



IHRE WIRTSCHAFTSKANZLEI



Employment Tracker



AUGUST 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 | | |
| Erschwerniszulage für das Tragen einer medizinischen Gesichtsmaske Tarifvertrag Gebäudereinigung | 20.07.2022 - 10 AZR 41/22 - | <p>Das Tragen einer medizinischen Gesichtsmaske (sog. OP-Maske) auf Anweisung des Arbeitgebers im Zusammenhang mit Corona-Schutzmaßnahmen erfüllt nicht die Voraussetzungen für den Erschwerniszuschlag nach § 10 Nr. 1.2 des Rahmentarifvertrags für die gewerblich Beschäftigten in der Gebäudereinigung vom 31. Oktober 2019 (RTV).</p> <p><i>Das hat der 10. Senat des Bundesarbeitsgerichts entschieden.</i></p> <p><u>Sachverhalt</u></p> <p>Das Bundesarbeitsgericht hatte darüber zu entscheiden, ob der Kläger Anspruch auf Zahlung einer Erschwerniszulage hat, weil er während der Arbeit als Reinigungskraft auf Anweisung der Arbeitgeberin im Zusammenhang mit den Corona-Schutzmaßnahmen eine medizinische Gesichtsmaske tragen musste.</p> <p>Der Kläger ist der Auffassung, ihm stünde deshalb eine tarifliche Erschwerniszulage auf der Grundlage von § 10 Nr. 1.2 RTV in Höhe von 10 % seines Stundenlohns zu. Das Tragen einer medizinischen Gesichtsmaske stelle eine Erschwernis dar, die durch den Erschwerniszuschlag abgegolten werden sollte. Eine medizinische Gesichtsmaske sei als Teil der persönlichen Schutzausrüstung anzusehen, weil sie auch die Gefahr der Ansteckung verringere.</p> |

Die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts

Das Bundesarbeitsgericht hat entschieden, dass dem Kläger keine tarifliche Erschwerniszulage zusteht. Dies wurde maßgeblich damit begründet, dass eine medizinische Gesichtsmaske keine Atemschutzmaske im Sinne von § 10 Nr. 1.2 RTV darstelle. Unter den Begriff der Atemschutzmasken fielen nur solche Masken, die vorrangig den Eigenschutz bezwecken und zu den sogenannten persönlichen Schutzausrüstungen gehören. Medizinische Gesichtsmasken bezweckten hingegen einen Fremd- aber keinen Eigenschutz. Die Voraussetzungen für die tarifliche Erschwerniszulage seien dementsprechend bei einer medizinischen Gesichtsmaske nicht erfüllt.

Kündigung einer Hebamme wegen Austritts aus der katholischen Kirche vor Begründung des Arbeitsverhältnisses

21.07.2022

- 2 AZR 130/21 -

Das Bundesarbeitsgericht ersucht den Gerichtshof der Europäischen Union um Auslegung des Unionsrechts zur Frage, ob ein der katholischen Kirche zugeordnetes Krankenhaus eine Arbeitnehmerin allein deshalb als ungeeignet für eine Tätigkeit ansehen darf, weil sie vor Beginn des Arbeitsverhältnisses aus der katholischen Kirche ausgetreten ist, auch wenn es von den bei ihm tätigen Arbeitnehmern im Übrigen nicht verlangt, dass sie der katholischen Kirche angehören.

Sachverhalt

Das Bundesarbeitsgericht hatte über die Wirksamkeit einer Wartezeitkündigung zu entscheiden, die wegen Austritts aus der katholischen Kirche ausgesprochen wurde.

Die Klägerin war als Hebamme bei der Beklagten, einem Krankenhaus des Deutschen Caritasverbands, tätig. Vor Einstellung füllte die Klägerin einen Personalfragebogen aus, auf dem sie angab, dass sie aus der katholischen Kirche ausgetreten sei. Im Arbeitsvertrag wurden die „Richtlinien für Arbeitsverträge in den Einrichtungen des Deutschen Caritasverbands“ (AVR) in Bezug genommen. Diese sehen unter anderem vor, dass Personen, die aus der katholischen Kirche ausgetreten sind, nicht für den Dienst in der Kirche geeignet sind.

