



## In dieser Ausgabe:

Corona-Arbeitsschutzverordnung wird nicht verlängert .....	2
Arbeitsplatzbewerberin bei Betriebsbesichtigung gesetzlich unfallversichert .....	2
Altersdiskriminierende Stellenausschreibung .....	3
Bereitstellung essenzieller Arbeitsmittel durch den Arbeitgeber .....	3
Arbeitnehmer tragen Beweislast für Überstunden .....	4
Insolvenzrechtliche Einordnung der Urlaubsabgeltung .....	5
VERANSTALTUNGEN .....	6
„Early Bird-Reihe zum Arbeitsrecht“ .....	6
„Der Subunternehmervertrag und seine Gestaltung“ .....	6

## **Corona-Arbeitsschutzverordnung wird nicht verlängert**

Angesichts des Abklingens der Infektionszahlen hat das BMAS mitgeteilt, dass die SARS-CoV-2 Arbeitsschutzverordnung über den 25. Mai 2022 hinaus nicht verlängert wird. Bis dahin gelten alle Vorgaben der SARS-CoV-2 Arbeitsschutzverordnung weiter. In ihr werden zum Beispiel die Basisschutzmaßnahmen im Betrieb (Bereitstellung von Masken und Tests) geregelt.

Da weiterhin das Risiko regionaler und betrieblicher Infektionsausbrüche besteht, werden Arbeitgeber aufgefordert, das Infektionsgeschehen weiter zu beobachten und bei Bedarf das betriebliche Hygienekonzept an das Infektionsgeschehen anzupassen.

Das BMAS wird hierzu Empfehlungen in Form von Antworten auf häufig gestellte Fragen (FAQ) bereitstellen, die den betrieblichen Akteuren Orientierung und Hinweise zur Verhinderung und Eingrenzung betrieblicher Ausbrüche geben. Darin wird vor allem auf solche Maßnahmen des betrieblichen Infektionsschutzes eingegangen, die sich im Verlauf der Pandemie besonders bewährt haben.

Darüber hinaus beobachtet das BMAS das Infektionsgeschehen auch weiterhin und wird im Falle eines kritischen bundesweiten Wiederanstiegs rechtzeitig die notwendigen Maßnahmen ergreifen und bekannt machen.

Quelle: PM des BMAS vom 20. Mai 2022

## **Arbeitsplatzbewerberin bei Betriebsbesichtigung gesetzlich unfallversichert**

Eine Arbeitsplatzbewerberin steht bei der Besichtigung des Unternehmens im Rahmen eines eintägigen unentgeltlichen „Kennenlern-Praktikums“ unter dem Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung. Dies hat das Bundessozialgerichts (BSG) entschieden.

Die arbeitssuchende Klägerin absolvierte bei einem Unternehmen ein unentgeltliches eintägiges „Kennenlern-Praktikum“ auf der Grundlage einer „Kennenlern-/Praktikums-Vereinbarung“ mit diesem Unternehmen. Während des „Kennenlern-Praktikums“ fanden unter anderem Gespräche, eine Betriebsführung, ein fachlicher Austausch mit der IT-Abteilung und zum Abschluss die Besichtigung eines Hochregallagers statt. Bei der Besichtigung des Hochregallagers stürzte die Klägerin und brach sich den rechten Oberarm.

Anders als die beklagte Berufsgenossenschaft und die Vorinstanzen hat das Bundessozialgericht festgestellt, dass die Klägerin einen Arbeitsunfall erlitten hat. Die Klägerin war zum Zeitpunkt des Unfalls Teilnehmerin einer Unternehmensbesichtigung. Teilnehmer einer Unternehmensbesichtigung sind nach der Satzung der beklagten Berufsgenossenschaft - im Unterschied zu Satzungen anderer Unfallversicherungsträger - unfallversichert. Das eigene - unversicherte - Interesse der Klägerin am Kennenlernen des potenziellen zukünftigen Arbeitgebers steht dem Unfallversicherungsschutz kraft Satzung hier nicht entgegen. Die Satzungsregelung der Beklagten ist nicht auf Personen beschränkt, deren Aufenthalt im Unternehmen ausschließlich der Besichtigung dient. Unternehmer sollen vielmehr umfassend von Haftungsrisiken befreit werden, die durch erhöhte Gefahren bei Unternehmensbesuchen entstehen können.

BSG, Urteil vom 31. März 2022, B 2 U 13/20 R

**Praxistipp:** Zu dem Begriff des Arbeitsunfalls existieren zahlreiche Urteile. Es muss auch immer noch in die Satzung der jeweiligen Berufsgenossenschaft geschaut werden – das zeigt dieses Urteil.

