



IHRE WIRTSCHAFTSKANZLEI



Employment Tracker



JUNI 2022

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.

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 Betriebsrentenanpassung	03.05.2022 - 3 AZR 374/21 -	<p>Wird die betriebliche Altersversorgung unter anderem über eine Pensionskasse im Sinne von § 1b Abs. 3 Betriebsrentengesetz (BetrAVG) durchgeführt und ist nach den Regelungen der Pensionskasse sichergestellt, dass ab Rentenbeginn sämtliche auf den Rentenbestand entfallenden Überschüsse zur Erhöhung der laufenden Leistungen verwendet werden, entfällt nach § 16 Abs. 3 Nr. 2 BetrAVG die Verpflichtung des die Versorgung zusagenden Arbeitgebers zur Anpassungsprüfung und -entscheidung nach § 16 Abs. 1 und Abs. 2 BetrAVG.</p> <p>Die durch § 30c Abs. 1a BetrAVG angeordnete Geltung der am 31. Dezember 2015 in Kraft getretenen Änderung auch für Anpassungszeiträume, die vor dem 1. Januar 2016 liegen, stellt keine verfassungsrechtlich unzulässige Rückwirkung dar.</p> <p><i>Das hat der 3. Senat des Bundesarbeitsgerichts entschieden.</i></p> <p><u>Sachverhalt</u></p> <p>Der Kläger hat vor dem Bundesarbeitsgericht die Erhöhung seiner Betriebsrente begehrt.</p> <p>Er bezieht seit 2006 Leistungen der betrieblichen Altersversorgung. Die beklagte Arbeitgeberin führt diese über eine regulierte Pensionskasse (Versorgungskasse Deutscher Unternehmen) durch, die unter Aufsicht der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin) steht.</p>

Die Betriebsrente des Klägers wurde seit 2009 nicht erhöht, weil die Mitgliederversammlung der Pensionskasse jedes Jahr – mit Billigung der BaFin – beschloss, den gesamten Überschuss für die Verlustrücklage zu verwenden. Aus diesem Grund standen keine Mittel für die Anpassung der Betriebsrente zur Verfügung.

Mit seiner Klage macht der Kläger dementsprechend eine Anhebung seiner Betriebsrente geltend. Die Beklagte war der Ansicht, dass sie wegen der Sonderregelung des § 16 Abs. 3 Nr. 2 BetrAVG von der Anpassungsprüfpflicht (§ 16 Abs. 1 BetrAVG) befreit sei. Danach entfällt die Anpassungsprüfpflicht, wenn eine Pensionskasse ab Rentenbeginn sämtliche auf den Rentenbestand entfallende Überschussanteile zur Erhöhung der laufenden Leistungen verwendet werden.

Der Kläger war demgegenüber der Ansicht, dass sich die Beklagte nicht auf diese Vorschrift berufen könne, weil sie auf den streitgegenständlichen Stichtag im Jahr 2012 nicht anwendbar sei. Die anderslautende Übergangsbestimmung in § 30c Abs. 1a BetrAVG sei verfassungswidrig. Jedenfalls lägen die Voraussetzungen der Ausnahmeregelung nicht erfüllt.

Die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts

Die Revision der Klägerin hatte vor dem Bundesarbeitsgericht keinen Erfolg.

Das Bundesarbeitsgericht hat entschieden, dass die Voraussetzungen des § 16 Abs. 3 Nr. 2 BetrAVG erfüllt seien und daher die Anpassungsprüfpflicht der Beklagten entfallen sei.

Die Neufassung des § 16 Abs. 3 Nr. 2 BetrAVG verstoße insbesondere nicht gegen das Verschlechterungsverbot aus Art. 7 Abs. 2 der Mobilitäts-Richtlinie. Mit dem Verschlechterungsverbot solle verhindert werden, dass die Umsetzung der Richtlinie in nationales Recht zur Absenkung bestehenden Schutzes genutzt werden. Vorliegend habe der Gesetzgeber lediglich zeitgleich mit und bei Gelegenheit der Umsetzung eine außerhalb des Regelungsbereichs der Richtlinie bestehende Rechtsprechung des Senats korrigiert.

Auch ist das Bundesarbeitsgericht nicht der Argumentation des Klägers gefolgt, wonach die Übergangsvorschrift des § 30c Abs. 1a BetrAVG verfassungswidrig sei. Die Regelung ver-

stoße nicht gegen das Rückwirkungsverbot. Vielmehr hätten die Betriebsrentner der Beklagten bereits ursprünglich davon ausgehen müssen, dass eine Anpassungsprüfungspflicht nicht unverändert bestehen bleiben würde.

