

ArbeitsrechtInformationen

ArbR-Info 01/2023

Leipzig, Januar 2023

Rechtsprechung

Wirksame Nachkündigungen bei Air Berlin	Seite 1
Urlaubstage bei Mehrarbeitszuschlägen	Seite 2
Keine Verweisung der Personalvertretung auf Webinar	Seite 2

Seminarangebote

Eingruppierung nach TVöD / TV-L	Seite 3
Personalrat und Dienststelle – ein chronischer Konfliktfall?	Seite 3

Rechtsprechung

Individualarbeitsrecht:

Nachkündigungen des Kabinenpersonals von Air Berlin wirksam BAG, Urteil vom 08.11.2022, Az.: 6 AZR 15/22

Eine Flugbegleiterin (FB) war bei Air Berlin in Düsseldorf beschäftigt. Aufgrund der Stilllegung des Flugbetriebs wurde das Arbeitsverhältnis mit Schreiben vom 27.01.2018 gekündigt. Die Kündigung war aufgrund einer fehlerhaften Massenentlassungsanzeige gem. § 17 Abs. 1, Abs. 3 KSchG i.V.m. § 134 BGB unwirksam. Im Rahmen weiterer Massenentlassungen wurde FB mit Schreiben vom 27.08.2020 erneut gekündigt. FB focht die Kündigung gerichtlich an und stützte sich u.a. auf formelle Mängel. Ihre Kündigungsschutzklage wurde vorinstanzlich abgewiesen.

Die Revision der AN hatte auch vor dem Bundesarbeitsgericht (BAG) keinen Erfolg. Das Arbeitsverhältnis wurde am 27.08.2020 wirksam beendet. Infolge der Stilllegung des Flugbetriebs war dies auch sozial gerechtfertigt. Die Kündigung weist keine formellen Mängel auf. Die Anforderungen an das Konsultationsverfahren mit der Personalvertretung sind gem. § 17 Abs. 2 KSchG erfüllt. Die nach § 17 Abs. 3 KSchG erforderliche Massenentlassungsanzeige wurde bei der zuständigen Agentur für Arbeit vollständig erstattet. Weitere Unwirksamkeitsgründe der Kündigung sind nicht ersichtlich.

Individualarbeitsrecht:

**Berücksichtigung von Urlaubstagen bei Mehrarbeitszuschlägen
BAG, Urteil vom 16.11.2022, Az.: 10 AZR 210/19**

Ein Arbeitnehmer (AN) war als Leiharbeiter bei der Koch Personaldienstleistungen GmbH (K) vollzeitig beschäftigt. Für das Arbeitsverhältnis galt der Manteltarifvertrag (MTV) vom 17.09.2013 sowie eine vereinbarte Arbeitszeit von 184 Stunden im Monat. § 4.2.1 MTV bestimmt für geleistete Überstunden einen Mehrarbeitszuschlag in Höhe von 25 Prozent. Im August 2017 arbeitete AN 121,75 Stunden und nahm 10 Tage Urlaub in Anspruch, der 84,7 Arbeitsstunden entsprach. K zog die Urlaubstage ab und berechnete keine Mehrarbeitszuschläge. Daraufhin verlangte AN Mehrarbeitszuschläge für die über 184 Stunden hinausgehenden Stunden und führte an, dass Urlaubstage einzubeziehen seien. Seine Klage wurde vorinstanzlich abgewiesen.

Die Revision vor dem Bundesarbeitsgericht (BAG) war erfolgreich. Das BAG entschied unter Zugrundelegung einer Entscheidung des EuGHs (Az.: C-514/20), dass Urlaubstage grundsätzlich zu berücksichtigen sind. Die tarifliche Regelung des § 4.2.1 MTV muss so verstanden werden, dass bei der Berechnung von Mehrarbeitszuschlägen nicht nur tatsächlich geleistete Stunden, sondern auch Urlaubsstunden einberechnet werden. Dies resultiert aus der gesetzeskonformen Auslegung. Die Regelung wäre sonst geeignet, die Arbeitnehmer von der Inanspruchnahme des gesetzlichen Mindesturlaubs abzuhalten. Das wäre mit § 1 BurlG in seinem unionsrechtskonformen Verständnis nicht vereinbar.

