



Newsletter Arbeitsrecht

Ausgabe 1 / 2020

Aktuelles zur Corona-Krise

Erstattung von Gehaltskosten bei behördlichen Allgemeinverfügungen?

Corona und Kinderbetreuung

EuGH: Freiheit bei Regelungen zu übergesetzlichen Urlaubsansprüchen

BAG: Kündigungen wegen fehlerhafter Massentlassungsanzeige unwirksam

LAG München: Tarifliche Regelung zur Vereinheitlichung der Arbeitsbedingungen

Bevorstehende Veranstaltungen

Aktuelle Veröffentlichungen

Ihre Ansprechpartner bei GÖHMANN

Aktuelles zur Corona-Krise

I. Steuerfreiheit von Corona-Prämien

Bundesfinanzminister Olaf Scholz hat am 29.03.2020 angekündigt, in der Corona-Krise Bonuszahlungen für Arbeitnehmer bis zur Höhe von 1.500 € steuerfrei zu stellen.

II. Infektionsschutzgesetz

Am 30.03.2020 ist eine Änderung des Infektionsschutzgesetzes in Kraft getreten, die eine bis zum 31.12.2020 befristete finanzielle Unterstützungsleistung für die Schul- und Kindertageseinrichtungen vorsieht.

III. Bundesmantelvertrag-Ärzte (BMV-Ä)

Am 11.03.2020 ist eine Änderungsvereinbarung zu § 31 BMV-Ä getroffen worden. Danach darf unter bestimmten Voraussetzungen die Ausstellung einer AU-Bescheinigung auch nach telefonischer Anamnese erfolgen. Die Attestierung der Arbeitsunfähigkeit ist auf einen Zeitraum von maximal 7 Tagen zu begrenzen.

IV. Arbeitszeitgesetz

§ 14 ArbZG wurde um einen Absatz 4 ergänzt. Hiernach können in epidemischen Lagen von nationaler Tragweite durch Rechtsverordnung befristete Ausnahmen von den Grenzen des Arbeitszeitgesetzes zugelassen werden. Dies gilt für Tätigkeiten zur Aufrechterhaltung der öffentlichen Sicherheit und Ordnung, des Gesundheitswesens und der pflegerischen Versorgung, der Daseinsvorsorge oder zur Versorgung der Bevölkerung mit existenziellen Gütern.

V. Kurzarbeit

1. Kurzarbeitergeldverordnung

Mit Wirkung zum 01.03.2020 ist die Verordnung über Erleichterungen der Kurzarbeit mit folgenden Änderungen in Kraft getreten: Nunmehr soll der Anteil der Beschäftigten, die vom Arbeitsausfall betroffen sein müssen, auf bis zu 10 %

herabgesetzt werden können. Durch die neue Regelung soll zudem auf den Aufbau negativer Arbeitszeitsalden vor Zahlung des Kurzarbeitergeldes vollständig verzichtet werden können. Den Arbeitgebern können die Sozialversicherungsbeiträge vollständig oder teilweise erstattet werden. Zudem besteht die Möglichkeit, Leiharbeitnehmern den Bezug von Kurzarbeitergeld zu ermöglichen.

2. Ministererklärung zu Betriebsratsbeschlüssen

Bundesarbeitsminister Hubertus Heil hat am 20.03.2020 eine Ministererklärung zur Sicherung der Arbeitsfähigkeit der Betriebsräte herausgegeben. Er vertritt darin die Auffassung, dass in einer Telefon- oder Videokonferenz gefasste Betriebsratsbeschlüsse wirksam sind.

Tatsächlich haben sich daraufhin einige Arbeitgeber – gerade auch in Betriebsvereinbarungen zur Kurzarbeit – auf Erklärungen eingelassen, dass derartige Beschlussfassungen zulässig seien oder jedenfalls nicht vom Arbeitgeber in Zweifel gezogen werden. Wir weisen darauf hin, dass die Wirksamkeit von Betriebsratsbeschlüssen, die per Telefon- oder Videokonferenz gefasst wurden, gleichwohl höchst problematisch ist. Ihre Wirksamkeit wird erst durch die Rechtsprechung geklärt werden müssen.

