

Inhaltsverzeichnis

I. Bildung, Sozial- und Gesellschaftspolitik, Organisation	3
5. Video-Statement für #NRWirtschaftBildetAus	3
II. Arbeitsrecht	5
16. Schadensersatz wegen Kündigung eines schwerbehinderten Menschen ohne Zustimmung des Integrationsamtes BAG vom 2. Juni 2022 – 8 AZR 191/21	5
17. Arbeitgeber kann Corona-Tests einseitig anordnen BAG vom 1. Juni 2022 – 5 AZR 28/22	6
18. Das Fehlen der sog. Soll-Angaben nach § 17 Abs. 3 Satz 5 KSchG führt nicht zur Unwirksamkeit einer Massenentlassungsanzeige BAG vom 19. Mai 2022 – 2 AZR 467/21	7
19. Pflicht zur Aufzeichnung von Arbeitszeiten - Keine Änderung der Darlegungs- und Beweislast im Überstundenprozess BAG vom 4. Mai 2022 - 5 AZR 359/21	8
20. Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) LAG Baden-Württemberg vom 28. Juli 2021 – 4 Sa 68/20 Zuviel ist zuviel	9 9
21. Mindestlohn steigt ab dem 1. Oktober 2022 auf EUR 12,00 - Änderungen bei geringfügigen Beschäftigten	10
22. Pensions-Sicherungs-Verein (PSVaG) - Mitgliederversammlung am 8. Juni 2022	10
III. Sozialversicherung und Steuern	13
11. Mobiles Arbeiten im Ausland: Merkblatt des BMAS zum anwendbaren Sozialversicherungsrecht	13

I. Bildung, Sozial- und Gesellschaftspolitik, Organisation

5. Video-Statement für #NRWirtschaftBildetAus

Über den Spätsommer ist erneut eine Kampagne unserer Landesvereinigung *unternehmer nrw* unter dem Hashtag **#NRWirtschaftBildetAus** geplant, die das vielfältige Engagement der nordrhein-westfälischen Wirtschaft für Ausbildung sichtbar machen soll.

Hierzu soll es vom

15. – 19. August 2022 eine Aktionswoche und im Anschluss regelmäßige Posts zum Thema #NRWirtschaftBildetAus

digital und in den sozialen Netzwerken (Twitter, Facebook, YouTube, LinkedIn) geben.

Schwerpunkt der Kampagne sind kurze Video-Botschaften von Auszubildenden, Ausbildern, Geschäftsführern und Mitarbeitenden, die über ihren eigenen Werdegang nach der Ausbildung berichten. Die Videos werden auf dem YouTube-Account von *unternehmer nrw* eingestellt und über die digitalen und Social Media Kanäle der Unternehmerschaft Niederrhein verbreitet. So sahen die Videos im letzten Jahr aus:

<https://youtube.com/playlist?list=PLQ2xaTbr13u9qJ1VQvsH-Khtl7J3jcn3B>

Auch nach dem Ende der Aktionswoche geht die Kampagne weiter. Unter dem Motto **#AusbildungsMittwoch** wird *unternehmer nrw* jeweils mittwochs weitere Inhalte posten und/oder teilen.

Wir freuen uns daher, wenn Sie sich beteiligen und uns **bis zum 8. August 2022** ein kurzes Video-Statement zukommen lassen. Darin sollen Auszubildende/Ausbilder/Unternehmer/Mitarbeiter beschreiben, warum sich eine Ausbildung in NRW lohnt.

Als **Anlage 1** erhalten Sie einen Leitfaden zur Erstellung der Videos.

Als **Anlage 2** haben wir Ihnen eine Einverständniserklärung beigefügt, die Sie uns bitte per Mail an j.lapp@un-agv.de zukommen lassen.

II. Arbeitsrecht

16. Schadensersatz wegen Kündigung eines schwerbehinderten Menschen ohne Zustimmung des Integrationsamtes BAG vom 2. Juni 2022 – 8 AZR 191/21

Der Kläger war bei dem Beklagten als Hausmeister beschäftigt. Er wurde auf der Grundlage eines zwischen dem Beklagten und der Stadt L. geschlossenen „Vertrags über eine Personalgestellung“ mit Hausmeisterleistungen an einer Grundschule beschäftigt.

Seit dem 11. Februar 2018 war der Kläger arbeitsunfähig erkrankt. Hierüber wurden Mitarbeiter des Beklagten am 12. Februar 2018 durch die spätere vorläufige Betreuerin des Klägers telefonisch in Kenntnis gesetzt.