Nach Aufnahme der Arbeit durch die Klägerin fiel bei Durchsicht der Unterlagen auf, dass sie aus der katholischen Kirche ausgetreten war. Nach mehreren Gesprächen über die Motive des Kirchenaustritts und der Weigerung der Klägerin, wieder in die Kirche einzutreten, kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis.

In der gegen die Kündigung gerichteten Klage vertritt die Klägerin die Ansicht, dass die Kündigung wegen Verstoßes gegen § 1 AGG unwirksam sei. Sie habe sich nur wegen des Missbrauchs an minderjährigen Kindern und der mangelnden strafrechtlichen Verfolgung von der katholischen Kirche abgewandt, erfülle aber die Erwartung, die an nicht katholische christliche Mitarbeiter gestellt würden. Die Beklagte geht demgegenüber davon aus, dass die Kündigung nicht als treuwidrig im Sinne von § 242 BGB angesehen werden könne. Aufgrund ihrer bewussten Abkehr von der katholischen Kirche sei die Klägerin für die Tätigkeit einer Hebamme im Krankenhaus der Beklagten nicht geeignet.

Die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts

Das Bundesarbeitsgericht hat das Revisionsverfahren ausgesetzt und dem Europäischen Gerichtshof folgende Fragen zur Vorabentscheidung vorgelegt:

1. Ist es mit Unionsrecht, insbesondere der Richtlinie 2000/78/EG im Licht von Art. 21 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union (Charta), vereinbar, wenn eine nationale Regelung vorsieht, dass eine private Organisation, deren Ethos auf religiösen Grundsätzen beruht,
 - a) Personen als ungeeignet für eine Beschäftigung in ihren Diensten erachten darf, die vor Begründung des Arbeitsverhältnisses aus einer bestimmten Religionsgemeinschaft ausgetreten sind, oder
 - b) von den für sie arbeitenden Personen verlangen darf, dass sie nicht vor Begründung des Arbeitsverhältnisses aus einer bestimmten Religionsgemeinschaft ausgetreten sind, oder

c) den Fortbestand des Arbeitsverhältnisses davon abhängig machen darf, dass eine für sie arbeitende Person, die vor Begründung des Arbeitsverhältnisses aus einer bestimmten Religionsgemeinschaft ausgetreten ist, dieser wieder beitrifft,

wenn sie von den für sie arbeitenden Personen im Übrigen nicht verlangt, dieser Religionsgemeinschaft anzugehören?

2. Sofern die erste Frage bejaht wird: Welche gegebenenfalls weiteren Anforderungen gelten gemäß der RL 2000/78/EG im Licht von Art. 21 der Charta an die Rechtfertigung einer solchen Ungleichbehandlung wegen der Religion?

Europäischer Gerichtshof

**Gleichbehandlung bei tariflichen
Nachtarbeitszuschlägen** 07.07.2022
- C-257/21 -
**Vorabentscheidungsersuchen des
Bundesarbeitsgerichts** - C-258/21 -

Mit einer tarifvertraglichen Regelung, die für unregelmäßige Nachtarbeit einen höheren Vergütungszuschlag vorsieht als für regelmäßige Nachtarbeit, wird die Arbeitszeitrichtlinie 2003/88/EG nicht im Sinne von Art. 51 Abs. 1 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union durchgeführt.

Das hat der Europäische Gerichtshof entschieden.

Sachverhalt

Der Europäische Gerichtshof hatte im Rahmen eines Vorabentscheidungsversuchens über die Auslegung von Art. 20 und Art. 51 Abs. 1 S. 1 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union sowie über Vorgaben der Arbeitszeitrichtlinie 2003/88/EG zu entscheiden.

In mehreren Ausgangsverfahren streiten die Parteien über die Höhe der tariflichen Zuschläge für Arbeitsstunden, die in Nachtschichten geleistet werden.

Die jeweiligen Kläger der Ausgangsverfahren leisten Nachtarbeit im Rahmen von Schichtarbeit bei der Beklagten, einem Unternehmen der Getränkeindustrie.

