

Kurz kommentiert

Mitwirkungsobliegenheiten bei Urlaub Langzeitkranker

Die Parteien stritten über die Urlaubsabgeltung für das Jahr 2016. Auf das Arbeitsverhältnis fand der TVöD Anwendung. Demnach hatte der Kläger Anspruch auf 30 Urlaubstage. Zur Übertragung des Resturlaubs aus dem Vorjahr in das neue Jahr regelt der Tarifvertrag: „Im Falle der Übertragung muss der Erholungsurlaub in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahres angetreten werden. Kann der Erholungsurlaub wegen Arbeitsunfähigkeit oder aus betrieblichen/dienstlichen Gründen nicht bis zum 31. März angetreten werden, ist er bis zum 31. Mai anzutreten.“ Der Kläger war seit Januar 2016 durchgehend arbeitsunfähig erkrankt. Das Arbeitsverhältnis endete aufgrund Auflösungsvertrag mit Ablauf des 28.2.2019. Darin regelten die Parteien, dass der Kläger für den Urlaub 2017 bis 2019 eine Auszahlung erhält. Der Urlaub 2016 war zwischen den Parteien streitig. Der Kläger meinte, ihm stehe eine Auszahlung des bestehenden Resturlaubs für 2016 zu. Dabei stützte er sich auf eine EuGH-Entscheidung aus dem Jahr 2018. Demnach verfällt zumindest der gesetzliche Mindesturlaub nur, wenn drei Voraussetzungen erfüllt sind:

1. Der Arbeitgeber muss den einzelnen Arbeitnehmer konkret auffordern, den Urlaub zu nehmen,
2. er muss darauf hinweisen, dass der Urlaub ansonsten verfällt und
3. der Arbeitnehmer nimmt den Urlaub dann trotzdem nicht.

Erst dann soll der Resturlaub verfallen. Diese Voraussetzungen waren in diesem Fall nicht erfüllt. Das LAG Rheinland-Pfalz (Urt. v. 15.1.2020 – 7 Sa 284/19) entschied, dass der Kläger dennoch keinen Anspruch auf die Auszahlung des Resturlaubs aus dem Jahr 2016 hat. Es begründete seine Entscheidung damit, dass der Resturlaub aus dem Jahr 2016 mit Ablauf des 31.3.2018 verfallen ist. § 7 Abs. 3 Satz 3 BUrlG, der die Übertragung von Resturlaub regelt, ist nach der Rechtsprechung des BAG unionsrechtskonform dahin auszulegen, dass gesetzliche Urlaubsansprüche vor Ablauf eines Zeitraums von 15 Monaten nach dem Ende des Urlaubsjahres nicht verfallen, wenn der Arbeitnehmer aus gesundheitlichen Gründen an seiner Arbeitsleistung gehindert ist. Sie gehen jedoch mit Ablauf des 31. März des zweiten Folgejahres unter. Dies gilt auch bei fortdauernder Arbeitsunfähigkeit. Ist ein Arbeitnehmer über mehrere Jahre hinweg arbeitsunfähig erkrankt,

kann der bezahlte Jahresurlaub seine Zweckbestimmung nur dann erreichen, wenn eine gewisse zeitliche Grenze nicht überschritten wird. Das nationale Recht kann daher einen Übertragungszeitraum vorsehen, an dessen Ende auch bei fortbestehender Arbeitsunfähigkeit der Urlaubsanspruch entfällt. Es ist unschädlich, dass der Arbeitgeber den Kläger nicht aufgefordert hat, den Urlaub zu nehmen: Der vom BUrlG intendierte Gesundheitsschutz durch eine tatsächliche Inanspruchnahme der bezahlten Arbeitsbefreiung kann im Fall lang andauernder Arbeitsunfähigkeit nicht dadurch gefördert werden, dass der Arbeitgeber seinen Mitarbeiter über den Umfang des noch bestehenden Urlaubs informiert, ihn auf die für die Urlaubstage maßgeblichen Fristen hinweist und ihn zudem auffordert, den Urlaub tatsächlich in Anspruch zu nehmen. Denn der Arbeitnehmer ist wegen seiner Erkrankung nicht in der Lage, Erholungsurlaub zu nehmen. Das Interesse des Arbeitgebers, ein unbegrenztes Ansammeln von Urlaubsansprüchen zu verhindern, ist schützenswert. Auch der tarifliche Mehrurlaub war verfallen. Denn der über den gesetzlichen Mindesturlaub hinausgehende Mehrurlaub und dessen Verfall können frei geregelt werden.

