

Inhaltsverzeichnis

I. Bildung, Sozial- und Gesellschaftspolitik, Organisation	3
2. Langzeitarbeitslosigkeit: Beantragung einer einmaligen Einarbeitungspauschale in Höhe von EUR 1.500,- für Betriebe ab 1. März 2022 möglich	3
3. Veranstaltungshinweise	3
II. Arbeitsrecht	5
8. Jetzt oder nie - der Abschluss eines Aufhebungsvertrags kann von sofortiger Annahme abhängig gemacht werden BAG vom 24. Februar 2022 – 6 AZR 333/21	5
9. Keine mittelbare Benachteiligung älterer Arbeitnehmer bei Abfindungshöchstbeträgen in einem Sozialplan BAG vom 7. Dezember 2021 – 1 AZR 562/20	5
10. Beginn und Ende der Sommerzeit 2022	6
III. Sozialversicherung und Steuern	9
5. BMF aktualisiert Anwendungsschreiben zur Abgrenzung von Geldleistung und Sachbezug	9
6. Zuwanderung: Aktualisierte Broschüre „Arbeiten in Deutschland – Zuwanderungsmöglichkeiten ausländischer Fachkräfte“ (Stand: März 2022)	10
IV. Arbeits- und Gesundheitsschutz	11
3. Arbeitsschutz: Neue Schriften zur Prävention von Muskel-Skelett-Erkrankungen veröffentlicht	11
V. Personalwesen	13
1. Stellengesuche	13

I. **Bildung, Sozial- und Gesellschaftspolitik, Organisation**

2. **Langzeitarbeitslosigkeit: Beantragung einer einmaligen Einarbeitungspauschale in Höhe von EUR 1.500,- für Betriebe ab 1. März 2022 möglich**

Wir möchten Sie über die Initiative Wiedereinstieg NRW zur Senkung von Langzeitarbeitslosigkeit des Ministeriums für Arbeit, Gesundheit und Soziales (MAGS) informieren.

Mit der oben genannten Initiative sind mehrere Förderinstrumente verbunden, mit denen das MAGS betroffenen Personen eine Perspektive ermöglicht sowie Betrieben Anreize zur Beschäftigung von Langzeitarbeitslosen bietet.

Aktuell möchten wir Sie darauf aufmerksam machen, dass ab dem 1. März 2022 eine einmalige Einarbeitungspauschale in Höhe von EUR 1.500,- von Betrieben beantragt werden kann. Die Pauschale kann pro sozialversicherungspflichtig eingestellter Person, die zuvor SGB II-Leistungen bezogen hat oder langzeitarbeitslos war, in Anspruch genommen werden. Details zu den Rahmenbedingungen und benötigten Antragsformularen finden Sie online hier: <https://www.mags.nrw/esf-aufrufe>

[...]

II. **Arbeitsrecht**

8. **Jetzt oder nie - der Abschluss eines Aufhebungsvertrags kann von sofortiger Annahme abhängig gemacht werden** **BAG vom 24. Februar 2022 – 6 AZR 333/21**

Die Parteien streiten über den Fortbestand des Arbeitsverhältnisses nach Abschluss eines Aufhebungsvertrags. Am 22. November 2019 führten der Geschäftsführer und der spätere Prozessbevollmächtigte der Beklagten im Büro des Geschäftsführers ein Gespräch mit der Klägerin. Sie erhoben gegenüber der Klägerin den Vorwurf, diese habe unberechtigt Einkaufspreise in der EDV der Beklagten abgeändert bzw. reduziert, um so einen höheren Verkaufsgewinn vorzuspiegeln. Die Klägerin unterzeichnete nach einer etwa zehnminütigen Pause, in der die drei anwesenden Personen schweigend am Tisch saßen, den von der Beklagten vorbereiteten Aufhebungsvertrag. Dieser sah u. a. eine einvernehmliche Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum 30. November 2019 vor. Die weiteren Einzelheiten des Gesprächsverlaufs sind streitig geblieben. Die Klägerin focht den Aufhebungsvertrag mit Erklärung vom 29. November 2019 wegen widerrechtlicher Drohung an.

