

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		
Erschütterung des Beweiswerts einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung	08.09.2021 - 5 AZR 149/21 -	<p>Das Bundesarbeitsgericht entscheidet darüber, wann der Beweiswert einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung erschüttert ist.</p> <p>Die Arbeitnehmerin hatte ihr Arbeitsverhältnis selbst fristgerecht gekündigt. Danach kündigte sie gegenüber einem Kollegen telefonisch an, dass sie nun nicht mehr zur Arbeit erscheinen werde. Von einer Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit sagte sie dabei nichts. Sodann meldete sie sich tatsächlich arbeitsunfähig krank und reichte auch eine auf den ersten Tag ihrer Fehlzeit datierte und exakt bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses dauernde Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung ein.</p> <p>Die Arbeitgeberin verweigerte daraufhin die Entgeltfortzahlung. Sie geht davon aus, dass der Beweiswert der vorgelegten Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung erschüttert sei. Dies folge schon aus der Ankündigung der Arbeitnehmerin, aber auch daraus, dass sich die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung genau auf die Zeit</p>

		<p>der Kündigungsfrist beziehe. Außerdem entspreche die Bescheinigung nicht den Vorgaben der Arbeitsunfähigkeitsrichtlinie.</p> <p>Die Vorinstanzen haben die Arbeitgeberin zur Leistung der Entgeltfortzahlung verurteilt, weil die Arbeitnehmerin durch Vorlage der Bescheinigung ihre Arbeitsunfähigkeit hinreichend nachgewiesen habe. Der hohe Beweiswert der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung sei nicht erschüttert.</p> <p>Mit ihrer Revision zum Bundesarbeitsgericht verfolgt die Arbeitgeberin ihr Ziel der Klageabweisung weiter.</p>
Betriebliche Altersversorgung Zulässigkeit eines Höchstalters zur Aufnahme in eine Versorgungsordnung	21.09.2021 - 3 AZR 147/21 -	<p>Das Bundesarbeitsgericht entscheidet darüber, ob betriebliche Versorgungsordnungen eine Altershöchstgrenze vorsehen dürfen.</p> <p>Bei der Arbeitgeberin besteht eine Versorgungsordnung. Diese sieht als Voraussetzung für den Anspruch auf betriebliche Altersversorgung vor, dass der/die Beschäftigte „bei Beginn des Arbeitsverhältnisses das 55. Lebensjahr noch nicht vollendet haben“ darf. Die Arbeitnehmerin war kurz nach ihrem 55. Geburtstag eingestellt worden, weshalb ihr keine Versorgungsleistungen zugesagt wurden.</p> <p>Sie verklagt ihre Arbeitgeberin, eine Gewerkschaft, nun auf Leistungen der betrieblichen Altersversorgung. Hierzu vertritt sie die Ansicht, dass die Altersgrenze zur Aufnahme in die Versorgungsordnung eine Diskriminierung wegen des Alters und des Geschlechts darstelle und somit unwirksam sei.</p> <p>Die Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen. Mit ihrer Revision verfolgt die Arbeitnehmerin ihr Klagebegehren weiter.</p>
Mitbestimmungspflicht der Zuordnung von Arbeitnehmern im Homeoffice zu neuen Dienstorten	22.09.2021 - 7 ABR 13/20 -	<p>Im Streit steht, ob es sich bei der Zuordnung von Mitarbeitern, die im Homeoffice tätig sind, zu einem neuen Dienstort um eine Versetzung handelt, bei welcher der Betriebsrat mitzubestimmen hat.</p> <p>Bei der Arbeitgeberin kam es zur Neuordnung von Betrieben, zu welcher mit dem Gesamtbetriebsrat ein Interessenausgleich abgeschlossen wurde. In diesem Rahmen wurde den von einem Standortwegfall betroffenen Arbeitnehmern eine Tätigkeit im Homeoffice angeboten, wovon 34 Arbeitnehmer Gebrauch machten. Die Arbeitgeberin wies die betroffenen Arbeitnehmer organisatorisch einem anderen Standort zu.</p>

