

Gewerkschaftspolitischer Informationsdienst

Der GPI erscheint alle 2 Monate: Februar, April, Juni, August, Oktober und Dezember.
Alle verwendeten Bilder stammen von: www.fotolia.de.



© arthurdent - Fotolia.com

Ausgabe 43 | August 2018

Inhalt

- Tarifvertrag berührt Anspruch auf gesetzlichen Mindestlohn bei Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall nicht
- Rückzahlung tarifvertraglicher Sonderzuwendungen bei Kündigung verstößt nicht gegen die Berufsfreiheit
- Kein Abrunden von Urlaubsansprüchen ohne gültige Rechtsgrundlage
- Spontanurlaub auf Mallorca ist ein Kündigungsgrund
- Filialleiter kann auch Betriebsratsvorsitzender sein

© kstudija - Fotolia.com



Tarifvertrag berührt Anspruch auf gesetzlichen Mindestlohn bei Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall nicht

BUNDESARBEITSGERICHT PRESSEMITTEILUNG NR. 33/2018

Die Geltendmachung des Anspruchs auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall nach § 3 Abs. 1 EFZG kann trotz seiner Unabdingbarkeit (§ 12 EFZG) grundsätzlich einer tariflichen Ausschlussfrist unterworfen werden. Eine tarifliche Ausschlussfrist ist jedoch nach § 3 Satz 1 MiLoG unwirksam, soweit sie auch den während Arbeitsunfähigkeit nach § 3 Abs. 1, § 4 Abs. 1 EFZG fortzuzahlenden gesetzlichen Mindestlohn erfasst.

Der Kläger war seit dem Jahre 2012 bei dem beklagten Bauunternehmen als gewerblicher Arbeitnehmer beschäftigt. Sein Stundenlohn betrug zuletzt 13,00 Euro brutto. Mit Schreiben vom 17. September 2015 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis ordentlich zum 31. Oktober 2015. Nach Erhalt der Kündigung meldete sich der Kläger arbeitsunfähig krank und legte der Beklagten Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen vor.

Während die Beklagte dem Kläger für den Monat September 2015 Vergütung zahlte, verweigerte sie die Entgeltfortzahlung für den Folgemonat. Mit einem der Beklagten am 18. Januar 2016 zugestellten Schriftsatz hat der Kläger von dieser Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall für den Monat Oktober 2015 verlangt. Er hat vorgetragen, in diesem Zeitraum arbeitsunfähig krank gewesen zu sein und gemeint, sein Anspruch sei nicht verfallen. Die Ausschlussfristenregelung des für allgemeinverbindlich erklärten § 14 Abs. 1 BRTV-Bau, wonach - zusammengefasst formuliert - alle beiderseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und solche, die mit dem Arbeitsverhältnis in Verbindung stehen, verfallen, wenn sie nicht innerhalb von zwei Monaten nach der Fälligkeit gegenüber der anderen Vertragspartei schriftlich erhoben werden, sei insgesamt unwirksam, weil sie den Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn nicht ausnehme.

Das Arbeitsgericht hat die Klage bezüglich des den gesetzlichen Mindestlohn von seinerzeit 8,50 Euro je Stunde übersteigenden Anteils der Forderung abgewiesen. Der Anspruch sei insoweit nach § 14 BRTV verfallen. Im Umfang des gesetzlichen Mindestlohns hat es der Klage entsprochen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Beklagten zurückgewiesen.

Die Revision der Beklagten hatte vor dem Fünften Senat des Bundesarbeitsgerichts keinen Erfolg. Der Entgeltfortzahlungsanspruch des Klägers für die Zeit seiner krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit folgt aus § 3 Abs. 1 iVm. § 4 Abs. 1 EFZG. Danach hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer für die Zeit, die infolge krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit ausfällt, das Entgelt zu zahlen, das er ohne den Arbeitsausfall bei Erbringung der Arbeitsleistung erhalten hätte. Damit hat der Arbeitnehmer auch während der Dauer der Arbeitsunfähigkeit Anspruch auf Entgeltfortzahlung in Höhe des gesetzlichen Mindestlohns.