Überstundenvergütung	04.05.2022	Die vom Bundesarbeitsgericht entwickelten Grundsätze zur Verteilung der Darlegungs- und Beweislast für die Leistung von Überstunden durch den Arbeitnehmer und deren Veranlassung durch den Arbeitgeber werden durch die auf Unionsrecht beruhende Pflicht zur Einführung eines Systems zur Messung der vom Arbeitnehmer geleisteten täglichen Arbeitszeit nicht verändert.
Darlegungs- und Beweislast im Überstundenprozess	- 5 AZR 359/21 -	<i>Das hat der 5. Senat des Bundesarbeitsgerichts entschieden.</i>
		<u>Sachverhalt</u>
		Das Bundesarbeitsgericht hatte darüber entschieden, ob dem Kläger ein Anspruch auf Überstundenvergütung zusteht. In diesem Zusammenhang stand insbesondere die Frage im Fokus, ob sich die Grundsätze des Bundesarbeitsgerichts zur Darlegungs- und Beweislast im Überstundenprozess durch das Zeiterfassungsurteil des Europäischen Gerichtshofs in der Rechtssache CCOO geändert haben.
		Der Kläger war für die Beklagte als Auslieferungsfahrer tätig. Seine Arbeitszeit wurde mit einem technischen Arbeitszeiterfassungssystem erfasst. Eventuelle Pausen konnte der Kläger und auch andere Fahrer nicht im System registrieren. Demgemäß wies das Arbeitszeitkonto des Klägers entsprechende Plusstunden aus, die er nun vergütet verlangt.
		Nach Auffassung des Klägers habe er stets durchgehend gearbeitet und keine Pausen gemacht. Hierzu sei ihm auch keine Anweisung erteilt worden. Vielmehr sei die Arbeit so beschaffen gewesen, dass Pausen nicht möglich gewesen seien.
		Die Beklagte vertrat demgegenüber die Ansicht, dass der Kläger keine Überstunden geleistet habe. Er sei angewiesen worden, Pausen zu nehmen und habe solche auch genommen. Die technische Aufzeichnung dokumentiere seine Arbeitszeit nicht maßgebend. Die Darlegungs- und Beweislast im Überstundenprozess liege trotz des Urteils des Europäischen Gerichtshofs vom 14. Mai 2019 (- C 55/18 – [CCOO]) beim Kläger.

Die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts

Das Bundesarbeitsgericht hat entschieden, dass von dem Erfordernis der Darlegung der arbeitgeberseitigen Veranlassung und Zurechnung von Überstunden durch den Arbeitnehmer auch nicht vor dem Hintergrund der genannten Entscheidung des EuGH abzurücken sei. Das Arbeitszeiterfassungsurteil des EuGH sei zur Arbeitszeitrichtlinie und zu Art. 31 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union ergangen und habe daher keine Auswirkungen auf Vergütungsfragen. Die Grundsätze über die Verteilung der Darlegungs- und Beweislast im Überstundenvergütungsprozess würden demnach weiterhin gelten.

Der Kläger habe nicht hinreichend konkret dargelegt, dass es erforderlich gewesen sei, ohne Pausenzeiten durchzuarbeiten, um die Auslieferungsfahrten zu erledigen. Die bloße pauschale Behauptung ohne nähere Beschreibung des Umfangs genüge hierfür nicht.

Näheres zu dem Urteil des Bundesarbeitsgerichts finden Sie in unserem [Legal Update](#).

Massenentlassungsanzeige

19.05.2022

Fehlen der sog. Soll-Angaben

- 2 AZR 467/21 -

Das Fehlen der sog. Soll-Angaben nach § 17 Abs. 3 Satz 5 KSchG führt für sich genommen nicht zur Unwirksamkeit einer Massenentlassungsanzeige des Arbeitgebers gegenüber der Agentur für Arbeit.

Das hat der 2. Senat des Bundesarbeitsgerichts entschieden.

Sachverhalt

In Streit stand, ob das Fehlen der sog. Soll-Angaben nach § 17 Abs. 3 S. 5 KSchG zur Unwirksamkeit einer ordentlichen, aus betriebsbedingten Gründen ausgesprochenen Kündigung führen.

