



Info-Brief - Mai 2020

Liebe Leserinnen und Leser,
wieder ein Info-Brief geprägt von der „Corona-Krise“.

Es wurden inzwischen neue gesetzliche Regelungen geschaffen, um die Arbeit der Gremien in den Unternehmen und Dienststellen unter Kontaktbeschränkungen zu ermöglichen. Rechtssichere Beschlüsse per Telefon- oder Videokonferenz sind möglich und Wahlen können ggf. verschoben werden. Die gesetzlichen Neuregelungen haben wir im Wortlaut aufgenommen und stehen gern für die sich in der Praxis ergebenden Fragen zur Verfügung.

Das BAG und die Gerichte arbeiten auch wieder, wenn auch teils eingeschränkt und mit noch längerer Dauer der Verfahren als bisher. Erste Video-Gerichtsverhandlungen wurden ermöglicht. Auch die Diskussion, was diese vielen Änderungen für unsere Demokratie bedeuten, beginnen wieder und sind neben aller Freude über Arbeitserleichterungen, auch nötig.

Besonders gute Gesundheit wünscht
das Team Thannheiser

Als PDF steht der Info-Brief unter
<http://www.thannheiser.de/thannheiser/arbeitnehmer/infos.html>
zum kostenlosen Download bereit.

Sonderregelungen für Betriebsräte

BR-Drs. 197/20, https://www.bundesrat.de/SharedDocs/drucksachen/2020/0101-0200/197-20.pdf?__blob=publicationFile&v=1

Der Bundesrat hat am 15.05.2020 das vom Bundestag beschlossene "Arbeit-von-Morgen-Gesetz" gebilligt. Es betrifft das Kurzarbeitergeld, Sonderregelungen für die betriebliche Mitbestimmung und sorgt für Verbesserungen bei der Aus- und Weiterbildung von Beschäftigten.

§ 129 BetrVG (neu) - Sonderregelungen aus Anlass der COVID-19-Pandemie

(1) Die Teilnahme an Sitzungen des Betriebsrats, Gesamtbetriebsrats, Konzernbetriebsrats, der Jugend- und Auszubildendenvertretung, der Gesamt-Jugend- und Auszubildendenvertretung und der Konzern-Jugend- und Auszubildendenvertretung sowie die Beschlussfassung können mittels Video- und Telefonkonferenz erfolgen, wenn sichergestellt ist, dass Dritte vom Inhalt der Sitzung keine Kenntnis nehmen können. Eine Aufzeichnung ist unzulässig. § 34 Absatz 1 Satz 3 gilt mit der Maßgabe, dass die Teilnehmer ihre Anwesenheit gegenüber dem Vorsitzenden in Textform bestätigen. Gleiches gilt für die von den in Satz 1 genannten Gremien gebildeten Ausschüsse.

(2) Für die Einigungsstelle und den Wirtschaftsausschuss gilt Absatz 1 Satz 1 und 2 entsprechend.

(3) Versammlungen nach den §§ 42, 53 und 71 können mittels audiovisueller Einrichtungen durchgeführt werden, wenn sichergestellt ist, dass nur teilnahmeberechtigte Personen Kenntnis von dem Inhalt der Versammlung nehmen können. Eine Aufzeichnung ist unzulässig.

Entsprechende Änderungen für das Sprecherausschussgesetz und des Europäischen Betriebsrätegesetz, des SE- und des SCE-Beteiligungsgesetz wurden ebenfalls verabschiedet.

Sonderregelungen für Personalräte

<https://dip21.bundestag.de/dip21/btd/19/186/1918696.pdf> und <https://www.bundesregierung.de/breg-de/aktuelles/betriebliche-mitbestimmung-1739914>

§ 26a BPersVG (neu)

Für die Personalratswahlen im Jahr 2020 gilt § 26 Satz 2 mit der Maßgabe, dass die Amtszeit des Personalrats mit der Konstituierung beginnt. Ist am Tage des Ablaufs der regelmäßigen Amtszeit des Personalrates ein neuer Personalrat noch nicht gewählt oder konstituiert, führt der Personalrat die Geschäfte weiter, bis der neue Personalrat gewählt und zu seiner ersten Sitzung zusammengetreten ist, längstens jedoch bis zum Ablauf des 31. März 2021. Dies gilt entsprechend für die Jugend- und Auszubildendenvertretungen.