3. Anderweitiges Einkommen

Nehmen Beschäftigte während des Bezugs von Kurzarbeitergeld eine Nebentätigkeit auf, wird das daraus erzielte Entgelt auf das Kurzarbeitergeld angerechnet. Bei Aufnahme einer Nebenbeschäftigung in einem systemrelevanten Bereich bleibt das Nebeneinkommen in der Zeit vom 01.04. bis 31.10.2020 anrechnungsfrei, soweit das Entgelt aus dem Nebeneinkommen mit dem verbliebenen Ist-Entgelt das Soll-Entgelt nicht übersteigt. Systemrelevante Tätigkeiten betreffen einerseits die medizinische Versorgung, andererseits aber auch die Lebensmittelherstellung, ihren Handel sowie den Transport.

Dr. Gunnar Straube und Dr. Jennifer Rasche, Fachanwälte für Arbeitsrecht, Hannover

Erstattung von Gehaltskosten bei behördlichen Allgemeinverfügungen?

Mitarbeiter haben einen Gehaltsanspruch im Falle freiwilliger oder verpflichtender Quarantäne aufgrund der Covid-19 Pandemie nach allgemeinen Grundsätzen nur sehr eingeschränkt. Allenfalls für wenige Tage kommt eine Entgeltfortzahlung nach § 616 BGB in Betracht, der sog. „vorübergehende Verhinderung aus persönlichen Gründen“. Flankierend hilft auch der aktuell neu geplante § 56 Abs.1a Infektionsschutzgesetz (IfSG) im Fall notwendiger Kinderbetreuung (s. gesondert in diesem Newsletter). Daneben bleibt der seit langem bestehende Entschädigungsanspruch nach § 56 Abs.1 IfSG, der aktuell neue Bedeutung erlangt.

I. Der Entschädigungsanspruch nach § 56 Abs.1 IfSG

Dieser Entschädigungsanspruch verpflichtet die Länder zum Ersatz der Vergütung des Mitarbeiters, wenn sie als „Ausscheider, Ansteckungsverdächtiger, Krankheitsverdächtiger oder als sonstiger Träger von Krankheitserregern“ durch behördliche Anordnung in der Ausübung ihrer Erwerbstätigkeit eingeschränkt werden. Für Arbeitnehmer praxisrelevanter ist der gleiche Erstattungsanspruch, soweit sei „als Ausscheider oder Ansteckungsverdächtige abgesondert wurden oder werden“. Unter Absonderung fällt insb. auch eine häusliche Quarantäne.

Reine behördliche Empfehlungen zur freiwilligen häuslichen Quarantäne lassen sich kaum als eine solche Anordnung verstehen. Es ist aber genau auf die Inhalte der aktuell in hoher Anzahl ergehenden Rechtsverordnungen und insb. Allgemeinverfügungen zu achten. Allgemeinverfügungen sind an die Allgemeinheit gerichtete Anordnungen (Verwaltungsakte) der Kommunen über soziale Einschränkungen aufgrund der Corona-Infektionslage. So gilt aktuell beispielsweise im Land Bremen seit dem 20.03.2020 eine Allgemeinverfügung, die die

Absonderung von nachweislich Corona-Infizierten selbst, aber auch von Personen anordnet, die innerhalb der letzten 14 Tage direkt engen Kontakt mit nachweislich infizierten Menschen hatten. Für diese gilt automatisch ebenfalls eine 14-tägige häusliche Quarantäne.

Auch wenn dies dem Gesundheitsamt anzuzeigen ist, ist davon auszugehen, dass ein daraus folgender Gehaltserstattungsanspruch nach § 56 Abs. 1 IfSG unmittelbar entsteht. Bei zunehmender Verfügbarkeit von Corona-Tests kann sich die Zahl der hiervon betroffenen wie begünstigten Personen deutlich erhöhen. Zu beachten sind ferner die (in Bremen) aus der Allgemeinverfügung gleichfalls dabei folgenden Dokumentationspflichten für die Mitarbeiter. Ferner sind entsprechende Erstattungsansprüche innerhalb von 3 Monaten geltend zu machen, sonst verfallen sie.

II. Was gilt im Falle von Quarantäne und Arbeitsunfähigkeit?

Erkrankt der Mitarbeiter während einer behördliche veranlassten Quarantäne, entwickelt also Symptome, die seine Arbeitsfähigkeit deutlich einschränken, entfällt hierdurch nach überwiegender Auffassung in Anlehnung auch an ältere Rechtsprechung zum früheren Bundesseuchengesetz der Erstattungsanspruch aufgrund einsetzender Entgeltfortzahlung durch den Arbeitgeber.

