns das prominenteste Projekt im Arbeitsrecht sein (s.u. a), im Sozialrecht die Einführung des Bürgergeldes (s.u. l) und die Rentenreform (s.u. m).

a. Mindestlöhne

Neben der einmaligen Mindestloohnerhöhung auf zwölf Euro pro Stunde will die Bundesregierung auch den Vorschlag einer europäischen Richtlinie über angemessene Mindestlöhne unterstützen.

Näheres in der Arbeits- und Sozialordnung

Das Mindestlohngesetz (MiLoG) finden Sie in der aktuellen »Arbeits- und Sozialordnung« unter Nr. 31b.

b. Mitbestimmung

Die Ampel-Koalition betont, dass Betriebsräte selbst entscheiden sollen, ob sie analog oder digital arbeiten möchten. Online-Betriebsratswahlen sollen in einem Pilotprojekt erprobt werden. Für Gewerkschaften ist ein digitales Zugangsrecht zum Betrieb geplant. Das Betriebsrätemodernisierungsgesetz soll hinsichtlich der sozialökologischen Transformation und der Digitalisierung evaluiert werden. Delikte der Behinderung der demokratischen Mitbestimmung sollen künftig als sogenannte Offizialdelikte nicht mehr von einem Strafantrag abhängen, sondern durch die Staatsanwaltschaften von Amts wegen verfolgt werden. Missbräuchliche Umgehungen des Mitbestimmungsrechts sollen verhindert werden. Beim Zuwachs von SE-Gesellschaften soll die Mitbestimmung künftig nicht mehr eingefroren werden. Dafür will sich die Bundesregierung auf EU-Ebene einsetzen. Bei der Drittelbeteiligung soll für den Fall echter faktischer Beherrschung eine Konzernzurechnung nach dem Vorbild des MitbestG erfolgen.

Näheres in der Arbeits- und Sozialordnung

Das Mitbestimmungsgesetz (MitbestG) hat in der aktuellen »Arbeits- und Sozialordnung« die Nr. 26, das Drittelbeteiligungsgesetz (DrittelbG) hat die Nr. 26a und das SE-Beteiligungsgesetz (SEBG) die Nr. 26b.

c. Tarifvertragsrecht

Die Regierung strebt eine Stärkung der Tarifautonomie, insbesondere der Tarifbindung an. Die öffentliche Auftragsvergabe soll künftig von der Einhaltung eines repräsentativen Tarifvertrags der Branche abhängen. Tariffucht durch Betriebsausgliederungen bei Eigentümeridentität soll durch Fortgeltung des bisherigen Tarifvertrages verhindert werden, allerdings ohne § 613a BGB anzutasten. Die Stärkung

der Tarifbindung soll im Dialog mit den Sozialpartnern durch Experimentierräume befördert werden.

Näheres in der Arbeits- und Sozialordnung

Das Tarifvertragsgesetz (TVG) steht in der aktuellen »Arbeits- und Sozialordnung« unter Nr. 31, das Bürgerliche Gesetzbuch (BGB) unter Nr. 14.

d. Arbeitszeit und Arbeitsschutz

Wie schon die Vorgängerregierung plant auch die Ampel-Koalition die Schaffung von Experimentierräumen im Arbeitszeitrecht. Höchstarbeitszeiten sollen in begrenztem Maße für Abweichungen zugänglich sein. Das ist aber nur auf Grundlage von Tarifverträgen oder auf der Basis von Betriebsvereinbarungen auf Grundlage von Tarifverträgen vorgesehen. Grundsätzlich wird aber am 8-Stunden-Tag festgehalten. Außerdem soll die Arbeitszeit im Rahmen von Tarifverträgen flexibler gestaltet werden können. Geprüft werden soll auch, ob Anpassungen an die EuGH-Rechtsprechung notwendig sind. Dabei sollen die Möglichkeiten flexibler Regelungen wie Vertrauensarbeitszeit allerdings aufrechterhalten werden.

Der Arbeitsschutz soll an neue Gegebenheiten angepasst werden. Dabei wird ein Fokus auf die psychische Gesundheit gelegt. Ein Mobbing-Report soll erarbeitet werden. KMU sollen bei Prävention und Umsetzung des Arbeitsschutzes unterstützt werden.

Das ILO-Übereinkommen Nr. 184 über den Arbeitsschutz in der Landwirtschaft soll ratifiziert werden.

