

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 | | |
| Keine Vorberichte | | |
| Europäischer Gerichtshof | | |
| Gerichtsferien | | |

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 | | |
| Anspruch auf Invaliditätsversorgung Voraussichtlich dauernde Erwerbsunfähigkeit Befristete Gewährung einer Erwerbsminderungsrente | 13.07.2021 - 3 AZR 445/20 - | <p>Die nur befristete Gewährung einer Erwerbsminderungsrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung steht einem Anspruch auf betriebliche Invaliditätsversorgung nicht entgegen, wenn die Versorgungszusage vorsieht, dass „bei Eintritt einer voraussichtlich dauernden völligen Erwerbsunfähigkeit im Sinne des Sozialversicherungsrecht“ eine monatliche Invalidenrente gezahlt wird.</p> <p><u>Sachverhalt</u></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 lebenslanglich, 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 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 stattge-</p> |

| | | |
|--|---|--|
| | | <p>geben.</p> <p><u>Die Entscheidung des BAG</u></p> <p>Die Revision der Beklagten hatte keinen Erfolg. Die Versorgungszusage verlangt für den Anspruch auf betriebliche Invaliditätsversorgung eine voraussichtlich dauernde völlige Erwerbsunfähigkeit im Sinne des Sozialversicherungsrechts. Damit bezieht sie sich auf § 44 Abs. 2 S. 1 SGB VI in der bei der Erteilung der Versorgungszusage geltenden Fassung und nunmehr auf § 43 Abs. 2 S. 2 SGB VI. Für die Frage der voraussichtlich dauerhaften völligen Erwerbsunfähigkeit bzw. vollständigen Erwerbsminderung ist die nach §§ 99 ff. SGB VI vorgesehene befristete Gewährung der Invaliditätsrenten aus der gesetzlichen Rentenversicherung ohne Bedeutung, da es sich dabei lediglich um Verfahrensvorschriften handelt, die nicht den Begriff der dauernden völligen Erwerbsunfähigkeit im Sinne des Sozialversicherungsrechts definieren, den die Versorgungszusage in Bezug nimmt.</p> |
| Europäischer Gerichtshof | | |
| <p>Benachteiligung wegen der Religion oder des Geschlechts durch eine Weisung des Arbeitgebers</p> <p>Vorabentscheidungsersuchen des Arbeitsgerichts Hamburg</p> | <p>15.07.2021 - C-804/18 -</p> <p>(verbunden mit C-341/19)</p> | <p>Das Verbot des Tragens jeder sichtbaren Ausdrucksform politischer, weltanschaulicher oder religiöser Überzeugungen kann durch das Bedürfnis des Arbeitgebers gerechtfertigt sein, gegenüber Kunden ein Bild der Neutralität zu vermitteln oder soziale Konflikte zu vermeiden.</p> <p><i>Diese Rechtfertigung muss jedoch einem wirklichen Bedürfnis des Arbeitgebers entsprechen, und die nationalen Gerichte können im Rahmen des Ausgleichs der in Rede stehenden Rechte und Interessen dem Kontext ihres jeweiligen Mitgliedstaats, und insbesondere den in Bezug auf den Schutz der Religionsfreiheit günstigeren nationalen Vorschriften, Rechnung tragen.</i></p> <p><u>Sachverhalt</u></p> <p>Die Klägerin, die als Heilerziehungspflegerin beschäftigt ist, trug an ihrem Arbeitsplatz ein islamisches Kopftuch. Der Arbeitgeber erteilte der Klägerin die Weisung, das Kopftuch an ihrem Arbeitsplatz abzulegen, weil das Tragen eines solchen Kopftuchs nicht der Politik der politischen, weltanschaulichen und religiösen Neutralität gegenüber Eltern, Kindern und Dritten entspreche.</p> <p>Nach Weigerung wurde sie zweimal freigestellt und abgemahnt. Die Klägerin beehrte daher vor dem Arbeitsgericht Hamburg die Entfernung der Abmahnungen aus ihrer Personalakte. Daraufhin ersuchte das</p> |

| | | |
|--|--|--|
| | | Arbeitsgericht Hamburg den Gerichtshof um Auslegung der Richtlinie 2000/78/EG. |
|--|--|--|

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 über unternehmerische Sorgfaltspflichten in Lieferketten (Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz)</u> | 16.07.2021 | <p>In Deutschland ansässige Unternehmen ab einer Größe von 3.000 Mitarbeitern werden dazu verpflichtet, ihrer menschenrechtlichen Verantwortung und Sorgfaltspflicht in ihren Lieferketten besser nachzukommen. Zu den Sorgfaltspflichten der Unternehmen zählen:</p> <ul style="list-style-type: none">• Einrichtung eines Risikomanagements und Durchführung einer Risikoanalyse• Verabschiedung einer Grundsatzerklärung der unternehmerischen Menschenrechtsstrategie• Verankerung von Präventionsmaßnahmen im eigenen Geschäftsbereich und gegenüber unmittelbaren Zulieferern• Sofortige Ergreifung von Abhilfemaßnahmen bei festgestellten Rechtsverstößen• Einrichtung eines Beschwerdeverfahrens im Falle von Rechtsverstößen• Dokumentations- und Berichtspflicht für die Erfüllung der Sorgfaltspflichten <p>Von arbeitsrechtlicher Relevanz: Neue Unterrichtungspflicht im Wirtschaftsausschuss</p> <ul style="list-style-type: none">• Nach dem neu eingefügten § 106 Abs. 3 Nr. 5b BetrVG gehören zu den wirtschaftlichen Angelegenheiten im Sinne dieser Vorschrift nunmehr auch Fragen der unternehmerischen Sorgfaltspflichten in Lieferketten |

Employment Tracker

August 2021



IHRE WIRTSCHAFTSKANZLEI

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



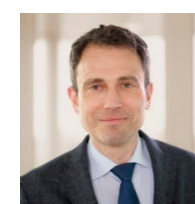
Dr. Ralf Hottgenroth

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