Die Revision gegen das Urteil ist beim BAG unter dem Az. 9 AZR 107/20 anhängig.

Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung bei Leistungsbeurteilung

Die Arbeitgeberin ist ein Unternehmen der Metallindustrie. Sie wendet kraft Verbandszugehörigkeit die Tarifverträge der nordrhein-westfälischen Metall- und Elektroindustrie an. Auf Grundlage des Entgeltrahmenabkommens in der Metall- und Elektroindustrie Nordrhein-Westfalen (ERA-TV) führt sie Leistungsbeurteilungen durch, die Grundlage für die Zahlung einer tariflichen Leistungszulage für Beschäftigte im Zeitentgelt sind. Die tariflichen Regelungen sehen vor, dass das Leistungsverhalten aller Beschäftigten einmal im Kalenderjahr zu beurteilen ist. Es besteht Streit darüber, ob die Schwerbehindertenvertretung vor Bekanntgabe der Leistungsbeurteilung an die Schwerbehinderten und ihnen gleichgestellte Beschäftigte zu unterrichten und anzuhören ist. Sie hat die Auffassung vertreten, bei der tariflichen Leistungsbeurteilung auf der Grundlage des ERA-TV handele es sich um eine Entscheidung der Arbeitgeberin im Sinne der Regelungen über

die Beteiligungsrechte der Schwerbehindertenvertretung.

Dieser Ansicht schloss sich das LAG Hamm (Beschl. v. 14.1.2020 – 7 TaBV 63/19) an. Die Arbeitgeberin ist verpflichtet, die Schwerbehindertenvertretung vor Mitteilung der Leistungsbeurteilung an die Schwerbehinderten oder ihnen gleichgestellte Menschen gem. § 178 Abs. 2 Satz 1 SGB IX zu unterrichten und anzuhören. Nach dieser Vorschrift hat die Arbeitgeberin die Schwerbehindertenvertretung in allen Angelegenheiten, die einen einzelnen oder die schwerbehinderten Menschen als Gruppe berühren, unverzüglich und umfassend zu unterrichten und vor einer Entscheidung anzuhören. Die tarifliche Leistungsbeurteilung ist eine Entscheidung in diesem Sinne mit der Folge, dass neben der Unterrichtungspflicht auch die Anhörungspflicht ausgelöst wird. Bei einer Entscheidung im Sinne der Norm handelt es sich um einseitige Willensakte der Arbeitgeberin in Abgrenzung zu einvernehmlichen Regelungen, die mit schwerbehinderten Menschen getroffen werden. Die Regelung soll sicherstellen, dass die Schwerbehindertenvertretung die Möglichkeit hat, an der Willensbildung des Arbeitgebers mitzuwirken. Sie soll Gelegenheit haben, aus ihrer Sicht auf mögliche, ggf. nicht bedachte Auswirkungen hinzuweisen. Die Leistungsbeurteilung ist eine Angelegenheit, die jedenfalls einen einzelnen schwerbehinderten Menschen berührt. Dafür reicht grundsätzlich bereits ein mittelbarer Zusammenhang mit einer Auswirkung und Ausstrahlung auf einen schwerbehinderten Menschen oder die Gruppe der schwerbehinderten Menschen aus.

Die Rechtsbeschwerde ist beim BAG unter dem Az. 7 ABR 9/20 anhängig.

Leugnen des Holocaust rechtfertigt fristlose Kündigung

Der Kläger war bei einer Arzneimittelherstellerin als Senior Key Account Manager gegen ein Jahresgrundgehalt von 105.600 Euro zzgl. einer erfolgsabhängigen variablen Vergütung beschäftigt. Er befand sich auf einem gynäkologischen Fachkongress im Ausland. Im Verlauf einer politischen Diskussion mit Kollegen und Kunden thematisierte der Kläger den Holocaust. Er erklärte, die historische Darstellung der Judendeportation im Dritten Reich sei in vielen Punkten „medien-gesteuert“ und es gebe „Beweise“, dass überhaupt keine Judendeportation stattgefunden habe. Er berief sich in diesem Zusammenhang auf angeblich manipulierte Fotografien von Eisenbahnschienen, die es zum Zeitpunkt der Deportationen noch nicht gegeben habe und Gutachten über das Alter der Tinte auf den Tagebüchern von Anne Frank, die nach seinen Erklärungen

gen die Berichte über die Deportation von Juden widerlegen. Die Beklagte kündigte außerordentlich fristlos.