Näheres in der Arbeits- und Sozialordnung

Das Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) finden Sie in der aktuellen »Arbeits- und Sozialordnung« unter Nr. 7, das Arbeitszeitgesetz (ArbZG) unter Nr. 8.

e. Mobile Arbeit

Mobile Arbeit und Homeoffice sollen nach den Vorstellungen der neuen Regierung gefördert werden. Dazu ist ein Erörterungsanspruch der Arbeitnehmer vorgesehen. Der Arbeitgeber soll Wünsche nur abschlagen dürfen, wenn er sachliche und nicht willkürliche Gründe dafür vorbringen kann. Abweichende Tarifregelungen sollen aber möglich bleiben. Gleichzeitig soll bei mobiler Arbeit ein betrieblicher Arbeitsplatz vorhanden bleiben. Mit Blick auf den Arbeitsschutz soll das Homeoffice von der Telearbeit, für die die Arbeitsstättenverordnung Anwendung findet, abgegrenzt werden.

Näheres in der Arbeits- und Sozialordnung

Erläuterungen zu mobiler Arbeit befinden sich in der aktuellen »Arbeits- und Sozialordnung« unter Einleitung III zum HAG unter Nr. 22.

⁸⁹ Mehr Fortschritt wagen, Bündnis für Freiheit, Gerechtigkeit und Nachhaltigkeit, Koalitionsvertrag 2021-2025 zwischen SPD, Bündnis 90/Die Grünen und FDP.

f. Atypische Beschäftigung

Der Koalitionsvertrag bleibt hinter dem letzten Koalitionsvertrag mit Blick auf Befristungen zurück. Letzterer wurde aber in diesem Punkt ohnehin nicht mehr umgesetzt. Künftig soll die Haushaltsbefristung als Privileg des öffentlichen Dienstes entfallen. Auch will der Bund als Arbeitgeber mit gutem Beispiel vorangehen und sachgrundlose Befristungen schrittweise reduzieren, wobei leider keine konkreten Zahlen genannt werden. Insgesamt sollen mit Sachgrund befristete Arbeitsverhältnisse nur noch bis zur Gesamtdauer von sechs Jahren möglich sein. Im Wissenschaftsbereich sollen die Planbarkeit und Verbindlichkeit in der Post-Doc-Phase erhöht und frühzeitiger Perspektiven für alternative Karrieren geschaffen werden.

Für Abrufarbeit will die künftige Bundesregierung mehr Sicherheit schaffen, auch dies leider ohne konkrete Maßgaben.

Hinsichtlich der Arbeitnehmerüberlassung sind keine konkreten Reformen angestrebt. Es wird vielmehr betont, dass Werkverträge und Arbeitnehmerüberlassung notwendige Instrumente seien. Lediglich die effektive Rechtsdurchsetzung zur Verhinderung von Rechtsverstößen ist vorgesehen. Ansonsten bleibt es bei einer Überprüfung notwendiger Anpassungen infolge der europäischen Rechtsprechung.

Näheres in der Arbeits- und Sozialordnung

Das Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) steht in der aktuellen »Arbeits- und Sozialordnung« unter Nr. 32, das Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) steht unter Nr. 32a und das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) unter Nr. 4.

g. Bildung

Im Berufsbildungsrecht ist eine Verbesserung der Möglichkeiten beruflicher Neuorientierung, Aus- und Weiterbildung, auch in Teilzeit, angekündigt. Für alle Jugendlichen soll eine Ausbildung ermöglicht werden. Dazu ist vorgesehen, in Regionen mit erheblicher Unterversorgung an Ausbildungsplätzen in Absprache mit den Sozialpartnern auch außerbetriebliche Ausbildungsangebote zu ermöglichen. Eine Bildungs(teil)zeit soll die Möglichkeit zur arbeitsmarktbezogenen Weiterbildung mit finanzieller Unterstützung ermöglichen.

Die Arbeitsvermittlung soll nach den Vorstellungen der Koalitionsparteien im Grundsicherungsrecht sowie in der Arbeitslosenversicherung keinen Vorrang vor einer beschäftigungschancenstärkenden Aus- und Weiterbildung haben. Leistungsberechtigte sollen bei Weiterbildung künftig ein monatliches Weiterbildungsgeld von 150 € und einen Arbeitslosengeldanspruch für drei Monate erhalten.