Ganz eindeutig ist dies aber nicht, weil auch die Entgeltfortzahlung eigentlich gesetzlich nur zu zahlen ist, wenn der Mitarbeiter ohne Erkrankung arbeiten dürfte. Was aber im Falle einer Quarantäne nicht der Fall ist (anders nur im Falle möglicher Heimarbeit). Nach anderer Auffassung ist die staatliche Entschädigung deshalb auch bei Erkrankung des Mitarbeiters während einer Quarantäne zu leisten. Ein entsprechender Antrag kann also versucht werden, hat aber nach aktuell vorherrschender Auslegung eher schlechte Rechtschancen.

Dr. Teemu Tietje, Fachanwalt für Arbeitsrecht, Bremen

Corona und Kinderbetreuung

Infolge der Corona-Krise sind bundesweit zumindest bis nach Ostern die Schulen und Kindergärten geschlossen. Es erfolgt lediglich eine Notbetreuung. Vor diesem Hintergrund haben viele Eltern das Problem, dass ein Elternteil zum Zwecke der Betreuung von Kindern zu Hause bleiben muss. Auch wurde nunmehr das Infektionsschutzgesetz geändert, um den sich ergebenden Problemen zu begegnen.

I. Verpflichtung zur Arbeitsleistung

Zunächst ist zu prüfen, ob dem Arbeitnehmer die Erbringung der Leistungsverpflichtung aus dem Arbeitsvertrag unzumutbar ist (§ 275 Abs. 3 BGB). Dies wird man bei Kindern bis zur Vollendung des zwölften Lebensjahres grundsätzlich bejahen können. In der Literatur wird darauf verwiesen, dass der Betreuungsbedarf bei Vorliegen einer Behinderung individuell bestimmt werden müsse. Deshalb können die Wertungen des § 45 SGB V nicht pauschal angewendet werden. Ob man Arbeitnehmer darauf verweisen kann, die Kinder in die Obhut Dritter, z.B. Großeltern, zu geben, muss im Einzelfall betrachtet werden. Denn dieser Personenkreis wird gegenwärtig als Risikogruppe eingeschätzt, der Kinder fernbleiben sollen. Daher erscheint es vertretbar, dass Eltern für eine gewisse Zeit von der Arbeit fernbleiben dürfen, um die Kinder zu betreuen, wenn sie eine anderweitige Betreuung nicht organisieren können. Eine feste Altersgrenze kann hier nicht angelegt werden. Es steht unseres Erachtens aber zu erwarten, dass die Altersgrenzen des §§ 45 SGB V als Indikation eingestuft werden.

II. Finanzielle Ansprüche

1. Ansprüche gegen den Arbeitgeber

Dann stellt sich die Frage, ob den Arbeitnehmern ein Anspruch auf Vergütung zusteht. Grundsätzlich könnte sich ein solcher Anspruch aus § 616 BGB ergeben. Danach verliert der zur Dienstleistung Verpflichtete seinen Vergütungs-

anspruch nicht dadurch, dass er für eine „verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit“ durch einen in seiner Person liegenden Grund ohne sein Verschulden an der Dienstleistung verhindert wird. Hieraus wird z.B. auch der Anspruch auf Vergütung im Falle der Pflege eines kranken Kindes abgeleitet. Allerdings kann die Anwendung von § 616 BGB im Arbeitsvertrag oder im Tarifvertrag ausgeschlossen sein. Für eine mehr als eine „verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit“ findet § 616 BGB ohnehin keine Anwendung. Vielmehr entfällt der Vergütungsanspruch dann insgesamt. Dies führt in der gegenwärtigen Situation dazu, dass § 616 BGB für diejenigen Eltern, die den gesamten Zeitraum zu Hause bleiben, keinen Anspruch gewährt.

Deshalb hat sich der Bundesarbeitsminister schon am 15.03.2020 an Arbeitgeber gewandt und diese zu pragmatischen, unbürokratischen und einvernehmlichen Lösungen aufgefordert, die nicht zu Lohneinbußen führen. Er bat darum, die Möglichkeit der Lohnfortzahlung im Betreuungsfall großzügig auszugestalten. Die Arbeitgeber haben zum Teil reagiert.

