

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		
Anspruch auf Entschädigung gemäß § 15 Abs. 2 AGG Beweislast hinsichtlich des Zugangs der Einladung zu einem Vorstellungsgespräch	01.07.2021 - 8 AZR 297/20 -	<p>Das Bundesarbeitsgericht entscheidet darüber, ob die beklagte Stadt dem Kläger eine Entschädigung nach § 15 Abs. 2 AGG aufgrund einer Benachteiligung wegen einer Behinderung schuldet.</p> <p>Der Kläger bewarb sich auf eine von der beklagten Stadt ausgeschriebene Stelle als Kämmerer. Er ist schwerbehindert bzw. einem schwerbehinderten Menschen gleichgestellt. Das Bewerbungsschreiben umfasste mit Anlagen 55 Seiten und enthielt keine Angabe der Wohnanschrift des Klägers, sondern lediglich eine Postfachadresse. Laut der beklagten Stadt wurde der Kläger zum Vorstellungsgespräch eingeladen, sei aber nicht erschienen. Nach Durchführung der Vorstellungsgespräche sandte die beklagte Stadt die Bewerbungsunterlagen an den Kläger zurück und teilte ihm mit, dass eine andere Person für die Stelle ausgewählt worden sei. Daraufhin forderte der Kläger erfolglos die Zahlung einer Entschädigung gemäß § 15 Abs. 2 AGG.</p> <p>Der Kläger macht geltend, dass die beklagte Stadt ihn wegen seiner Schwerbehinderung bzw. wegen der Gleichstellung mit einem schwerbehinderten Menschen benachteiligt habe, weil sie ihn entgegen § 165</p>

		<p>S. 3 SGB IX nicht zum Vorstellungsgespräch eingeladen habe. Das Schreiben zum Vorstellungsgespräch sei ihm nicht zugegangen. Den Zugang des Einladungsschreibens müsse die beklagte Stadt beweisen.</p> <p>Die Beklagte ist der Ansicht, dass die Klage bereits unzulässig sei, weil der Kläger den Prozess aus dem Verborgenen führe. Die angegebene Anschrift sei nicht die Wohnanschrift des Klägers, sondern die des Vaters, welcher ebenfalls zahlreiche AGG-Klagen führe. Darüber hinaus sei die Klage jedenfalls unbegründet, weil der Kläger sehr wohl zum Vorstellungsgespräch eingeladen wurde. Das entsprechende Einladungsschreiben sei von der Sekretärin des Bürgermeisters zur Post gegeben worden. Als der Kläger nicht zum Vorstellungsgespräch erschien, wurde mehrfach versucht, den Kläger telefonisch zu erreichen. Ein eventueller Verlust des Einladungsschreibens auf dem Postweg begründe keine Vermutung für eine Benachteiligung.</p> <p>Die Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen. Mit seiner Revision verfolgt der Kläger sein auf Zahlung einer Entschädigung nebst Zinsen gerichtetes Klagebegehren weiter.</p>
Anspruch auf Invaliditätsversorgung	13.07.2021 - 3 AZR 445/20 -	<p>Das Bundesarbeitsgericht entscheidet darüber, ob der Kläger gegen die Beklagte einen Anspruch auf eine sog. Invaliditätsversorgung hat.</p> <p>Der Kläger ist bei der Beklagten beschäftigt und erhielt im Jahr 2000 eine Versorgungszusage zur Alters-, Invaliditäts- und Hinterbliebenenversorgung. Danach soll der Kläger bei Eintritt einer voraussichtlich dauernden völligen Erwerbsunfähigkeit im Sinne des Sozialversicherungsrechts lebenslänglich, längstens jedoch für die Dauer der Erwerbsunfähigkeit, eine monatliche Invalidenrente erhalten.</p> <p>Vom 1. Juni 2017 bis zum 31. Mai 2020 erhielt der Kläger eine gesetzliche Rente wegen voller Erwerbsminderung. Der Anspruch wurde befristet, weil es nach Ansicht der Rentenversicherung nicht unwahrscheinlich sei, dass die volle Erwerbsminderung behoben werden könne.</p> <p>Der Kläger macht daher für den Zeitraum von Juni 2017 bis einschließlich April 2020 einen Anspruch auf Invaliditätsversorgung geltend. Er ist der Ansicht, dass die Voraussetzungen der Zusage erfüllt seien, weil die befristete Bewilligung der Rente wegen voller Erwerbsminderung unschädlich sei. Nach § 102 Abs. 2 SGB VI sei die Befristung gesetzlich vorgeschrieben.</p> <p>Die Beklagte ist der Ansicht, dass die Voraussetzungen der Versorgungszusage nicht vorlägen, weil die</p>