Näheres in der Arbeits- und Sozialordnung

Das Berufsbildungsgesetz (BBiG) finden Sie in der aktuellen »Arbeits- und Sozialordnung« unter Nr. 10, das Sozialgesetzbuch II (SGB II) unter Nr. 30 II und das Sozialgesetzbuch III (SGB III) unter Nr. 30 III.

h. Datenschutz

Für den Beschäftigtendatenschutz sind Regelungen für mehr Rechtsklarheit und zum effektiven Schutz der Persönlichkeitsrechte geplant.

Näheres in der Arbeits- und Sozialordnung

Das Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) und die Datenschutz-Grundverordnung (DS-GVO) befinden sich auszugsweise in der aktuellen »Arbeits- und Sozialordnung« unter Nrn. 15 und 15a. Die Datenschutz-Grundverordnung (DS-GVO) findet sich auch in der »EU-Arbeits- und Sozialordnung« unter Nr. 51.

i. Entsenderecht

Entsandte Beschäftigte sollen künftig besser geschützt werden. Das Projekt „Faire Mobilität“ soll zur besseren Aufklärung über die Rechte entsandter Arbeitnehmer gestärkt werden. Für Saisonbeschäftigte ist künftig Krankenversicherungsschutz ab dem ersten Tag vorgesehen.

Näheres in der Arbeits- und Sozialordnung

Das Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AEntG) ist in der aktuellen »Arbeits- und Sozialordnung« unter Nr. 31a abgedruckt.

j. Fachkräftesicherung

Ein Qualifizierungsgeld soll die Fachkräftesicherung in Unternehmen im Strukturwandel durch betriebliche Qualifizierung ermöglichen. Voraussetzung ist der Abschluss einer Betriebsvereinbarung. Das Transferkurzarbeitergeld soll ausgeweitet und die Instrumente in Transfergesellschaften weiterentwickelt werden. Die Krisenregelungen zum Kurzarbeitergeld sollen nach der Pandemie evaluiert werden. Im Einwanderungsrecht ist eine Chancenkarte auf Basis eines Punktesystems geplant, um die Arbeitsmarktzuwanderung zu steuern. Die Blue Card soll auf nicht akademische Berufe erstreckt werden.

Näheres in der Arbeits- und Sozialordnung

Das Sozialgesetzbuch III (SGB III) finden Sie in der aktuellen »Arbeits- und Sozialordnung« unter Nr. 30 III, das Aufenthaltsgesetz (AufenthG) unter Nr. 9.

k. Kirchenarbeitsrecht

Gemeinsam mit den Kirchen wollen die Koalitionsparteien eine Angleichung des kirchlichen an das staatliche Arbeitsrecht prüfen, wobei verkündigungsnahe Tätigkeiten ausgenommen bleiben sollen.

I. Rentenreform

Das Mindestrentenniveau soll künftig bei 48 % dauerhaft gesichert werden. Dabei soll der Beitragssatz während der Legislaturperiode nicht über 20 % steigen, Rentenkürzungen und Anhebung des Rentenzugangsalters aber ausgeschlossen werden. Um dies zu erreichen ist ein teilweiser Einstieg in die Kapitaldeckung der Rentenversicherung durch einen unabhängigen Fonds geplant. Gleichzeitig soll der umlagefinanzierte Teil der Rente gestärkt werden durch einen Ausbau der Erwerbsbeteiligung von Frauen und älteren Arbeitnehmern. Eine weitere Flexibilisierung des Rentenzugangs soll diskutiert werden.

Zudem sind Verbesserungen bei den Erwerbsminderungsrenten angestrebt.

Wie bereits unter der Vorgängerregierung geplant strebt auch die aktuelle Ampel-Koalition den Einbezug Selbstständiger in die gesetzliche Rentenversicherung an. Sie sollen aber herausoptieren können, wenn sie eine insolvenzfesten private Vorsorge mit einer Absicherung oberhalb des Grundsicherungsniveaus haben.

Für die betriebliche Altersversorgung ist eine Öffnung für Anlagemöglichkeiten mit höheren Renditen geplant. Das System der privaten Altersvorsorge wollen die Koalitionsparteien reformieren, und zwar unter anderem durch das Angebot eines öffentlich verantworteten Fonds.