Betriebsverfassungsrecht:

**Keine Verweisung der Personalvertretung auf Webinar
LAG Düsseldorf, Beschluss vom 24.11.2022, Az.: 8 TaBV 59/21**

Der Betriebsrat (BR) einer Airline (AL) wollte zwei Mitglieder aus Köln und Düsseldorf zu einer Präsenzschulung in Binz/Rügen entsenden. Aus Kostengründen verwies die AL auf ortsnähere Schulungsangebote bzw. ein Webinar. Die Mitglieder nahmen daraufhin an einem Präsenzseminar in Potsdam teil. Die Kosten beliefen sich für die Schulung auf 1.818,32 Euro und für Übernachtung und Verpflegung auf 1.319,26 Euro. AL verweigerte die Kostenübernahme. Die Mitglieder hätten auch an einem kostengünstigeren Webinar teilnehmen können. Der BR beehrte die Verpflichtung der AL zur Übernahme der Schulungs- sowie Übernachtungs- und Verpflegungskosten.

Dem Begehren wurde stattgegeben. Der BR muss sich nicht anstelle einer Präsenzschulung auf ein kostengünstigeres Webinar verweisen lassen. Gem. § 40 Abs. 1 BetrVG hat der Arbeitgeber alle Kosten zu tragen, die anlässlich der Teilnahme eines Betriebsratsmitgliedes an einer Schulung nach § 37 Abs 6 BetrVG entstanden sind, soweit sie für die Betriebsratsarbeit notwendig ist. Zwar muss der BR bei der Erforderlichkeitsprüfung von Schulungsveranstaltungen die finanzielle Belastung der AL berücksichtigen, jedoch steht ihr ein Beurteilungsspielraum bei der Seminaerauswahl zu. Ein inhaltsgleiches Webinar ist mit einer entsprechenden Präsenzschulung qualitativ nicht vergleichbar. Der BR durfte die konkret angefallenen Kosten für erforderlich halten.

Seminarangebote

Die Kanzlei veranstaltet Fachseminare zu Schwerpunktbereichen unserer juristischen Beratungstätigkeit. Außerdem besteht die Möglichkeit, auf Ihre Bedürfnisse zugeschnittene *Inhouse*Schulungen als Präsenzveranstaltung in Ihren Räumlichkeiten oder als Online-Schulung zu buchen. Kontaktieren Sie uns unter info@kanzlei-schenderlein.de.

Online-Schulung

Eingruppierung nach TVöD / TV-L

Mittwoch, den 01.03.2023, 09:00 bis 12:00 Uhr,

Referent: Rechtsanwalt Mario Pohl, Fachanwalt für Verwaltungsrecht

Tätigkeitsbeschreibung, Stellenzuordnung, Stellenbewertung und die auf dieser Grundlage vorzunehmende Eingruppierung sind essenzielle Bausteine einer zielgerichteten Personalpolitik im Rahmen des Haushaltsbudgets. Vielfach machen Änderungen des Stellenzuschnitts eine Überprüfung der (bisherigen) Eingruppierung erforderlich. Die Eingruppierung einschließlich Stufenzuordnung ist aber auch ein nicht zu unterschätzendes Instrument bei der Personalgewinnung in Zeiten des Fachkräftemangels. In dem Seminar werden Empfehlungen zur Herangehensweise aufgezeigt, Gestaltungsspielräume erörtert und saubere Strategien als Voraussetzung für optimale

Personalentscheidungen entwickelt. Das Seminar beinhaltet u.a. folgende Themen:

- Grundlagen der Stellenbeschreibung (Arbeitsvorgang, Tätigkeit, Zuordnung der Zeiteile)
- Das System der Eingruppierung und dessen Besonderheiten
- Ausgesuchte Einzelprobleme (Heraushebungsmerkmale, Schnittstellen zwischen Entgeltgruppen)

Das Seminar richtet sich an Führungskräfte und Mitarbeiter der öffentlichen Verwaltung, die mit Personalentscheidungen und deren Umsetzung betraut sind. Weitere Informationen erhalten Sie unter:

www.kanzlei-schenderlein.de

Online-Schulung

Personalrat und Dienststelle – ein chronischer Konfliktfall?