### **Altersdiskriminierende Stellenausschreibung**

Das BAG hat dem EuGH die Frage vorgelegt, ob eine Diskriminierung nach dem AGG vorliegt, wenn ein behinderter Mensch bei der Auswahl einer persönlichen Assistenz nach dem Alter differenziert.

Die Parteien streiten über die Zahlung einer Entschädigung nach § 15 Abs. 2 AGG. Die Beklagte ist ein Assistenzdienst. Sie bietet Menschen mit Behinderungen Beratung, Unterstützung sowie Assistenzleistungen (z.B. Haushaltsführung, Hilfe bei Freizeitgestaltung etc.) in verschiedenen Bereichen des Lebens (sog. Persönliche Assistenz) an.

2018 veröffentlichte die Beklagte ein Stellenangebot, wonach eine 28-jährige Studentin eine „weibliche Assistentinnen“ in allen Lebensbereichen des Alltags, die „am besten zwischen 18 und 30 Jahre alt sein“ sollte, suchte. Die 50-jährige Klägerin bewarb sich ohne Erfolg auf diese Stellenausschreibung.

Mit ihrer Klage verlangt die Klägerin eine Entschädigung, da die Stellenausschreibung vermuten lässt, dass sie bei der Stellenbesetzung wegen ihres Alters nicht berücksichtigt und damit wegen ihres Alters diskriminiert worden sei. Es sei Grund ersichtlich, warum bei einer Assistenz nach § 78 SGB IX das Alter eine Ungleichbehandlung rechtfertige.

Das BAG hat in der Sache den EuGH ersucht. Geklärt werden soll, ob die Charta der Grundrechte der Europäischen Union sowie das Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (UN-BRK) dahin ausgelegt werden, dass in einer Situation wie der des Ausgangsverfahrens eine unmittelbare Benachteiligung wegen des Alters gerechtfertigt werden kann.

BAG, Beschluss vom 24. Februar 2022, 8 AZR 208/21

**Praxistipp:** Bei der Stellenausschreibung ist das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) zu beachten. In unserem Infoblatt „[Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz](#)“ unter der [Kennzahl 67](#) haben wir Ihnen die wichtigsten Informationen zusammengestellt.

### **Bereitstellung essenzieller Arbeitsmittel durch den Arbeitgeber**

Fahrradlieferanten (sogenannte „Rider“), die Speisen und Getränke ausliefern und ihre Aufträge über eine Smartphone-App erhalten, haben Anspruch darauf, dass der Arbeitgeber ihnen die für die Ausübung ihrer Tätigkeit essentiellen Arbeitsmittel zur Verfügung stellt. Dazu gehören ein verkehrstüchtiges Fahrrad und ein geeignetes Smartphone. Das hat das BAG festgestellt.

Das Gericht führt weiter aus, dass von diesem Grundsatz vertraglich Abweichungen vereinbart werden können. Werden im Arbeitsvertrag andere Regelungen getroffen, sind diese nur dann wirksam, wenn dem Arbeitnehmer für die Nutzung des eigenen Fahrrads und Mobiltelefons eine angemessene finanzielle Kompensationsleistung zugesagt wird.

Der Kläger ist bei der Beklagten als Fahrradlieferant beschäftigt. Er liefert Speisen und Getränke aus, die Kunden über das Internet bei verschiedenen Restaurants bestellen. Er benutzt für seine Lieferfahrten sein eigenes Fahrrad und sein eigenes Mobiltelefon. Das war vertraglich so vereinbart. Die Beklagte gewährt den bei ihr tätigen Fahrradlieferanten eine Reparaturgutschrift von 0,25 Euro pro gearbeiteter Stunde, die ausschließlich bei einem von ihr bestimmten Unternehmen eingelöst werden kann.

Das BAG hat einen Anspruch bestätigt. Die Vereinbarung der Nutzung des eigenen Fahrrads und Mobiltelefons benachteiligt den Kläger unangemessen und ist daher unwirksam. Durch die Regelung wird der Arbeitgeber von den entsprechenden Anschaffungs- und Betriebskosten entlastet und trägt nicht das Risiko, für Verschleiß, Wertverfall, Verlust oder Beschädigung der essentiellen Arbeitsmittel eintreten zu müssen. Das Risiko wird vielmehr auf den Arbeitnehmer übergewälzt. Dies widerspricht dem gesetzlichen Grundgedanken des Arbeitsverhältnisses, wonach der Arbeitgeber die für die Ausübung der vereinbarten Tätigkeit wesentlichen Arbeitsmittel zu stellen und für deren Funktionsfähigkeit zu sorgen hat. Eine ausreichende Kompensation dieses Nachteils ist nicht erfolgt. Die von Gesetzes wegen bestehende Möglichkeit, über § 670 BGB Aufwendungsersatz verlangen zu können, stellt keine angemessene Kompensation dar.

