

Bis zum 2.8.2022 muss der Gesetzgeber die sog. „Work-Life-Balance-Richtlinie“ (RL (EU) 2019/1158) zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige umsetzen. Es wird zu Änderungen kommen, obwohl der größte Teil der Vorgaben der Richtlinie in Deutschland bereits umgesetzt ist. Am 8.6.2022 wurde der Gesetzesentwurf des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) beschlossen. Beabsichtigt ist insbesondere eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Hierzu sollen unter anderem Erleichterungen bei der Arbeitszeit für Eltern und pflegende Angehörige beitragen, wie sie allerdings schon nach Maßgabe der § 3 Abs. 1 PflegeZG und § 2 Abs. 1 FPfZG geregelt sind. In Bezug auf die Elternteilzeit werden Unternehmen nach dem Entwurf künftig begründen müssen, wenn sie Anträge auf einvernehmliche Verringerung der Arbeitszeit oder ihrer Verteilung ablehnen. Dies soll mehr Transparenz schaffen. Jedoch besteht auch weiterhin nur unter besonderen Voraussetzungen ein durchsetzbarer Anspruch auf Elternteilzeit. Eltern und pflegeleistende Angehörige sollen nach der Richtlinie überdies effektiver vor einer Diskriminierung am Arbeitsplatz geschützt werden. Insoweit begründet der Entwurf eine Zuständigkeit der Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Danach können sich Fürsorgeleistende künftig an die Antidiskriminierungsstelle wenden, wenn sie der Ansicht sind, aufgrund der Beantragung oder Beanspruchung ihrer Rechte als Eltern oder pflegende Angehörige benachteiligt zu werden. Ein möglichst weitreichender Schutz vor Diskriminierung ergibt sich daraus – auch unter Berücksichtigung des bereits bestehenden Maßregelungsverbots – aber ebenfalls nicht, da sich ein solcher über die Inanspruchnahme der eigenen Rechte als Betroffener nicht hinreichend ergibt. Das Thema bleibt für Unternehmen arbeitsrechtlich jedoch hoch relevant.



Prof. Dr. Christian Pelke,
Ressortleiter Arbeitsrecht

Entscheidungen

BAG: Anspruch des Betriebsrats auf Abschluss eines Sozialplans – Bildung erst nach Beginn der Betriebsänderung

1. Die Beteiligungs- und Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats nach §§ 111 ff. BetrVG knüpfen an die geplante Betriebsänderung an. Eine Planung in diesem Sinn ist gegeben, wenn der Arbeitgeber aufgrund seiner Vorüberlegungen grundsätzlich dazu entschlossen ist, eine Betriebsänderung durchzuführen (Rn. 21, 24).

2. Ein Betriebsrat, der in einem bislang betriebsratslosen Betrieb gewählt wird, nachdem der Arbeitgeber begonnen hat, eine Betriebsänderung durchzuführen, kann nicht verlangen, dass ein Sozialplan aufgestellt wird (Rn. 19 ff.).

3. Das Betriebsverfassungsrecht enthält keine generelle Verpflichtung des Arbeitgebers, mit einer an sich beteiligungspflichtigen Maßnahme so lange zu warten, bis im Betrieb ein funktionsfähiger Betriebsrat gebildet ist. Das gilt selbst dann, wenn mit der Wahl eines solchen zurechnen und die Zeit bis zu dessen Konstituierung absehbar ist (Rn. 30).

BAG, Beschluss vom 8.2.2022 – 1 ABR 2/21
(Orientierungssätze)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2022-1523-1](#)
unter [www.betriebs-berater.de](#)

BAG: Betriebliche Altersversorgung – Überschussbeteiligung – Pensionskasse – Rückwirkungsverbot – unionsrechtliches Verschlechterungsverbot

1. Die Bindungswirkung nach § 563 Abs. 2 ZPO ist nicht nur vom Berufungsgericht im fortgesetzten Berufungsverfahren, sondern auch vom Revisionsgericht in einem neuerlichen Revisionsverfahren nach vorangegangener Zurückverweisung zu beachten (Rn. 20).

2. Der Anwendung von § 16 Abs. 3 Nr. 2 BetrAVG für einen Versicherungstarif steht nicht entgegen,

wenn dieser mit anderen Versicherungstarifen zu einem Gewinnverband zusammengefasst wird und einzelne andere Versicherungstarife die Voraussetzung des § 16 Abs. 3 Nr. 2 BetrAVG bei der Überschussverteilung nicht erfüllen (Rn. 28 f.).

