

Dürfen Arbeitgeber einen in Deutschland tätigen Arbeitnehmer anweisen, an einem anderen Arbeitsort des Unternehmens im Ausland zu arbeiten? Das BAG hat diese Frage grundsätzlich bejaht (PM Nr. 45/2022 zum Urteil v. 30.11.2022 – 5 AZR 336/21). Das BAG bestätigte die vorausgegangenen gerichtlichen Entscheidungen, zuletzt des LAG Nürnberg, Urteil v. 23.4.2021 – 8 Sa 450/20, insbesondere die Anwendbarkeit deutschen Rechts nach Art. 8 Rom I-Verordnung. Das BAG führte weiter aus, dass wenn arbeitsvertraglich ein bestimmter inländischer Arbeitsort nicht fest vereinbart, sondern ausdrücklich eine unternehmensweite Versetzungsmöglichkeit vorgesehen ist, das Weisungsrecht des Arbeitgebers nach § 106 S. 1 GewO auch die Versetzung an einen ausländischen Arbeitsort umfasst. Eine Begrenzung des Weisungsrechts auf Arbeitsorte in Deutschland sei dem Gesetz nicht zu entnehmen. Rechtsfehlerfrei habe das LAG auch angenommen, dass die dort zugrundeliegende Maßnahme billigem Ermessen entsprach und der Ausübungskontrolle standhält. Die Versetzung sei Folge der unternehmerischen Entscheidung, den in Deutschland belegenen Standort aufzugeben. Die Möglichkeit, den klagenden Arbeitnehmer von dort aus einzusetzen, sei demnach entfallen. Einen anderen Einsatzort im Inland gab es nicht. Der Arbeitgeber könne aufgrund seines arbeitsvertraglichen Direktionsrechts und mangels einer entgegenstehenden arbeitsvertraglichen Vereinbarung oder abweichender Umstände unter Einhaltung des tarifvertraglich vereinbarten Verfahrens den Arbeitnehmer daher anweisen, an einem Arbeitsort des Unternehmens im Ausland zu arbeiten. Das Urteil dürfte für sämtliche Branchen relevant sein, die international tätig sind und ihre Mitarbeiter über Deutschland hinaus einsetzen.



Prof. Dr. Christian Pelke,
Ressortleiter Arbeitsrecht

Entscheidungen

BAG: Gründung und Eintragung einer „arbeitnehmerlosen“ Societas Europaea – Verhandlungsverfahren Arbeitnehmer

1. Wird eine „arbeitnehmerlose“ SE ohne vorherige Durchführung eines Verhandlungsverfahrens zur Beteiligung der Arbeitnehmer in das Register eines Mitgliedstaats eingetragen, kann dieses Verfahren nachzuholen sein, wenn die SE nach ihrer Gründung herrschendes Unternehmen von Arbeitnehmer beschäftigenden Tochtergesellschaften in mehreren Mitgliedstaaten der Europäischen Union geworden ist. Ob eine solche Nachholungspflicht besteht, hängt davon ab, ob das Unionsrecht dies gebietet. Der Senat hat den Gerichtshof der Europäischen Union insoweit um Vorabentscheidung ersucht (Rn. 14 ff., 34 ff.).

2. Das SEBG sieht zwar keine Pflicht zur Nachholung eines bislang unterbliebenen Verhandlungsverfahrens vor. Wäre die nachträgliche Durchführung eines solchen Verfahrens für einen Fall wie den Ausgangsfall jedoch unionsrechtlich geboten, könnten die Regelungen der §§ 4 bis 17 sowie §§ 19 und 20 SEBG analog angewandt werden (Rn. 20 ff.).

3. Sollte das Unionsrecht die Nachholung des Verhandlungsverfahrens zur Arbeitnehmerbeteiligung gebieten, stellt sich die weitere – vom Gerichtshof zu beantwortende – Frage, ob die nachträgliche Durchführung jederzeit möglich und geboten ist, oder ob sie einer zeitlichen Begrenzung unterliegt (Rn. 39).