		<p>Der Betriebsrat machte hierauf geltend, dass es sich bei dieser Zuordnung um eine Versetzung handele, bei welcher er ein Mitbestimmungsrecht habe. Die Arbeitgeberin lehnte dies ab und verwies den Betriebsrat darauf, dass eine mitbestimmungspflichtige Versetzung erst dann vorliege, falls künftig ein Rückruf der Arbeitnehmer aus dem Homeoffice erfolgen sollte.</p> <p>Nachdem das Arbeitsgericht der Arbeitgeberin Recht gab, setzte sich der Betriebsrat vor dem Landesarbeitsgericht durch. Nun entscheidet das Bundesarbeitsgericht über die Rechtsbeschwerde der Arbeitgeberin.</p>
Bundessozialgericht		
Sozialhilfe Berücksichtigung der Bedarfe älterer Menschen bei der Übernahme von Kosten der Unterkunft und Heizung	02.09.2021 - B 8 SO 13/19 R -	<p>Das Bundessozialgericht entscheidet darüber, ob bei der sozialhilferechtlichen Übernahme von Kosten der Unterkunft und Heizung die besonderen Bedarfe älterer Menschen zu berücksichtigen sind.</p> <p>Die 1938 und 1944 geborenen Kläger bewohnen seit 1974 eine Zweieinhalb-Zimmer-Wohnung in Berlin, die bis 2005 in ihrem Eigentum stand und seitdem vom Lebensgefährten ihrer Tochter gegen Zahlung einer Bruttowarmmiete in Höhe von 840 Euro vermietet wird. Die Kläger beziehen ergänzende Leistungen der Grundsicherung. Zunächst berücksichtigte das beklagte Land bei den Kosten der Unterkunft und Heizung die tatsächliche Bruttowarmmiete, wies die Kläger allerdings mehrfach darauf hin, dass die derzeitige Bruttowarmmiete für einen Zweipersonenhaushalt zu hoch sei und die Kläger daher verpflichtet seien, die Kosten beispielsweise durch einen Wohnungswechsel zu senken. Nachdem die Kläger die vom Land gesetzte Frist ohne Rückmeldung verstreichen ließen, berücksichtigte das beklagte Land Berlin bei den Kosten der Unterkunft und Heizung anstelle der tatsächlichen Bruttowarmmiete nur noch die von ihm als angemessen erachteten Kosten. Die Kläger begehren daher die Zahlung der ungekürzten Kosten der Unterkunft und Heizung.</p> <p>Das Sozialgericht Berlin hat die Klage abgewiesen, das Landessozialgericht Berlin-Brandenburg gab den Klägern hingegen Recht und verurteilte das Land Berlin zur Zahlung der ungekürzten Kosten der Unterkunft und Heizung. Begründet wurde das Urteil unter anderem damit, dass das beklagte Land den besonderen</p>

