

# Kurz kommentiert

## Behinderung der Betriebsratsarbeit

In der Filiale eines Textilunternehmens besteht ein siebenköpfiger Betriebsrat. Dieser hält regelmäßig dienstags seine Sitzungen ab. Am 10.1.2022 stellte die Betriebsratsvorsitzende fest, dass einige Betriebsratsmitglieder wegen Krankheit verhindert sind. Sie verlangte daraufhin vom Filialdirektor, ein nachrückendes Betriebsratsmitglied bei der Personaleinsatzplanung zu berücksichtigen. Darauf teilte der HR-Referent per E-Mail Folgendes mit: „Eure PEP-Änderungen können wir leider nicht zustimmen. Für eine Beschlussfassung des Betriebsrats ist es nicht notwendig, dass ihr zu 7 tagt. Für die Beschlussfähigkeit reicht eine einfache Mehrheit aus.“ Der Betriebsrat rügte daraufhin die Störung der Betriebsratsarbeit und forderte die Arbeitgeberin zur Unterlassung auf. Es folgten weitere Vorfälle, in denen der Filialdirektor die Teilnahme von Betriebsratsmitgliedern an Sitzungen ablehnte mit der Androhung, diesen Tag als abwesend zu betrachten. Konkret untersagte er einzelnen Betriebsratsmitgliedern das Verlassen der Filialfläche unter Androhung der Kürzung der Vergütung. Der Betriebsrat beantragte daraufhin vor dem Arbeitsgericht, der Arbeitgeberin aufzugeben, es zu unterlassen, Betriebsratsmitgliedern oder nachrückenden Ersatzmitgliedern unter Androhung einer Gehalts- oder Stundenkürzung zu untersagen, an einer Sitzung des Betriebsrats teilzunehmen.

Das LAG München gab dem entsprechenden Unterlassungsantrag statt (LAG München, Beschl. v. 1.8.2023 – 7 TaBV 17/23). Nach § 78 Satz 1 BetrVG dürfen die Mitglieder des Betriebsrats in der Ausübung ihrer Tätigkeit nicht gestört oder behindert werden. Das Gericht entschied, dass der geltend gemachte Unterlassungsanspruch wegen der Behinderung der Arbeit der Mitglieder des Betriebsrats bzw. der Ersatzmitglieder begründet ist. Der Begriff der Behinderung ist umfassend zu verstehen. Er umfasst jede unzulässige Erschwerung, Störung oder gar Verhinderung der Betriebsratsarbeit. Ein Verschulden oder eine Behinderungsabsicht des Störers ist nicht erforderlich. Dem Betriebsrat steht bei einer Störung oder Behinderung seiner Arbeit durch den Arbeitgeber ein Unterlassungsanspruch zu, auch wenn dieser nicht ausdrücklich gesetzlich geregelt ist. Die Repräsentanten der Arbeitgeberin hatten die Betriebsratsarbeit dadurch zu behindern versucht, dass bereits im Vorfeld die Teilnahme von Mitgliedern oder nachrückenden Ersatzmitgliedern durch Androhung von Gehalts- oder

Stundenkürzungen verhindert werden sollte. Die Teilnahme des Betriebsratsmitglieds an den einzelnen Sitzungen ist dessen betriebsverfassungsrechtliche Pflicht. Der Betriebsrat bestimmt allein, wann und wie oft er tagt. Er hat der Arbeitgeberin lediglich Ort und voraussichtliche Dauer der beabsichtigten Betriebsratsstätigkeit mitzuteilen, weitere Angaben zur Art der Betriebsratsstätigkeit können nicht verlangt werden. Die angekündigte Sanktionierung mit Stunden- oder Gehaltskürzung zielte eindeutig darauf ab, die Teilnahme an den Sitzungen zu verhindern oder zumindest zu erschweren. Es bestand auch eine Wiederholungsgefahr, weil die Arbeitgeberin betonte, dass es ihr erlaubt sein müsse zu beurteilen, ob eine Betriebsratsitzung erforderlich ist oder nicht. Eine solche Prüfungscompetenz steht ihr aber nicht zu. Damit begibt sich die für die Arbeitgeberin handelnde Person in die Gefahr, eine nach § 119 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG strafbare Störung der Betriebsratsarbeit zu begehen. Das Gericht ließ die Rechtsbeschwerde zu.