Der einschlägige Tarifvertrag sieht für regelmäßige Nachtarbeit geringere Zuschläge vor als für unregelmäßige Nachtarbeit. Die Kläger verrichteten mehrere Monate hinweg regelmäßige Nachtarbeit. Sie sind der Auffassung, dass die sehr viel geringeren Zuschläge für regelmäßige Nachtarbeit im Vergleich zu den Zuschlägen für unregelmäßige Nachtarbeit gegen Art. 3 Abs. 1 GG und den unionsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz verstoßen. Sie verlangen daher die Differenzen zwischen den höheren Zuschlägen für unregelmäßige Nachtarbeit und den geleisteten Zuschlägen für regelmäßige Nachtarbeit.

Das Bundesarbeitsgericht hat die Verfahren ausgesetzt und dem Europäischen Gerichtshof folgende Fragen zur Vorabentscheidung vorgelegt:

1. Wird mit einer tarifvertraglichen Regelung die Arbeitszeitrichtlinie 2003/88/EG im Sinn von Art. 51 Abs. 1 Satz 1 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union durchgeführt, wenn die tarifvertragliche Regelung für unregelmäßige Nachtarbeit einen höheren Ausgleich vorsieht als für regelmäßige Nachtarbeit?

2. Sofern die Frage zu 1. bejaht wird:

Ist eine tarifvertragliche Regelung mit Art. 20 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union vereinbar, die für unregelmäßige Nachtarbeit einen höheren Ausgleich vorsieht als für regelmäßige Nachtarbeit, wenn damit neben den gesundheitlichen Beeinträchtigungen durch die Nachtarbeit auch Belastungen wegen der schlechteren Planbarkeit von unregelmäßiger Nachtarbeit ausgeglichen werden sollen?

Die Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs

Der Europäische Gerichtshof hat entschieden, dass der in § 7 Nr. 1 MTV vorgesehene Vergütungszuschlag der Arbeitnehmer für die in den Ausgangsverfahren in Rede stehende Nachtarbeit nicht unter die Richtlinie 2003/88/EG fällt und folglich nicht als Durchführung des Rechts der Union im Sinne von Art. 51 Abs. 1 der GRCh angesehen werden kann.

Der Europäische Gerichtshof stellt fest, dass der Begriff „Durchführung des Rechts der Union“ im Sinne von Art. 51 GRCh das Vorliegen eines Zusammenhangs zwischen einem Unionsrechtsakt und der fraglichen nationalen Maßnahme voraussetzt. Die Arbeitszeitrichtlinie beschränke sich allerdings primär darauf, bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung

zu regeln, sodass diese grundsätzlich keine Anwendung auf die Vergütung der Arbeitnehmer finde. Art. 8 bis 13 der Arbeitszeitrichtlinie regeln zwar die Nachtarbeit, aber gerade nicht das Entgelt der Arbeitnehmer für Nachtarbeit.

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: Annahmeverzug der Arbeitgeberin nach Reiserückkehr des Arbeitnehmers und Vorlage eines aktuellen negativen Corona-Tests | 10.08.2022 - 5 AZR 154/22 - | <p>Das Bundesarbeitsgericht hat darüber zu entscheiden, ob ein Hygienekonzept vorsehen darf, dass Reiserückkehrer aus einem Risikogebiet 14 Tage ohne Lohnzahlung zu Hause bleiben müssen, obwohl die derzeitigen Corona-Regelungen keine Quarantäne für Reiserückkehrer vorsehen, wenn diese einen aktuellen negativen Corona-Test vorweisen können.</p> <p>Der klagende Arbeitnehmer befand sich im Urlaub in einem Risikogebiet. Sowohl vor Aus- als auch vor Einreise unterzog er sich einem PCR-Test, die beide negativ ausfielen. Auch ließ er sich mit ärztlichem Attest bescheinigen, dass er keinerlei Symptome aufweise, die auf eine COVID-19 Erkrankung hinweisen könnten. Als der Kläger nach dem Urlaub planmäßig seine Arbeit aufnehmen wollte, wurde er am Werkstor unter Hinweis auf das bei der Arbeitgeberin geltende Hygienekonzept abgewiesen.</p> <p>Das Hygienekonzept sah vor, dass Reiserückkehrer aus einem Risikogebiet 14 Tage zu Hause bleiben müssen. Eine einmalige PCR-Testung im Rahmen der Rückkehr aus einem Risikogebiet werde nicht akzeptiert. Während der Quarantäne verlören Mitarbeiter ihre Lohnzahlungsansprüche. Darauf wies die Beklagte auch per Rundschreiben hin, bevor der Kläger seinen Urlaub antrat. Die derzeit geltenden Corona-Regeln sahen hingegen keine Quarantäne für Reiserückkehrer vor, wenn diese einen aktuellen negativen Corona-Test vorweisen konnten.</p> |

