



In dieser Ausgabe:

Alle Jahre wieder!	2
EuGH soll über Urlaub in Quarantäne entscheiden.....	2
Unpfändbarkeit einer Corona-Sonderzahlung	3
Nutzlosigkeit eines BEM-Verfahrens?	3
Weiterbeschäftigung in Niederlassung im Ausland?.....	4

Alle Jahre wieder!

Jedes Jahr stellt sich die Frage: Darf mein Mitarbeiter an Weihnachten und an Silvester arbeiten? Klare Antwort: Ja! Der 24. und der 31. Dezember sind keine gesetzlichen Feiertage. Es steht aber jedem Arbeitgeber frei, festzulegen, ob und wie viel an diesen Tagen gearbeitet werden muss. Dies gilt jedoch nur, soweit tarifvertraglich nichts anderes geregelt und die Tage nicht auf einen Sonntag fallen. Dieses Jahr fallen beide auf einen Samstag - ein Tag, an dem nicht in allen Branchen gearbeitet wird. Auf jeden Fall jedoch im Handel. Häufig wird hier einvernehmlich im Betrieb geregelt, dass im Verlauf des Nachmittags das Unternehmen schließt. Dieses kann der Arbeitgeber selbst festlegen. Ist ein Betriebsrat vorhanden, muss der Arbeitgeber das mit ihm besprechen. Aber: Am 1. und am 2. Weihnachtstag darf nicht gearbeitet werden. Dabei handelt es sich um gesetzliche Feiertage. Ausnahmen sind in bestimmten Branchen möglich, zum Beispiel Not- und Rettungsdienste, Krankenhäuser, Gastronomie, Verkehrs- und Versorgungsbetriebe und Sicherheitsdienste.

Betriebsurlaub zwischen den Tagen

Um die Energiekosten zu senken, schließen viele Arbeitgeber den Betrieb zwischen Weihnachten und Neujahr. Der Arbeitgeber kann hierfür Betriebsferien anberaumen. Dieser Betriebsurlaub darf aber nur einen Teil des Jahresurlaubs der Mitarbeiter umfassen. Außerdem muss er bereits zu Beginn des Urlaubsjahres 2022 festgelegt worden sein, damit jeder Mitarbeiter Planungssicherheit hat. Ist ein Betriebsrat vorhanden, so müssen Betriebsferien immer mit diesem abgestimmt werden. Er hat ein Mitspracherecht sowohl zu der Frage, ob überhaupt, und wenn ja, wie lange der Betrieb geschlossen wird.

Praxistipp: Mehr Informationen finden Sie in unseren Infoblättern „[Arbeitszeit](#)“ und „[Urlaub](#)“, [Kennzahl 890](#) unter www.saarland.ihk.de.

EuGH soll über Urlaub in Quarantäne entscheiden

Was geschieht mit bereits genehmigten Urlaub, wenn dieser in die Zeit einer Quarantäne fällt? Das BUrlG sieht eine Nachgewährung des Urlaubes nur vor, wenn eine Arbeitsunfähigkeit durch ärztliches Attest nachgewiesen wird. Inwiefern dies auch gilt, wenn der Arbeitnehmer in Quarantäne ist, jedoch nicht erkrankt ist, ist bislang nicht höchstrichterlich entschieden. Das BAG hat diese Frage an den EuGH gerichtet.

Ein Arbeitnehmer hatte die Wiedergutschrift seiner Urlaubstage gefordert. Während seines Urlaubs wurde er auf behördliche Anordnung in Quarantäne gesteckt, weil er zu einer Corona-infizierten Person Kontakt hatte. Er ist der Ansicht, die Situation bei einer Quarantäneanordnung sei mit einer krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit vergleichbar.

Das LAG hat der Klage des Arbeitnehmers statt gegeben. Das BAG hat die Sache in der Revision dem EuGH zur Klärung vorgelegt, ob die Anrechnung von Quarantänezeiten auf Urlaubstage europarechtskonform ist.

BAG, Beschluss vom 16. August 2022, 9 AZR 76/22 (A)

Praxistipp: Der Gesetzgeber ist dem EuGH zuvor gekommen. In § 59 Abs. 1 Infektionsschutzgesetz (IfSG) ist geregelt, dass die Tage der Absonderung nicht auf den Jahresurlaub angerechnet werden, wenn sich der Arbeitnehmer während seines Urlaubs in Quarantäne begeben muss. Die Regelung gilt seit 17. September 2022.