So hat das Bundesinnenministerium am 16.03.2020 folgende Regelung getroffen: Es werden gemäß § 21 TVöD Arbeitsbefreiung von insgesamt bis zu 10 Arbeitstagen gewährt, wenn folgende Voraussetzungen vorliegen:

- Schließung der Kindertagesstätte, Tagesgroßpflegestelle (o. ä.) oder Schule.
- Die Kinder sind unter 12 Jahre alt.
- Eine alternative Betreuung des Kindes kann ansonsten nicht sichergestellt werden.
- Es stehen keine dienstlichen Gründe entgegen.

Eine ähnliche Regelung existiert z. B. für die kommunalen Arbeitgeber in Sachsen-Anhalt. Auch hat die oberste Kommunalaufsichtsbehörde eine Ausnahme von der Anwendung der tariflichen Vorschriften insoweit gestattet.

2. Staatliche Leistungen

Um den beschriebenen finanziellen Problemen für die Arbeitnehmer zu begegnen, wurde nun-

mehr § 56 IfSG abgeändert werden. Es wurde folgender Absatz 1 a) eingefügt, welcher den Verdienstausfall (teilweise) absichern soll:

„1 a) Werden Einrichtungen zur Betreuung von Kindern oder Schulen von der zuständigen Behörde zur Verhinderung der Verbreitung von Infektionen oder übertragbaren Krankheiten auf Grund dieses Gesetzes vorübergehend geschlossen oder deren Betreten untersagt und müssen erwerbstätige Sorgeberechtigte von Kindern, die das zwölfte Lebensjahr noch nicht vollendet haben oder behindert und auf Hilfe angewiesen sind, in diesem Zeitraum die Kinder selbst betreuen, weil sie keine anderweitige zumutbare Betreuungsmöglichkeit sicherstellen können, und erleiden sie dadurch einen Verdienstausfall, erhalten sie eine Entschädigung in Geld. Anspruchsberechtigte haben gegenüber der zuständigen Behörde, auf Verlangen des Arbeitgebers auch diesem gegenüber, darzulegen, dass sie in diesem Zeitraum keine zumutbare Betreuungsmöglichkeit für das Kind sicherstellen können. Ein Anspruch besteht nicht, soweit eine Schließung ohnehin wegen der Schulferien erfolgen würde. Im Fall, dass das Kind in Vollzeitpflege nach § 33 des Achten Buches Sozialgesetzbuch in den Haushalt aufgenommen wurde, steht der Anspruch auf Entschädigung anstelle der Sorgeberechtigten den Pflegeeltern zu.“

Die Entschädigung wird in Höhe von 67 % des Verdienstausfalls für längstens 6 Wochen gewährt. Für einen vollen Monat wird höchstens ein Betrag von € 2.016,00 gewährt. Folgende Voraussetzungen müssen vorliegen:

- Die Kinder dürfen das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet haben oder sind behindert und auf Hilfe angewiesen.
- Die Einrichtungen zur Betreuung von Kindern oder Schulen sind von der zuständigen Behörde zur Verhinderung der Verbreitung von Infektionen geschlossen oder deren Betreten ist untersagt. Hier gilt die Einschränkung, dass ein Anspruch auf Entschädigung nicht besteht, wenn die Schließung ohnehin wegen der Schulferien erfolgen würde. Insbesondere im Zusammenhang mit der Be-

treuung von Grundschulern wird aber zu beachten sein, dass in einer Vielzahl von Grundschulen auch während der Schulferien eine Betreuung in einem Schulhort angeboten wird, die möglicherweise ausfällt.

- Eine andere zumutbare Betreuungsmöglichkeit für das Kind besteht nicht. Nach der Gesetzesbegründung ist eine solche gegeben, wenn ein Anspruch auf eine sogenannte Notbetreuung in der Kindertagesstätte oder Schule besteht, auf andere Elternteile zurückgegriffen werden kann oder andere Familienmitglieder die Betreuung des Kindes wahrnehmen können. Keine zumutbare Betreuungsmöglichkeit ist die Betreuung durch Personen, die einer Risikogruppe angehören (z. B. Großeltern).
- Ein Anspruch auf Entschädigung besteht nicht, wenn die Arbeitszeit aufgrund der Anordnung von Kurzarbeit verkürzt ist. Die Sorgeberechtigten können nämlich in dieser Zeit selber ihre Kinder betreuen.
- Kein Entschädigungsanspruch besteht, wenn der Arbeitnehmer nach anderen gesetzlichen, tariflichen, betrieblichen oder individualrechtlichen Grundlagen der Arbeit unter Fortzahlung der Vergütung fernbleiben kann. Auch Zeitguthaben sind vorrangig abzubauen.