Mit ihrer Klage hat die Klägerin u. a. die Unwirksamkeit des Aufhebungsvertrags geltend gemacht. Sie hat behauptet, ihr sei für den Fall der Nichtunterzeichnung eine außerordentliche Kündigung und die Erstattung einer Strafanzeige in Aussicht gestellt worden. Ihrer Bitte, eine längere Bedenkzeit zu erhalten und Rechtsrat einholen zu können, sei nicht entsprochen worden. Damit habe die Beklagte gegen das Gebot fairen Verhandeln verstoßen.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben, der Berufung der Beklagten wurde stattgegeben und die Klage abgewiesen. Die Revision der Klägerin hatte vor dem Bundesarbeitsgericht (BAG) jedoch keinen Erfolg. Auch wenn der von der Klägerin geschilderte Gesprächsverlauf zu ihren Gunsten als zutreffend unterstellt wurde, fehlt es nach Ansicht des BAGs an der Widerrechtlichkeit der von ihr behaupteten Drohung. Ein verständiger Arbeitgeber durfte im vorliegenden Fall sowohl die Erklärung einer außerordentlichen Kündigung als auch die Erstattung einer Strafanzeige ernsthaft in Erwägung ziehen. Die Beklagte hat nicht unfair verhandelt. Die Entscheidungsfreiheit der Klägerin ist nicht dadurch verletzt worden, dass die Beklagte den Aufhebungsvertrag entsprechend § 147 I 1 Bürgerliches Gesetzbuch nur zur sofortigen Annahme unterbreitet habe und die Klägerin über die Annahme deswegen sofort entscheiden musste.

[...]

III. Sozialversicherung und Steuern

5. BMF aktualisiert Anwendungsschreiben zur Abgrenzung von Geldleistung und Sachbezug

Im aktualisierten Anwendungsschreiben wird das bisherige Schreiben an die gegenwärtigen rechtlichen Rahmenbedingungen angepasst. Der Höchstbetrag der monatlichen Steuerfreigrenze bei Gutscheinen und Geldkarten wurde an die seit dem 1. Januar geltende Freigrenze von EUR 50,- angeglichen.

Das Bundesministerium der Finanzen (BMF) aktualisierte das Anwendungsschreiben zur Abgrenzung von Geldleistung und Sachbezug, welches erstmals im April 2021 veröffentlicht wurde. Die Frage, welche Gutscheine bzw. Geldkarten und unter welchen Voraussetzungen steuerfrei gewährt können, ist komplex und relevant für den Lohnsteuerabzug sowie für Vergütungsstrukturen. Aktualisierte Passagen des Anwendungsschreibens sind in der Anlage **markiert**.

Als **Anlage 1** übersenden wir Ihnen das Anwendungsschreiben zur Abgrenzung von Geldleistung und Sachbezug.

Hintergrund des BMF-Schreibens:

Mit dem Jahressteuergesetz 2019 beschlossen Bundestag und Bundesrat die Abgrenzung zwischen einer Geldleistung und einem steuerfreien Sachbezug gesetzlich neu zu regeln. Seitdem regelt der § 8 Abs. 1 Satz 2 Einkommensteuergesetz (EStG) steuerpflichtige Geldleistungen (beispielsweise zweckgebundene Geldleistungen, nachträgliche Kostenerstattungen, Geldsurrogate), während der § 8 Abs. 1 Satz 3 EStG Gutscheine und Geldkarten, die ausschließlich zum Bezug von Waren oder Dienstleistungen berechtigen, als steuerfreie Sachbezüge definiert. Um den Unternehmen Anwendungshinweise zu dieser Neuregelung zu geben, veröffentlichte das BMF ein entsprechendes Schreiben.

Auf folgende Aktualisierungen des BMF-Schreibens weisen wir hin:

- Aktualisierung des Höchstbetrags der monatlichen Steuerfreigrenze bei Gutscheinen und Geldkarten an die seit dem 1. Januar 2022 geltende gesetzliche Freigrenze von EUR 50,- (Rz. 4 auf Seite 2 der Anlage und Rz. 15 auf Seite 6 der Anlage).
- Ergänzende Klarstellungen zu den Akzeptanzstellen eines Gutscheins (Rz. 10 ab Seite 3 der Anlage). Eine Voraussetzung für die Steuerfreiheit eines Sachbezugs ist nämlich auch die Akzeptanzstelle des Gutscheins oder der Geldkarte. Das heißt, Gutscheine oder Geldkarten müssen sich für die Steuerfreiheit zum Beispiel auf Einkaufs- und Dienstleistungsverbünde einer bestimmten inländischen Region (z. B. mehrere benachbarte Städte und Gemeinden im ländlichen Raum) erstrecken.
- Ergänzungen, welche Gutscheine oder Geldkarten als Geldleistung im Sinne des § 8 Abs. 1 Satz 2 EStG zählen. Beispielsweise, wenn Gutscheine den Erwerb von anderen Gutscheinen oder Geldkarten ermöglichen oder sie für den Erwerb von Devisen (z. B. britisches Pfund, US-Dollar, Schweizer Franken) oder Kryptowährungen (z. B. Bitcoin, Ethereum) verwendet werden können, zählen sie als eine Geldleistung (Rz. 24 auf Seite 8 der Anlage).