Näheres in der Arbeits- und Sozialordnung

Das Sozialgesetzbuch VI (SGB VI) hat in der aktuellen »Arbeits- und Sozialordnung« die Nr. 30 VI, das Betriebsrentengesetz (BetrAVG) die Nr. 11.

m. Bürgergeld

Die Grundsicherung für Arbeitssuchende (»Hartz IV«) soll künftig zu einem Bürgergeld werden. In den ersten beiden Jahren werden Grundsicherungsleistungen ohne Anrechnung von Vermögen und ohne Prüfung der Angemessenheit der Wohnung gewährt. Das sogenannte Schonvermögen soll großzügiger definiert werden. Angestrebt ist auch eine Erleichterung der Erstattung von Kosten der Unterkunft und Heizung. Für die Arbeitsmarktintegration wird eine Beratung auf Augenhöhe angestrebt, die unter anderem zu einer Teilhabevereinbarung über Angebote und Maßnahmen führen soll.

n. Soziale Sicherung

Das Recht der Minijobs soll an die Mindestlöhne gekoppelt ausgeweitet werden auf eine Höchstgrenze von 520 € monatlich. Die sogenannten Midijobs mit nur allmählichem Ansteigen der Arbeitnehmerbeiträge sollen bis 1600 € pro Monat möglich sein. Hemmnisse für die Aufnahme einer versicherungspflichtigen Beschäftigung sollen abgebaut werden und Minijobs keinen Ersatz für reguläre Arbeitsverhältnisse darstellen. Auch sollen sie künftig keine Teilzeitfälle mehr bedeuten. Eine stärkere Kontrolle der Einhaltung des geltenden Arbeitsrechts bei Minijobs ist angestrebt.

Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung in Haushalten soll durch ein Zulagen- und Gutscheinsystem, das zunächst Alleinerziehenden und Familien mit Kindern und zu pflegenden Angehörigen zugutekommen soll, gefördert werden.

Näheres in der Arbeits- und Sozialordnung

Das Sozialgesetzbuch IV (SGB IV) finden Sie in der aktuellen »Arbeits- und Sozialordnung« unter Nr. 30 IV.

o. Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen

Rehabilitation soll künftig stärker auf den Arbeitsmarkt ausgerichtet und Sozialversicherungsträger sollen zu Kooperationsvereinbarungen verpflichtet werden. Das betriebliche Eingliederungsmanagement soll gestärkt werden.

Näheres in der Arbeits- und Sozialordnung

Das Sozialgesetzbuch IX (SGB IX) ist in der aktuellen »Arbeits- und Sozialordnung« unter Nr. 30 IX abgedruckt.

Die EU-Standards im Arbeits- und Sozialrecht



Deinert / Treber

Europäische Arbeits- und Sozialordnung

Richtlinien und Verordnungen · Einleitungen · Rechtsprechung

2021. 1.208 Seiten, kartoniert

inklusive Online Zugriff auf alle Inhalte und Rechtsprechung im Volltext
€ 44,90

ISBN 978-3-7663-7066-2

bund-shop.de/7066

Das Arbeits- und Sozialrecht ist schon seit Langem nicht mehr allein durch nationales Recht geprägt. Das Recht der Europäischen Union setzt zunehmend neue Standards. Die Kenntnis des europäischen Arbeits- und Sozialrechts ist deshalb unerlässlich, um die Rechte und Pflichten im Arbeitsverhältnis zuverlässig ermitteln zu können. Die umfangreiche Textsammlung enthält fast 50 Europäische Verträge, Verordnungen und Richtlinien im Wortlaut oder in wichtigen Teilen.

Rechtsnormen aus folgenden Bereichen:

- > Primärrecht
- > Gleichbehandlungs- und Antidiskriminierungsrecht
- > Dienstleistungsfreiheit und Arbeitnehmerfreizügigkeit
- > Atypische Arbeitsverhältnisse
- > Arbeitsbedingungen
- > Arbeitsschutz
- > Kollektives Arbeitsrecht
- > Gerichtlicher Rechtsschutz und alternative Streitbeilegung

Vorteile auf einen Blick:

- > Alle wichtigen europäischen Verträge, Verordnungen, Richtlinien
- > Mit Einleitungen zu Rechtsquelle, Intention, aktuellen Fragen, Rechtsprechung
- > Online-Zugriff auf alle Inhalte und die höchstrichterliche Rechtsprechung im Volltext

Die Basis für die Vertretung behinderter Menschen



Bolwig / Conrad-Giese / Groskreutz / Hlava / Ramm

Behindertenrecht in der Arbeitswelt 2021/2022

Gesetze, Einleitungen, Übersichten

5., aktualisierte Auflage

2021. 557 Seite, kartoniert

€ 36,-

ISBN 978-3-7663-6920-8

bund-shop.de/6920

Die solide Grundlage für die Arbeit in der Schwerbehindertenvertretung. Mit allen dafür benötigten Gesetzen und Verordnungen. Kompakt in einem Band, auf neuestem Stand, mit einer Einführung in das Recht der Teilhabe von Menschen mit Behinderungen, mit Einleitungen und Hinweisen zur Rechtsprechung.