§ 37 BPersVG (Absatz 3 neu)

(3) Personalratsmitglieder können mittels Video- oder Telefonkonferenzen an Sitzungen teilnehmen, wenn

1. vorhandene Einrichtungen genutzt werden, die durch die Dienststelle zur dienstlichen Nutzung freigegeben sind,
2. vorbehaltlich einer abweichenden Regelung in der Geschäftsordnung kein Mitglied des Personalrates unverzüglich nach Bekanntgabe der Absicht zur Durchführung der Sitzung mittels Video- oder Telefonkonferenz diesen Verfahren gegenüber dem Vorsitzenden widerspricht und
3. der Personalrat geeignete organisatorische Maßnahmen trifft, um sicherzustellen, dass Dritte vom Inhalt der Sitzung keine Kenntnis nehmen können.

Eine Aufzeichnung ist unzulässig. Personalratsmitglieder, die mittels Video- oder Telefonkonferenz an Sitzungen teilnehmen, gelten als anwesend. § 41 Absatz 1 Satz 3 findet mit der Maßgabe Anwendung, dass der Vorsitzende vor Beginn der Beratung die zugeschalteten Personalratsmitglieder feststellt und in die Anwesenheitsliste einträgt.“

§ 43 BPersVG (neu) - Sprechstunden

(1) Der Personalrat kann Sprechstunden während der Arbeitszeit einrichten. Zeit und Ort bestimmt er im Einvernehmen mit dem Leiter der Dienststelle.

(2) Die Sprechstunde kann mittels Videokonferenz abgehalten werden, wenn

2. 1. vorhandene Einrichtungen genutzt werden, die durch die Dienststelle zur dienstlichen Nutzung freigegeben sind,
3. dies in der Geschäftsordnung des Personalrates vorgesehen ist und
4. der Personalrat geeignete organisatorische Maßnahmen trifft, um sicherzustellen, dass Dritte vom Inhalt der Sprechstunde keine Kenntnis nehmen können.

Eine Aufzeichnung ist unzulässig.“

§ 113 BPersVG (neu)

Soweit in diesem Gesetz elektronische Kommunikationsmöglichkeiten eröffnet werden, sind diese auch für Beschäftigte mit Behinderungen barrierefrei zugänglich und nutzbar zu gestalten.“

Kurzarbeitergeld

Die Bundesregierung wurde bis 2021 ermächtigt, die Bezugsdauer der Leistung bei außergewöhnlichen Verhältnissen von 12 auf 24 Monate zu verlängern. Außerdem stellt das Gesetz sicher, dass ein Hinzuverdienst dann nicht auf das Kurzarbeitergeld (KUG) angerechnet wird, wenn es sich bei der neu aufgenommenen Nebenbeschäftigung um einen Minijob in einem systemrelevanten Bereich handelt. Am

14.5.2020 hatte der Bundestag bereits beschlossen, das KUG ab dem 4. Bezugsmonat auf 70 bzw. 77 % und ab dem 7. Bezugsmonat auf 80 bzw. 87 % zu erhöhen.

Qualifizierungsförderung

Schließlich wurde die Weiterbildungsförderung der Beschäftigten verbessert. So erhalten Beschäftigte und Arbeitgeber künftig höhere Zuschüsse in der beruflichen Weiterbildung, wenn eine entsprechende Betriebsvereinbarung oder ein Tarifvertrag betriebsbezogene Weiterbildung vorsieht.

Außerdem kann sich die Bundesarbeitsagentur künftig bis zu 75% an den Kosten für Qualifizierungsmaßnahmen beteiligen (Transfergesellschaft).

Online-Verfahren für Entschädigung bei Verdienstaussfällen wegen Corona

Newsletter des BMI v. 04.05.2020

Wer unter Quarantäne gestellt wird oder wegen einer eigenen Infektion nicht arbeiten darf und deshalb einen Verdienstaussfall erleidet, erhält aufgrund des Infektionsschutzgesetzes (IfSG) Entschädigung für seinen Verdienstaussfall. Seit dem 30.03.2020 gilt dies auch für Menschen, die wegen Kita- oder Schulschließungen ihre Kinder betreuen müssen und deshalb nicht arbeiten können.