Mit Schreiben vom 14. Februar 2018 kündigte die Stadt L. den o. g. „Vertrag über eine Personalgestellung“. Ende März/Anfang April 2018 kündigte der Beklagte das mit dem Kläger bestehende Arbeitsverhältnis unter Hinweis darauf, dass der Vertrag zwischen ihm und der Stadt L. ende.

Der Kläger wandte sich mit einer Kündigungsschutzklage gegen die Kündigung seines Arbeitsverhältnisses; das Verfahren wurde durch einen Vergleich vor dem Arbeitsgericht erledigt.

Seine auf Zahlung einer Entschädigung nach § 15 Abs. 2 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) gerichtete Klage stützt der Kläger darauf, der Beklagte habe ihn wegen seiner (Schwer)Behinderung benachteiligt. Dies ergebe sich u. a. daraus, dass der Beklagte bei der Kündigung des Arbeitsverhältnisses gegen Vorschriften verstoßen habe, die Verfahrens- bzw. Förderpflichten zugunsten schwerbehinderter Menschen enthielten. Insbesondere habe er nicht ohne vorherige Zustimmung des Integrationsamts kündigen dürfen. Zwar habe zum Kündigungszeitpunkt noch kein Nachweis seiner Schwerbehinderung durch eine behördliche Feststellung vorgelegen, auch sei ein Antrag auf Anerkennung als schwerbehinderter Mensch noch nicht gestellt gewesen, allerdings sei seine Schwerbehinderung zum Zeitpunkt der Kündigung offenkundig gewesen. Er habe am 11. Februar 2018 einen Schlaganfall erlitten und mit halbseitiger Lähmung auf der Intensivstation gelegen. Dies sei dem Beklagten am 12. Februar 2018 mitgeteilt worden.

Die Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen. Die Revision des Klägers hatte vor dem Bundesarbeitsgericht keinen Erfolg. Der Kläger hat keinen Anspruch gegen den Beklagten auf Zahlung einer Entschädigung nach § 15 Abs. 2 AGG. Der Kläger, der durch die Kündigung seines Arbeitsverhältnisses eine unmittelbare Benachteiligung i. S. v. § 3 Abs. 1 AGG erfahren hat, hat nicht dargelegt, dass die Benachteiligung wegen seiner (Schwer)Behinderung erfolgte. Zwar kann der Verstoß des Arbeitgebers gegen § 168 IX. Sozialgesetzbuch im Einzelfall die – vom Arbeitgeber widerlegbare – Vermutung i. S. v. § 22 AGG begründen, dass die Schwerbehinderung (mit)ursächlich für die Benachteiligung war. Allerdings hat der Kläger einen Verstoß des Beklagten gegen diese Bestimmung nicht schlüssig dargetan. Selbst wenn es zutreffen sollte,

dass der Kläger am 11. Februar 2018 einen Schlaganfall erlitten und noch am 12. Februar 2018 mit halbseitiger Lähmung auf der Intensivstation behandelt wurde, lägen keine Umstände vor, nach denen im Zeitpunkt der Kündigung durch den Beklagten von einer offenkundigen Schwerbehinderung auszugehen war. Auch die Annahme des Landesarbeitsgerichts, dass der Kläger auch keine anderen Indizien i. S. v. § 22 AGG für eine Benachteiligung wegen der (Schwer)Behinderung dargetan hat, ist revisionsrechtlich nicht zu beanstanden.

Quelle: Pressemitteilung des Bundesarbeitsgerichts vom 2. Juni 2022

[...]

III. Sozialversicherung und Steuern

11. Mobiles Arbeiten im Ausland:

Merkblatt des BMAS zum anwendbaren Sozialversicherungsrecht

In der gesamten deutschen Wirtschaft lässt sich weiterhin der Trend erkennen, dass Arbeitgeber ihren Belegschaften anbieten, vollständig oder teilweise mobil zu arbeiten. Diese Entwicklung kann nicht nur arbeitsrechtliche, sondern auch sozialversicherungs- und steuerrechtliche Auswirkungen haben – vor allem dann, wenn sich die mobile Arbeitsstätte nicht auch in dem Staat befindet, in dem die berufliche Tätigkeit ansonsten regelmäßig ausgeübt wird.

