



Liebe Freunde der Mitbestimmung,

heute erhaltet Ihr die **3. Ausgabe** unseres **Newsletters** für **Betriebsräte** im Jahre 2018 mit folgenden Themen:

- 1. Unangemessene Benachteiligung des Arbeitnehmers aufgrund dreijähriger Kündigungsfrist**
BAG, Urteil vom 26.10.2017, Az.: 6 AZR 158/16
- 2. Rundung von Bruchteilen von Urlaubstagen**
BAG, Urteil vom 23.01.2018, Az.: 9 AZR 200/17
- 3. Anspruch eines Betriebsratsmitgliedes auf Vergütungsanpassung**
BAG, Urteil vom 21.02.2018, Az.: 7 AZR 496/16

Viele Grüße aus Bochum

Birger Baumgarten
Dr. Laurie-Ann Klein
Horst Welkoborsky

-
- 1. Unangemessene Benachteiligung des Arbeitnehmers aufgrund dreijähriger Kündigungsfrist**
BAG, Urteil vom 26.10.2017, Az.: 6 AZR 158/16

Wird die gesetzliche Kündigungsfrist für den Arbeitnehmer in Allgemeinen Geschäftsbedingungen erheblich verlängert, kann darin auch dann eine unangemessene Benachteiligung entgegen den Geboten von Treu und Glauben i.S.v. § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB liegen, wenn die Kündigungsfrist für den Arbeitgeber in gleicher Weise verlängert wird.

DIE ENTSCHEIDUNG

Das Gericht hatte sich mit der Frage zu beschäftigen, wie lange Arbeitnehmer durch eine Kündigungsfrist an den Arbeitgeber gebunden werden dürfen. Im zur Entscheidung stehenden Fall hatte ein Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis mit seinem Arbeitgeber unter Beachtung der gesetzlichen Kündigungsfrist von vier Wochen zum Monatsende (§ 622 Abs. 1 BGB) gekündigt, obwohl die Parteien eine schriftliche Vereinbarung getroffen hatten, nach der für beide Seiten eine Kündigungsfrist von drei Jahren zum Monatsende gelten sollte. Diese Frist erachtete das BAG als unangemessen lang. Die lange Kündigungsfrist schränkte den Arbeitnehmer erheblich ein, da er einen nahtlosen Übergang in ein neues Beschäftigungsverhältnis nicht planen könne. Die Einschränkung der beruflichen Bewegungsfreiheit werde auch nicht dadurch aufgehoben, dass der Arbeitnehmer sich langfristig auf den Fortbe-



stand des Arbeitsverhältnisses einrichten konnte. Das BAG gestand dem Arbeitnehmer daher die Beendigung seines Arbeitsverhältnisses innerhalb der kurzen gesetzlichen Kündigungsfrist zu.

BEDEUTUNG FÜR DIE PRAXIS

Die Frage, wie lange Arbeitgeber ihre Beschäftigten im Falle einer Eigenkündigung durch eine Kündigungsfrist binden dürfen, ist durch die Rechtsprechung noch nicht abschließend geklärt. Auch das Urteil des BAG liefert insofern leider keine weiteren Erkenntnisse. Allgemein anerkannt ist, dass die Kündigungsfrist für Arbeitnehmer entsprechend den Verlängerungen des § 622 Abs. 2 BGB ausgedehnt werden darf. Alles andere ist Sache des Einzelfalls. Hier kommt es insbesondere auf die (berufliche) Stellung des Arbeitnehmers im Betrieb, dessen Verdienst und die Frage an, ob die Verlängerung der Kündigungsfrist individuell ausgehandelt oder durch den Arbeitgeber in Allgemeinen Geschäftsbedingungen bestimmt wurde.

2. Rundung von Bruchteilen von Urlaubstagen

BAG, Urteil vom 23.01.2018, Az.: 9 AZR 200/17

Hat ein Arbeitnehmer Anspruch auf Urlaub, der weniger als einen halben Urlaubstag beträgt, ist der Anspruch weder auf volle Urlaubstage auf- noch auf volle Urlaubstage abzurunden, sofern nicht gesetzliche, tarif- oder arbeitsvertragliche Bestimmungen Abweichendes regeln. Es verbleibt bei dem Anspruch auf den bruchteiligen Urlaubstag.

DIE ENTSCHEIDUNG

Eine Arbeitnehmerin verlangte nach Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses die Abgeltung von Urlaub aus den zurückliegenden acht Jahren, den sie aufgrund von Zeiten des Mutterschutzes, Elternzeit und Arbeitsunfähigkeit nicht oder teilweise nicht nehmen konnte. Das BAG hatte sich mit der Frage zu beschäftigen, wie genau der Urlaubsanspruch der Klägerin zu berechnen war. Hierzu hatte sich das Gericht insbesondere mit der Vorschrift des § 5 Abs. 2 BUrlG zu befassen. Danach sind Bruchteile von Urlaubstagen, die mindestens einen halben Tag ergeben, auf volle Urlaubstage aufzurunden. Das Gericht stellte klar, dass diese Vorschrift keine Anwendung findet, wenn der beanspruchte Bruchteil nicht einen halben Urlaubstag ergibt. § 5 Abs. 2 BUrlG schließt nicht aus, dass einem Arbeitnehmer ein Urlaubsanspruch zusteht, der sich nach Bruchteilen bemisst. Der Vorschrift sei nur zu entnehmen, dass ein Urlaubsanspruch, der weniger als einen halben Tag umfasst, nicht aufzurunden ist. Im Umkehrschluss könne der Vorschrift dagegen nicht entnommen werden, dass dieser Urlaubsanspruch ersatzlos wegfallen würde oder abzurunden wäre.