Mittwoch, den 19.04.2023, 09:00 bis 12:00 Uhr

Referent: Rechtsanwalt Mario Pohl, Fachanwalt für Verwaltungsrecht

Die Umsetzung personeller und struktureller Maßnahmen in der öffentlichen Verwaltung erfordert ein gutes Zusammenwirken des Dienstherrn mit seinem Personalrat. Mitunter bestehen Meinungsverschiedenheiten zu Umfang und Grenzen der Beteiligung. Umfassende Kenntnisse über die Rechte und Pflichten des Personalrates sind deshalb für alle Beteiligten unverzichtbar. Häufig lassen sich arbeitsrechtliche Konflikte mit Fachkenntnis sowie der richtigen Kommunikations- und Verhandlungsstrategie vermeiden. Trotz vermeintlich gegenläufiger Interessenlagen sind Personalrat und Dienststelle gerade nicht zwangsläufig Streitparteien, wenn sie sich über ihre Stellung und Handlungsmöglichkeiten im Klaren sind. Dabei wird auch auf

landesrechtliche Besonderheiten (insbes. „Allzuständigkeit“) eingegangen. Das Seminar befasst sich mit folgenden Themen:

- Grundsätze des vertrauensvollen Zusammenwirkens
- Rechtsstellung des Personalrats: Benachteiligungsverbot, Kündigungsschutz, Anspruch auf Freistellung
- Voraussetzungen der Personalratsarbeit: Informationsrecht, Fortbildungen, Kostentragungspflicht

Das Seminar richtet sich an Mitarbeiter von Behörden und kommunalen Körperschaften, die bei der Umsetzung von Maßnahmen mit dem Personalrat zusammenarbeiten. Weitere Informationen erhalten Sie unter:

www.kanzlei-schenderlein.de

Zur Anmeldung für den kostenfreien E-Mail-Versand unserer Newsletter mit aktueller Rechtsprechung im Verwaltungsrecht, Baurecht, Vergaberecht, Mietrecht und Arbeitsrecht nutzen Sie bitte unsere Homepage www.kanzlei-schenderlein.de Sie können den Bezug jederzeit ohne Angabe von Gründen hier formlos abbestellen.

Impressum

Gesetzlich vorgeschriebene Angaben nach § 5 TMG:

Redaktion: Rechtsanwalt Dr. Volker Schenderlein
SCHENDERLEIN Rechtsanwälte
Käthe-Kollwitz-Str. 5, D-04109 Leipzig
Telefon: 0341/ 46 23 50
Telefax: 0341/ 46 23 525
E-Mail: info@kanzlei-schenderlein.de
Internet: <http://www.kanzlei-schenderlein.de>
USt-ID: DE 227724334

Die Rechtsanwälte der Kanzlei SCHENDERLEIN Rechtsanwälte sind Mitglieder der Rechtsanwaltskammer Sachsen, Glacisstraße 6, 01099 Dresden und durch den Präsidenten des Landgerichtes Leipzig als solche in der Bundesrepublik Deutschland zugelassen. Alle Rechtsanwälte unterliegen berufsrechtlichen Regelungen. Diese werden auf der Homepage der Bundesrechtsanwaltskammer <http://www.brak.de> bereitgehalten. Zu den berufsrechtlichen Regelungen gehören insbesondere:

BRAO Bundesrechtsanwaltsordnung
RVG Rechtsanwaltsvergütungsgesetz
BORA Berufsordnung der Rechtsanwälte
FAO Fachanwaltsordnung
Berufsregeln der Rechtsanwälte der Europäischen Union

Die vorstehenden Angaben dienen lediglich der allgemeinen Information und nicht der rechtlichen Beratung im Rahmen eines Mandatsverhältnisses. Trotz sorgfältiger Auswahl der Informationen kann keine Gewähr für die Richtigkeit, Vollständigkeit oder Aktualität der Daten übernommen werden. Eine Haftung ist insoweit ausgeschlossen.