Dementsprechend verlangt der Kläger die Zahlung von Annahmeverzugsvergütung für die Zeit der 14-tägigen Quarantäne. Die Vorinstanzen haben die Beklagte zur Zahlung verurteilt. Dagegen richtet sich die Revision der Beklagten zum Bundesarbeitsgericht.

| | | |
|---|--------------------------------|---|
| Anrechnung von Zeiten angeordneter Quarantäne auf bewilligten Jahresurlaub | 16.08.2022 - 9 AZR 76/22 - | <p>In Streit steht, ob der Kläger einen Anspruch auf Gutschrift von bewilligten Urlaubstagen hat, wenn er sich während des Erholungsurlaubs aufgrund eines Risikokontakts in Quarantäne befand.</p> <p>Aufgrund eines Kontakts des Klägers zu einer Person mit bestätigter COVID-19 Infektion ordnete die Stadt während seinem von der Arbeitgeberin bewilligten Jahresurlaubs seine Absonderung in häusliche Quarantäne an. Der Kläger informierte hierüber die beklagte Arbeitgeberin und forderte sie vergeblich auf, seinem Urlaubskonto den Urlaub wieder gutzuschreiben. Eine Infektion lag beim Kläger nicht vor.</p> <p>Mit seiner Klage begehrt der Kläger die Gutschrift der acht in den Zeitraum der angeordneten Quarantäne fallenden Urlaubstage auf seinem Urlaubskonto. Er hat die Auffassung vertreten, ebenso wie im Falle einer Erkrankung während des Urlaubs stehe die angeordnete Quarantäne seiner Erholung in dieser Zeit entgegen. Die Beklagte ist der Ansicht, sie habe den Urlaubsanspruch des Klägers erfüllt. Eine entsprechende Anwendung von § 9 BUrlG auf den Fall einer angeordneten Quarantäne während des Urlaubs komme nicht in Frage. Bei der Bestimmung, nach der Tage nachgewiesener Arbeitsunfähigkeit während des Urlaubs nicht auf den Jahresurlaub angerechnet werden, handele es sich um eine nicht verallgemeinerungsfähige Ausnahmvorschrift.</p> <p>Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat ihr stattgegeben. Mit ihrer Revision zum Bundesarbeitsgericht möchte die beklagte Arbeitgeberin erreichen, dass sie die in Streit stehenden Urlaubstage nicht gutschreiben muss.</p> |
| Berücksichtigung von Restricted Stock Units bei der Höhe einer Karenzentschädigung | 25.08.2022 - 8 AZR 453/21 - | <p>Das Bundesarbeitsgericht entscheidet darüber, ob bei der Höhe einer Karenzentschädigung neben dem Grundgehalt auch sog. Restricted Stock Units (RSUs) zu berücksichtigen sind.</p> |

Die beklagte Arbeitgeberin war aufgrund eines im Arbeitsvertrag vereinbarten nachvertraglichen Wettbewerbsverbots zur Zahlung einer Karenzentschädigung verpflichtet. Die Karenzentschädigung sollte für jedes Jahr des Verbots in Höhe der Hälfte der von dem Kläger zuletzt bezogenen vertragsmäßigen Leistung gezahlt werden.