Die Beklagte kündigte innerhalb eines Monats insgesamt 17 Arbeitsverhältnisse. Die Massenentlassung wurde bei der zuständigen Agentur für Arbeit angezeigt, allerdings ohne die Angaben gem. § 17 Abs. 3 S. 5 KSchG gemacht zu haben.

Mit ihrer Klage hat die Klägerin unter anderem die Nichtigkeit ihrer Kündigung gem. § 134 BGB geltend gemacht, weil die Massenentlassungsanzeige wegen des Fehlens der Angaben nach § 17 Abs. 3 S. 5 KSchG fehlerhaft sei.

Die Vorinstanzen haben die Massenentlassungsanzeige der Beklagten für unwirksam gehalten und der Kündigungsschutzklage aus diesem Grund stattgegeben.

Die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts

Das Bundesarbeitsgericht hat entschieden, dass das Fehlen der Angaben gemäß § 17 Abs. 3 S. 5 KSchG nicht zur Nichtigkeit (§ 134 BGB) der streitbefangenen Kündigung führt. Ein Verstoß gegen letztere Vorschrift führe nach dem eindeutigen Willen des Gesetzgebers nicht zur Unwirksamkeit der Massenentlassungsanzeige. Über diese gesetzgeberische Entscheidung dürften sich die nationalen Gerichte nicht im Wege einer richtlinienkonformen Auslegung hinwegsetzen.

Eine solche sei auch nicht geboten. Durch die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs sei geklärt, dass die in § 17 Abs. 3 S. 5 KSchG vorgesehenen Angaben nicht gemäß Art. 3 Abs. 1 Unterabsatz 4 der Massenentlassungsrichtlinie in der Anzeige enthalten sein müssten.

Näheres zu dem Urteil des Bundesarbeitsgerichts finden Sie in unserem [Legal Update](#).

Europäischer Gerichtshof

**Urlaubsabgeltung bei
Leiharbeitnehmern**

12.05.2022

- C-426/20 -

Die Leiharbeitnehmern gezahlte Abgeltung für nicht genommenen bezahlten Jahresurlaub und das entsprechende Urlaubsgeld muss mindestens der entsprechen, die sie erhalten würden, wenn sie von dem entleihenden Unternehmen unmittelbar für den gleichen Arbeitsplatz und für die gleiche Beschäftigungsdauer eingestellt worden wären.

Das hat der Europäische Gerichtshof entschieden.

Sachverhalt

Im Ausgangsverfahren in Portugal machen zwei Leiharbeitnehmer die Zahlung von Urlaubsabgeltung gegen das Leiharbeitsunternehmen geltend.

Die Leiharbeitnehmer waren zwei Jahre an ein anderes Unternehmen überlassen worden. Sie vertreten die Auffassung, dass sich der bezahlte Jahresurlaub und das entsprechende Urlaubsgeld nach der allgemeinen Regelung für bezahlten Jahresurlaub richten müsse.

Die Beklagte des Ausgangsverfahrens vertritt hingegen die Auffassung, dass insoweit die für Leiharbeitnehmer geltende Spezialregelung für bezahlten Urlaub maßgeblich sei. Danach hätten die Arbeitnehmer Anspruch auf weniger bezahlten Urlaub und Urlaubsgeld, als wenn sie von dem entleihenden Unternehmen unmittelbar eingestellt worden wären.

Das zuständige Arbeitsgericht in Portugal hat sich gefragt, ob diese Spezialregelung mit der Leiharbeitsrichtlinie vereinbar ist und dementsprechend den Europäischen Gerichtshof zur Klärung der Frage im Rahmen eines Vorabentscheidungsverfahrens ersucht.

Die Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs

Der Europäische Gerichtshof hat entschieden, dass die Leiharbeitsrichtlinie einer nationalen Regelung entgegensteht, nach der die Abgeltung für nicht genommenen bezahlten Jahresurlaub und das entsprechende Urlaubsgeld, auf das die Leiharbeitnehmer bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit einem entleihenden Unternehmen Anspruch haben, geringer ist als die Abgeltung, auf die sie in einer solchen Situation aus demselben Grund Anspruch hätten, wenn sie von dem entleihenden Unternehmen unmittelbar für den gleichen Arbeitsplatz und die gleiche Beschäftigungsdauer eingestellt worden wären.

Für Leiharbeitnehmer müssten nach der Richtlinie während der Dauer ihrer Überlassung an ein entleihendes Unternehmen zumindest die gleichen wesentlichen Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen gelten wie diejenigen, die für sie gelten würden, wenn sie von dem betreffenden Unternehmen unmittelbar eingestellt worden wären.