[...]

IV. Arbeits- und Gesundheitsschutz

3. Arbeitsschutz: Neue Schriften zur Prävention von Muskel-Skelett-Erkrankungen veröffentlicht

Die Arbeitsmedizinische Regel AMR 13.2 „Tätigkeiten mit wesentlich erhöhten körperlichen Belastungen mit Gesundheitsgefährdungen für das Muskel-Skelett-System“ und die DGUV

Information 208-033 „Muskel-Skelett-Belastungen - erkennen und beurteilen“ wurden aktualisiert.

Arbeitsmedizinische Regel "AMR 13.2" aktualisiert:

neue Regelungen für die Angebotsvorsorge bei Tätigkeiten mit Muskel-Skelett-Belastung

Das Bundesarbeitsministerium (BMAS) hat am 25. Februar 2022 die vom Ausschuss für Arbeitsmedizin (AfAMed) beschlossene Arbeitsmedizinische Regel (AMR) mit dem Titel „Tätigkeiten mit wesentlich erhöhten körperlichen Belastungen mit Gesundheitsgefährdungen für das Muskel-Skelett-System“ bekannt gemacht (GMBI. Nr. 7 vom 25. Februar 2022, S. 154). Der AfAMed hat die AMR 13.2 neu gefasst. Die Neufassung erfolgte laut BMAS, weil die ursprüngliche Fassung nicht mehr den Stand der arbeitswissenschaftlichen und arbeitsmedizinischen Forschung berücksichtigen würde (Konzept der Belastungsarten und der mehrstufigen Gefährdungsanalyse physischer Belastungen am Arbeitsplatz, MEGAPHYS). Mit dieser Bekanntmachung verliert die Bekanntmachung vom 17. November 2014 (GMBI. S. 1571 ff.) ihre Gültigkeit.

Als **Anlage 2** übersenden wir Ihnen die Arbeitsmedizinische Regel vom 25. Februar 2022.

Wesentliche Änderungen sind:

- Konkretisierung der Belastungsarten und Zuordnung zu den im Anhang, Teil 3, Nummer 2, Absatz 4 der Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge (ArbMedVV) genannten Anlässen zur Angebotsvorsorge. Zu den körperlichen Belastungsarten im Sinne der AMR zählen
 - Manuelles Heben, Halten und Tragen von Lasten,
 - manuelles Ziehen und Schieben von Lasten,
 - manuelle Arbeitsprozesse,
 - Ganzkörperkräfte und
 - Körperzwangshaltungen.
 - Sofern das Tragen der Last über längere Distanzen (> 10 m) oder in Verbindung mit erschwertem Gehen (z. B. Ackerboden, Schächte, Leitern, Klettern, Treppen, Steigungen/Gefälle > 10 °) erfolgt, ist auch die Belastungsart „Körperfortbewegung“ Bestandteil des Tragens.
- Beschreibung eines Vorgehens zur Gefährdungsbeurteilung in Abschnitt 4, das die betrieblich Verantwortlichen in die Lage versetzen soll, praxisnah die Gefährdungsbeurteilung hinsichtlich wesentlich erhöhter körperlicher Belastungen, die mit Gesundheitsgefährdungen für das Muskel-Skelett-System verbunden sind, durchzuführen. Es wird in der AMR auf die belastungsartenspezifischen Leitmerkmalmethoden als mögliche Screeningverfahren hingewiesen. Unternehmen können aber weiterhin auch andere Me-

thoden einsetzen, um wesentlich erhöhte körperliche Belastung (Risikobereich 3 und 4) zu ermitteln.

- Bei geringer Belastungshöhe reicht ein Grobscreening aus und es sind erst einmal keine weiteren aufwendigen Beurteilungen erforderlich, jedoch muss Wunschvorsorge ermöglicht werden: Liegt nach fachkundiger Beratung oder nach Durchführung eines Grobscreenings keine wesentlich erhöhte oder hohe Belastung vor, können im Einzelfall körperliche Überbeanspruchungen nicht ausgeschlossen werden. Beschäftigten muss eine Wunschvorsorge ermöglicht werden. Über die Möglichkeit der Wunschvorsorge nach § 5 ArbMedVV muss z. B. im Rahmen der Unterweisung informiert werden. Dabei ist laut AMR 13.2 die [Arbeitsmedizinische Empfehlung Wunschvorsorge](#) zu berücksichtigen. Arbeitsmedizinische Empfehlungen haben allerdings keine Vermutungswirkung sondern allein Empfehlungscharakter.

