

Aufgrund der COVID-19-Pandemie herrscht nach wie vor große Verunsicherung in der Bevölkerung. Die Bundesregierung versucht zwar durch verschiedene Maßnahmen die wirtschaftlichen Folgen für alle Parteien zu minimieren. Dennoch sehen sich vor allem Kleinbetriebe und Mittelständler mit vielfältigen Fragen konfrontiert. Der aktuelle Beitrag aus der Feder von Frau Dr. Dehmel und Frau Dr. Hartmann (beide CMS) setzt hier an und gibt einen Leitfaden an die Hand, um in der Krise rechtlich wirksame und an die Situation angepasste Maßnahmen ergreifen zu können. Im Beitrag werden Möglichkeiten aufgezeigt, die der Arbeitgeber hat, um seine Beschäftigten möglichst gut zu schützen, wie z.B. die Frage, ob es eine Home-Office-Pflicht gibt. Die beiden Autorinnen setzen sich weiterhin mit verschiedenen Maßnahmen auseinander, die aufgrund des Wegfalls von Arbeitsanfall in Betracht gezogen werden können, wie z.B. Betriebsferien. Ferner werden die Voraussetzungen für Kurzarbeit dargestellt und sehr praxisorientiert erläutert, z.B. wer antragsberechtigt ist. Auch Prof. Düwell befasst sich in diesem Schwerpunktteil mit einigen von der COVID-19-Pandemie aufgeworfenen Problemstellungen. Er geht Fragen rund um die krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit nach, wie z.B. ob symptomlos aber trotzdem in angeordneter Quarantäne befindliche Arbeitnehmer tatsächlich krankheitsbedingt arbeitsunfähig sind oder ob eine telefonische AU-Bescheinigung vom Arzt rechtmäßig ist.



Rebecca Marlow,
Redakteurin
Arbeitsrecht

Entscheidungen

BAG: Tarifgebundenheit bei gesetzlichem Übergang des Arbeitsverhältnisses auf Optimumskommune

§ 6c Abs. 3 Satz 3 SGB II erstreckt im Fall eines gesetzlichen Übergangs des Arbeitsverhältnisses nach § 6c Abs. 1 Satz 1 SGB II die für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des neuen Trägers jeweils geltenden Tarifverträge auf die übergegangenen Arbeitsverhältnisse unabhängig von der Tarifgebundenheit dieser Beschäftigten. In deren Arbeitsverträgen enthaltene Bezugnahme-klauseln auf Tarifverträge der Bundesagentur für Arbeit werden kraft ausdrücklicher gesetzlicher Anordnung vollständig verdrängt.

BAG, Urteil vom 11.12.2019 – 4 AZR 310/16
(Amtlicher Leitsatz)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2020-884-1](#)
unter [www.betriebs-berater.de](#)

BAG: Vergütungspflicht von Pausenzeiten im Bergbau

Pausenzeiten im Bergbau unter Tage iSd. § 2 Abs. 1 Satz 2 ArbZG sind vergütungspflichtig.

BAG, Urteil vom 11.12.2019 – 5 AZR 579/18
(Amtlicher Leitsatz)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2020-884-2](#)
unter [www.betriebs-berater.de](#)

BAG: Unwirksamkeit von AGB im Zusammenhang mit Urlaubsabgeltung

Unter angemessener Berücksichtigung der tatsächlichen und rechtlichen Besonderheiten der Haftung im Arbeitsverhältnis führt es nicht zur Unwirksamkeit einer die Haftung wegen Vorsatzes ausnehmenden Ausschlussklausel in einem Formulararbeitsvertrag, wenn sie im Übrigen die Klauselverbote des § 309 Nr. 7 Buchst. a BGB nicht beachtet und bei Nichteinhaltung der Ausschlussfrist Haftungsansprüche verfallen, auf die sich die Klauselverbote des § 309 Nr. 7 Buchst. a BGB beziehen (Rn. 17).