Unpfändbarkeit einer Corona-Sonderzahlung

Zahlt ein Arbeitgeber, der nicht dem Pflegebereich angehört, freiwillig an seine Beschäftigten eine Corona-Prämie, ist diese Leistung als Erschwerniszulage nach § 850a Nr. 3 ZPO unpfändbar, wenn ihr Zweck in der Kompensation einer tatsächlichen Erschwernis bei der Arbeitsleistung liegt, soweit die Prämie den Rahmen des Üblichen nicht übersteigt. Das hat das BAG entschieden.

Der Beklagte betreibt eine Gaststätte. Er zahlte an seine Mitarbeiterin eine Corona-Prämie in Höhe von 400,00 Euro. Über das Vermögen der Mitarbeiterin war im Jahr 2015 das Insolvenzverfahren eröffnet und die Klägerin zur Insolvenzverwalterin bestellt worden. Für den Monat September 2020 errechnete die Klägerin aus dem Monatslohn sowie der Corona-Prämie einen pfändungsrelevanten Nettoverdienst und forderte den Arbeitgeber erfolglos auf.

Mit ihrer Klage vertritt die Klägerin die Auffassung, dass die Corona-Prämie pfändbar sei. Anders als im Pflegebereich, wo der Gesetzgeber in § 150a Abs. 8 Satz 4 SGB XI ausdrücklich die Unpfändbarkeit der Corona-Prämie bestimmt habe, bestehe für eine Sonderzahlung wie hier keine Regelung über eine Unpfändbarkeit. Der Gesetzgeber habe insoweit lediglich bestimmt, dass die Zahlung bis zu einer Höhe von 1.500,00 Euro steuer- und abgabenfrei sei. Die vom Beklagten gezahlte Corona-Prämie sei auch keine nach § 850a Nr. 3 ZPO unpfändbare Erschwerniszulage.

Die Revision der Klägerin hatte vor dem BAG keinen Erfolg. Die Corona-Prämie gehört nach § 850a Nr. 3 ZPO nicht zum pfändbaren Einkommen der Mitarbeiterin. Mit der Zahlung soll eine bei der Arbeitsleistung tatsächlich gegebene Erschwernis kompensiert werden. Die vom Beklagten gezahlte Corona-Prämie überstieg auch nicht den Rahmen des Üblichen im Sinne von § 850a Nr. 3 ZPO.

BAG, Urteil vom 25. August 2022, 8 AZR 14/21

Nutzlosigkeit eines BEM-Verfahrens?

Immer wieder müssen Gerichte über die richtige Durchführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) entscheiden. Das LAG Baden-Württemberg hat sich erstmals mit der Frage beschäftigt, ob die Zustimmung des Integrationsamt zur Kündigung ein BEM nutzlos macht.

In dem vorliegenden Fall wurde dem Arbeitnehmer ein BEM angeboten. Dieses scheiterte aber aufgrund der fehlenden datenschutzrechtlichen Einwilligung. Trotz erneuter Arbeitsunfähigkeit von länger als 6 Wochen im gleichen Jahr wurde kein neues BEM durchgeführt. Nach Zustimmung des Integrationsamtes kündigte der Arbeitgeber ordentlich.

Das Arbeitsgericht Stuttgart wies die Kündigungsschutzklage ab. In der Berufung stellte das LAG Baden-Württemberg fest, dass die Kündigung unwirksam ist. Der Arbeitgeber hat vor Ausspruch der Kündigung erneut ein BEM-Verfahren anstreben müssen, da der Arbeitnehmer erneut länger als 6 Wochen innerhalb eines Jahres arbeitsunfähig erkrankt war. Dies gilt auch, wenn bereits ein BEM-Verfahren im gleichen Jahr durchgeführt wurde.

Die Durchführung eines neuen Verfahrens war auch nicht objektiv nutzlos. Auch die Zustimmung des Integrationsamts zur Kündigung hat dahingehend keine Vermutungswirkung entfaltet, dass ein BEM eine Kündigung nicht hätte verhindern können.

