

Bleiben Sie mit uns auf dem Laufenden

Mit unserem Employment Tracker blicken wir für Sie regelmäßig in die „Zukunft des Arbeitsrechts“! Jeweils zu Monatsbeginn stellen wir die wichtigsten für den Monat erwarteten Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts (BAG) und des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) sowie sonstiger Gerichte vor. In der Ausgabe des jeweiligen Folgemonats berichten wir über die Ergebnisse. Ergänzend weisen wir auf anstehende Milestones in Gesetzesinitiativen der Politik hin, damit Sie bereits heute wissen, womit Sie morgen zu rechnen haben.

Anstehende Entscheidungen

Mit der nachstehenden Übersicht über bevorstehende Entscheidungen des folgenden Monats sind Sie vorab informiert, über welche Rechtsfragen in Kürze entschieden werden und welche Auswirkungen dies für die Rechtspraxis haben kann!

Gegenstand	Termin/AZ	Anmerkung/ Hinweis für die Praxis
Bundesarbeitsgericht		
Sozialplanleistungen – Schadensersatz wegen Altersdiskriminierung	27.05.2021 - 8 AZR 303/20 -	Das Bundesarbeitsgericht entscheidet darüber, ob dem Kläger ein Schadensersatzanspruch wegen Altersdiskriminierung zusteht. Der Kläger war seit 1999 bei der Beklagten, zuletzt im Bereich Marketing tätig. Seit 2013 befindet sich der Kläger aufgrund eines entsprechenden Vertrages in Altersteilzeit. Nach dem Altersteilzeitvertrag sollte das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger mit Ablauf des 30. September 2019 enden. Die Beklagte ist eine Tochtergesellschaft der C.Z. AG. Im Oktober 2017 wurde den Arbeitnehmern bekannt, dass sogenannte kunden- und marktnahe Funktionen, zu denen auch der Bereich Marketing gehört, bei der C.Z. AG gebündelt und an einen anderen Standort verlagert werden sollten. Hierzu wurde im März 2018 eine „Konzernbetriebsvereinbarung, die zugleich ein Interessenausgleich ist“, sowie ein Sozialplan unterzeichnet. § 2 der Konzernbetriebsvereinbarung sieht vor, dass diese für sämtliche Arbeitnehmer des Standorts, an dem auch der Kläger tätig war, gilt. Nach § 1 des Sozialplans gilt dieser ebenfalls für alle Arbeitnehmer dieses Standorts, allerdings nichts für solche, die bereits eine Vereinbarung zur Altersteilzeit unterschrieben haben. Dementsprechend erhielt keiner der Arbeitnehmer, die bereits eine Altersteilzeitvereinbarung unterschrieben hatten, ein Wechselangebot. Der Kläger sieht sich dadurch wegen seines Alters