		<p>Erwerbsunfähigkeit des Klägers nicht „voraussichtlich dauernd“, sondern nur auf drei Jahre befristet sei.</p> <p>Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein hat ihr stattgegeben. Dagegen richtet sich die Revision der Beklagten.</p>
<p>Durchführung eines Tarifvertrags zur Vergütung arbeitnehmerähnlicher Mitarbeiter</p>	<p>14.07.2021</p> <p>- 4 AZR 403/20 -</p>	<p>Das Bundesarbeitsgericht entscheidet darüber, ob der klagenden Gewerkschaft einen Anspruch auf Durchführung eines Tarifvertrags gegen die Beklagte zusteht.</p> <p>Die Beklagte betreibt eine Rundfunk- und Fernsehanstalt. Die Parteien haben im Jahr 1992 einen Tarifvertrag für arbeitnehmerähnliche Personen sowie darauf bezogene Durchführungstarifverträge abgeschlossen. Der Durchführungsvertrag Nr. 4 enthält unter anderem einen „Honorarrahen Fernsehen“ und einen „Honorarrahen Hörfunk“, in denen verschiedene Leistungen durch sog. Honorarkennziffern geordnet werden, denen bestimmte Vergütungsrahmen zugeordnet werden.</p> <p>Die Beklagte vergütet alle bei ihr beschäftigten arbeitnehmerähnlichen Personen nach diesem Tarifvertrag. Seit Ende 2016 werden die bei der neuen Redaktion „B.A.“ eingesetzten arbeitnehmerähnlichen Personen allerdings mit einem pauschalen Schichthonorar nach den Honorarkennziffern 30.00 („sonstige Mitarbeit Honorarrahen Hörfunk“) und 38.00 („sonstige Mitarbeit Honorarrahen Fernsehen“) vergütet. Nur die außerhalb der normalen Schichtzeiten erstellten Aufträge werden nach wie vor als Einzelaufträge vergütet.</p> <p>Die klagende Gewerkschaft begehrt die Anwendung von im Einzelnen näher benannten Honorarkennziffern für die bei der Beklagten in der Redaktion „B.A.“ beschäftigten arbeitnehmerähnlichen Mitarbeiter. Hilfsweise begehrt die klagende Gewerkschaft die Anwendung der benannten Honorarkennziffern nur für solche arbeitnehmerähnlichen Mitarbeiter, die bei der klagenden Gewerkschaft Mitglied sind. Die klagende Gewerkschaft macht insbesondere geltend, dass der Tarifvertrag eine Vergütung nach den Honorarkennziffern, nicht aber eine pauschalierte Vergütung vorsieht.</p> <p>Die Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen. Mit seiner Revision verfolgt die klagende Gewerkschaft seine Anträge weiter.</p>

