

Beschäftigten von ausländischen Fluggesellschaften, die aufgrund der Einschränkungen des Flugverkehrs während der Corona-Pandemie ihren Betrieb drastisch einschränken mussten, steht Kurzarbeitergeld in Millionenhöhe zu. Die Unterhaltung von „Heimatbasen“ an deutschen Flughäfen ist für einen Anspruch ausreichend. Dies hat das LSG Nordrhein-Westfalen in einem Urteil vom 19.10.2023 (Az. L 9 AL 43/22, PM vom 27.10.2023) entschieden. Das LSG hatte sich mit den Folgen der Corona-Pandemie und ihren Auswirkungen auf den Flugverkehr zu beschäftigen. Es ging um die Frage, ob auch ausländische Fluggesellschaften für ihre in Deutschland beschäftigten Mitarbeitenden Kurzarbeitergeld beanspruchen können, als diese coronabedingt in Kurzarbeit geschickt worden waren. Betroffen waren hunderte Beschäftigte. Während der Corona-Pandemie war in den Jahren 2020 und 2021 aufgrund von Reisebeschränkungen der Flugverkehr weltweit drastisch eingeschränkt. Die Fluglinien konnten oft nicht fliegen, ihre Beschäftigten nicht arbeiten. Der Gesetzgeber hatte unter anderem die Zugangsvoraussetzungen zum Kurzarbeitergeld erheblich erleichtert, um Massenarbeitslosigkeit zu verhindern. Fluggesellschaften mit Sitz in Deutschland konnten Kurzarbeitergeld beanspruchen. Nach Auffassung der beklagten Bundesagentur für Arbeit galt dies aber nicht für ausländische Fluggesellschaften, die in Deutschland lediglich über „Heimatbasen“ verfügten, also Stützpunkte an den jeweiligen Flughäfen ohne eigene Leitungsaufgaben. Die betroffenen Gesellschaften sollten auch für ihr im Inland beschäftigtes Personal, das hier sozialversicherungspflichtig war, kein Kurzarbeitergeld erhalten. Nachdem das LSG der klagenden Fluggesellschaft Air Malta Ltd. bereits im März 2021 in einem Eilverfahren Kurzarbeitergeld für das freigestellte Personal zugesprochen hatte, hat es diese Eilentscheidung nun im Hauptsacheverfahren bestätigt. Der Umstand, dass sich der Sitz der Fluggesellschaft und die Unternehmensleitung im Ausland befinden, stehe einem Anspruch auf Kurzarbeitergeld für das in Deutschland beschäftigte Personal nicht entgegen. Die „Heimatbasen“ seien ein ausreichender inländischer Anknüpfungspunkt für die Begründung eines Anspruchs auf Kurzarbeitergeld. Das LSG hat die Revision zugelassen.



Prof. Dr. Christian Pelke,
Ressortleiter Arbeitsrecht

Entscheidungen

BAG: Provision für Personalvermittlung – Erstattungsspflicht des Arbeitnehmers bei Eigenkündigung

1. Eine vorformulierte Vertragsbedingung i. S. v. § 310 Abs. 3 Nr. 2 BGB, die den Arbeitnehmer verpflichtet, dem Arbeitgeber eine von ihm für das Zustandekommen des Arbeitsvertrags an einen Dritten gezahlte Vermittlungsprovision zu erstatten, wenn das Arbeitsverhältnis vor Ablauf einer bestimmten Frist infolge einer Eigenkündigung endet, beeinträchtigt den Arbeitnehmer in seinem durch Art. 12 Abs. 1 S. 1 GG garantierten Recht auf freie Wahl des Arbeitsplatzes (Rn. 29).
2. Diese Beeinträchtigung wird nicht durch das Interesse des Arbeitgebers aufgewogen, die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers für eine bestimmte Dauer auch tatsächlich in Anspruch nehmen zu können, damit sich die Zahlung der Vermittlungsprovision „amortisiert“. Im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses hat grundsätzlich der Arbeitgeber das unternehmerische Risiko zu tragen, dass sich von ihm getätigte finanzielle Aufwendungen zur Personalrekrutierung nachträglich nicht „lohnen“, weil der Arbeitnehmer sein Arbeitsverhältnis während oder nach der Probezeit beendet (Rn. 30).
3. Eine solche Rückzahlungsklausel benachteiligt den Arbeitnehmer auch deshalb unangemessen i. S. v. § 307 Abs. 1 S. 1 BGB, weil er keinen gleichwertigen Vorteil erhält, der die Beeinträchtigung seiner Arbeitsplatzwahlfreiheit ausgleichen könnte (Rn. 31).