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 10. November 2021, 5 AZR 334/21

Quelle: PM des BAG vom 10. November 2021

**Praxistipp:** Arbeitnehmer können grundsätzlich von ihrem Arbeitgeber verlangen, dass er ihnen die Arbeitsmittel zur Verfügung stellt, die für die Arbeitsleistung wesentlich sind. Vertraglich kann davon abgewichen werden, sofern der Arbeitnehmer eine ausreichende finanzielle Kompensation dafür erhält.

### **Arbeitnehmer tragen Beweislast für Überstunden**

Wer Überstunden vergütet haben möchte, muss nach einer neuen Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) nachweisen, dass sie notwendig, angeordnet oder zumindest vom Arbeitgeber geduldet waren.

Der Kläger war als Auslieferungsfahrer bei der Beklagten, die ein Einzelhandelsunternehmen betreibt, beschäftigt. Seine Arbeitszeit erfasste der Kläger mittels technischer Zeitaufzeichnung, wobei nur Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit, nicht jedoch die Pausenzeiten aufgezeichnet wurden. Zum Ende des Arbeitsverhältnisses ergab die Auswertung der Zeitaufzeichnungen einen positiven Saldo von 348 Stunden zugunsten des Klägers. Mit seiner Klage hat der Kläger Überstundenvergütung in Höhe von 5.222,67 Euro brutto verlangt. Er hat geltend gemacht, er habe die gesamte aufgezeichnete Zeit gearbeitet. Pausen zu nehmen sei nicht möglich gewesen, weil sonst die Auslieferungsaufträge nicht hätten abgearbeitet werden können. Die Beklagte hat dies bestritten.

Nach Auffassung des Bundesarbeitsgerichts hätte der Kläger konkreter darlegen müssen, warum es erforderlich gewesen sei, ohne Pausenzeiten durchzuarbeiten. Er hat klargestellt, dass das „Stechuhr-Urteil“ des EuGH von 2019 (Urteil in der Rechtssache C-55/18), in dem entschieden wurde, dass der Arbeitgeber verpflichtet ist, ein System einzurichten, mit dem die tägliche Arbeitszeit gemessen werden kann, nicht im Widerspruch dazu steht.

BAG, Urteil vom 4. Mai 2022, 5 AZR 359/21

Quelle: PM des BAG vom 4. Mai 2022

**Praxistipp:** Anders als bei der „normalen“ Arbeitszeit, ist der Arbeitgeber auch nach dem Urteil des EuGHs nicht verpflichtet, Überstunden zu dokumentieren. Vielmehr trifft den Arbeitnehmer hier die Beweislast.

### **Insolvenzrechtliche Einordnung der Urlaubsabgeltung**

In der Insolvenz des Arbeitgebers ist der Anspruch des Arbeitnehmers auf Urlaubsabgeltung vollständig als Masseverbindlichkeit zu berichtigen, falls der vorläufige Insolvenzverwalter mit Verwaltungs- und Verfügungsbefugnis (sog. starker vorläufiger Insolvenzverwalter) ausgestattet ist und die Arbeitsleistung zum Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses noch in Anspruch genommen hat.

Der Kläger hatte im vorliegenden Fall seine Arbeitsleistung bis zum Zeitpunkt vor Eröffnung des Insolvenzverfahrens erbracht. Die Beklagte, die Insolvenzverwalterin, hat die Arbeitskraft auch in Anspruch genommen. Mit seiner Klage hat der Kläger für die zum Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses noch nicht genommenen Urlaubstage die Zahlung einer Abgeltung in Höhe von 3.391,30 Euro brutto als Masseverbindlichkeit verlangt. Die Beklagte hat dies abgelehnt, weil es sich nur um eine zur Insolvenztabelle anzumeldende Insolvenzforderung handle.

Die Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen. Das BAG hat die Urlaubsabgeltung als Masseverbindlichkeit eingeordnet. Es stellt klar, dass der starke vorläufige Insolvenzverwalter alle Verpflichtungen aus dem Arbeitsverhältnis als Masseverbindlichkeiten zu erfüllen hat, wenn die Arbeitskraft eines Arbeitnehmers in Anspruch nimmt. Hier-von umfasst sind nicht nur Ansprüche, welche unmittelbar auf einer tatsächlich erbrachten Arbeitsleistung beruhen, sondern auch solche, denen keine unmittelbare Wertschöpfung für die Masse gegenübersteht, wie z.B. der Urlaubsanspruch.