<p>Urlaubsentgelt</p> <p>Berücksichtigung variabler Vergütung</p>	<p>27.07.2021</p> <p>- 9 AZR 376/20 -</p>	<p>Das Bundesarbeitsgericht entscheidet darüber, nach welchen Grundsätzen variable Vergütungen des Klägers beim Urlaubsentgelt zu berücksichtigen sind.</p> <p>Im Rahmen einer sog. Stufenklage begehrt der Kläger zunächst Auskunft hinsichtlich der Bezifferung der geltend gemachten Zahlungsansprüche. Der Kläger ist bei der Beklagten als Vertriebsbeauftragter beschäftigt. Sein Jahreszielgehalt setzt sich zu 60 % aus einem Festgehalt und zu 40 % aus einem variablen Gehaltsbestandteil zusammen. Auf der Grundlage einer für die jeweiligen Abrechnungszeiträume mit dem Betriebsrat getroffenen Regelung legte die Beklagte die Vertriebsziele für den Kläger fest. Während eines Abrechnungszeitraums zahlte die Beklagte einen Abschlag von 75 % auf den variablen Gehaltsbestandteil. Im Monat nach Ablauf des Abrechnungszeitraums wurde der jeweilige Differenzbetrag auf Basis der Zielerreichung berechnet.</p> <p>Der Kläger ist der Ansicht, die Beklagte berücksichtige bei der Berechnung zu Unrecht nicht die 13 Wochen vor Urlaubsantritt verdiente variable Vergütung. Hierbei handele es sich um eine Provision im Sinne von § 87 Abs. 1 HGB, die nach einem Urteil des Europäischen Gerichtshofs vom 22. Mai 2014 (C-539/12) zwingend in das Urlaubsentgelt nach § 11 Abs. 1 BUrlG einzurechnen sei.</p> <p>Die Beklagte hält dem entgegen, dass es sich bei der variablen Vergütung nicht um eine Provision im Sinne von § 87 HGB, sondern um Zielvergütungen für festgelegte Referenzzeiträume handele. Es gehe um die Erreichung von Zielvorgaben, bei dessen Höhe der Urlaub des Klägers bereits berücksichtigt worden sei. Die Einrechnung der variablen Vergütung in die Durchschnittsberechnung nach § 11 Abs. 1 BUrlG würde zu einer Doppelbelastung führen.</p> <p>Die Vorinstanzen haben die Auskunftsklage als unbegründet abgewiesen, weil der mit ihr verfolgte Zahlungsanspruch nicht bestehe. Mit der Revision verfolgt der Kläger sein Klagebegehren weiter.</p>
<p>Europäischer Gerichtshof</p>		
<p>Benachteiligung wegen der Religion oder wegen des</p>	<p>15.07.2021</p>	<p>Am 15. Juli 2021 entscheidet der Europäische Gerichtshof über die Frage, ob eine einseitige Weisung des Arbeitgebers, die das Tragen jedes Zeichens politischer, weltanschaulicher oder religiöser Überzeugungen</p>

<p>Geschlechts durch eine Weisung des Arbeitgebers?</p> <p>Vorabentscheidungsersuchen des Arbeitsgerichts Hamburg</p>	<p>- C-804/18 -</p>	<p>verbietet, eine unmittelbare Benachteiligung wegen der Religion im Sinne von Art. 2 Abs. 1 und Abs. 2 Buchst. a der Richtlinie 2000/78/EG gegenüber Beschäftigten darstellt, die aufgrund religiöser Bedeckungsgebote bestimmte Bekleidungsregeln befolgen.</p> <p>Darüber hinaus hat der Europäische Gerichtshof darüber zu entscheiden, ob eine solche Weisung eine Arbeitnehmerin mittelbar wegen der Religion und/oder des Geschlechts benachteiligt, die wegen ihres muslimischen Glaubens ein Kopftuch trägt.</p> <p>Weiterhin wird darüber entschieden, ob eine Benachteiligung wegen der Religion und/oder des Geschlechts mit dem subjektiven Wunsch des Arbeitgebers gerechtfertigt werden kann, eine Politik politischer, weltanschaulicher und religiöser Neutralität zu verfolgen, wenn der Arbeitgeber damit den subjektiven Wünschen seiner Kunden/Kundinnen entsprechen möchte.</p> <p>Zuletzt entscheidet der Europäische Gerichtshof über die Frage, ob die Richtlinie 2000/78/EG oder das Grundrecht der unternehmerischen Freiheit gemäß Art. 16 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union einer nationalen Regelung entgegensteht, wonach ein Verbot religiöser Bekleidung nur aufgrund einer hinreichend konkreten Gefahr, insbesondere eines konkret drohenden wirtschaftlichen Nachteils für den Arbeitgeber oder einen betroffenen Dritten gerechtfertigt werden kann.</p>
---	----------------------------	--