		Bedarfen älterer Menschen nicht hinreichend Rechnung getragen habe. Da sich ältere Menschen regelmäßig länger in ihrer Wohnung aufhielten, müsse bezüglich der Heizkosten ein erhöhter Wärmebedarf berücksichtigt werden. Hiergegen wendet sich das beklagte Land mit seiner Revision.
Sozialhilfe Hilfe zum Lebensunterhalt Private Rentenversicherung als verwertbares Vermögen trotz Verwertungsausschluss	02.09.2021 - B 8 SO 4/20 R -	<p>Das Bundessozialgericht entscheidet über die Frage, ob bei der Gewährung von Leistungen der Hilfe zum Lebensunterhalt eine Kapitalabfindung aus einer privaten Rentenversicherung auch dann als verwertbares Vermögen anzusehen ist, wenn ein Verwertungsausschluss vereinbart wurde.</p> <p>Der Kläger bezog eine befristete Rente wegen voller Erwerbsminderung aus der gesetzlichen Rentenversicherung und ergänzend Hilfe zum Lebensunterhalt. Die Hilfe zum Lebensunterhalt wurde in Form eines zinslosen Darlehens bewilligt. Die beklagte Stadt gewährte die Hilfe zum Lebensunterhalt lediglich als Darlehen, weil es sich ihrer Ansicht nach bei der privaten Rentenversicherung um verwertbares Vermögen handelt. Der Kläger ist hingegen der Meinung, dass die Hilfe zum Lebensunterhalt als Zuschuss zu gewähren sei, weil die private Rentenversicherung einem Verwertungsausschluss bis 2025 unterliege und daher nicht als verwertbares Vermögen anzusehen sei. Die Vorinstanzen haben die auf einen Zuschuss gerichtete Klage abgewiesen, weil die private Rentenversicherung zumindest dann als verwertbares Vermögen anzusehen sei, wenn der Anspruch innerhalb von 15 Jahren fällig wird.</p> <p>Mit seiner Revision zum Bundessozialgericht verfolgt der Kläger sein auf Zuschuss gerichtetes Klagebegehren weiter.</p>
Europäischer Gerichtshof		
Pause als Arbeitszeit im Sinne der Arbeitszeit-Richtlinie (RL 2003/88/EG) Vorabentscheidungsersuchen des Obvodní soud pro Prahu 9 (Tschechische Republik)	02.09.2021 - C-107/19 -	<p>Der Europäische Gerichtshof hat zu entscheiden, ob die Dauer einer Pause, während der der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber für den Fall eines plötzlichen Einsatzes innerhalb von 2 Minuten zur Verfügung stehen muss, als „Arbeitszeit“ im Sinne von Art. 2 der Arbeitszeit-Richtlinie anzusehen ist.</p> <p>Weitergehend entscheidet der Europäische Gerichtshof darüber, ob es für die vorherige Frage relevant ist, dass es zu einer Unterbrechung im Fall eines plötzlichen Einsatzes lediglich zufällig und unvorhersehbar kommt und gegebenenfalls wie oft es zu einer solchen Unterbrechung kommt.</p>

		<p>Zuletzt beantwortet der Europäische Gerichtshof die Frage, ob das erstinstanzliche Gericht von einer grundsätzlich bindenden Entscheidung eines höherrangigen Gerichts abweichen darf, wenn sich diese im Widerspruch zum Unionsrecht befindet.</p> <p>Der als Feuerwehrmann tätige Kläger des Ausgangsverfahren arbeitete in einem Schicht-Rhythmus mit einer Tages- und einer Nachtschicht. Seine täglichen Arbeitszeiten umfassten zwei Essens- und Ruhepausen von jeweils 30 Minuten. Während der Pausen war der Kläger verpflichtet, ein Funkgerät bei sich zu tragen und bei Bedarf innerhalb von zwei Minuten einsatzbereit zu sein. Die Ruhepausen wurden nur dann auf seine Arbeitszeit angerechnet und entlohnt, wenn sie von einem Einsatz unterbrochen wurden. Mit seiner Klage im Ausgangsverfahren begehrte der Kläger die Zahlung von Lohn auch für die nicht unterbrochenen Ruhepausen, weil diese als Arbeitszeit anzusehen seien.</p> <p>Die ersten beiden Vorinstanzen gaben dem Kläger Recht. Das Oberste Gericht hob die Urteile der Vorinstanzen jedoch auf und verwies die Sache zur materiellen Entscheidung zurück an die erste Instanz.</p> <p>Da das mit der Entscheidung betraute Gericht der Meinung ist, dass es sich bei den in Streit stehenden Ruhepausen um Arbeitszeit im Sinne der Arbeitszeit-Richtlinie handelt, wurde der Europäische Gerichtshof um Klärung dieser und weiterer Fragen gebeten.</p>
--	--	--

Aktuelle Entscheidungen

Mit der nachstehenden Übersicht über aktuelle Entscheidungen des vergangenen Monats sind Sie informiert, welche Rechtsfragen kürzlich entschieden wurden und welche Auswirkungen dies für die Rechtspraxis haben kann!