3. § 16 Abs. 3 Nr. 2 BetrAVG in seiner seit dem 31. Dezember 2015 geltenden Fassung und § 30c Abs. 1a BetrAVG verstoßen nicht gegen das verfassungsrechtliche Rückwirkungsverbot (Rn. 30 ff.).

4. Das unionsrechtliche Verschlechterungsverbot in Art. 7 Abs. 2 Richtlinie 2014/50/EU vom 16. April 2014 (ABl. EU L 128 vom 30. April 2014 S. 1) steht der Neufassung von § 16 Abs. 3 Nr. 2 BetrAVG durch das Gesetz zur Umsetzung der EU-Mobilitäts-Richtlinie vom 21. Dezember 2015 (BGBl. I S.2553) nicht entgegen (Rn. 56 ff.).

BAG, Urteil vom 3.5.2022 – 3 AZR 408/21
(Orientierungssätze)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2022-1523-2](#)
unter [www.betriebs-berater.de](#)

BAG: Stufenzuordnung nach Verschmelzung der DHL Delivery Regionalgesellschaften mit der Deutschen Post AG

1. Die erstmalige Stufenzuordnung der ehemaligen Arbeitnehmer der DHL Delivery Regionalgesellschaften nach der Überleitung in die Deutsche Post AG richtet sich mit Wirkung zum 1. Juli 2019 nur nach § 9 Abs. 1 TV Wechsler. Für die Zuordnung zu einer bestimmten Gruppenstufe ist allein der dort vorgesehene Entgeltvergleich maßgeblich. Der weitere Stufenaufstieg erfolgt dann nach Zurücklegen der in § 4 Abs. 1 Buchst. b ETV-DP AG vorgegebenen Stufenlaufzeiten (Rn. 17 ff.).

2. War ein von der Überleitung betroffener Arbeitnehmer vor seiner Beschäftigung bei einer DHL Delivery Regionalgesellschaft bereits bei der Deutschen Post AG beschäftigt, bleibt die Zeit dieser Tätigkeit bei der Stufenzuordnung unberücksichtigt (Rn. 19, 24).

BAG, Urteil vom 24.3.2022 – 6 AZR 255/21
(Orientierungssätze)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2022-1523-3](#)
unter [www.betriebs-berater.de](#)

Sächsisches LAG: Ausgleichsanspruch – Schulungs- und Reisezeiten – Kappung

Die in § 37 Abs. 6 Satz 2 Halbsatz 2 BetrVG geregelte Einbeziehung der Arbeitsbefreiung nach Absatz 2 des § 37 BetrVG gilt für Ausgleichsansprüche nach Absatz 3 BetrVG entsprechend. Auch diese sind in die Berechnung des Umfangs des Ausgleichsanspruchs einzubeziehen, wenn an einem Tag sowohl Betriebsratsarbeit als solche als auch Schulungs- und/oder Reisezeiten außerhalb der Arbeitszeit des Betriebsratsmitglieds angefallen sind.

Sächsisches LAG, Urteil vom 21.3.2022 – 2 Sa 77/21

(Leitsatz)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2022-1523-4](#)
unter [www.betriebs-berater.de](#)

Sächsisches LAG: Nachlässigkeiten – Abmahnung – Verhältnismäßigkeit

1. Auch Abmahnungen im Arbeitsverhältnis unterliegen mit Blick auf das Übermaßverbot einer Verhältnismäßigkeitsprüfung (wie BAG, Urteil vom 7. November 1979 – 5 AZR 962/77, juris). Der Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein im Urteil vom 29.11.2005 (Az. 2 Sa 350/05, juris) lässt sich Gegenteiliges nicht entnehmen.

2. Eine Abmahnung ist aber nicht grundsätzlich deshalb unverhältnismäßig, weil nur ein leichter Pflichtverstoß vorliegt und zuvor keine einschlägige Ermahnung oder Rüge als milderer Mittel erteilt wurde.

Sächsisches LAG, Urteil vom 7.4.2022 – 9 Sa 250/21

(Leitsätze)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2022-1523-5](#)
unter [www.betriebs-berater.de](#)