DGUV Information 208-033 aktualisiert:

Praktische Tipps zur Gefährdungsbeurteilung bei körperlicher Belastung

Die Deutsche gesetzliche Unfallversicherung (DGUV) hat im Januar 2022 die DGUV Information 208-033 "Muskel-Skelett-Belastungen - erkennen und beurteilen" aktualisiert. Begründet wird die Aktualisierung ebenfalls mit den Ergebnissen aus MEGAPHYS und einem neuen Stand der Technik. Die Informationsschrift gibt Hilfestellung zum Vorgehen bei der Gefährdungsbeurteilung. Im Anhang der Informationsschrift ist eine Checkliste zur orientierenden Gefährdungsbeurteilung, die genutzt werden kann, um zu ermitteln, ob eine geringe Belastungshöhe vorliegt. Die Schrift steht [hier](#) zum Download bereit. Neben der Checkliste der DGUV können Unternehmen und Betriebe für das erste Grobscreening im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung auch den Basis-Check und das Einstiegsscreening bei körperlicher Belastung nutzen, welches die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) [hier](#) bereitstellt.

[...]

V. Personalwesen

1. Stellengesuche

a)

Engagierter, wissbegieriger männlicher Auszubildender schließt seine Ausbildung zum Industriekaufmann Ende Juni 2022 erfolgreich ab und möchte dann nahtlos ins Berufsleben starten. Er ist 20 Jahre alt, wohnhaft in Kempen und ist mobil.

Ernährungsreport Nr. 2/2022

Während seiner Ausbildung hat er alle kaufmännischen Abteilungen durchlaufen und sich hierbei sehr gute Kenntnisse am PC und im Umgang mit MS Office angeeignet. Am besten haben ihm der Bereich des Warenhandels und der hiermit verbundene Kontakt mit Kunden und Lieferanten sowohl auf der Einkaufs- als auch auf der Verkaufsseite gefallen. Daher würde er auch gerne in einem dieser Bereiche zukünftig tätig werden. Aber auch für andere Aufgabengebiete ist er offen.

Interessenten wenden sich bitte an Fr. Dr. Iris Arnold, Tel. 02151 62 70-22.

b)

Langjährig erfahrene und engagierte Rechtsanwältin/Volljuristin/zertifizierte Mediatorin mit dem Interessenschwerpunkt Arbeitsrecht sucht eine neue Herausforderung im Bereich Personalleitung, als Referentin Arbeitsrecht, als HR-Managerin Arbeitsrecht und Grundsatzfragen, als Verbandsjuristin in der Rechts- oder Personalabteilung; in Vollzeit oder Teilzeit (ca.: 28 - 35 Stunden/Woche) für den Raum Niederrhein (Düsseldorf, Köln (max. ca. 50 km um Krefeld).

Annähernd 12 Jahre hat sie den Bereich Arbeitsrecht mit Führungsverantwortung geleitet. Sie verfügt über langjährige Expertise bei der Beratung nationaler und internationaler Unternehmen sowie bei der Beratung von Führungskräften in allen Fragen des individuellen und des kollektiven Arbeitsrechts (Betriebsverfassungsrecht und Tarifvertragsrecht), modernes Personalmanagement einschließlich Interessenvertretung in arbeitsgerichtlichen Verfahren (Klage- und Beschlussverfahren), Einigungsstellen und im Sozialrecht. Sie war über 10 Jahre ehrenamtliche Richterin am Arbeitsgericht für die Arbeitgeberseite tätig gewesen und hat mehrere Fachartikel veröffentlicht. Weitere Schwerpunkte ihrer Tätigkeiten sind die Schnittstellenfunktion, Projektsteuerung (z. B. Betriebsratswahlen 2022, Europäische Datenschutzgrundverordnung, Mindestlohn), die Vorbereitung und Begleitung von Gesetzesvorhaben (z. B. Betriebsrätemodernisierungsgesetz, Wahlordnung, Arbeitnehmerüberlassung), Betriebsänderungen, Umorganisationen, Vergütungsmodelle, Kurzarbeit, Arbeitszeit, Compliance, Ethik, Digitalisierung, Datenschutz, agiles Arbeiten, Konzeption sowie Durchführung von Schulungen und die damit verbundenen Verhandlungen mit Gewerkschaften und Arbeitnehmervertretungen. Besondere Verhandlungs- und Kommunikationsstärke in Verbindung mit hoher Beratungs- und Lösungskompetenz sowie Gestaltungswillen zeichnen sie aus.

Interessenten wenden sich bitte an Frau Dr. Iris Arnold, Tel. 02151 / 62 70-22