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>Dritte Verordnung zur Änderung der Kurzarbeitergeldverordnung</u>	22.06.2021	<ul style="list-style-type: none">• Der erleichterte Zugang zum Kurzarbeitergeld und die volle Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge werden bis zum 30. September 2021 verlängert.• Die Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge wird nach Stellung des Insolvenzantrags bis zur Entscheidung des Gerichts über diesen Antrag oder bis zur Rücknahme des Insolvenzantrags grundsätzlich ausgeschlossen.
<u>Neufassung der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung</u>	28.06.2021	<ul style="list-style-type: none">• Corona-Arbeitsschutzverordnung wird für die Dauer der pandemischen Lage bis einschließlich 10. September 2021 verlängert und angepasst• Wesentliche Inhalte:<ul style="list-style-type: none">- Arbeitgeber bleiben verpflichtet, in ihren Betrieben mindestens zweimal pro Woche für alle in Präsenz Arbeitenden die Möglichkeit für Schnell- und Selbsttests anzubieten. → Ausnahmen für vollständig Geimpfte oder Genesene Personen- Betriebliche Hygienepläne sind wie bisher zu erstellen, umzusetzen und in geeigneter Weise zugänglich zu machen.- Die verbindliche Vorgabe einer Mindestfläche von 10 m² pro Person in mehrfach belegten Räumen entfällt. Betriebsbedingte Kontakte und die gleichzeitige Nutzung von Räumen durch mehrere Personen müssen dennoch auf das notwendige Minimum reduziert bleiben.- Arbeitgeber müssen mindestens medizinische Gesichtsmasken zur Verfügung stellen, wo andere Maßnahmen keinen ausreichenden Schutz gewähren.- Auch während der Pausenzeiten und in Pausenbereichen muss der Infektionsschutz gewährleistet bleiben.• Inkrafttreten: 1. Juli 2021

Employment Tracker

Juli 2021



IHRE WIRTSCHAFTSKANZLEI

<u>Pflicht zum Homeoffice läuft aus</u>	30.06.2021	<ul style="list-style-type: none">• Die Regelung des § 28b IfSG läuft zum 30. Juni 2021 aus.• Damit entfällt unter anderem auch die in § 28b Abs. 7 IfSG geregelte Pflicht, nach der Betriebe ihren Beschäftigten die Arbeit im Homeoffice anbieten müssen.
---	------------	--

Für Sie vor Ort: Ihre Ansprechpartner



Dr. Ulrich Fülbier

Head of labour and employment law

Prinzregentenstraße 22

80538 Munich

Tel. +49 89 3090667-62

ufuelbier@goerg.de



Dr. Thomas Bezani

Kennedyplatz 2

50679 Cologne

Tel. +49 221 33660-544

tbezani@goerg.de



Dr. Axel Dahms

Kantstraße 164

10623 Berlin

Tel. +49 30 884503-122

adahms@goerg.de



Burkhard Fabritius, MBA

Alter Wall 20 – 22

20457 Hamburg

Tel. +49 40 500360-755

bfabritius@goerg.de



Dr. Dirk Freihube

Ulmenstraße 30

60325 Frankfurt am Main

Tel. +49 69 170000-159

dfreihube@goerg.de



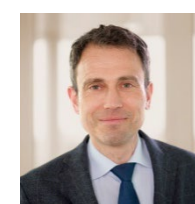
Dr. Ralf Hottgenroth

Kennedyplatz 2

50679 Cologne

Tel. +49 221 33660-504

rhottgenroth@goerg.de



Dr. Christoph J. Müller

Kennedyplatz 2

50679 Cologne

Tel. +49 221 33660-524

cmueller@goerg.de



Dr. Lars Nevian

Ulmenstraße 30

60325 Frankfurt am Main

Tel. +49 69 170000-210

lneviaan@goerg.de



Dr. Marcus Richter

Kennedyplatz 2

50679 Cologne

Tel. +49 221 33660-534

mrichter@goerg.de



Dr. Frank Wilke

Kennedyplatz 2

50679 Cologne

Tel. +49 221 33660-508

fwilke@goerg.de