BAG, Urteil vom 20.6.2023 – 1 AZR 265/22
(Orientierungssätze)

Volltext: **BB-ONLINE BBL2023-2611-1**
unter www.betriebs-berater.de

LAG Nürnberg: Rotes Kreuz – Arbeitspflicht – Betriebsübergang

Ist die Dienstleistung unter Beachtung zwingender arbeitsrechtlicher Schutzvorschriften als Mitgliedsbeitrag im Rahmen einer Vereinsatzung festgelegt und geht der Betrieb des Vereins auf einen erwerbswirtschaftlich tätigen Arbeitgeber über, so werden die vereinsrechtlichen Bestimmungen zur Dienstleistung in analoger Anwendung des § 613a BGB Inhalt des Arbeitsvertrages zwischen dem Vereinsmitglied und dem erwerbswirtschaftlich tätigen Arbeitgeber.

LAG Nürnberg, Urteil vom 20.6.2023 – 7 Sa 378/22
(Leitsätze)

Volltext: **BB-ONLINE BBL2023-2611-2**
unter www.betriebs-berater.de

LAG Nürnberg: Tatkündigung – Verdachtskündigung – Täuschung – Impfpflicht – Immunitätsbescheinigung

Ein wichtiger Grund an sich für eine außerordentliche Kündigung liegt vor, wenn der Arbeitnehmer in einer Pflegeeinrichtung nach § 20a Abs. 1 IfSG aufgefordert wird, einen Nachweis über eine Impfung oder den Genesenenstatus oder ein ärztliches Zeugnis über eine medizinische Kontraindikation zu erbringen und er den Arbeitgeber durch Vorlage einer aus dem Internet heruntergeladenen Bescheinigung ohne Untersuchung des Einzelfalles durch den Bescheinigenden über das Vorliegen einer der drei Alternativen zu täuschen versucht. Hier lag ein Täuschungsversuch nicht vor. Der Bescheinigung lag ein Laborbefund über eine Blutuntersuchung des Arbeitnehmers vor.

LAG Nürnberg, Urteil vom 18.4.2023 – 7 Sa 348/22
(Leitsätze)

Volltext: **BB-ONLINE BBL2023-2611-3**
unter www.betriebs-berater.de

LAG Nürnberg: Außerordentliche Kündigung – einrichtungsbezogene Impfpflicht – Bescheinigung – Internet

Es stellt eine erhebliche Verletzung einer Nebenpflicht nach § 241 Abs. 2 BGB und damit einen wichtigen Grund an sich i. S. d. § 626 Abs. 1 BGB für eine außerordentliche Kündigung dar, wenn ein Arbeitnehmer, der in einer Einrichtung beschäftigt wird, die der einrichtungsbezogenen Impfpflicht unterliegt, sich zum Nachweis einer vorläufigen Impfunfähigkeit im Internet gegen Vorkasse selbst eine solche Bescheinigung erstellt ohne vorherige persönliche oder wenigstens telefonische Besprechung mit dem bescheinigenden Arzt.

LAG Nürnberg, Urteil vom 18.4.2023 – 7 Sa 323/22
(Leitsätze)

Volltext: **BB-ONLINE BBL2023-2611-4**
unter www.betriebs-berater.de

LAG Nürnberg: Tarifvertrag – persönlicher Geltungsbereich – geringfügig Beschäftigte

Zeitgeringfügig oder entgeltgeringfügig Beschäftigte sind im Rahmen der verfassungsrechtlich geschützten Tarifautonomie ohne Verstoß gegen § 4 Abs. 1 S. 2 TzBfG vom Geltungsbereich des Manteltarifvertrages für die Arbeitnehmer in der Kunststoff verarbeitenden Industrie in Bayern vom 1.12.1992 ausgenommen. Daher besteht keine Verpflichtung des Arbeitgebers zur Eingruppierung dieser Personengruppen in die Entgeltgruppen des Manteltarifvertrages.

LAG Nürnberg, Beschluss vom 30.3.2023 – 3 TaBV 18/22
(Leitsätze)

Volltext: **BB-ONLINE BBL2023-2611-5**
unter www.betriebs-berater.de