Die Entschädigungen hat der Arbeitgeber zu beantragen und kann dies seit dem 27.4.2020 online erledigen. Beim Onlineantrag können Arbeitgeber und Selbstständige alle erforderlichen Angaben machen und Nachweise hochladen: Schnell, einfach und papierlos. Die Anträge werden digital an die zuständige Behörde im jeweiligen Land übermittelt.

Eingruppierung als Stationsleiterin einer "großen Station"

BAG 13.05.2020 - 4 AZR 173/19

Wer eine „große Station“ im Sinne des TVöD/VKA leitet, verdient mehr Geld. Doch was ist eine Große Station? Nach der Vorbemerkung Nr. 9 zur Anlage 1 Entgeltordnung (VKA) zum TVöD/VKA liegt eine solche regelmäßig vor, wenn der Stationsleitung mehr als zwölf Vollzeitkräfte fachlich unterstellt sind. Hintergrund ist, dass die Leitung einer großen Station ein höheres Maß von Verantwortlichkeit im Sinne der Entgeltgruppe P 13 TVöD/VKA bedeutet.

Da Teilzeitbeschäftigte nach dieser Vorbemerkung entsprechend dem Verhältnis ihrer Arbeitszeit zur regelmäßigen Arbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten zu berücksichtigen seien, sei dies ab 12,01 Vollzeitäquivalenten der Fall.

Ausnahmsweise könne aber, bei Vorliegen besonderer Umstände im Einzelfall, auch bei umgerechnet mehr als zwölf unterstellten Vollzeitbeschäftigten das Tarifmerkmal "große Station" verneint werden. Gleiches gelte im umgekehrten Fall: Seien einer Stationsleitung nur bis zu 12,00 Vollzeitbeschäftigte unterstellt, leite diese regelmäßig keine "große Station", aber im Ausnahmefall schon.

Gründe sind laut BAG beispielsweise eine hohe Anzahl unterstellter Teilzeitbeschäftigter, eine große Anzahl von zu pflegenden Patienten oder aufgrund der räumlichen Lage und Größe, um die Station als "groß" im Tarifsinn zu qualifizieren.

Beiderseitiger Tarifgebundenheit kann nicht beschränkt werden

BAG 13.05.2020 - 4 AZR 489/19

Die IG Metall schloss einen Mantel- und einen Entgelttrahmentarifvertrag mit einem Unternehmen (Haustarifvertrag) ab, nach denen "Ansprüche aus diesem Tarifvertrag [voraus]setzen ..., dass die Einführung des Tarifwerks auch arbeitsvertraglich nachvollzogen wird". Dazu sollte eine Bezugnahme Klausel mit dem Inhalt vereinbart werden, dass sich das Arbeitsverhältnis "nach dem jeweils für den Betrieb aufgrund der Tarifgebundenheit des Arbeitgebers ... geltenden Tarifwerk" richtet.

Eine Beschäftigte wollte die Bezugnahme Klausel nicht in ihren bestehenden Arbeitsvertrag aufnehmen, wollte keinen neuen Arbeitsvertrag abschließen, war aber Gewerkschaftsmitglied.

Nach Auffassung des BAG stehen der Klägerin schon aufgrund der beiderseitigen Tarifgebundenheit Ansprüche aus den Tarifverträgen zu. Diese könnten nicht von den vorgesehenen individualrechtlichen Umsetzungsmaßnahmen der Arbeitsvertragsparteien abhängig gemacht werden (§ 4 Abs. 1 TVG). Auch das durch § 4 Abs. 3 TVG geschützte Günstigkeitsprinzip stehe einer solchen Regelung entgegen. Die tarifvertraglichen Bestimmungen, die eine "arbeitsvertragliche Nachvollziehung" verlangen, seien daher unwirksam.

Massenkündigungen ohne Massentlassungsanzeige unwirksam

BAG 14.05.2020 - 6 AZR 235/19

Die Klägerin war bei Air Berlin als Flugbegleiterin mit Einsatzort Düsseldorf beschäftigt. Ihr Arbeitsverhältnis wurde wegen Stilllegung des Flugbetriebs mit Schreiben vom 27.01.2018 gekündigt.