**BEDEUTUNG FÜR DIE PRAXIS**

Nach der ständigen Rechtsprechung des BAG entsteht der gesetzliche Urlaubsanspruch unabhängig vom Umfang der Arbeitsleistung, er ist lediglich abhängig von den geleisteten Arbeitstagen pro Woche, vgl. § 3 Abs. 1 BUrlG. Der Urlaub ist nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses gemäß § 7 Abs. 4 BUrlG abzugelten, wenn zu diesem Zeitpunkt noch ein Erholungsurlaubsanspruch besteht und dieser wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr in Natur erfüllt werden kann. Der Urlaubsabgeltungsanspruch ist ein reiner Geldanspruch, der sich nach § 11 BUrlG berechnet und im Zweifel sofort mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses fällig ist. Der Arbeitgeber ist daher verpflichtet, die Urlaubsabgeltung mit der letzten Lohnabrechnung zur Auszahlung zu bringen. Macht er dies nicht, kann die Urlaubsabgeltung durch den Arbeitnehmer geltend gemacht und ggf. gerichtlich verfolgt werden. Hierbei sind evtl. tarifliche oder arbeitsvertragliche Ausschlussfristen zu beachten.

3. Anspruch eines Betriebsratsmitgliedes auf Vergütungsanpassung

BAG, Urteil vom 21.02.2018, Az.: 7 AZR 496/16

Der Schutz vor finanziellen Nachteilen wegen der Ausübung der Betriebsrats Tätigkeit nach § 37 Abs. 4 BetrVG steht auch Ersatzmitgliedern zu. Für Ersatzmitglieder ist dabei grundsätzlich der Zeitraum ab dem erstmaligen Nachrücken in den Betriebsrat maßgeblich.

DIE ENTSCHEIDUNG

Ein Betriebsratsmitglied hatte gegenüber seinem Arbeitgeber die Erhöhung seiner Vergütung auf Basis des § 37 Abs. 4 BetrVG geltend gemacht und ein übertarifliches Gehalt verlangt. Zur Begründung bezog sich der Kläger darauf, dass – unstrittig – mit ihm vergleichbare Arbeitnehmer seit dem Jahr 2010 übertariflich bezahlt wurden. Zu diesem Zeitpunkt war der Kläger noch Ersatzmitglied des Betriebsrats gewesen, er war erst im Jahr 2012 dauerhaft in den Betriebsrat nachgerückt. Das BAG bestätigt in seiner Entscheidung die Auffassung des Klägers, dass für die Ermittlung des Anpassungsanspruchs auf die Gehaltsentwicklung der Vergleichspersonen im Zeitraum von der erstmaligen Heranziehung als Ersatzmitglied abzustellen ist. Soweit das Ersatzmitglied nicht endgültig für ein dauerhaft verhindertes Betriebsratsmitglied nachgerückt sei, sondern zeitweise verhinderte Betriebsratsmitglieder vertrete, sei jedenfalls dann auf die durchgehende Gehaltsentwicklung der Vergleichspersonen im gesamten Zeitraum ab dem erstmaligen Nachrücken des Ersatzmitgliedes abzustellen, wenn nach Beendigung des jeweiligen Verhinderungsfalles unter Einbeziehung des nachwirkenden einjährigen Schutzes nach § 37 Abs. 4 Satz 1 BetrVG ein durchgehender Schutzzeitraum bestanden hätte.



BEDEUTUNG FÜR DIE PRAXIS

Durch § 37 Abs. 4 BetrVG soll sichergestellt werden, dass Betriebsratsmitglieder sowohl während ihrer Amtszeit als auch ein Jahr nach Beendigung der Amtszeit bei der Bemessung ihres Arbeitsentgeltes nicht schlechter gestellt werden als vergleichbare Arbeitnehmer des Betriebes mit betriebsüblicher Entwicklung. Die Vorschrift gilt auch für Ersatzmitglieder, die zunächst während ihrer ersatzweisen Heranziehung wirtschaftlich geschützt sind. Darüber hinaus gilt das Verbot der Schlechterstellung aufgrund der Nachwirkung ein Jahr nach dem Ende ihrer ersatzweisen Tätigkeit. Wenn und soweit Ersatzmitglieder während dieser Jahresfrist erneut für eine Betriebsratstätigkeit herangezogen werden, beginnt die Schutzwirkung des § 37 Abs. 4 BetrVG neu zu laufen. Betriebsräte sollten dies nicht aus den Augen verlieren und darauf achten, dass Ersatzmitglieder in Verhinderungsfällen regelmäßig für Betriebsratstätigkeit herangezogen werden.