Das LAG Berlin-Brandenburg (Urt. v. 17.1.2020 – 9 Sa 434/19, rk.) sah die Kündigung als rechtmäßig an. Unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls und bei Abwägung der Interessen beider Vertragsteile ist die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses selbst bis zum Ablauf der Kündigungsfrist der Arbeitgeberin gem. § 626 BGB nicht zumutbar. Der Kläger hat eine erhebliche Verletzung vertraglicher Pflichten begangen. Durch sein Verhalten hat er gegen § 241 Abs. 2 BGB verstoßen. Demnach ist in einem Schuldverhältnis jeder Teil zur Rücksicht auf die Rechte, Rechtsgüter und Interessen des anderen Teils verpflichtet. Nach Ansicht des LAG beinhaltet die Rücksichtnahmepflicht, dass der Kläger im Rahmen dienstlicher Veranstaltungen mit potenziellen Kunden verpflichtet ist, auf Äußerungen zu verzichten, die nationalsozialistische Verbrechen gegenüber der jüdischen Bevölkerung infrage stellen oder verharmlosen. Dies gilt unabhängig davon, welche Äußerungen außerhalb dienstlicher Veranstaltungen von der allgemeinen Meinungsfreiheit gedeckt sind. Die Kontakt- und Imagepflege ist eine zentrale Aufgabe des Klägers. Die Pflichtverletzung betrifft diese zentrale Aufgabe und wiegt deshalb besonders schwer. Es handelt sich hier um eine Pflichtverletzung, deren erstmalige Hinnahme dem Arbeitgeber nach objektiven Maßstäben unzumutbar und damit offensichtlich – auch für den Arbeitnehmer erkennbar – ausgeschlossen ist, weshalb eine vorherige Abmahnung entbehrlich war.

Tarifloohnerhöhungen nach Austritt aus Arbeitgeberverband

Die Parteien stritten vor dem LAG Berlin-Brandenburg (Urt. v. 10.12.2019 – 7 Sa 1228/19, rk.) darüber, ob die Beklagte verpflichtet ist, dem Kläger auch nach ihrem Austritt aus dem Arbeitgeberverband VKA Vergütung nach der Entgeltgruppe S7 TVöD-BT-B zu zahlen. Der Arbeitsvertrag des Klägers enthält eine Bezugnahme-Klausel („Der Mitarbeiter/die Mitarbeiterin erhält eine monatliche Vergütung nach der Entgeltgruppe 5 Entwicklungsstufe 2 des TVöD-V.“). In den Schlussbestimmungen seines Vertrags heißt es: „Soweit nicht ausdrücklich etwas anderes vereinbart ist, gelten die tariflichen Bestimmungen des TVöD-V.“ Der Kläger stellte einen Antrag auf Höhergruppierung, dem die Beklagte entsprach. Danach bezog er Entgelt nach der Entgeltgruppe S7. Ungeachtet ihres Austritts aus dem Arbeitgeberverband zum 1.1.2018, gab die Beklagte die ab 1.3.2018 geltenden Tarifloohnerhöhungen an den Kläger auf dessen Antrag vom 30.5.2018 weiter. Zum 1.11.2018 nahm die

Beklagte diese Erhöhung zurück. Gegen die Kürzung seiner Vergütung wandte er sich mit der Klage und berief sich zur Begründung auf die arbeitsvertragliche Bezugnahme-Klausel, die er als dynamische Bezugnahme auf die jeweils geltenden Tarifverträge auslegt. Die Beklagte ging hingegen davon aus, diese Klausel nehme nur die Entgeltgruppe 5 des TVöD-V in Bezug. Spätere Änderungen des Arbeitsvertrags hätte es nicht gegeben.

Die Klage war erfolgreich. Der Anspruch des Klägers ergibt sich aus einer zeitdynamischen Bezugnahme. Es entspricht der ständigen Rechtsprechung des BAG, dass ein Arbeitnehmer die pauschale Bezugnahme auf tarifliche Entgeltbestimmungen im Arbeitsvertrag ohne Nennung fester Beträge und ohne Angabe einer konkret nach Datum festgelegten Fassung des in Bezug genommenen Tarifvertrags dahingehend verstehen darf, seine Vergütung werde für die Dauer des Arbeitsvertrags nicht statisch sein, sondern sich entsprechend der Entwicklungen des maßgebenden Tarifvertrags ändern. Anhaltspunkte, die im vorliegenden Fall gegen eine solche Auslegung sprechen könnten, lagen nicht vor. Weder haben die Vertragsparteien die Bezugnahme auf einen dem Datum nach bestimmten Tarifvertrag festgelegt noch enthält der Arbeitsvertrag an anderer Stelle Hinweise darauf, das Arbeitsentgelt solle nur nach Maßgabe des bei Abschluss des Arbeitsvertrags anwendbaren Tarifvertrags gezahlt werden.