Ob dieser Grundsatz eingehalten werde, müsse das nationale Gericht prüfen, so der Europäische Gerichtshof.

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		
Annahmeverzugsvergütung	01.06.2022	Das Bundesarbeitsgericht entscheidet darüber, ob der Klägerin ein Anspruch auf Vergütung wegen Annahmeverzugs zusteht. In diesem Zusammenhang ist insbesondere die Frage zu klären, ob die Klägerin verpflichtet war, sich auf eine Infektion mit dem SARS-CoV-2-Virus testen zu lassen.
Verpflichtung zur Teilnahme an Corona-Tests	- 5 AZR 28/22 -	<p>Die als Flötistin bei der Bayrischen Staatsoper beschäftigte Klägerin weigerte sich entgegen dem während der Corona-Pandemie geltenden Hygienekonzept der Beklagten einen Corona-Test vorzulegen. Das Hygienekonzept sah vor, dass alle Mitarbeiter bei Dienstantritt einen negativen PCR-Test vorlegen müssen, andernfalls war eine Teilnahme an Proben und Aufführungen nicht möglich. Die Testung wurde durch die Staatsoper organisiert und kostenfrei durchgeführt.</p> <p>Da sich die Klägerin weigerte, einen Test vorzulegen, wurde sie während dieser Zeit weder beschäftigt noch bezahlt. Die nicht gezahlte Vergütung macht die Klägerin nun klageweise geltend. Auch begehrt die Klägerin Beschäftigung ohne Verpflichtung zur Vorlage eines Tests. Sie ist der Ansicht, dass es für anlasslose allgemeine PCR-Tests an einer rechtlichen Grundlage fehle. Darüber hinaus böten die Tests keine Sicherheit, seien also ungeeignet und daher unverhältnismäßig.</p>

Die Beklagte ist demgegenüber der Ansicht, dass die Anordnung von Tests unter § 4 Abs. 2 des anwendbaren Tarifvertrags für Musiker in Kulturorchestern (TVK) falle. Auch sei die Anordnung verhältnismäßig.

Die zuvor mit der Sache befassten Gerichte gaben der Beklagten Recht und wiesen die Klage dementsprechend ab. Die Anordnung regelmäßiger Corona-Tests sei von § 4 Abs. 2 TVK gedeckt. Der Arbeitgeber sei den anderen Arbeitnehmern aus § 618 Abs. 1 BGB zum Schutz vor Ansteckung verpflichtet. Die Tests seien hierfür sowohl geeignet als auch jedenfalls im Orchester erforderlich, zumal die Klägerin als Flötistin keine Maske tragen könne. Die mit den Tests verbundenen Eingriffe in die körperliche Unversehrtheit und das allgemeine Persönlichkeitsrecht seien relativ gering und durch den Gesundheitsschutz der Kollegen sowie das Arbeitgeberinteresse an der Aufrechterhaltung des Proben- und Aufführungsbetriebs gerechtfertigt. Ein Anspruch auf Vergütung wegen Annahmeverzugs stehe der Klägerin daher demnach nicht zu.

Mit ihrer Revision zum Bundesarbeitsgericht verfolgt die Klägerin den Anspruch auf Gehaltsnachzahlung weiter.

Wirksamkeit einer Sachgrundbefristung wegen geplanter Übernahme von Auszubildenden

01.06.2022
- 7 AZR 241/21 -

Das Bundesarbeitsgericht hat über die Rechtswirksamkeit einer Befristung und in diesem Zusammenhang darüber zu entscheiden, ob die Übernahme von Auszubildenden als Sachgrund anzuerkennen ist.

Die Klägerin war auf Grundlage mehrerer Arbeitsverträge jeweils sachgrundbefristet als Sachbearbeiterin bei der Beklagten beschäftigt. Auch der letzte Arbeitsvertrag war bis zum 31.07.2018 befristet. Als Sachgrund wurde die geplante Übernahme von Auszubildenden genannt.

Die bisherige Stelle der Klägerin ist seit dem 01.08.2018 mit einer ehemaligen Auszubildenden besetzt.

Mit ihrer Klage wendet sich die Klägerin gegen die Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses. Die Klägerin ist der Auffassung, dass die Befristung unwirksam sei, weil es an einem sachlichen Grund fehle.