Neu in der 5. Auflage:

- > Änderungen in der Schwerbehinderten-
- > ausgleichsabgabeverordnung
- > SBV-Arbeit in der Pandemie
- > Auszüge aus der Verwaltungsvereinbarung
»Begleitende Hilfe – Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben«

Vorteile auf einen Blick:

- > Alle Gesetze und Verordnungen für die Vertretung von Beschäftigten mit Behinderung
- > Erläuternde Einleitungen zu den in der Praxis wichtigen Normen
- > Synopse der Paragraphen SGB IX neu – SGB IX alt



Däubler / Wroblewski (Hrsg.)

Das Insolvenzhandbuch für die Praxis

Insolvenzrecht – Arbeitsrecht – Sozialrecht
5., neu bearbeitete und aktualisierte Auflage
2022. 649 Seiten, gebunden

€ 74,-

ISBN 978-3-7663-7070-9

bund-shop.de/7070

Insolvenzhandbuch für die Praxis

Insolvenz und Arbeitsverhältnis

Unternehmensinsolvenzen lösen einen enormen Beratungsbedarf aus. Die 5. Auflage des Insolvenzhandbuchs konzentriert sich auf das, was für Betriebsräte, Gewerkschaften, betroffene Arbeitnehmer und deren Berater relevant ist. Dabei werden gleichermaßen insolvenzrechtliche, arbeitsrechtliche und sozialrechtliche Fragen einbezogen. Weite Teile des Insolvenzrechts sind vom Gesetzgeber neu gefasst worden. Das jetzt geltende Recht ist in vollem Umfang verarbeitet, ebenso wie die aktuelle Entwicklung der Rechtsprechung.

Die wichtigsten Neuregelungen:

- › Änderung des Sanierungsrechts durch das Restrukturierungsgesetz (StaRUG)
- › Konzerninsolvenzrecht
- › Änderungen beim Recht der Insolvenzanfechtung und des Insolvenzantrags
- › Reform des internationalen Insolvenzrechts
- › Änderungen bei der betrieblichen Altersversorgung
- › Coronabedingte Sondervorschriften

Vorteile auf einen Blick:

- › Detaillierte Darstellung auf aktuellem Rechtsstand
- › Mit Fokus auf die Interessen der Beschäftigten
- › Mit Checklisten und Mustertexten für die Praxis

Einfach online bestellen:

1. Einsteigen auf bund-shop.de/7070 2. Daten eingeben 3. Absenden
oder Coupon ausfüllen und abschicken:

Expl.	Best.-Nr. 978-3-7663-	Autor / Kurztitel	Preis / €
	7070-9	Däubler / Wroblewski (Hrsg.) Das Insolvenzhandbuch für die Praxis	74,-

Absender: Frau Herr

Vorname / Name:

Firma / Funktion:

Straße / Nr.:

PLZ / Ort:

Telefon:

E-Mail:

Datum / Unterschrift:



Bund-Verlag GmbH
60424 Frankfurt am Main

Infotelefon:
069 / 79 50 10-20

Fax:
069 / 79 50 10-11

E-Mail:
kontakt@bund-verlag.de

www.bund-verlag.de

Immer topaktuell informiert sein

- Ja, ich möchte den kostenlosen Newsletter für Betriebsräte nutzen.
Den Newsletter kann ich jederzeit wieder abbestellen.

NEUE HERAUSFORDERUNGEN

– NEUER KITTTNER 2022

Print + Online



**Jetzt
bestellen!**

www.mein-kittner.de
kontakt@bund-verlag.de
Bestellhotline 069 / 79 50 10 20



Arbeits- und Sozial- ordnung

- Gesetze
- Einleitungen
- Übersichten

47. Auflage

2022

 Online-Zugriff auf
alle Inhalte

• Alle Gesetze im Volltext
• Rechtsprechung im Volltext


BUND
VERLAG