Air Berlin erstattete wegen der zentralen Steuerung des Flugbetriebs die Massentlassungsanzeige für den angenommenen "Betrieb Kabine" und damit bezogen auf das bundesweit beschäftigte Kabinen-Personal bei der für den Sitz der Air Berlin zuständigen Agentur für Arbeit Berlin-Nord. Die Klägerin behauptete u.a., dass die Massentlassungsanzeige fehlerhaft sei.

Nach Auffassung des BAG ist die Kündigung unwirksam. Das BAG hat bereits bzgl. der Kündigungen des Cockpit-Personals entschieden, dass die Massentlassungsanzeige für die der Station Düsseldorf zugeordneten Piloten mit den hierauf bezogenen Angaben bei der dafür zuständigen Agentur für Arbeit in Düsseldorf hätte erfolgen müssen (vgl. BAG, Urt. v. 13.02.2020 - 6 AZR 146/19). Diese Entscheidung wurde für das Kabinenpersonal bestätigt.

Darüber hinaus sei in der Anzeige der Stand der Beratungen der Agentur für Arbeit nicht ausreichend dargelegt worden (§ 17 Abs. 3 Satz 3 KSchG).

Vorsitzender des Personalrates kann nach dem BPersVG nur ein Gruppensprecher sein

BVerwG 15. Mai 2020 - 5 P 3.19 und 5 P 5.19

Gruppensprecher nach dem BPersVG sind die von den Vertretern jeder im Personalrat vertretenen Gruppe (Beamte, Arbeitnehmer, ggf. Soldaten) gewählten Vorstandsmitglieder. Diese können auf die Übernahme des Vorsitzes nicht verzichten. Außerdem ist ein Mitglied sowohl des Gesamtpersonalrats als auch des örtlichen Personalrats bei zeitgleich stattfindenden Sitzungen beider Gremien verhindert an derjenigen Sitzung teilzunehmen, für die es die Ladung später erhalten hat.

Damit hat das BVerwG Rechtsklarheit geschaffen. Der betroffene Personalrat hat einen Vorsitzenden gewählt, der nicht Gruppensprecher war. Mangels Wählbarkeit war die Wahl unwirksam. Weil allerdings Teile der Literatur bislang vertreten haben, dass Gruppensprecher auf den Vorsitz verzichten können, war diese Fehler nicht offensichtlich. Daher waren die unter den unwirksam bestimmten Vorsitzenden gefassten Beschlüsse wirksam. Das könnte sich allerdings in Zukunft ändern, denn jetzt hat das BVerwG eine Entscheidung getroffen, so dass die Rechtslage für die Zukunft eindeutig sein dürfte.

Keine Leistungszulage für freigestellten Personalrat

BVerwG 23.01.2020 - 2 C 22.18

Wer gute Leistung als Bundesbeamter zeigt, kann nach der Bundesleistungsbesoldungsverordnung leistungsbezogene Besoldung erhalten. Das gilt allerdings nicht für freigestellte Personalratsmitglieder. Weder aus dem Beeinträchtigungsverbot nach § 46 Abs. 3 Satz 6 BPersVG noch aus dem Lohnausfallprinzip des § 46 Abs. 2 Satz 1 BPersVG lasse sich solch ein Anspruch herleiten. Ausnahmsweise kommt ein Anspruch des gänzlich freigestellten Personalratsmitglieds auf Einbeziehung in die Ermessensentscheidung über die Gewährung leistungsbezogener Besoldungsinstrumente in Betracht, wenn der Beamte in der Zeit vor seiner Freistellung wiederholt eine Form der Leistungsbesoldung (persönlich oder als Teammitglied) für herausragende besondere Leistungen erhalten hat.

Damit steht das BVerwG strenger für Beamte als die Arbeitsgerichtsbarkeit für freigestellte Angestellte. Dort ist im Wege fiktiver Nachzeichnung des beruflichen Werdegangs des freigestellten Personalrats, zu beurteilen, ob er zu dem Kreis der prämienberechtigten Angestellten gehört (LAG Berlin Brandenburg vom 17.05.2018 - 10 Sa 1687/17).