Während der Dauer des Arbeitsverhältnisses wurden dem Kläger neben seinem Grundgehalt auch sog. Restricted Stock Units (RSUs) für Stammaktien der Konzernobergesellschaft gewährt. Bei RSUs handelt es sich um „beschränkte“ Aktienbezugsrechte, wonach der Arbeitnehmer nach Ablauf einer bestimmten Sperr- oder Wartefrist und Erfüllung bestimmter Bedingungen Aktien des Unternehmens erhält. Vertragliche Grundlage der Gewährung war eine Vereinbarung mit der Konzernobergesellschaft. Die Abrechnung bereits übertragener RSUs übernahm die beklagte Arbeitgeberin.

Die Vereinbarung mit der Konzernobergesellschaft sah vor, dass bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses ab dem Zeitpunkt der Freistellung bereits zugewiesene aber noch nicht übertragene RSUs ersatzlos verfallen.

Die Beklagte teilte dem Kläger für das Jahr 2019 die voraussichtliche Höhe der Vergütung mit, die sich aus seinem Grundgehalt und dem aktuellen Aktienwert der im Kalenderjahr voraussichtlich fälligen RSUs zusammensetzte. Sie wies darauf hin, dass die RSUs von der Konzernobergesellschaft zur Verfügung gestellt und bei der Berechnung der Entschädigung für nachvertragliche Wettbewerbsverbote nicht berücksichtigt würden.

Anlässlich der Beendigung des Arbeitsverhältnisses schloss der Kläger mit der Beklagten eine Abwicklungsvereinbarung, in der abweichend von seinen mit der Konzernobergesellschaft getroffenen Vereinbarungen geregelt war, dass alle noch im Jahr 2019 fälligen RSUs trotz seiner Freistellung an ihn übertragen würden. Der Kläger hielt sich nach seinem Ausscheiden ohne Erzielung anderweitigen Erwerbs an das vereinbarte Wettbewerbsverbot. Die Beklagte zahlte ihm für neun Monate eine Entschädigung in Höhe der Hälfte seines durchschnittlich erzielten Grundgehalts.

Mit seiner Klage macht der Kläger die Zahlung weiterer Karenzentschädigung geltend. Er hat die Auffassung vertreten, für die Berechnung der Karenzentschädigung seien nicht nur sein Grundgehalt, sondern auch die durch die Konzernobergesellschaft gewährten RSUs

zu berücksichtigen. Die Beklagte hat demgegenüber eingewandt, bei den von der Konzernobergesellschaft gewährten RSUs handele es sich um Leistungen eines Dritten und nicht um die vom Kläger bezogenen vertragsmäßigen Leistungen als Gegenleistung für seine Arbeitsleistung. Daher seien diese für die Höhe der Karenzentschädigung unerheblich.

Die Vorinstanzen vertraten die Auffassung, dass die RSUs nicht bei der Berechnung der Karenzentschädigung zu berücksichtigen seien und gaben folglich der Beklagten Recht. Dagegen wendet sich der Kläger mit seiner Revision zum Bundesarbeitsgericht.

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 |
|---|---------------------------------------|--|
| Gesetz zur Erhöhung des Schutzes durch den gesetzlichen Mindestlohn und zu Änderungen im Bereich der geringfügigen Beschäftigung | 01.07.2022 <i>Gesetz verkündet</i> | <p>Das Gesetz zur Erhöhung des Schutzes durch den gesetzlichen Mindestlohn und zu Änderungen im Bereich der geringfügigen Beschäftigung wurde am 1. Juli 2022 verkündet.</p> <p><u>Die Regelungen im Überblick:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Der allgemeine gesetzliche Mindestlohn wird zum 1. Oktober 2022 einmalig auf 12 Euro brutto je Zeitstunde angehoben. Im Anschluss daran soll die unabhängige Mindestlohnkommission über die etwaigen weiteren Erhöhungsschritte befinden - erstmalig bis zum 30. Juni 2023 mit Wirkung zum 1. Januar 2024. Die Entgeltgrenze für eine geringfügig entlohnte Beschäftigung (sog. Minijob) soll im Zuge der Erhöhung des Mindestlohns auf 520 Euro angehoben und dynamisiert werden, um eine Wochenarbeitszeit von zehn Stunden zu ermöglichen. Die Entgeltgrenze für eine Beschäftigung im Übergangsbereich (sog. Midijob) soll auf 1.600 Euro angehoben und weiterentwickelt werden. Um die Anreize zu erhöhen, über einen Minijob hinaus erwerbstätig zu sein, werden die Beschäftigten insbesondere im unteren Übergangsbereich stärker entlastet. Die Grenzbelastung beim Übergang in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung wird geglättet. Zudem werden die Voraussetzungen eines „gelegentlichen unvorhergesehenen Überschreitens“ der Geringfügigkeitsgrenze gesetzlich geregelt. |
| Entwurf eines Gesetzes zur Umsetzung der Bestimmungen der Umwandlungsrichtlinie über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer bei | 06.07.2022 | Jüngst wurde der Regierungsentwurf eines Gesetzes zur Umsetzung der Bestimmungen der Umwandlungsrichtlinie über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer bei grenzüberschreitenden Umwandlungen, Verschmelzungen und Spaltungen veröffentlicht. |