Die für die Entschädigung zuständige Behörde wird gemäß § 54 IfSG nach dem Landesrecht bestimmt. Die Auszahlung der Entschädigungsleistung erfolgt gemäß § 56 Abs. 5 IfSG durch den Arbeitgeber. Die Fälligkeit der Auszahlung richtet sich nach der Fälligkeit des Arbeitsentgeltes, § 56 Abs. 6 IfSG. Die Beträge werden dem Arbeitgeber auf Antrag erstattet. Der Antrag auf Erstattung ist innerhalb einer Frist von 3 Monaten nach Einstellung der Tätigkeit zu stellen. Wir empfehlen daher unseren Mandanten dringend, spätestens **Ende April** zu prüfen, inwieweit Anträge auf Erstattung gestellt werden müssen. Daneben besteht gemäß § 56 Abs. 12 IfSG die Möglichkeit, bei der zuständigen Behörde einen **Antrag auf Gewährung eines Vorschusses** zu stellen.

Dr. Stefan Sasse, Fachanwalt für Arbeitsrecht, Magdeburg

Freiheit bei Regelungen zu übergesetzlichen Urlaubsansprüchen

EuGH (Große Kammer), Urteil vom 19.11.2019
- C-609/17 und C-610/17

Der Fall

Zwei Arbeitnehmer aus Finnland begehrten die Abgeltung des über den vierwöchigen Mindesturlaubsanspruch der RL 2003/88/EG hinausgehenden Urlaubsanspruchs, der den Arbeitnehmern aufgrund tarifvertraglicher Regelung zustand. Nach § 25 des finnischen Jahresurlaubsgesetzes erfolgt bei Erkrankungen während eines Erholungsurlaubs eine Gutschrift von Urlaubstagen nur soweit der vierwöchige Mindesturlaub betroffen ist, nicht aber hinsichtlich des darüberhinausgehenden Urlaubs.

Beide Arbeitnehmer erkrankten während ihrer Urlaubszeit und begehrten die vollständige Gutschrift aller Urlaubstage, während ihre jeweiligen Arbeitgeber nur eine Gutschrift des gesetzlichen Mindesturlaubs vornahmen. Hiergegen richtete sich die Klage vor dem Arbeitsgericht. Der Arbeitsgerichtshof setzte das Verfahren aus und begehrte vom EuGH eine Vorabentscheidung.

Die Entscheidung

Der Europäische Gerichtshof (EuGH) ist der Ansicht, dass sich aus den Europäischen Regelungen ausdrücklich ergebe, dass die Richtlinie lediglich Mindestvorschriften für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeitszeitgestaltung enthalte. Die Mitgliedstaaten können für den Schutz der Arbeitnehmer günstigere nationale Vorschriften anwenden.

Wird über den Mindesturlaub (4 Wochen) hinaus Urlaub gewährt, sind die Ansprüche auf übergesetzlichen Urlaub nicht durch die Europäische Richtlinie geregelt, sondern allein durch das nationale Recht.

In dieser Entscheidung weist der EuGH darauf hin, dass dieser bereits in 2012 und 2016 entschieden hatte, dass es den Mitgliedstaaten freisteht, einem in den Ruhestand tretenden Arbeitnehmer, der seine über die gesetzliche Mindestdauer hinausgehenden Urlaubsansprüche nicht nutzen konnte, weil er infolge Krankheit arbeitsunfähig war, einen Anspruch auf finanziellen Ausgleich zuzuerkennen oder nicht und, wenn ja, die Voraussetzungen eines solchen Ausgleichsanspruchs zu regeln.

Nichts Anderes gelte daher auch für die vorliegende Frage, solange nur der bezahlte Jahresurlaub, den der Arbeitnehmer tatsächlich habe, während er nicht infolge Krankheit arbeitsunfähig sei, die genannte Mindestdauer von vier Wochen nicht unterschreite.