Reiserecht

Unser Corona – update für Reisen - Stand 20.5.2020

Kunden, die eine Pauschalreise gebucht haben, die nun nicht stattfinden kann, bekommen die Reisekosten erstattet. So sieht es das BGB vor.

Der Reisepreis muss unverzüglich nach Absage der Reise, spätestens aber innerhalb von 14 Tagen zurückerstattet werden. Falls der Veranstalter das Geld bis dahin nicht erstattet hat, sollte der Kunde die Zahlung anmahnen und selbst eine Frist setzen. Einige Reiseveranstalter versuchen nun, ihren Kunden Aufwandsentschädigungen in Rechnung stellen. Das entspricht aber nicht der klaren, anders lautenden gesetzlichen Regelung.

Auch Gutscheine als Kompensation müssen Sie nicht annehmen, zumal diese im Falle einer Insolvenz des Reiseveranstalters wertlos sind. Diese Rechtslage hat die EU-Kommission ausdrücklich bestätigt. Für Veranstaltungen und Konzerte ist die Bundesregierung nicht an EU-Vorgaben gebunden und hat bereits vor Ostern eine Gutschein-Regelung beschlossen. Veranstalter von Konzerten oder Kulturevents dürfen demnach den Käufern anstelle einer Erstattung einen Gutschein ausstellen. Wer diesen bis zum 31. Dezember 2021 nicht einlöst, soll sein Geld zurückerhalten.

Bei Reisen ab dem 15. Juni 2020 ist die Lage derzeit unklar. Wer frühzeitig storniert, riskiert, die vertraglich vereinbarten Stornierungskosten zahlen zu müssen, Bei der Abwägung der Vor- und Nachteile einer frühen Stornierung und/oder Abfassung eines Briefes helfen wir Ihnen gerne.

In Planung:

Die Bundesregierung hat vor diesem Hintergrund und auf Grundlage der Empfehlungen der Europäischen Kommission ein Lösungspaket beschlossen, das folgende Eckpunkte vorsieht:

- Bei vor dem 08.03.2020 gebuchten Reisen, die wegen der Corona-Pandemie nicht durchgeführt werden können, soll den Reiseveranstaltern ermöglicht werden, den Pauschalreisenden statt der sofortigen Erstattung der Vorauszahlungen Gutscheine für spätere Pauschalreisen anzubieten.

- Die Gutscheine sind im ersten Schritt über die bisherige Versicherung abgesichert und für den Fall, dass die Versicherung nicht ausreicht, darüber hinaus durch eine staatliche Garantie bis zu vollen 100% des Wertes. Die Gutscheine gewährleisten damit die volle Werthaltigkeit des Erstattungsanspruchs auch für den Fall der Insolvenz des Reiseveranstalters.
- Die Gutscheine sind freiwillig. Die Pauschalreisenden können den Gutschein ablehnen. Sie behalten dann ihren sofortigen Erstattungsanspruch.
- Wird der Gutschein nicht bis spätestens Ende 2021 eingelöst, so ist der Wert in Höhe des ursprünglichen Reisepreises an ihn auszukehren.

Auf Grundlage der Eckpunkte wird das Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz einen Gesetzesentwurf für eine freiwillige Gutscheinelösung im Pauschalreiserecht erarbeiten.



Team Thannheiser

Achim Thannheiser

Rechtsanwalt + Betriebswirt

Angelika Küper

Rechtsanwältin + Dozentin für Wirtschaftsrecht

Lothar Böker

Rechtsanwalt + Mediator

Christine Matern

Rechtsanwältin

Alexandra Borm

Rechtsanwältin

Volker Mischewski

Rechtsanwalt + Mediator
Fachanwalt für Arbeitsrecht

Silke Papke

Rechtsanwaltsfachangestellte

Josefa Günther

Rechtsanwaltsfachangestellte

Lisa-Marie Leiermann

Stud. Hilfskraft

Rühmkorffstr. 18, 30163 Hannover

Tel: 0511 990490 - E-Mail: Rechtsanwalt@Thannheiser.de

www.thannheiser.de