

Nach jüngsten Angaben aus dem Bundesministerium des Innern und für Heimat (BMI) sind aufgrund des Krieges in der Ukraine bisher rund 160 000 Geflüchtete nach Deutschland gekommen, um Schutz zu suchen. Was ist aufenthalts- und arbeitsrechtlich grundlegend zu beachten? Ukrainische Staatsangehörige dürfen grundsätzlich visumfrei nach Deutschland einreisen. Die Einreisenden benötigen im Allgemeinen einen biometrischen Reisepass. Nach der Einreise dürfen sie sich für 90 Tage innerhalb eines Zeitraums von 180 Tagen in Deutschland aufhalten. Der Aufenthalt kann auf Antrag bei der zuständigen Ausländerbehörde am Aufenthaltsort in Form einer Aufenthaltserlaubnis um weitere 90 Tage verlängert werden. Das BMI hat mit der Verordnung zur vorübergehenden Befreiung vom Erfordernis eines Aufenthaltstitels von anlässlich des Krieges in der Ukraine eingereisten Personen (Ukraine-Aufenthalts-Übergangsverordnung – UkraineAufenthÜV) vom 7.3.2022 eine Rechtsverordnung erlassen, mit der aus der Ukraine Vertriebene im Bundesgebiet vorübergehend vom Erfordernis eines Aufenthaltstitels befreit werden, um ihnen so die Zeit für die Einholung eines Aufenthaltstitels im Bundesgebiet zu geben. Die Verordnung ist am 9.3.2022 in Kraft getreten und rückwirkend zum 24.2.2022 anwendbar, jedoch derweil bis zum 23.5.2022 befristet. Es kann aber auch schon jetzt eine länger gültige Aufenthaltserlaubnis auf Grundlage des vereinfachten Verfahrens für Flüchtlinge aus der Ukraine gemäß § 24 AufenthG beantragt werden. In der Regel ist hierfür die Ausländerbehörde zu kontaktieren, in deren Zuständigkeit eine Person ihren gewöhnlichen Aufenthalt im Bundesgebiet hat. Während des visumfreien Aufenthalts ist eine Erwerbstätigkeit in Deutschland nicht gestattet. Die Aufenthaltserlaubnis zum vorübergehenden Schutz beinhaltet grundsätzlich keine Arbeitserlaubnis. Es bedarf einer gesonderten Erlaubnis zur unselbstständigen Beschäftigung, die von der Ausländerbehörde erteilt wird. Für einen längeren Aufenthalt benötigen die Betroffenen grundsätzlich einen Aufenthaltstitel und für die Ausübung einer Erwerbstätigkeit einen Aufenthaltstitel, der ihnen die gewünschte Erwerbstätigkeit ausdrücklich erlaubt. Der Europäische Rat hat am 4.3.2022 den erforderlichen Beschluss zur Aufnahme von Vertriebenen nach Art. 5 Abs. 1 der Richtlinie 2001/55/EG des Rates vom 20.7.2001 über Mindestnormen für die Gewährung vorübergehenden Schutzes getroffen. Dieser ist am gleichen Tag in Kraft getreten. Daraus folgt, dass die EU grundsätzlich ein unkompliziertes und unbürokratisches Verfahren zur Aufnahme von Personen, die durch den Krieg in der Ukraine vertrieben worden sind, umsetzen wird. Den vorübergehenden Schutz können insbesondere in Anspruch nehmen: Staatsangehörige der Ukraine, die vor dem 24.2.2022 ihren Aufenthalt in der Ukraine hatten, Staatenlose und Staatsangehörige anderer Drittländer als der Ukraine oder die vor dem 24.2.2022 in der Ukraine internationalen Schutz oder einen gleichwertigen nationalen Schutz genossen haben und Familienangehörige der vorgenannten Personengruppen. Mit Blick auf die Corona-Pandemie gilt zum jetzigen Zeitpunkt, dass die Ukraine seit dem 27.2.2022 nicht mehr als Hochrisikogebiet eingestuft wird. Demnach besteht nach der Coronavirus-Einreiseverordnung nur eine allgemeine Testpflicht vor der Einreise, aber kein Quarantäne- und Anmeldeerfordernis mehr.



