

Arbeitsrecht | **ALL-STARS 2022**

Das neue Jahr startet wieder mit unserem alljährlichen Rückblick!

Unsere **Arbeitsrecht All-Stars** aus dem Jahr 2022.

Anbei die wichtigsten Entwicklungen und gerichtlichen Entscheidungen im arbeitsrechtlichen Kontext.

ARBEITSRECHT | ALL-STARS 2022

1. Wie lang können eigentlich zwei Wochen sein?

Das Bundesarbeitsgericht hatte sich damit auseinanderzusetzen, ob auch bei zeitintensiven Ermittlungen mit einer Dauer von 18 Monaten die Zwei-Wochen-Frist des § 626 Abs. 2 BGB eingehalten wird.

Unseren vollständigen Beitrag finden Sie hier:

<https://www.cbh.de/news/personal-sozialwesen/wie-lang-koennen-eigentlich-zwei-wochen-sein-und-wann-beginnt-die-2-wochen-frist-des-§-626-abs-2-bgb-zu-laufen-ist-der-ausspruch-einer-ausserordentlichen-kuendigung-auch-nach-ab/>

2. Einräumung einer Bedenkzeit bei Abschluss eines Aufhebungsvertrages?

Das Bundesarbeitsgericht prüft die Wirksamkeit eines Aufhebungsvertrags am Maßstab des Gebots des fairen Verhandeln. Mit einer aktuellen Entscheidung stellt es nun klar, dass es nicht unfair sei, dem Arbeitnehmer keine Bedenkzeit einzuräumen und zu verlangen, dass der Aufhebungsvertrag nur sofort angenommen werden könne.

Unseren vollständigen Beitrag finden Sie hier:

<https://www.cbh.de/news/personal-sozialwesen/keine-bedenkzeit-bei-abschluss-eines-aufhebungsvertrags/>

3. Wirksame Massentlassungsanzeige trotz Fehlens von Soll-Angaben?

Die Frage, ob das Fehlen der sog. Soll-Angaben nach § 17 Abs. 3 Satz 5 KSchG für sich genommen zur Unwirksamkeit einer Massentlassungsanzeige des Arbeitgebers gegenüber der Agentur für Arbeit führen kann, hatte das Bundesarbeitsgericht zu entscheiden.

Die Antwort: Nein!

Die Einzelheiten der Entscheidung finden Sie hier:

<https://www.cbh.de/news/personal-sozialwesen/wirksame-massentlassungsanzeige-trotz-fehlens-von-soll-angaben/>

ARBEITSRECHT | ALL-STARS 2022



4. Wer trägt die Darlegungs- und Beweislast im Überstundenvergütungsprozess?

Verlangten Arbeitnehmer Vergütung für Überstunden, war es bislang immer recht schwer, die Voraussetzungen hierfür vor den Arbeitsgerichten darzulegen.

Hierbei bleibt es: Das Bundesarbeitsgericht bestätigte die hohen prozessualen Anforderungen für Arbeitnehmer auch für den Fall, dass der Arbeitgeber kein Zeiterfassungssystem zur Verfügung stellt.

Unseren vollständigen Beitrag finden Sie hier:

<https://www.cbh.de/news/personal-sozialwesen/arbeitszeiterfassung-und-ueberstundenverguetung/>

ARBEITSRECHT | ALL-STARS 2022

5. Zeiterfassung – das Grundsatzurteil des BAG – die Rückkehr zur Stechuhr?

Die wohl prominenteste Entscheidung des vergangenen Jahres! So sind Arbeitgeber danach schon heute verpflichtet, „ein System einzuführen, mit dem die von den Arbeitnehmern geleistete Arbeitszeit erfasst werden kann.“

Unsere Beiträge finden Sie hier:

<https://www.cbh.de/news/personal-sozialwesen/rueckkehr-der-stechuhr-grundsatzurteil-des-bag-zur-generellen-plicht-der-arbeitszeiterfassung-bag-ueberholt-die-deutsche-gesetzgebung/>

<https://www.cbh.de/news/personal-sozialwesen/arbeitgeber-muessen-saemtliche-arbeitszeiten-erfassen-begruendung-des-bag/>

ARBEITSRECHT | ALL-STARS 2022



6. Testpflicht – Impfpflicht : Kann die bisherige Handhabung weiter fortgeführt werden?

Das BAG hat sich mit der spannenden Frage befasst, ob das arbeitgeberseitige Direktionsrecht während der Pandemie auch die Anordnung von PCR-Test umfasst und bejahte die Testpflicht einer Flötistin bei der bayerischen Staatsoper.

Unseren vollständigen Beitrag finden Sie hier:

<https://www.cbh.de/news/personal-sozialwesen/bag-bestaetigt-testpflicht-einer-floetistin-bei-der-bayerischen-staatsoper/>

Muss eine Betreiberin eines Seniorenheims Mitarbeiter, die nicht gegen SARS-CoV-2 geimpft sind, weiter beschäftigen? Das Landesarbeitsgericht Hessen hat die Eilanträge von zwei ungeimpften Pflegekräften abgewiesen.

Unseren vollständigen Beitrag finden Sie hier:

<https://www.cbh.de/news/personal-sozialwesen/keine-beschaeffigungspflicht-fuer-ungeimpfte-pflegekraefte-jetzt-auch-in-lag-instanz-bestaetigt/>

ARBEITSRECHT | ALL-STARS 2022

7. Wann verjährt denn eigentlich Urlaub?

Wenn ein Arbeitgeber die Arbeitnehmer nicht auf den möglichen Verfall von Urlaub hingewiesen hat, kann ein Urlaubsanspruch nicht verjähren. Die deutschen Regelungen zur Verjährung sind insoweit unionsrechtswidrig. Denn ein Arbeitgeber, der seine Hinweispflichten verletzt, dürfe nicht noch mit der Verjährung belohnt werden.