Unser Kommentar

Die Entscheidung macht deutlich, dass es einen Gestaltungsspielraum für über den unionsrechtlichen Mindesturlaub hinausgehende Urlaubsansprüche gibt. Der europäische Mindesturlaub entspricht dem Mindesturlaubsanspruch nach dem Bundesurlaubsgesetz.

Die Vertragsparteien können also Urlaub, der über den gesetzlichen Urlaub hinausgeht, frei gestalten. Dies gilt beispielsweise auch bei Kürzungen für Krankheitszeiten.

Wichtig ist nur, dass der über den gesetzlichen Urlaub hinausgehende Urlaub einem so genannten eigenständigen Urlaubsregime folgt, also die entsprechenden arbeits- oder tarifvertragliche Regelungen deutlich zwischen Mindest- und Mehrurlaub trennen und – sofern es sich um AGB-Regelungen handelt – diese transparent und hinreichend klar formuliert sind.

Arbeitgeber können also durchaus freiere Urlaubsregelungen zum übergesetzlichen Urlaub in Arbeitsverträgen treffen, soweit tarifvertraglich zulässig.

*Julia Schönfeld, Fachanwältin für Arbeitsrecht,
Fachanwältin für Sozialrecht, Bremen*

Kündigungen des Cockpit-Personals der Air Berlin wegen fehlerhafter Massenentlassungsanzeige unwirksam

BAG, Urteil vom 13.02.2020 - 6 AZR 146/19

Der Fall

Die Fluggesellschaft Air Berlin stellte im November 2017 nach Eröffnung des Insolvenzverfahrens in Eigenverwaltung den Flugbetrieb ein und kündigte dem Cockpit Personal. Air Berlin unterhielt an mehreren Flughäfen sog. Stationen, wobei diesen Stationen Personal für verschiedene Bereiche zugeordnet war. Vor Ausspruch der Kündigungen hatte Air Berlin eine Massenentlassungsanzeige für den Bereich „Betrieb Cockpit“ erstattet, bezogen auf das bundeweit beschäftigte Cockpit-Personal. Dieses Betriebsverständnis beruhte auf den bei Air Berlin tarifvertraglich getrennt organisierten Vertretungen für das Boden-, Kabinen- und Cockpit-Personal. Die Anzeige erfolgte wegen der zentralen Steuerung des Flugbetriebs bei der für den Sitz der Air Berlin zuständigen Agentur für Arbeit Berlin-Nord.

Der Kläger in dem entschiedenen Fall war als Pilot mit Einsatzort Düsseldorf beschäftigt. Er hatte in seiner Kündigungsschutzklage die Stilllegungsentscheidung bestritten und geltend gemacht, dass die Massenentlassungsanzeige fehlerhaft sei.

Sowohl das Arbeitsgericht, als auch das Landesarbeitsgericht hatten die Klage abgewiesen. Die Revision hatte sodann Erfolg.

Die Entscheidung

Das BAG entschied, dass die Massenentlassungsanzeige fehlerhaft war, da der Betriebsbegriff verkannt wurde, was die Unwirksamkeit der betroffenen Kündigungen zur Folge hat.

§ 17 KSchG sieht vor, dass ein Arbeitgeber eine Massenentlassungsanzeige zu erstatten hat,

wenn er in einem Betrieb eine bestimmte Anzahl an Arbeitnehmern innerhalb von 30 Kalendertagen entlässt. Damit hat der deutsche Gesetzgeber die unionsrechtliche Verpflichtung aus der Massenentlassungsrichtlinie (Art. 3 der Richtlinie 98/59/EG) umgesetzt.

Nach den Ausführungen des BAG handelt es sich bei den Stationen der Air Berlin um Betriebe im Sinne der Massenentlassungsrichtlinie. Damit hätte Air Berlin die Massenentlassungsanzeige für die Station Düsseldorf, bei der der Kläger beschäftigt war, bei der zuständigen Agentur für Arbeit in Düsseldorf einreichen müssen. Denn dort traten bei typischer Betrachtung die Auswirkungen der Massenentlassung auf, denen durch eine frühzeitige Einschaltung der Arbeitsagentur entgegengetreten werden soll.