## Angemessenheit der Probezeit im befristeten Arbeitsverhältnis

Nach einer EU-Richtlinie vom 20.7.2019 soll in befristeten Arbeitsverhältnissen mit einer Dauer von zwölf Monaten und weniger eine Verhältnismäßigkeitsprüfung für die Dauer von Probezeiten stattfinden. In Umsetzung dieser Richtlinie wurde in § 15 Abs. 3 TzBfG eine Vorschrift eingeführt, wonach die Probezeit in einem befristeten Arbeitsverhältnis im Verhältnis zu der erwarteten Dauer der Befristung und der Art der Tätigkeit stehen muss.

Das LAG Schleswig-Holstein hatte Gelegenheit, zu dieser Neuregelung Stellung zu nehmen. Mit einem Serviceberater eines Autohauses war eine befristete Probezeit von sechs Monaten vereinbart; nach Ablauf der Probezeit sollte das Arbeitsverhältnis enden, ohne dass es einer Kündigung bedarf. Zugleich regelte der Vertrag die Kündigungsfristen, wenn das Arbeitsverhältnis nach Ablauf der Probezeit fortgesetzt wird. Während der Probezeit sollte das Arbeitsverhältnis mit einer Frist von zwei Wochen gekündigt werden können. Der Serviceberater wandte sich gegen die Probezeitkündigung u. a. mit dem Argument, die Probezeit habe maximal zwei Monate betragen dürfen.

Die Klage war ohne Erfolg. Das Gericht war der Auffassung, dass die Probezeitkündigung unter Einhaltung einer zweiwöchigen Frist wirksam war

und das Arbeitsverhältnis beendet hatte. Es qualifizierte den Arbeitsvertrag als befristeten Vertrag, indem ausdrücklich eine Probezeitkündigung vereinbart war. Im auf sechs Monate befristeten Arbeitsvertrag galt somit eine sechsmonatige Probezeit als vereinbart. Allerdings war die Probebefristung von Anfang an mit einem unbefristeten Arbeitsverhältnis nach Ablauf der Befristung verschränkt. Es wäre daher nicht konsistent, einerseits eine Probezeit von sechs Monaten in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis als angemessen anzusehen und andererseits in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis mit vorgeschalteter Probezeitbefristung eine sechsmonatige Probezeit als unangemessen zu bewerten. Damit sei eine sechsmonatige Probezeit immer angemessen. Zur Vermeidung einer Umgehung von § 15 Abs. 3 TzBfG sei jedoch Voraussetzung, dass erstens die Befristung im Vertrag als Probebefristung bezeichnet ist und dass zweitens das nach Ablauf der Probebefristung beabsichtigte unbefristete Arbeitsverhältnis bereits im Ausgangsvertrag konkret geregelt wird.

Das Gericht ließ die Revision (eingelegt unter dem Az. 2 AZR 275/23) wegen grundsätzlicher Bedeutung zu (LAG Schleswig-Holstein, Urt. v. 18.10.2023 – 3 Sa 81/23).

## Verfall von Urlaubsansprüchen

Vor dem LAG Baden-Württemberg stritten die Parteien über die Abgeltung von Urlaubsansprüchen aus dem Jahr 2019. Die Klägerin war seit dem 21.3.2019 dauerhaft erkrankt. Das Arbeitsverhältnis endete aufgrund Eigenkündigung zum 19.4.2021. Die Arbeitgeberin hatte zu Beginn des Urlaubsjahres 2019 nicht darauf hingewiesen, dass der Jahresurlaub einzubringen ist. In dem Unternehmen wurden regelmäßig zu Beginn der großen Sommerferien drei Wochen Betriebsferien angeordnet. Auch darauf hatte die Arbeitgeberin nicht hingewiesen.

Das Gericht gab der Klage auf Abgeltung des Jahresurlaubs 2019 statt. Nach § 7 Abs. 4 BUrlG ist Urlaub abzugelten, der wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses ganz oder teilweise nicht mehr gewährt werden kann. Ist der Arbeitnehmer infolge krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit daran gehindert, seinen Urlaub bis zum Ende des Urlaubsjahres zu nehmen, kann der Anspruch bei fortdauernder Arbeitsunfähigkeit mit Ablauf des 31. März des zweiten Folgejahres (15 Monate nach Beendigung des Urlaubsjahres) untergehen. Dies ist allerdings nur dann der Fall, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer rechtzeitig in die Lage versetzt hat, seinen Urlaubsanspruch auszuüben. Dazu muss er den Arbeitnehmer erforderlichenfalls förmlich auffordern, seinen Urlaub zu nehmen und ihm klar und rechtzeitig mitteilen, dass der Urlaub verfällt, wenn er ihn nicht nimmt. Bei einer früh im Urlaubsjahr eintretenden Er-