Praxistipp: Die Revision vor dem BAG ist zugelassen. Ob sich das BAG der Ansicht des LAG anschließt, bleibt abzuwarten. Weitere Informationen zum BEM finden Sie [hier](#).

Weiterbeschäftigung in Niederlassung im Ausland?

Das LAG Hessen hat entschieden, dass bei Schließung einer deutschen Niederlassung dem Beschäftigten im Wege der Änderungskündigung eine freie Stelle bei einer anderen Niederlassung im Ausland angeboten werden muss.

Sachverhalt: Der Kläger wendet sich gegen eine betriebsbedingte Kündigung und verlangt seine Weiterbeschäftigung. Er war bei einer Limited mit Sitz in Irland angestellt. Diese unterhielt in Frankfurt am Main eine selbstständige Zweigniederlassung ohne eigene Rechtsfähigkeit. Der Kläger arbeitete hauptsächlich im Außendienst oder im Homeoffice. Die Limited unterhielt 13 weitere selbstständige Zweigniederlassungen in Europa.

Aufgrund der Schließung der Zweigniederlassung in Frankfurt am Main kündigte die Beklagte dem Kläger. Hiergegen reichte der Kläger Kündigungsschutzklage ein. Sein Arbeitsplatz sei nicht weggefallen, sondern nur verlagert worden. Dies sei durch die für die Niederlassung Wien ausgeschriebene Stelle eines "Regional Operations Manager" ersichtlich, deren Tätigkeitsbeschreibung der bisher von ihm ausgefüllten Stelle entspreche. Er ist der Ansicht, die Beklagte sei verpflichtet gewesen, ihm eine Weiterbeschäftigung auf einem freien Arbeitsplatz, zumindest im Wege der Änderungskündigung, in einem im Ausland gelegenen Betrieb anzubieten.

Das LAG hat in der Berufung entschieden, dass die Kündigung unwirksam ist, da sie sozial ungerechtfertigt ist. Die Beklagte wäre verpflichtet gewesen, dem Kläger die freie Stelle in der Niederlassung Wien als milderer Mittel vor einer Beendigungskündigung im Wege der Änderungskündigung anzubieten.

LAG Hessen, Urteil vom 28. März 2022, 18 Sa 539/21

Praxistipp: Anders als das BAG bisher entschieden hat, dehnt das LAG Hessen den Anwendungsbereich des Kündigungsschutzgesetzes (KSchG) auch auf Stellen aus, die sich im Ausland befinden und nicht deutschem Recht unterfallen. Bisher ist jedoch nicht entschieden, ob davon eine Ausnahme gilt, wenn ein Betrieb oder Betriebsteil ins Ausland verlegt wurde oder eine grenzüberschreitende Funktionsnachfolge vorliegt. Insofern hat das LAG Hessen keine Bedenken, eine Weiterbeschäftigungsmöglichkeit durch eine Änderungskündigung anzubieten, in der ausländisches Recht vereinbart wird.

Verantwortlich und Redaktion:

Ass. iur. Heike Cloß, Tel.: (0681) 9520-600, Fax: (0681) 9520-690

E-Mail: heike.closs@saarland.ihk.de

IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Str. 9, 66119 Saarbrücken

Ihre Ansprechpartnerinnen:

Ass. iur. Heike Cloß

Tel.: (0681) 9520-600

Fax: (0681) 9520-690

E-Mail: heike.closs@saarland.ihk.de

Ass. iur. Kim Pleines

Tel.: (0681) 9520-640

Fax: (0681) 9520-690

E-Mail: kim.pleines@saarland.ihk.de

Die in dem Newsletter Arbeitsrecht enthaltenen Angaben sind mit größtmöglicher Sorgfalt erstellt worden. Dennoch kann für Vollständigkeit, Richtigkeit sowie für zwischenzeitliche Änderungen keine Gewähr übernommen werden.

Impressum:

IHK Saarland, vertreten durch Präsident Dr. jur. Hanno Dornseifer und Hauptgeschäftsführer Dr. Frank Thomé, Franz-Josef-Röder-Str. 9, 66119 Saarbrücken, E-Mail info@saarland.ihk.de, Tel. + 49 (0) 6 81/95 20-0, Fax + 49 (0) 6 81/95 20-8 88, USt-IdNr.: DE 138117020