4. Nach § 3 Abs. 1 SEBG gelten die Vorschriften dieses Gesetzes sowohl für eine SE, die mit Sitz in Deutschland gegründet wird, als auch für eine SE, die ihren Sitz zunächst in einem anderen Mitgliedstaat der Europäischen Union hatte und diesen später nach Deutschland verlegt (Rn. 16 ff.). Der Senat hat den Gerichtshof der Europäischen

Union um Beantwortung der Frage ersucht, ob Art. 6 der Richtlinie 2001/86/EG der Anwendung des im Sitzstaat geltenden Rechts für den Fall entgegensteht, dass die „arbeitnehmerlose SE“ in einem anderen Mitgliedstaat ohne vorherige Durchführung eines solchen Verfahrens in das Register eingetragen und noch vor der Verlegung ihres Sitzes nach Deutschland herrschendes Unternehmen von Arbeitnehmer beschäftigenden Tochtergesellschaften in mehreren Mitgliedstaaten der Europäischen Union wurde (Rn. 40).

5. Für den Fall, dass das Verhandlungsverfahren nach Auffassung des Gerichtshofs nach dem Recht des Staats nachzuholen sein sollte, in dem die SE ihren Sitz hatte, als sie herrschendes Unternehmen von Arbeitnehmer beschäftigenden Tochtergesellschaften wurde, hat der Senat den Gerichtshof gefragt, ob dies auch dann gilt, wenn dieser Staat nach der Sitzverlegung der SE aus der Europäischen Union ausgetreten ist und sein Recht keine Vorschriften über die Durchführung eines Verhandlungsverfahrens zur Beteiligung der Arbeitnehmer in der SE mehr enthält (Rn. 41).

BAG, Beschluss vom 17.5.2022 – 1 ABR 37/20 (A)
(Orientierungssätze)

Volltext: **BB-ONLINE BBL2022-2931-1**
unter www.betriebs-berater.de

BAG: Eingruppierung – Heraushebungsmerkmal – Darlegungslast

1. Gemäß § 29 TVÜ-VKA gelten für die in den TVöD/VKA übergeleiteten Beschäftigten, deren Arbeitsverhältnis über den 31.12.2016 hinaus fortbesteht, ab dem 1.1.2017 für Eingruppierungen die §§ 12, 13 TVöD/VKA i.V. m. der Anlage 1 – Entgeltordnung (VKA) zum TVöD/VKA. Nach § 29a Abs. 1 S. 1 TVÜ-VKA erfolgt die Überleitung grundsätzlich unter Beibehaltung der bisherigen Entgeltgruppe für die Dauer der unverändert aus-

zuübenden Tätigkeit. Ist aufgrund einer Tätigkeitsänderung, die sich auf die Eingruppierung auswirken kann, nicht mehr von einer unverändert auszuübenden Tätigkeit i. S. v. § 29a Abs. 1 S. 1 TVÜ-VKA auszugehen, hat eine Eingruppierung nach §§ 12, 13 TVöD/VKA zu erfolgen (Rn. 18, 20).

2. Im Eingruppierungsrechtsstreit hat der Kläger regelmäßig die ihm übertragenen Aufgaben darzustellen. Baut ein Tätigkeitsmerkmal einer höheren Entgeltgruppe auf dem einer niedrigeren auf und sieht es zusätzliche Anforderungen vor, deren genauer Inhalt sich erst durch eine Darstellung der Tätigkeit in der Ausgangsentgeltgruppe und deren Anforderungen erschließt, hat er zusätzlich darzulegen, wodurch sich seine Tätigkeit von der „Normaltätigkeit“ unterscheidet (Rn. 43).

3. Die Entgeltgruppe S 18 Fallgruppe 4 TVöD/VKA erfordert eine Verantwortung, die die gesteigerte Verantwortung der Entgeltgruppe S 17 Fallgruppe 6 TVöD/VKA – „besondere Schwierigkeit und Bedeutung“ – erheblich überschreitet. Dieses Maß an Verantwortung haben etwa Angestellte, die große Arbeitsbereiche bei Verantwortung für mehrere Arbeitsgruppen mit qualifizierten Gruppenleitern leiten oder Angestellte, die besonders schwierige Grundsatzfragen mit richtungsweisender Bedeutung für nachgeordnete Bereiche oder die Allgemeinheit bearbeiten (Rn. 44).

4. Bei der Abgrenzung der nicht nur vorübergehend auszuübenden Tätigkeit von der vorübergehend auszuübenden kommt es darauf an, ob die Tätigkeit nach dem bei der Übertragung der Tätigkeit zum Ausdruck kommenden Willen des Arbeitgebers auf Dauer oder nur vorübergehend übertragen werden soll (Rn. 58).

BAG, Urteil vom 22.6.2022 – 4 AZR 440/21
(Orientierungssätze)

Volltext: **BB-ONLINE BBL2022-2931-2**
unter www.betriebs-berater.de