BAG, Urteil vom 22.10.2019 – 9 AZR 532/18
(Amtlicher Leitsatz)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2020-884-3](#)
unter [www.betriebs-berater.de](#)

BAG: Unangemessene Benachteiligung durch AGB in der Hinterbliebenenversorgung

Durch die Rechtsprechung des Senats vom 21. Februar 2017 (– 3 AZR 297/15 – Rn. 32 ff., BAGE 158, 154) ist geklärt, dass eine in Allgemeinen Geschäftsbedingungen enthaltene Beschränkung der Witwenrente auf die Person, die im Zeitpunkt der Zusage einer Hinterbliebenenversorgung mit der Person des Versorgungsempfängers verheiratet war, Letzteren unzulässig benachteiligt (§ 307 Abs. 1 Satz 1 BGB). Diese Entscheidung gilt gleichermaßen für den Fall, dass die Hinterbliebenenrente auf eine in der Versorgungszusage namentlich benannte Person beschränkt wird (Rn. 5 ff.).

BAG, Beschluss vom 18.2.2020 – 3 AZN 954/19
(Orientierungssatz)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2020-884-4](#)
unter [www.betriebs-berater.de](#)

BAG: Entstehung des Urlaubsanspruchs in Altersteilzeit

1. Der gesetzliche Urlaubsanspruch für den Zeitraum der Altersteilzeit ist nach § 3 Abs. 1 BUrlG jahresbezogen nach der Anzahl der Tage mit Arbeitspflicht zu berechnen (Rn. 22).

2. Einem Arbeitnehmer, der sich in der Freistellungsphase der Altersteilzeit befindet, steht mangels Arbeitspflicht kein gesetzlicher Anspruch auf Erholungsurlaub zu. Vollzieht sich der Wechsel von der Arbeits- zur Freistellungsphase im Verlauf des Kalenderjahres, ist der gesetzliche Urlaubsanspruch nach Zeitabschnitten entsprechend der vertraglich vorgesehenen Anzahl der Tage mit Arbeitspflicht zu berechnen (Rn. 21 f.). Die Freistellungsphase ist bei der Berechnung des Urlaubsanspruchs nach den im Urlaubsrecht geltenden allgemeinen Berechnungsgrundsätzen (24 Werktage x Anzahl der Tage mit Arbeits-

pfligt geteilt durch 312 Werktagen) mit „null“ Arbeitstagen in Ansatz zu bringen (Rn. 22).

3. Die Arbeitsvertragsparteien können Urlaubsansprüche, die den von Art. 7 Abs. 1 der Richtlinie 2003/88/EG gewährleisteten und von §§ 1, 3 Abs. 1 BUrlG begründeten Anspruch auf Mindestjahresurlaub von vier Wochen übersteigen, frei regeln. Dies schließt das Recht ein, die Entstehung vertraglicher Mehrurlaubsansprüche im Altersteilzeitarbeitsverhältnis auf die Arbeitsphase der Altersteilzeit zu beschränken und Urlaubsansprüche in der Freistellungsphase auszuschließen (Rn. 38, 45).

BAG, Urteil vom 3.12.2019 – 9 AZR 33/19
(Orientierungssätze)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2020-884-5](#)
unter [www.betriebs-berater.de](#)

BAG: Transparenzgebot einer zweistufigen Ausschlussklausel

1. Eine Forderung, die der Schuldner vorbehaltlos streitlos gestellt oder anerkannt hat bzw. deren Erfüllung er zugesagt hat, muss vom Gläubiger nicht innerhalb einer vertraglichen Ausschlussfrist geltend gemacht werden. Die Obliegenheit zur Geltendmachung lebt auch nicht wieder auf, wenn der Schuldner die Forderung später bestreitet (Rn. 19).

2. Eine als Allgemeine Geschäftsbedingung vereinbarte Ausschlussklausel, die in ihrer zweiten Stufe vom Anspruchsteller verlangt, den Anspruch zur Vermeidung seines Verfalls auch dann gerichtlich geltend zu machen, wenn der Anspruchsgegner die Erfüllung des Anspruchs zugesagt oder den Anspruch anerkannt oder streitlos gestellt hat, ist in rechtlicher Hinsicht irreführend und deshalb gemäß § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB iVm. § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB unwirksam (Rn. 16).

BAG, Urteil vom 3.12.2019 – 9 AZR 44/19
(Orientierungssätze)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2020-884-6](#)
unter [www.betriebs-berater.de](#)