Die Beklagte ist hingegen der Auffassung, dass die Übernahme von Auszubildenden ein ungeschriebener Sachgrund im Sinne des § 14 Abs. 1 S. 1 TzBfG sei. Insbesondere sei der erforderliche Kausalzusammenhang zwischen der befristeten Beschäftigung der Arbeitnehmer und der beabsichtigten Übernahme mehrerer Auszubildender bereits dann gegeben, wenn die Zahl der Arbeitnehmer, die aus diesem Grund befristet beschäftigt würden, die Zahl der Auszubildenden, mit deren Übernahme zu rechnen sei, nicht übersteige.

Die Vorinstanzen gaben der Beklagten Recht und haben demnach die Klage abgewiesen. Als Begründung wurde maßgeblich angeführt, dass die beabsichtigte Besetzung eines Arbeitsplatzes durch einen Auszubildenden nach Abschluss der Ausbildung einen sonstigen in § 14 Abs. 1 S. 2 Nr. 1-8 TzBfG nicht genannten Sachgrund für die Befristung eines Arbeitsvertrags nach § 14 Abs. 1 S. 1 TzBfG darstelle. Die Übernahme von Auszubildenden entspreche den in § 14 Abs. 1 TzBfG zum Ausdruck kommenden Wertungsmaßstäben und sei den in § 14 Abs. 1 S. 2 Nr. 1-8 TzBfG genannten Sachgründen von ihrem Gewicht her gleichwertig. Eine namentliche Zuordnung des befristet beschäftigten Arbeitnehmers zu einem bestimmten Auszubildenden sei dabei nicht erforderlich. Auch habe der erforderliche Kausalzusammenhang bestanden. Bei Befristung der Arbeitsverhältnisse mehrerer Arbeitnehmer aufgrund der beabsichtigten Übernahme mehrerer Auszubildender bestehe der erforderliche Kausalzusammenhang, wenn die Zahl der Arbeitnehmer, die er im Hinblick auf die Übernahme der Auszubildenden befristet beschäftigt, die Zahl der Auszubildenden, mit deren Übernahme zu rechnen ist, nicht übersteige.

Hiergegen wendet sich die Klägerin mit ihrer Revision zum Bundesarbeitsgericht.

**Entschädigung nach § 15 Abs. 2
AGG aufgrund Benachteiligung wegen der (Schwer)Behinderung**

02.06.2022

- 8 AZR 191/21 -

In Streit steht, ob der Kläger einen Anspruch auf Entschädigung nach § 15 Abs. 2 AGG wegen Benachteiligung aufgrund seiner Schwerbehinderung hat.

Der Kläger war als Hausmeister beim Beklagten beschäftigt und aufgrund eines Vertrags zwischen dem Beklagten und der Lutherstadt Wittenberg an einer dortigen Grundschule eingesetzt. Das Arbeitsverhältnis des Klägers wurde durch den beklagten gekündigt. Mehrere Monate nach Ablauf der Kündigungsfrist wurde der Kläger zunächst vorübergehend als schwerbehinderter Mensch anerkannt.

Der Kläger behauptet, dass er noch vor Ausspruch der Kündigung einen Schlaganfall erlitten habe, was dem Beklagten auch am Tag nach dem Schlaganfall mitgeteilt wurde. Er sieht sich daher durch die Kündigung wegen seiner Schwerbehinderung diskriminiert und verlangt Entschädigung nach § 15 Abs. 2 AGG.

Die Vorinstanzen sind der Auffassung, dass keine hinreichenden Indizien (§ 22 AGG) vorlägen, die eine Benachteiligung des Klägers wegen der Behinderung vermuten ließen. Dementsprechend wurde die Klage abgewiesen. Selbst wenn man zugunsten des Klägers davon ausgehe, dass ausreichend Indizien für eine unzulässige Benachteiligung vorlägen, habe die Beklagte eine etwaige Vermutung jedenfalls widerlegt. Durch die Kündigung des Auftragsverhältnisses mit der Lutherstadt Wittenberg habe der Beklagte ein nachvollziehbares anderes Motiv für die Kündigung nachgewiesen.

Hiergegen wendet sich der Kläger mit seiner Revision.

Aufhebung von Einstellungen und Versetzungen wegen unterlassener Beteiligung des Betriebsrats nach § 99 BetrVG

14.06.2022

- 1 ABR 8/21 -

In Streit steht, ob mehrere näher konkretisierte Versetzungen und Einstellungen gemäß § 101 BetrVG aufzuheben sind, weil der Betriebsrat nicht nach § 99 BetrVG beteiligt wurde. Fraglich ist in diesem Zusammenhang insbesondere, ob es sich bei der Ausgliederung von Filialen aus einem Betrieb und deren Eingliederung in zwei andere Betriebe um eine personelle Maßnahme nach § 99 BetrVG handelt.