Der Anspruch folgt jedoch nicht unmittelbar aus § 1 MiLoG, weil nach dieser Bestimmung der Mindestlohn nur für tatsächlich geleistete Arbeit zu entrichten ist. Da der Arbeitnehmer im Falle der Arbeitsunfähigkeit jedoch so zu stellen ist, als hätte er gearbeitet, bleibt ihm auch der Mindestlohn als untere Grenze des fortzuzahlenden Entgelts erhalten. Zugleich

gebietet es der Schutzzweck des § 3 Satz 1 MiLoG, nach Maßgabe dieser Norm den Entgeltfortzahlungsanspruch in Höhe des gesetzlichen Mindestlohns entsprechend zu sichern.

Das hat zur Folge, dass Vereinbarungen, welche die Geltendmachung des fortzuzahlenden Mindestlohns iSd. § 3 Satz 1 MiLoG beschränken, insoweit unwirksam sind. Zu solchen Vereinbarungen gehören nicht nur arbeitsvertragliche, sondern auch tarifliche Ausschlussfristen. Anders als bei Ausschlussfristen, die arbeitsvertraglich in Allgemeinen Geschäftsbedingungen vereinbart sind, unterliegen Tarifregelungen gemäß § 310 Abs. 4 Satz 1 BGB indes keiner Transparenzkontrolle.

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 20. Juni 2018 - 5 AZR 377/17 -

Vorinstanz: Hessisches Landesarbeitsgericht, Urteil vom 4. Mai 2017 - 19 Sa 1172/16 -

Rückzahlung tarifvertraglicher Sonderzuwendungen bei Kündigung verstößt nicht gegen die Berufsfreiheit

BUNDESARBEITSGERICHT PRESSEMITTEILUNG NR. 36/2018

In Tarifverträgen kann der Anspruch auf eine jährliche Sonderzahlung vom Bestand des Arbeitsverhältnisses zu einem Stichtag außerhalb des Bezugszeitraums im Folgejahr abhängig gemacht werden.

Der Beklagte arbeitete seit 1995 als Busfahrer in dem Verkehrsunternehmen der Klägerin. Auf das Arbeitsverhältnis fand aufgrund einzelvertraglicher Bezugnahme ein Tarifvertrag Anwendung, der einen Anspruch auf eine bis zum 1. Dezember zu zahlende Sonderzuwendung vorsieht. Diese dient auch der Vergütung für geleistete Arbeit. Die Sonderzuwendung ist vom Arbeitnehmer zurückzuzahlen, wenn er in der Zeit bis zum 31. März des folgenden Jahres aus eigenem Verschulden oder auf eigenen Wunsch aus dem Beschäftigungsverhältnis ausscheidet. Der Beklagte kündigte das Arbeitsverhältnis im Oktober 2015 zum Januar 2016. Mit der Abrechnung für den Monat November 2015 zahlte die Klägerin an ihn die tarifliche Sonderzuwendung in Höhe eines Monatsentgelts. Nachdem das Arbeitsverhältnis geendet hatte, verlangte die Klägerin die Sonderzuwendung nach der tarifvertraglichen Regelung zurück. Der Beklagte lehnte das ab, weil die Tarifvorschrift unwirksam sei. Sie verstoße als unverhältnismäßige Kündigungsbeschränkung gegen das Grundrecht auf Berufsfreiheit aus Art. 12 Abs. 1 GG.

Die Vorinstanzen haben der Klage stattgegeben. Die Revision des Beklagten hatte vor dem Zehnten Senat des Bundesarbeitsgerichts keinen Erfolg.

Die Rückzahlungsregelung wäre nach der Rechtsprechung des Senats allerdings unwirksam, wenn sie als arbeitsvertragliche Allgemeine Geschäftsbedingung einer Klauselkontrolle nach § 307 Abs. 1 BGB zu unterziehen wäre (ausführlich BAG 18. Januar 2012 - 10 AZR 612/10 - BAGE 140, 231). Arbeitsvertraglich in ihrer Gesamtheit einbezogene Tarifverträge

unterliegen jedoch keiner solchen Inhaltskontrolle, weil sie nur bei einer Abweichung von Rechtsvorschriften stattfindet (§ 307 Abs. 3 Satz 1 BGB). Tarifverträge stehen nach § 310 Abs. 4 Satz 3 BGB Rechtsvorschriften im Sinn von § 307 Abs. 3 BGB gleich.