Gegenstand	Termin/AZ	Anmerkung/ Hinweis für die Praxis
Bundesarbeitsgericht		
Keine Pressemitteilungen	-	
Europäischer Gerichtshof		
Keine Pressemitteilungen		

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>Gesetz zur Ergänzung und Änderung der Regelungen für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst (Führungspositionengesetz)</u>	12.08.2021	<p>Wichtigste Regelungsinhalte des FÜPoG II sind:</p> <p>In Unternehmen der Privatwirtschaft</p> <ul style="list-style-type: none">▪ Ein Mindestbeteiligungsgebot von einer Frau gilt für Vorstände mit mehr als drei Mitgliedern von börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen. Davon werden 66 Unternehmen betroffen sein, von denen aktuell 21 keine Frau im Vorstand haben.▪ Unternehmen müssen in Zukunft begründen, warum sie sich das Ziel setzen, keine Frauen in den Vorstand zu berufen. Unternehmen, die keine Zielgröße melden oder keine Begründung für die Zielgröße Null angeben, werden künftig effektiver sanktioniert. <p>In Unternehmen mit Mehrheitsbeteiligung Bund und in Körperschaften des öffentlichen Rechts</p> <ul style="list-style-type: none">▪ Der Bund nimmt seine Vorbildfunktion ernst und setzt seinen Unternehmen strenge Vorgaben. Die feste Geschlechterquote von 30 Prozent in den Aufsichtsräten ist auf Unternehmen mit Mehrheitsbeteiligung des Bundes ausgeweitet worden. Für diese aktuell 94 Unternehmen wurde außerdem eine Mindestbeteiligung von einer Frau in Vorständen eingeführt, die mehr als zwei Mitglieder haben.▪ Auch in Körperschaften des öffentlichen Rechts wie den Krankenkassen und bei Renten- und Unfallversicherungsträgern sowie bei der Bundesagentur für Arbeit wurde eine Mindestbeteiligung von einer Frau in mehrköpfigen Vorständen eingeführt. Das Mindestbeteiligungsgebot gilt künftig für aktuell rund 155 Sozialversicherungsträger. <p>Im öffentlichen Dienst des Bundes</p> <ul style="list-style-type: none">▪ Der Bund setzt sich auch das Ziel, die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen an Führungspositionen im Geltungsbereich des Bundesgleichstellungsgesetzes bis Ende 2025 zu erreichen.

		<ul style="list-style-type: none">▪ Mehr Gleichstellung erreicht auch die Ausweitung der Vorgaben des Bundesgremienbesetzungsgesetzes. Dadurch fallen bereits Gremien mit nur zwei Mitgliedern unter die Regelung. Aktuell rund 107 weitere Gremien des Bundes sind künftig adäquat mit Frauen zu besetzen.
<u>Verordnung zur Änderung der Verordnung zur Durchführung des Betriebsverfassungsgesetzes und der Wahlordnung Post</u>	25.08.2021 Regierungsentwurf	<p>Umsetzung der infolge des Betriebsrätemodernisierungsgesetzes erforderlichen Änderungen in der Wahlordnung und der Wahlordnung Seeschifffahrt. Insbesondere:</p> <ul style="list-style-type: none">▪ Schaffung einer rechtssicheren Möglichkeit für den Wahlvorstand, Sitzungen per Video- und Telefonkonferenz durchzuführen▪ Möglichkeit einer Berichtigung der Wählerliste noch am Tag der Wahl bis zum Abschluss der Stimmabgabe▪ Präsenzwahl des Betriebsrats erfolgt künftig ohne Wahlumschläge▪ Bearbeitung der schriftlich abgegebenen Stimmen erst nach der Stimmabgabe zu Beginn der öffentlichen Sitzung▪ Zusendung der Wahlunterlagen durch den Wahlvorstand ohne gesondertes Verlangen, wenn Beschäftigte längere Zeit nicht im Betrieb anwesend sein werden und somit von der Wahl keine Kenntnis erlangen können▪ Übernahme der von der Rechtsprechung aufgestellten Voraussetzungen, unter denen der Wahlvorstand bestimmen kann, bis wann ihm fristgebundene Erklärungen zugehen können

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. Dirk Freihube
Ulmenstraße 30
60325 Frankfurt am Main
Tel. +49 69 170000-159
dfreihube@goerg.de



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



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



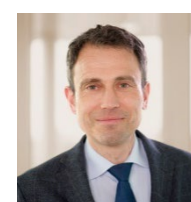
Dr. Ralf Hottgenroth
Kennedyplatz 2
50679 Köln
Tel. +49 221 33660-504
rhottgenroth@goerg.de



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



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