Die Arbeitgeberin betreibt in Berlin zahlreiche Caféhäuser. Die Arbeitgeberin plante die Neustrukturierung dieser Betriebe. Demnach sollten mehrere Filialen anderen Betrieben zugeordnet werden. Zwei Filialen sollen einem anderen, bereits bestehenden Betrieb, und zwei andere Filialen einem neu gegründeten Betrieb zugeordnet werden. Eine Beteiligung des zuständigen Betriebsrats erfolgte insoweit nicht.

Der Betriebsrat begehrt daher die Aufhebung der Einstellungen und der Versetzungen verschiedener Arbeitnehmer. Nach Auffassung des Betriebsrats bewirke die Zuordnung der Filialen zu einem anderen Betrieb die Einstellung der dort tätigen Arbeitnehmer. Allein der Wechsel in eine andere betriebsverfassungsrechtliche Struktur begründe die Beteiligungspflicht des Betriebsrats gem. § 99 Abs. 1 BetrVG. Gleiches gelte für die Versetzung der Arbeitnehmer durch die Zuordnung der Filialen zu dem neu gebildeten Betrieb.

Die Arbeitgeberin ist der Auffassung, mangels personeller Maßnahme und mangels Zuweisung eines anderen Arbeitsbereichs lägen weder eine Versetzung noch eine Einstellung der betroffenen Mitarbeiter vor. Den betroffenen Mitarbeitern sei kein neuer Arbeitsplatz zugewiesen worden. Vielmehr sei der Wechsel des Arbeitsbereichs allein eine automatische Folge der unternehmerischen Entscheidung.

Das Arbeitsgericht hat die Anträge des Betriebsrats zurückgewiesen, das LAG Berlin-Brandenburg hat ihnen stattgegeben. Das LAG ist der Auffassung, dass die Zuordnung einer Filiale eines Betriebs zu einem anderen Betrieb des Arbeitgebers für die in der Filiale beschäftigten Arbeitnehmer eine personelle Einzelmaßnahme sei, die eine Beteiligung des Betriebsrats nach § 99 BetrVG erfordere. Dies gelte auch, wenn sich außer der Zuordnung zu dem anderen Betrieb keine Änderung der Tätigkeit ergebe. Bei der Zuordnung der Filialen mit den dortigen Arbeitsplätzen und den auf diesen beschäftigten Arbeitnehmern zu einem anderen Betrieb ändere sich das betriebliche Umfeld so sehr, dass es sich um eine Versetzung im Sinne des § 95 Abs. 3 BetrVG handele.

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
Corona-Arbeitsschutzverordnung wird nicht verlängert	20.05.2022	<p>Nach einer Pressemitteilung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) besteht angesichts des erfreulichen und beständigen Abklingens der Infektionszahlen kein Anlass, die SARS-CoV-2 Arbeitsschutzverordnung über den 25. Mai 2022 hinaus zu verlängern.</p> <p>Da regionale betriebliche Infektionsausbrüche auch danach nicht ausgeschlossen sind, bleiben Arbeitgeber aufgefordert, das Infektionsgeschehen weiter zu beobachten und bei Bedarf das betriebliche Hygienekonzept an das Infektionsgeschehen anzupassen.</p> <p>Das BMAS hat am 27. Mai 2022 hierzu Empfehlungen in Form von Antworten auf häufig gestellte Fragen (FAQ) veröffentlicht, 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. Die Empfehlungen finden Sie hier.</p>

Für Sie vor Ort: Ihre Ansprechpartner



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



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



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



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



Dr. Dirk Freihube
 Ulmenstraße 30
 60325 Frankfurt am Main
 T: +49 69 170000 159
 dfreihube@goerg.de



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



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



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



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



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

GÖRG

IHRE WIRTSCHAFTSKANZLEI

Nie weit entfernt – Unsere Standorte

BERLIN

T: +49 30 884503-0
berlin@goerg.de

HAMBURG

T: +49 40 500360-0
hamburg@goerg.de

FRANKFURT AM MAIN

T: +49 69 170000-17
frankfurt@goerg.de

KÖLN

T: +49 221 33660-0
koeln@goerg.de

MÜNCHEN

T: +49 89 3090667-0
muenchen@goerg.de