Weiterhin hätte sich die Anzeige auch nicht auf Angaben zum Cockpit-Personal beschränken dürfen. Die nach § 17 KSchG zwingend erforderlichen Angaben hätten auch das der Station zugeordnete Boden- und Kabinen-Personal erfassen müssen. Für den Betriebsbegriff im Sinne der Massenentlassungsrichtlinie sei es ohne Belang, dass diese Beschäftigungsgruppen kollektivrechtlich in andere Vertretungsstrukturen eingebettet waren.

Da die Kündigung wegen der fehlerhaften Massenentlassungsanzeige unwirksam war, konnte offen bleiben, ob ein Betriebs(teil-)übergang auf eine andere Fluggesellschaft stattgefunden hat.

Unser Kommentar

Die Entscheidung zeigt, dass bei einer Massenentlassungsanzeige äußerste Vorsicht geboten ist. Fehler führen zur Unwirksamkeit von Kündigungen, was insbesondere wegen der drohenden Verzugslohnansprüche der Mitarbeiter mit erheblichen Kosten für Unternehmen verbunden sein kann. Sollte eine Massenentlassungsanzeige notwendig sein, empfiehlt sich daher stets eine sorgfältige Prüfung.

Denise Blankenburg, Fachanwältin für Arbeitsrecht, Frankfurt

Tarifliche Regelung zur Vereinheitlichung der Arbeitsbedingungen

LAG München, Urteil vom 09.10.2019 - 11 Sa 130/19

Der Fall

Die Parteien stritten über verschiedenen Vergütungsansprüche. Der Arbeitsvertrag der Klägerin verwies auf die tariflichen und gesetzlichen Bestimmungen, soweit im Arbeitsvertrag nichts anderes geregelt ist. Das Arbeitsverhältnis ging im Wege eines Betriebsüberganges auf die Beklagte (C.) über. Diese schloss mit der IG Metall Tarifverträge ab. In diesen Vertragswerken waren wörtlich folgende Regelungen enthalten: „Ansprüche aus diesem Tarifvertrag setzen voraus, dass die Einführung des Tarifwerkes auch arbeitsvertraglich nachvollzogen wird.“ Die Bezugnahme lautet wie folgt: „Das Arbeitsverhältnis richtet sich – von den gesetzlichen Vorschriften abgesehen – nach dem jeweils für den Betrieb aufgrund der Tarifgebundenheit des Arbeitgebers soweit und solange der Arbeitgeber tarifgebunden ist geltenden Tarifwerk in seiner jeweils gültigen Fassung. Dies sind zurzeit die Tarifverträge für die C. zwischen der IG Metall auf der einen Seite sowie der C. und dem Unternehmensverband Industrieservice auf der anderen Seite.“

Auf das Arbeitsverhältnis werden die Haustarifverträge der Beklagten angewendet.

Mit der Klage macht die Klägerin, die Mitglied der Gewerkschaft IG Metall ist, finanzielle Ansprüche aus den Tarifverträgen der C. geltend.

Die Entscheidung

Das LAG München entschied, dass der Klägerin die Ansprüche aus dem Manteltarifvertrag und dem Entgelttarifvertrag der C. zustehen, da die in den Tarifverträgen vorgesehene Umsetzung des Tarifvertrages in Form ei-

ner arbeitsvertraglichen gem. § 134 BGB wegen Verstoßes gegen § 4 Abs. 1 und Abs. 3 TVG unwirksam sind. Die Regelungen verstießen gegen das Unmittelbarkeitsprinzip des § 4 Abs. 1 TVG und gegen das in § 4 Abs. 3 TVG verankerte Günstigkeitsprinzip.

Gem. § 4 Abs. 1 TVG gelten Rechtsnormen des Tarifvertrages unmittelbar und zwingend zwischen den beiderseits Tarifgebundenen, die unter den Geltungsbereich des Tarifvertrages fallen. Es bedarf daher für die Geltung von tarifvertraglichen Regelungen keines weiteren Umsetzungsaktes mehr, wenn die Arbeitsvertragsparteien Mitglieder der den Tarifvertrag abschließenden Tarifvertragsparteien sind. Nach der durchgeführten Beweisaufnahme geht das LAG München davon aus, dass die Umsetzung der tarifvertraglichen Regelungen nicht nur im Wege einer Bezugnahme, sondern durch Abschluss eines neuen Arbeitsvertrages zum Zwecke der Vereinheitlichung der Arbeitsbedingungen erfolgen soll. Damit seien die Tarifvertragsparteien tatsächlich von dem in § 4 Abs. 1 TVG enthaltenen Unmittelbarkeitsprinzip abgewichen. Zudem hätten sie in unzulässiger Weise versucht, das Günstigkeitsprinzip zu umgehen mit der Folge, dass die tarifvertraglichen Regelungen unwirksam sind und der Klägerin vom Grundsatz her die von ihr verlangten Ansprüche aus dem Tarifvertrag bzw. aus dem Arbeitsvertrag (soweit die jeweiligen Ansprüche günstiger sind) zustehen.