Mit dem Austritt der Beklagten aus dem Arbeitgeberverband wird sie von ihren vertraglichen Verpflichtungen zur dynamischen Weitergabe der tariflichen Entgeltentwicklung nicht frei. Nach der geänderten Rechtsprechung des BAG sind Bezugnahme-Klauseln, die – wie die hiesige – nach dem 1.1.2002 abgeschlossen wurden, nicht mehr nur als Gleichstellungsabrede anzusehen. Vielmehr handelt es sich dabei um eine konstitutive Verweisungsklausel, die durch den Austritt des Arbeitgebers nicht berührt wird.

Altersteilzeitvereinbarung und ablösende Betriebsvereinbarung

Die Parteien stritten über die Höhe der von der Beklagten an den Kläger für seine 45-jährige Betriebszugehörigkeit zu zahlende Jubiläumprämie. Im Jahr 2013 schlossen die Parteien einen Arbeitsvertrag über verblockte Altersteilzeit. Zu dem Zeitpunkt galt noch eine Betriebsvereinbarung zur Ehrung von Arbeitsjubilaren (BV 1). Bei den Verhandlungen über den Altersteilzeitvertrag legte die Beklagte dem Kläger eine ATZ-Berechnung vor, die unter „Rückstellungen bei Vertragsabschluss“ „evtl. noch anfallende Sonderz. Jubiläum 8.161,10 € 45 J 2018“ auswies. Auf dem Berechnungsblatt findet sich am unteren Seiten-

rand der Hinweis: „Diese Berechnung ist vorläufig und beruht auf den aktuellen Werten. Sie dient als Vorlage zum Altersteilzeit-Gespräch.“ Im Jahr 2017 wurde eine neue Betriebsvereinbarung zur Ehrung der Arbeitsjubilare abgeschlossen (BV 2). Sie sah eine geringere Prämie vor. Der Kläger verlangte die Zahlung der höheren Prämie aufgrund BV 1. Er meinte, die Berechnung der Prämie sei Verhandlungsgrundlage für den Abschluss der Altersteilzeitvereinbarung gewesen. Demgegenüber wandte die Beklagte ein, dass die Berechnung der Prämie nur vorläufig gewesen sei und sie nur der Orientierung diene.

Der Kläger hatte vor dem LAG Rheinland-Pfalz (Urt. v. 25.9.2019 – 7 Sa 93/19, rk.) keinen Erfolg. Das LAG entschied, dass der Kläger keinen Anspruch auf die höhere Jubiläumprämie hat, da die BV 1 durch die BV 2 abgelöst wurde. Die Betriebsparteien können ihre bisherigen Regelungen für die Zukunft jederzeit durch Bestimmungen einer neuen Betriebsvereinbarung ersetzen, auch wenn diese die bisherige Rechtsposition der Arbeitnehmer verschlechtern. Ein Vertrauen der bislang Begünstigten auf den Fortbestand einer Betriebsvereinbarung ist, mit Ausnahme von Betriebsvereinbarungen über bAV, regelmäßig nicht schützenswert.

Der Kläger hat insofern keinen Vertrauensschutz und kann sich auch nicht auf Art. 14 GG (Eigentumsschutz) berufen. Ein Arbeitnehmer kann nicht auf den unveränderten Fortbestand von in Betriebsvereinbarungen geregelten Leistungen vertrauen. Er muss ohne Hinzutreten von besonderen Umständen mit ihrer Verschlechterung oder ihrem völligen Fortfall rechnen. Die Jubiläumleistung ist keine Vergütung für eine bereits erbrachte Arbeitsleistung, sondern eine Gratifikation für Betriebstreue.

BEARBEITET UND ZUSAMMENGESTELLT VON



© Fotostudio Feliks Francer

Dr. Claudia Rid
Rechtsanwältin und
Fachanwältin für Arbeitsrecht,
CMS Hasche Sigle, München