		benachteiligt.
Bundessozialgericht		
Unfallversicherung – Wie-Berufskrankheit – posttraumatische Belastungsstörung – Rettungssanitäter	06.05.2021 - B 2 U 11/20 R -	Das Bundessozialgericht entscheidet darüber, ob eine posttraumatische Belastungsstörung (PTBS) als sog. „Wie-Berufskrankheit“ anzuerkennen ist. Der Kläger war als Rettungssanitäter bei der Beklagten beschäftigt und war im Rahmen seiner Tätigkeit unter anderem bei dem Amoklauf in Winnenden eingesetzt. Zudem war er mit mehreren Suiziden konfrontiert. Im Jahr 2016 legte der Kläger einen Entlassungsbericht vor, in dem unter anderem eine PTBS diagnostiziert wurde, welche auf die traumatisierenden Erlebnisse im Rettungsdienst zurückzuführen sei. Laut dem Entlassungsbericht ist eine Rückkehr des Klägers in seinen Beruf nicht sinnvoll. Die Beklagte lehnte sowohl das Vorliegen eines Arbeitsunfalls, als auch die Anerkennung der PTBS als Berufskrankheit ab. Zusätzlich stellte sie fest, dass es sich bei der PTBS um keine „Wie-Berufskrankheit“ gemäß § 9 Abs. 2 SGB VII handelt. Die nur noch auf Anerkennung einer „Wie-Berufskrankheit“ gerichtete Klage sowie die Berufung des Klägers hatten keinen Erfolg. Mit seiner Revision verfolgt der Kläger sein Begehren bezüglich der Anerkennung der PTBS als „Wie-Berufskrankheit“ weiter.
Unfallversicherung – Arbeitsunfall – Streitgespräch mit Vorgesetzten – Herzstillstand	06.05.2021 - B 2 U 15/19 R -	Das Bundessozialgericht entscheidet darüber, ob ein Herzstillstand kurz nach einem Streit mit dem Vorgesetzten als Arbeitsunfall anzuerkennen ist. Die Klägerin ist als Bankkauffrau beschäftigt. Sie kollabierte im April 2010 auf ihrem Schreibtischstuhl sitzend, nachdem sie ein Streitgespräch mit dem Filialleiter geführt hat. Sie wurde daraufhin stationär in ein Krankenhaus aufgenommen und ihr wurde ein Herzdefibrillator implementiert. Die Anerkennung eines Arbeitsunfalls wurde mit der Begründung abgelehnt, dass die Klägerin bei der üblichen Arbeit einen Herzinfarkt erlitten habe und insoweit kein Unfall gegeben sei. Im April 2012 beantragte die Klägerin die Überprüfung des Bescheids, weil sie keinen Herzinfarkt, sondern einen Herzstillstand kurz nach einem Streit mit dem Filialleiter erlitten habe. Die Beklagte lehnte die Rücknahme des Bescheids ab. Sowohl die Klage, als auch die Berufung der Klägerin hatte keinen Erfolg. Mit ihrer Revision verfolgt die Klägerin ihr Begehren bezüglich der Anerkennung des Herzstillstands als Arbeitsunfall weiter.

Gesetzesinitiativen, wichtige Meldungen & Anträge

In diesem Abschnitt werden für den Monat bedeutende Initiativen, Pressemitteilungen und Veröffentlichungen kurz und prägnant auf den Punkt gebracht, sodass Sie stets über Neuerungen sowie bislang lediglich geplante Vorhaben informiert sind.

Gegenstand	Timeline	Anmerkung/ Hinweis für die Praxis
<u>Fünfte Verordnung zur Änderung der Berufskrankheiten-Verordnung (5. BKV-ÄndV)</u>	08.04.2021	Mit der Änderungsverordnung werden zwei Krankheiten in die Berufskrankheiten-Verordnung neu aufgenommen: <ul style="list-style-type: none">▪ Lungenkrebs durch Passivrauchen▪ Hüftgelenksarthrose durch Lastenhandhabung
<u>Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des allgemeinen Befristungsrechts (Referentenentwurf)</u>	14.04.2021	Beschränkung der sachgrundlosen Befristung im TzBfG: <ul style="list-style-type: none">▪ Befristung eines Arbeitsvertrages ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes ist künftig für die Dauer von 18 Monaten statt bislang zwei Jahren zulässig▪ Bis zu dieser Gesamtdauer ist eine einmalige statt einer dreimaligen Verlängerung möglich▪ Die sachgrundlose Befristung bleibt zur Begrenzung von Befristungsketten weiterhin auf Neueinstellungen beschränkt▪ Arbeitgeber, die in der Regel mehr als 75 Arbeitnehmer beschäftigen, dürfen max. 2,5 % ihrer Arbeitnehmer sachgrundlos befristen Kettenbefristungen werden weiter begrenzt: <ul style="list-style-type: none">▪ Die Befristung eines Arbeitsvertrags mit Vorliegen eines sachlichen Grundes ist nicht zulässig, wenn die Gesamtdauer der befristeten Arbeitsverhältnisse bei demselben Arbeitgeber eine Höchstdauer von fünf Jahren überschreitet. Dies gilt nicht für die Sachgründe nach § 14 Abs. 1 S. 2 Nr. 4 (Eigenart der Arbeitsleistung) und § 14 Abs. 1 S. 2 Nr. 7 (gerichtlicher Vergleich). Auf die Höchstdauer sind auch Zeiten anzurechnen, in denen der Arbeitnehmer demselben Arbeitgeber als Leiharbeiterin oder Leiharbeiter überlassen war. Zeiten befristeter Arbeitsverhältnisse bei demselben Arbeitgeber und Zeiten vorheriger Überlassungen der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers als Leiharbeiterin an denselben Arbeitgeber werden auf die Höchstdauer angerechnet, wenn zwischen den befristeten Arbeitsverhältnissen bzw. Überlassungen jeweils nicht mehr als drei Jahre liegen. Nach Ablauf von