1. Sozialversicherungsrechtliche Fragestellungen im Rahmen grenzüberschreitender mobiler Arbeit

Grundsätzlich unterliegt eine Person den sozialversicherungsrechtlichen Bestimmungen jenes Staates, in dem sie die Tätigkeit tatsächlich ausübt. Das sog. Territorialitätsprinzip (auch Beschäftigungsortsprinzip) fragt also danach, wo die Tätigkeit örtlich tatsächlich (physisch) erbracht wird. Beim mobilen Arbeiten aus dem Ausland wird die Tätigkeit aber häufig nicht zwingend ausschließlich im Ausland erbracht. Vielmehr wird der Arbeitnehmer in zahlreichen Fällen über das Jahr verteilt sowohl im Ausland als auch im Inland tätig werden, sodass das Territorialitätsprinzip oft zu ungewollten Ergebnissen führen würde.

In diesen grenzüberschreitenden Fällen stellt sich also die Frage, ob der Arbeitnehmer trotz der mobilen Arbeit aus dem Ausland weiterhin in Deutschland sozialversichert bleiben kann, und ob etwaige formale Pflichten auf den Arbeitgeber zukommen (A1-Bescheinigung, Beitragsabführung etc.).

Als Grundregel gilt: Das Territorialitätsprinzip (Beschäftigungsortsprinzip) setzt sich immer dann durch, wenn nicht andere Regelungen eine explizite Ausnahme vorsehen, nach welcher der

Arbeitnehmer – auch während seiner Auslandstätigkeit – ausnahmsweise weiterhin in Deutschland versicherungspflichtig ist. Ausnahmen sind je nach Einsatzstaat im EU-Recht, Abkommensrecht und/oder im nationalen Recht normiert.

Die Frage, welches Sozialversicherungsrecht beim mobilen Arbeiten aus dem Ausland Anwendung findet, beantwortet für die EU, den EWR, die Schweiz und das Vereinigte Königreich (VK) die VO (EG) Nr. 883/2004 und ihre Durchführungs-Verordnung (EG) Nr. 987/2009, konkretisiert durch Beschlüsse und Empfehlungen der europäischen Verwaltungskommission. Es finden also dieselben Vorschriften Anwendung, die auch für sonstiges Arbeiten im Ausland zu prüfen sind, allerdings ergeben sich hier – je nach Sachverhalt – neue Facetten.

2. Merkblatt des BMAS zum anwendbaren Sozialversicherungsrecht

Zu den Fragestellungen des anwendbaren Sozialversicherungsrechts hat das Bundesministerium (BMAS) nunmehr mit Blick auf die verschiedenen praxisrelevanten Fallkonstellationen der mobilen Arbeit in der EU, dem EWR, der Schweiz oder dem VK ein Merkblatt veröffentlicht. Als **Anlage 1** übersenden wir Ihnen dieses Merkblatt.

Die Ausführungen des BMAS entsprechen unserer bisherigen Beratung. Das BMAS führt aus, dass für den Bereich der sozialen Sicherheit die Vorgaben der Verordnungen zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit (VO (EG) Nr. 883/2004 und 987/2009) Anwendung finden. Das bedeutet im Einzelnen:

- Arbeitet eine Person ausschließlich mobil in einem anderen EU-Mitgliedstaat, EWR-Staat, der Schweiz oder dem VK, unterliegt sie dem System der sozialen Sicherheit ihres Wohnstaates, der dann gleichzeitig Beschäftigungsstaat im Sinne des Art. 11 Abs. 3 der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 ist (sog. Beschäftigungsorts- oder Territorialitätsprinzip).
- Arbeitet eine Person regelmäßig, aber nicht ausschließlich mobil in einem anderen EU-Mitgliedstaat, EWR-Staat, der Schweiz oder dem VK und ansonsten vor Ort beim Arbeitgeber (beispielsweise im Betrieb in NRW), kann sie gemäß Art. 13 Abs. 1 Verordnung (EG) Nr. 883/2004 als Person, die ihre Beschäftigung gewöhnlich in zwei Mitgliedstaaten ausübt, angesehen werden. Das anzuwendende Sozialversicherungsrecht bestimmt sich dann gemäß den Vorgaben der Verordnung nach dem Anteil der mobilen Arbeit im Ausland. Liegt der Anteil der Arbeit des mobilen Arbeitens im Wohnmitgliedstaat über 25 %, unterfällt die Tätigkeit insgesamt dem Recht des Wohnmitgliedstaats. Liegt der Anteil der Arbeit des mobilen Arbeitens unter 25 Prozent, unterfällt die Tätigkeit insgesamt dem Recht der sozialen Sicherheit des Staates, in dem der Arbeitgeber seinen Sitz hat.