grenzüberschreitenden Umwandlungen, Verschmelzungen und Spaltungen*Regierungsentwurf*Zentrale Regelungselemente des Gesetzesentwurfs:

- Nach den unionsrechtlichen Vorgaben gilt das MgFSG in erster Linie für die Ausgestaltung der Mitbestimmung in Gesellschaften deutscher Rechtsform, die aus einem grenzüberschreitenden Formwechsel oder einer grenzüberschreitenden Spaltung hervorgehen ("Herein-Umwandlung").
 - Einheitlich für grenzüberschreitenden Formwechsel, grenzüberschreitende Spaltung und Verschmelzung werden Verhandlungen über die Mitbestimmung in einer hervorgehenden Gesellschaft bereits dann erforderlich, wenn eine beteiligte Gesellschaft eine Zahl von Arbeitnehmern beschäftigt, die mindestens vier Fünfteln des Schwellenwerts entspricht, der die Unternehmensmitbestimmung im Wegzugsmittgliedstaat auslöst ("Vier-Fünftel-Regelung").
 - Der Umsetzungsspielraum hinsichtlich der Wahl der auf Deutschland entfallenden Arbeitnehmervertreter im besonderen Verhandlungsgremium wird nach dem Vorbild des geltenden Rechts ausgefüllt. Um Verzögerungen und unnötige Kosten zu vermeiden, erfolgt die Wahl durch bestehende Gremien der Arbeitnehmervertretung. Den Besonderheiten der grenzüberschreitenden Spaltung wird durch eine Sitzgarantie der unmittelbar betroffenen Arbeitnehmer Rechnung getragen.
 - Bei grenzüberschreitendem Formwechsel und grenzüberschreitender Spaltung gilt ein strenger Bestandsschutz von Mitbestimmungsrechten. Nach dem Vorbild der SE-Gründung durch Umwandlung werden alle Komponenten der Mitbestimmung sowohl im Fall der Mitbestimmung kraft Vereinbarung, als auch im Fall der gesetzlichen Auffangregelung geschützt.
 - Der Schutz bei nachfolgenden Umwandlungen wird für grenzüberschreitenden Formwechsel, grenzüberschreitende Spaltung und grenzüberschreitende Verschmelzung einheitlich neu geregelt. Die gesonderten Regelungen für nachfolgende innerstaatliche und nachfolgende grenzüberschreitende Umwandlungen schaffen Rechts-sicherheit bei der Abgrenzung der durch das EU-Recht vorgegebenen Verhandlungslösung und dem innerstaatlichen Mitbestimmungsrecht.
-

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



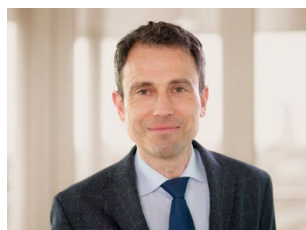
Burkhard Fabritius, MBA
 Alter Wall 20 – 22
 20457 Hamburg
 T: +49 40 500360 755
 bfabritius@goerg.de



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