



Prof. Dr. Christian Pelke,
Ressortleiter Arbeitsrecht

Entscheidungen

BAG: Beteiligung des Betriebsrats bei personellen Einzelmaßnahmen – Zustimmungsersetzung – Versetzung – Beendigung alternierender Telearbeit

1. Soll ein Arbeitnehmer, der bislang im Rahmen einer Beschäftigung in alternierender Telearbeit weit überwiegend an einem vom Arbeitgeber eingerichteten häuslichen Arbeitsplatz tätig war, wieder ausschließlich an der Betriebsstätte eingesetzt werden, liegt darin regelmäßig eine beteiligungspflichtige Versetzung iSv. § 99 Abs. 1 BetrVG (Rn. 18 ff.).

2. Der Betriebsrat kann die Zustimmung zu dieser Maßnahme nicht nach § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG erfolgreich auf Verstöße gegen Normen stützen, die lediglich die individualrechtliche Unwirksamkeit des Widerrufs der Telearbeitsvereinbarung bzw. der Versetzung bewirken und die die ausschließliche Beschäftigung in der Betriebsstätte nicht untersagen. Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei Einstellungen und Versetzungen ist kein Instrument zur umfassenden Vertragsinhaltskontrolle (Rn. 42 ff.).

3. Der Zustimmungsverweigerungsgrund nach § 99 Abs. 2 Nr. 4 BetrVG liegt nicht vor, wenn beim betroffenen Arbeitnehmer eintretende versetzungsbedingte Nachteile durch den Vollzug einer unternehmerischen Entscheidung des Arbeitgebers bedingt und daher aus betrieblichen Gründen gerechtfertigt sind. Sind Organisationsentscheidung des Arbeitgebers und der darauf beruhende Versetzungsentschluss – wie im Fall der Aufgabe des heimischen Telearbeitsplatzes – praktisch deckungsgleich, sind die durch die Versetzung eintretenden Nachteile jedoch nur dann iSv. § 99 Abs. 2 Nr. 4 BetrVG aus betrieblichen Gründen gerechtfertigt, wenn der Arbeitgeber seine Organisationsentscheidung hinsichtlich ihrer organisatorischen Durchführbarkeit verdeut-

licht und sie auf sachlich nachvollziehbaren, plausiblen Gründen beruht (Rn. 50 ff.).

BAG, Beschluss vom 20.10.2021 – 7 ABR 34/20
(Orientierungssätze)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2022-755-1](#)
unter [www.betriebs-berater.de](#)

BAG: Massenentlassung – Rechtsfolge eines Verstoßes gegen § 17 Abs. 3 Satz 1 KSchG – Vorlage an den EuGH

1. Bestimmt eine Richtlinie des Unionsrechts eine Sanktion für den Fall eines Verstoßes gegen ihre Regelungen nicht selbst, obliegt deren Wahl in den Grenzen des Äquivalenz- sowie des Effektivitätsgrundsatzes den Mitgliedstaaten. Die gewählte Sanktion muss wirksam, verhältnismäßig und abschreckend sein (Rn. 18).

2. Der Charakter einer Norm als Verbotsgesetz iSd. § 134 BGB muss sich nicht unmittelbar aus ihrem Wortlaut ergeben. Er kann auch aus Sinn und Zweck der verletzten Vorschrift zu schlussfolgern sein. Entscheidend dafür ist die Reichweite ihres Schutzzwecks (Rn. 20).

3. Leitet der Arbeitgeber unter Verstoß gegen § 17 Abs. 3 Satz 1 KSchG die Mitteilung an den Betriebsrat gemäß § 17 Abs. 2 KSchG der Agentur für Arbeit nicht zu, könnte dies zur Nichtigkeit der Kündigung gemäß § 134 BGB führen, wenn Schutzzweck des § 17 Abs. 3 Satz 1 KSchG – zumindest auch – der individuelle Schutz der Arbeitnehmer ist. In diesem Fall erforderten der Äquivalenz- und der Effektivitätsgrundsatz mit der Nichtigkeit der Kündigung dieselbe Rechtsfolge, wie sie die Rechtsprechung bei einem Verstoß gegen andere – zumindest auch – dem Arbeitnehmerschutz dienende Vorschriften des Massenentlassungsschutzes bereits angenommen hat (Rn. 17 ff.).

4. § 17 Abs. 3 Satz 1 KSchG setzt Art. 2 Abs. 3 Unterabs. 2 der MERL in nationales Recht um. Der Schutzzweck der Richtlinienbestimmung ist da-

her auch der nationalen Norm immanent. Der Senat fragt aus diesem Grund den EuGH im Wege des Vorabentscheidungsersuchens nach Art. 267 AEUV, welchem Zweck Art. 2 Abs. 3 Unterabs. 2 der MERL dient (Rn. 24 ff.).

BAG, Beschluss vom 27.1.2022 – 6 AZR 155/21 (A)
(Orientierungssätze)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2022-755-2](#)
unter [www.betriebs-berater.de](#)

BAG: Betriebliche Altersversorgung – Gesamtversorgung – Arbeitnehmeranteil zur Sozialversicherung – versorgungsleistungsfähiges Monatseinkommen

1. Eine Feststellungsklage, mit der die Versorgungsleistungsfähigkeit einzelner Entgeltbestandteile geklärt werden soll, betrifft ein Rechtsverhältnis iSv. § 256 Abs. 1 ZPO. Das besondere Feststellungsinteresse besteht auch schon während des laufenden Arbeitsverhältnisses und damit vor dem Eintritt eines Versorgungsfalles, wenn der künftige Versorgungsschuldner die Einbeziehung in die Berechnung der betrieblichen Versorgungsleistungen in Abrede stellt (Rn. 23 f.).

2. Stellt eine im Wege einer Betriebsvereinbarung erteilte Gesamtversorgungszusage für die Höhe der Versorgungsleistungen auf das letzte Monatsgehalt vor dem Eintritt des Versorgungsfalles ab, sind die vom Arbeitgeber im laufenden Arbeitsverhältnis an die Arbeitnehmer gezahlten Erstattungen der Arbeitnehmeranteile zur Sozialversicherung nach dem Zweck der Gesamtversorgung bei der Ermittlung des versorgungsleistungsfähigen Monatseinkommens regelmäßig nicht zu berücksichtigen. Ansonsten trüge der Arbeitgeber zweifach zur Versorgung der Arbeitnehmer bei (Rn. 34 ff.).

BAG, Urteil vom 25.1.2022 – 3 AZR 357/21
(Orientierungssätze)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2022-755-3](#)
unter [www.betriebs-berater.de](#)