- Arbeitet eine Person ausnahmsweise für einen begrenzten Zeitraum ausschließlich mobil in einem anderen EU-Mitgliedstaat, EWR-Staat, der Schweiz oder dem VK (von zu Hause oder einem anderen Ort wie etwa Ferienhaus) für den Arbeitgeber und ansonsten vor Ort beim Arbeitgeber (etwa im Betrieb in NRW), kann unter bestimmten Voraussetzungen eine Entsendung der betreffenden Person im sozialversicherungsrechtlichen Sinne gemäß Art. 12 Verordnung (EG) Nr. 883/2004 vorliegen. Dann ist weiter das Recht der sozialen Sicherheit des eigentlichen Beschäftigungsstaates anwendbar.

Der GKV-Spitzenverband, namentlich die Deutsche Verbindungsstelle Krankenversicherung – Ausland (DVKA), weist darauf hin, dass nach ihrer Auffassung bei einer vorübergehenden Auslandstätigkeit, welche auf Initiative des Arbeitnehmers innerhalb der EU, des EWR, der Schweiz und des VK erfolgt, eine Entsendung im sozialversicherungsrechtlichen Sinne aufgrund der Eigeninitiative des Arbeitnehmers nur dann vorliegt, wenn

- der Arbeitgeber mit der vorübergehenden Auslandstätigkeit einverstanden ist,
 - er die von seinem Arbeitnehmer erbrachte Leistung entgegennimmt und
 - er sie durch Fortzahlung des vereinbarten Gehalts vergütet.
- Ist das Ausweichen auf das mobile Arbeiten aufgrund der aktuellen Situation pandemiebedingt, greift das Prinzip der höheren Gewalt. Ändert sich also allein dadurch der Ort der Beschäftigung, dass der Arbeitnehmer im Sinne des Infektionsschutzes und -eindämmung nicht aus dem Büro des Arbeitgebers seiner Tätigkeit nachgeht, hat dies keine Auswirkungen auf das anzuwendende Recht der sozialen Sicherheit. Nach derzeitigem Stand soll diese Handhabung bis Ende Juni 2022 beibehalten werden.

Die zuständigen Stellen in den Mitgliedstaaten können im Interesse einer betroffenen Person darüber hinaus Ausnahmen von diesen Regelungen vereinbaren (mit Ausnahme des VK).

Abschließend weist das BMAS in dem Merkblatt darauf hin, dass sich die Verwaltungskommission zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit voraussichtlich im Juni dieses Jahres genauer mit diesen Fragen beschäftigen wird.

Hinweis: Die Frage, welches Sozialversicherungsrecht in einer konkreten Fallkonstellation Anwendung findet, ist nicht parteidispositiv, also nicht als solches durch die Vertragsparteien frei wählbar. Vielmehr ergibt sich das anwendbare Sozialversicherungsrecht aus einer Bewertung der arbeitsvertraglichen Gestaltung; damit bietet die Wahl eines arbeitsvertraglichen Modells einen gewissen Spielraum. Entspricht die vertragliche Gestaltung aber nicht den Umständen, nach denen das Vertragsverhältnis tatsächlich „gelebt“ wird, beurteilt sich das Sozialversicherungsrecht vorrangig nach der tatsächlichen Durchführung in der Praxis.

3. *Bewertung und Ausblick*

Die Corona-Pandemie hat den bereits bestehenden Trend zur Flexibilisierung bei der Wahl des Beschäftigungsortes verstärkt. Dies stellt den bisher geltenden rechtlichen Rahmen zur Koordination der sozialen Sicherungssysteme vor neue Herausforderungen. Es ist begrüßenswert, dass das BMAS mit diesem Merkblatt nun eine Orientierung für grundlegende Fragen gibt. Zusätzliche Festlegungen der Verwaltungskommission können in Zukunft weitere, europaweite Hilfestellung geben. Als langfristige Lösung sollte aber im Zuge der nach wie vor laufenden Revision der Verordnung (EG) 883/2004 und Durchführungsverordnung (EG) 987/2009 eine angemessene Koordinierungsregel für das grenzüberschreitende mobile Arbeiten geschaffen werden. So kann es gelingen, Rechtssicherheit für beide Seiten herzustellen.

unternehmer nrw wird sich begleitend zu den Diskussionen im Verwaltungsrat zur Koordination der Systeme der sozialen Sicherheit gemeinsam mit der BDA sowohl auf Bundesebene als auch auf Europäischer Ebene dafür einsetzen, dass auch außerhalb der Sondersituation der Pandemie-Bekämpfung ein flexibler Umgang mit grenzüberschreitendem mobilen Arbeiten aus sozialversicherungsrechtlicher Sicht möglich bleibt.