Employment Tracker

Mai 2021



IHRE WIRTSCHAFTSKANZLEI

		<p>drei Jahren ist die Befristung eines Arbeitsvertrages mit Vorliegen eines sachlichen Grundes wieder zulässig.</p> <ul style="list-style-type: none">▪ Ausnahmen von der Höchstdauer gelten für Vereinbarungen zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit dem Erreichen der Regelaltersgrenze und sog. In-Sich-Beurlaubungen von Beamtinnen und Beamten
<p><u>Zweite Verordnung zur Änderung der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung & Dritte Verordnung zur Änderung der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung</u></p>	<p>20.04.2021 21.04.2021</p>	<ul style="list-style-type: none">▪ Verlängerung der bestehenden Corona-Arbeitsschutzregelungen der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung bis zum 30.06.2021▪ Zusätzlich sind Arbeitgeber verpflichtet, in ihren Betrieben allen Mitarbeitern, die nicht ausschließlich von zu Hause arbeiten, mind. 2x pro Woche Selbst- und Schnelltests anzubieten▪ Die Regelungen zum Home-Office, wonach der Arbeitgeber verpflichtet ist, den Beschäftigten im Fall von Büroarbeit oder vergleichbaren Tätigkeiten anzubieten, die Arbeit von zu Hause auszuführen, wenn keine zwingenden betriebsbedingten Gründe entgegenstehen, werden in der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung gestrichen und dafür in das IfSG aufgenommen
<p><u>Viertes Gesetz zum Schutz der Bevölkerung bei einer epidemischen Lage von nationaler Tragweite</u></p>	<p>22.04.2021</p>	<ul style="list-style-type: none">▪ Regelungen zum Home-Office aus der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung werden in § 28b Abs. 7 IfSG aufgenommen▪ Zusätzlich zu der Pflicht des Arbeitgebers, Home-Office anzubieten, sofern keine zwingenden betriebsbedingten Gründe entgegenstehen, sind Beschäftigte nun auch zur Annahme des Angebots verpflichtet, soweit ihrerseits keine Gründe entgegenstehen (§ 28b Abs. 7 IfSG)
<p><u>Rentenwertbestimmungsverordnung 2021 (RWBestV 2021)</u></p>	<p>27.04.2021</p>	<ul style="list-style-type: none">▪ Anpassung der aktuellen Rentenwerte in der gesetzlichen Rentenversicherung und in der Alterssicherung der Landwirte▪ Anpassung der Geldleistungen der gesetzlichen Unfallversicherung▪ Anpassung erfolgt zum 01. Juli 2021

Für Sie vor Ort: Ihre Ansprechpartner



Dr. Ulrich Fülbier
Leiter Arbeitsrecht
Prinzregentenstraße 22
80538 München
Tel. +49 89 3090667-62
ufuelbier@goerg.de



Dr. Thomas Bezani
Kennedyplatz 2
50679 Köln
Tel. +49 221 33660-544
tbezani@goerg.de



Dr. Ralf Hottgenroth
Kennedyplatz 2
50679 Köln
Tel. +49 221 33660-504
rhottgenroth@goerg.de



Dr. Marcus Richter
Kennedyplatz 2
50679 Köln
Tel. +49 221 33660-534
mrichter@goerg.de



Dr. Axel Dahms
Kantstraße 164
10623 Berlin
Tel. +49 30 884503-122
adahms@goerg.de



Dr. Christoph J. Müller
Kennedyplatz 2
50679 Köln
Tel. +49 221 33660-524
cmueller@goerg.de



Dr. Frank Wilke
Kennedyplatz 2
50679 Köln
Tel. +49 221 33660-508
fwilke@goerg.de



Burkhard Fabritius, MBA
Alter Wall 20 – 22
20457 Hamburg
Tel. +49 40 500360-755
bfabritius@goerg.de



Dr. Lars Nevian
Ulmenstraße 30
60325 Frankfurt am Main
Tel. +49 69 170000-210
lnevian@goerg.de