Unseren vollständigen Beitrag finden Sie hier:

<https://www.cbh.de/news/personal-sozialwesen/eugh-staerkt-urlaubsanspruch-bei-verfall-und-verjaehrung/>

So jetzt auch das BAG. Die Pressemitteilung der Entscheidung finden Sie hier:

<https://www.bundesarbeitsgericht.de/presse/verjaehrung-von-urlaubsanspruechen-2/>

8. Gibt es ein „Mindesthaltbarkeitsdatum“ beim Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM)?

Das Bundesarbeitsgericht hat entschieden: Müssen Arbeitgeber ein BEM grundsätzlich erneut durchführen, wenn der entsprechende Arbeitnehmer innerhalb eines Jahres nach Abschluss eines ersten BEM erneut länger als sechs Wochen durchgängig oder wiederholt arbeitsunfähig erkrankt ?

Die Antwort: Ja!

Unseren vollständigen Beitrag finden Sie hier:

<https://www.cbh.de/news/personal-sozialwesen/kein-mindesthaltbarkeitsdatum-beim-betrieblichen-eingliederungsmanagement-bem/>

9. Rückzahlungsklauseln in einer Fortbildungsvereinbarung unwirksam?

Eine Rückzahlungsklausel in einer Fortbildungsvereinbarung, die eine Zahlungsverpflichtung des Arbeitnehmers unabhängig vom Grund einer Eigenkündigung vorsieht, ist unwirksam. Das hat das Bundesarbeitsgericht entschieden und eine unangemessene Benachteiligung des Angestellten festgestellt.

Die Beschränkung der Berufswahlfreiheit des Klägers werde hier nicht durch den Ausbildungsvorteil ausgeglichen, wenn das Erlernete etwa aus gesundheitlichen Gründen nicht eingesetzt werden könne.

Unseren vollständigen Beitrag finden Sie hier:

<https://www.cbh.de/news/personal-sozialwesen/unwirksame-rueckzahlungsklausel-in-fortbildungsvereinbarung/>

10. Wie hoch dürfen eigentlich Betriebsräte vergütet werden?

Die große Strafkammer des Landesgerichts Braunschweig hatte sich im Rahmen eines medial prominenten Untreueverfahrens – „fachübergreifend“ – u.a. mit Fragen der Betriebsratsvergütung in Höhe von ins. 5 Mio. EUR beschäftigt.

Nicht nur deshalb lohnt eine Betrachtung der arbeitsrechtlichen Thematik. Die Revision beim Bundesgerichtshof blieb ohne Erfolg, auch dieser teilte die Ansicht des Landesgerichts.

Die Einzelheiten der Entscheidung finden Sie hier:

<https://www.cbh.de/news/personal-sozialwesen/von-marschallstaeben-karawanen-und-tornistern-neues-zur-betriebsratsverguetung/>

Die Pressemitteilung des BGHs:

<https://juris.bundesgerichtshof.de/cgi-bin/rechtsprechung/document.py?Gericht=bgh&Art=pm&Datum=2009-9&nr=49252&pos=15&anz=27&Blank=1>

ARBEITSRECHT | ALL-STARS 2022



ARBEITSRECHT | ALL-STARS 2022

11. Wichtige Gesetzesänderungen im Überblick – Ausführliche Infos in den Links!

- Nachweisgesetz (ab 01.08.2022)

https://www.cbh.de/wp-content/uploads/2022/07/CBH_Extrablatt_Nachweisgesetz.pdf

- Elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (ab 01.01.2023)

<https://www.cbh.de/news/cbh-extrablatt-elektronische-arbeitsunfaehigkeitsbescheinigung-eau>

- Hinweisgeberschutz (10. Februar tagt der Bundesrat – Geltung voraussichtlich ab Mai 2023)

<https://www.cbh.de/news/personal-sozialwesen/bald-ist-es-soweit-bald-ist-es-soweit/>

CBH RECHTSANWÄLTE

STANDORTE

CBH RECHTSANWÄLTE

Cornelius Bartenbach Haesemann & Partner
Partnerschaft von Rechtsanwälten mbB

Habsburgerring 24
50674 Köln

T +49 221 95 190-0
F +49 221 95 190-90
E koeln@cbh.de

CBH RECHTSANWÄLTE

Cornelius Bartenbach Haesemann & Partner
Partnerschaft von Rechtsanwälten mbB

Tesdorfstraße 8
20148 Hamburg

T +49 40 4142 99-0
F +49 40 4142 99-22
E hamburg@cbh.de

CBH RECHTSANWÄLTE

Cornelius Bartenbach Haesemann & Partner
Partnerschaft von Rechtsanwälten mbB

Franklinstraße 28/29
10587 Berlin

T +49 30 88 67 25-60
F +49 30 88 67 25-99
E berlin@cbh.de

CBH RECHTSANWÄLTE

Cornelius Bartenbach Haesemann & Partner
Partnerschaft von Rechtsanwälten mbB

Ismaninger Straße 65a
81675 München

T +49 89 24 88 200-50
F +49 89 24 88 200-55
E muenchen@cbh.de

CBH RECHTSANWÄLTE

Cornelius Bartenbach Haesemann & Partner
Partnerschaft von Rechtsanwälten mbB

Avenue de Cortenberg 52
1000 Brüssel | Belgien

T +32 2 808 69-41
E brussels@cbh.de