Unser Kommentar

Die Frage der Zulässigkeit derartiger Regelungen wird durch das Bundesarbeitsgericht entschieden werden müssen. Das LAG München vertritt in seiner Entscheidung ausdrücklich eine andere Auffassung als das LAG Hessen (Urteil vom 17.01.2019 - 5 Sa 404/18 -). Das Revisionsverfahren gegen diese Entscheidung wird unter dem Aktenzeichen 4 AZR 489/19 geführt. Der Verhandlungstermin soll nach jetzigem Stand am 13.05.2020 stattfinden.

Dr. Gunnar Straube, Fachanwalt für Arbeitsrecht, Hannover

Bevorstehende Veranstaltungen

26. November und
3. Dezember 2020:

„Betriebsbedingte Kündigung“, Online-Seminar der Deutsche **Anwalt-** Akademie in zwei Blöcken, 14.00 Uhr bis 16.45 Uhr, Anmeldelink wird noch bekannt gegeben (Dr. Gunnar Straube, Dr. Jennifer Rasche).

Aktuelle Veröffentlichungen

Grundlagen des Personalvertretungsrechts in: Groeger (Hrsg.), Arbeitsrecht im öffentlichen Dienst, 2020 (Dr. Stefan Sasse)

Anmerkung zu LAG München, Urteil vom 09.10.2019 - 11 Sa 130/19, Tarifliche Regelung zur Vereinheitlichung der Arbeitsbedingungen, ArbRAktuell 2020, 118 (Dr. Gunnar Straube)

Die Rückkehr des Stammarbeitnehmers und ihre Auswirkungen auf eine vereinbarte Befristung zur Vertretung, öAT 2020, 51 bis 54 (Dr. Jennifer Rasche)

Anmerkung zu BVerwG, Beschluss vom 17.09.2019 - 5 P 6.18, Beachtlichkeit der Zustimmungsverweigerung des Personalrats zu einer Einstellung, ArbRB 2020, 44 (Dr. Stefan Sasse)

Anmerkung zu LAG Schleswig-Holstein, Beschluss vom 06.08.2019 - 2 TaBV 9/19, Mitbestimmung des Betriebsrats bei Meldeverfahren für Datenpannen, ArbRB 2020, 43 (Dr. Stefan Sasse)

Anmerkung zu LAG Niedersachsen, Urteil vom 14.10.2019 - 8 Sa 989/18 E, Tarifliche Eingruppierung einer Lehrkraft, öAT 2020, 19 (Dr. Jennifer Rasche)

Ihre Ansprechpartner bei GÖHMANN

Wir gehören zu den größten arbeitsrechtlichen Beratungspraxen in Norddeutschland. Die Arbeitsgruppe wird von Frau Julia Schönfeld und Herrn Dr. Gunnar Straube geleitet. Informationen zu den Anwältinnen und Anwälten der Arbeitsgruppe Arbeitsrecht finden Sie unter <https://www.goehmann.de/taetigkeitsfeld/arbeitsrecht>.



**Denise
Blankenburg**
Frankfurt a.M.



Steffen Bock
Bremen



Annett Haberland
Braunschweig



Franziska Häcker
Magdeburg



**Dr. Karl von
Hülsen**
Berlin



Juliane Krauß
Berlin



**Dr. Lisa von
Laffert**
Berlin



Dr. André Pietrek
Hannover



**Dr. Jennifer
Rasche**
Hannover



**Dr. Henning
Rauls**
Braunschweig



Dr. Stefan Sasse
Magdeburg



Julia Schönfeld
Bremen



**Dr. Gunnar
Straube**
Hannover



Dr. Teemu Tietje
Bremen