Prof. Dr. Christian Pelke,
Ressortleiter Arbeitsrecht

Entscheidungen

BAG: Rechtsweg – GmbH-Geschäftsführer – keine Bindungswirkung eines rechtskräftigen Verweisungsbeschlusses im Bestellungsverfahren nach § 57 ZPO für das anschließende Hauptverfahren

1. Ein im Verfahren auf Bestellung eines Prozessvertreters nach § 57 ZPO ergangener Verweisungsbeschluss entfaltet keine bindende Wirkung für das anschließende Hauptverfahren (Rn. 12).
2. Das Anstellungsverhältnis eines Fremdgeschäftsführers einer GmbH ist in aller Regel als freies Dienstverhältnis und nicht als Arbeitsverhältnis einzustufen (Rn. 22).
3. Der Fremdgeschäftsführer einer GmbH nimmt Arbeitgeberfunktionen wahr und ist deshalb keine arbeitnehmerähnliche Person, sondern eine im Arbeitgeberlager stehende Person (Rn. 24).

BAG, Beschluss vom 8.2.2022 – 9 AZB 40/21
(Orientierungssätze)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2022-691-1](#)
unter www.betriebs-berater.de

BAG: Auskunft über und Kopie von personenbezogenen Daten – Bestimmtheit des Urteilstenors und des Klageantrags

1. Ein Urteil unterliegt der Aufhebung, wenn die Urteilsformel nicht hinreichend bestimmt iSv. § 313 Abs. 1 Nr. 4 iVm. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO ist (Rn. 11).

2. Die Verwendung auslegungsbedürftiger Begriffe in einem Klageantrag kommt nur in Betracht, wenn einerseits für den Kläger eine weitere Konkretisierung nicht möglich oder zumutbar ist und andererseits für die Parteien kein Zweifel an ihrem Inhalt besteht (Rn. 22).

3. Ein Klageantrag unter bloßer Wiederholung des Wortlauts von Art. 15 Abs. 3 Satz 1 DSGVO ist nicht hinreichend bestimmt iSv. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO, wenn weder er noch die weiteren Ausführungen der Klagepartei erkennen lassen, von welchen personenbezogenen Daten eine Kopie verlangt wird. Dies gilt insbesondere dann, wenn der Arbeitgeber bereits eine Kopie der verarbeiteten personenbezogenen Daten zur Verfügung gestellt hat, über deren Vollständigkeit zwischen den Parteien Streit besteht (Rn. 33).

BAG, Urteil vom 16.12.2021 – 2 AZR 235/21
(Orientierungssätze)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2022-691-2](#)
unter www.betriebs-berater.de

BAG: Beteiligung des Betriebsrats bei personellen Einzelmaßnahmen – Aufhebungsantrag – Versetzung – Verlegung einer betrieblichen Einheit

Die örtliche Verlagerung einer Betriebsabteilung um wenige Kilometer innerhalb einer politischen

Gemeinde ist regelmäßig keine nach § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG beteiligungspflichtige Versetzung der davon betroffenen Arbeitnehmer, wenn sich infolge der Umsetzung die funktionalen Beziehungen der Arbeitnehmer untereinander, die Art ihrer Tätigkeit, die Einordnung in die Arbeitsabläufe des Betriebs und die Zuständigkeiten von Vorgesetzten nicht geändert haben (Rn. 12 ff.).

BAG, Beschluss vom 17.11.2021 – 7 ABR 18/20
(Orientierungssatz)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2022-691-3](#)
unter www.betriebs-berater.de

Sächsisches LAG: Anwendbarkeit des Kündigungsschutzgesetzes

Wird ein einzelner „Satellitenarbeitsplatz“ in einem Betrieb eines anderen Unternehmens eingerichtet, entsteht dadurch auch dann kein gemeinschaftlicher Betrieb zweier Unternehmen, wenn die beteiligten Betriebe nur 20 km voneinander entfernt sind und unter Leitung derselben Person stehen.

Sächsisches LAG, Urteil vom 20.9.2021 – 1 Sa 110/20
(Leitsatz)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2022-691-4](#)
unter www.betriebs-berater.de