BAG, Urteil vom 25. November 2021, 6 AZR 94/19

Quelle: PM des BAG vom 25. November 2021

## VERANSTALTUNGEN

### „Early Bird-Reihe zum Arbeitsrecht“

- **Urlaub: Chef, ich bin dann mal weg!**  
**Dienstag, 21. Juni 2022, 08:30 - 09:30 Uhr, Onlineveranstaltung**  
Anmeldungen **bis 20. Juni 2022** unter E-Mail: [veranstaltungen@saarland.ihk.de](mailto:veranstaltungen@saarland.ihk.de) oder per [Direktlink](#).
  
- **Arbeitszeit: Was geht und was geht nicht?**  
**Dienstag, 27. September 2022, 08:30 - 09:30 Uhr, Onlineveranstaltung**  
Anmeldungen **bis 26. September 2022** unter E-Mail: [veranstaltungen@saarland.ihk.de](mailto:veranstaltungen@saarland.ihk.de) oder per [Direktlink](#).
  
- **Arbeitszeugnis: Wer schreibt, bleibt!?**  
**Dienstag, 08. November 2022, 08:30 - 09:30 Uhr, Onlineveranstaltung**  
Anmeldungen **bis 07. November 2022** unter E-Mail: [veranstaltungen@saarland.ihk.de](mailto:veranstaltungen@saarland.ihk.de) oder per [Direktlink](#).

### „Der Subunternehmervertrag und seine Gestaltung“

**Donnerstag, 02. Juni 2022, 16:00 - 17:30 Uhr, Onlineveranstaltung**

In unserer arbeitsteiligen Welt werden viele Aufträge nicht durch ein Unternehmen allein ausgeführt, sondern es kommen Subunternehmen zum Einsatz. Bei der Beauftragung von Subunternehmen bestehen für den Hauptunternehmer erhebliche Haftungsrisiken hinsichtlich des Einsatzes von Mitarbeitern des Subunternehmers. Die Zahlung der Sozialversicherungsbeiträge, der Beiträge zur Berufsgenossenschaft, der Urlaubskassenbeiträge, des Mindestlohns und die korrekte Abführung der Steuer: Das alles unterfällt diesen Haftungsrisiken. Es ist deshalb entscheidend, dass der Subunternehmervertrag korrekte und umfassende Regelungen enthält, die dieses Haftungsrisiko beschränken.

Hinzu kommen etwaige Haftungsrisiken, die entstehen können, wenn ein Bauherr das Unternehmen, das er beauftragt hat, auf Gewährleistung in Anspruch nimmt. Haftet dann auch der Subunternehmer?

Unsere Referenten, **Frau Rechtsanwältin Almut Menn**, Fachanwältin für Bau- und Architektenrecht, Fachanwältin für Transport- und Speditionsrecht und **Herr Rechtsanwalt Dr. Kai Hüther**, Fachanwalt für Arbeitsrecht, Kanzlei Rapräger, Saarbrücken, zeigen im Rahmen ihres Vortrags, was bei Abschluss eines Subunternehmervertrags zu beachten ist und welche sozialrechtlichen Besonderheiten für die eingesetzten Mitarbeiter des Subunternehmers gelten.

Anmeldungen **bis 1. Juni 2022** unter E-Mail: [veranstaltungen@saarland.ihk.de](mailto:veranstaltungen@saarland.ihk.de) oder per [Direktlink](#).

## Verantwortlich und Redaktion:

Ass. iur. Heike Cloß, Tel.: (0681) 9520-600, Fax: (0681) 9520-690

E-Mail: [heike.closs@saarland.ihk.de](mailto:heike.closs@saarland.ihk.de)

IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Str. 9, 66119 Saarbrücken

### Ihre Ansprechpartnerinnen:

Ass. iur. Heike Cloß

Tel.: (0681) 9520-600

Fax: (0681) 9520-690

E-Mail: [heike.closs@saarland.ihk.de](mailto:heike.closs@saarland.ihk.de)

Ass. iur. Kim Pleines

Tel.: (0681) 9520-640

Fax: (0681) 9520-690

E-Mail: [kim.pleines@saarland.ihk.de](mailto:kim.pleines@saarland.ihk.de)

*Die in dem Newsletter Arbeitsrecht enthaltenen Angaben sind mit größtmöglicher Sorgfalt erstellt worden. Dennoch kann für Vollständigkeit, Richtigkeit sowie für zwischenzeitliche Änderungen keine Gewähr übernommen werden.*

## Impressum:

IHK Saarland, vertreten durch Präsident Dr. jur. Hanno Dornseifer und Hauptgeschäftsführer Dr. Frank Thomé, Franz-Josef-Röder-Str. 9, 66119 Saarbrücken, E-Mail [info@saarland.ihk.de](mailto:info@saarland.ihk.de), Tel. + 49 (0) 6 81/95 20-0, Fax + 49 (0) 6 81/95 20-8 88, USt-IdNr.: DE 138117020