Die Rückzahlungsverpflichtung des Beklagten, die sich aus der tarifvertraglichen Stichtagsregelung ergibt, verstößt nicht gegen höherrangiges Recht. Sie verletzt insbesondere nicht Art. 3 Abs. 1 und Art. 12 Abs. 1 GG, die die Tarifvertragsparteien bei der tariflichen Normsetzung zu beachten haben. Den Tarifvertragsparteien steht dabei aufgrund der durch Art. 9 Abs. 3 GG geschützten Tarifautonomie ein weiter Gestaltungsspielraum zu, über den Arbeitsvertrags- und Betriebsparteien nicht in gleichem Maß verfügen. Ihnen kommt eine Einschätzungsprärogative zu, soweit die tatsächlichen Gegebenheiten, die betroffenen Interessen und die Regelungsfolgen zu beurteilen sind. Darüber hinaus verfügen sie über einen Beurteilungs- und Ermessensspielraum hinsichtlich der inhaltlichen Gestaltung der Regelung. Die Tarifvertragsparteien sind nicht verpflichtet, die zweckmäßigste, vernünftigste oder gerechteste Lösung zu wählen. Es genügt, wenn es für die getroffene Regelung einen sachlich vertretbaren Grund gibt.

Die tarifvertragliche Regelung, die der Senat anzuwenden hatte, greift zwar in die Berufsfreiheit der Arbeitnehmer ein. Art. 12 Abs. 1 GG schützt auch die Entscheidung eines Arbeitnehmers, eine konkrete Beschäftigungsmöglichkeit in einem gewählten Beruf beizubehalten oder aufzugeben. Die Einschränkung der Berufsfreiheit der Arbeitnehmer ist hier aber noch verhältnismäßig. Die Grenzen des gegenüber einseitig gestellten Regelungen in Allgemeinen Geschäftsbedingungen erweiterten Gestaltungsspielraums der Tarifvertragsparteien sind nicht überschritten.

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 27. Juni 2018 - 10 AZR 290/17 -

Vorinstanz: Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg - Kammern Freiburg -, Urteil vom 9. Mai 2017 - 9a Sa 12/17 -

Kein Abrunden von Urlaubsansprüchen ohne gültige Rechtsgrundlage

URTEIL DES BAG VOM 8. MAI 2018: AKTENZEICHEN 9 AZR 578/17

Im vorliegenden Fall war die klagende Arbeitnehmerin seit dem 21. Juni 2010 als Fluggastkontrolleurin im Schichtdienst am Flughafen tätig. Auf das Arbeitsverhältnis fand der Manteltarifvertrag für Sicherheitskräfte an Verkehrsflughäfen vom 4. September 2013 (MTV) Anwendung. Der MTV enthält u.a. folgende Regelungen:

„§ 17 Urlaub:

- (1) Soweit nichts anderes im Tarifvertrag geregelt ist, gilt das Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) in seiner jeweiligen geltenden Fassung.
- (2) Der Erholungsurlaub des/der Beschäftigten, dessen durchschnittliche regelmäßige

wöchentliche Arbeitszeit auf fünf Arbeitstage in der Kalenderwoche verteilt ist (Fünftagewoche), beträgt je Kalenderjahr [...] mit Beginn einer Betriebszugehörigkeit ab 5 Jahren 30 Arbeitstage.

Bei einer regelmäßigen Verteilung der Arbeitszeit im Kalenderjahr auf mehr oder weniger Arbeitstage pro Woche erfolgt eine entsprechende Umrechnung des Urlaubsanspruchs.

Für im Jahres-/Monatsschichtplan arbeitende Beschäftigte sind Urlaubstage die im Schichtplan regelmäßig ausgewiesenen Arbeitstage. Keine Urlaubstage im Sinne dieser Regelung sind die im Schichtsystem ausgewiesenen freien Tage.

Die Umrechnung des Urlaubs erfolgt nach folgender Regel:

$$\text{Urlaubstage} = \frac{\text{Fünftagewoche} \times \text{Jahresarbeitstage}}{5}$$

Der Arbeitgeber gewährte der Frau für das Jahr 2016, in dem sie an 244 Arbeitstagen tätig war, an insgesamt 28 Arbeitstagen Urlaub.

Allerdings vertrat die Arbeitnehmerin die Rechtsauffassung, sie habe für das Jahr 2016 einen Anspruch auf 28,15 Arbeitstage Urlaub gehabt. Dieser Urlaubsanspruch sei im Umfang von 0,15 Arbeitstagen verfallen, da der Arbeitgeber sich geweigert habe, ihr mehr als 28 Arbeitstage Urlaub zu gewähren.

Der Arbeitgeber hat die Abweisung der Klage mit der Begründung beantragt, Urlaubsansprüche, die sich auf einen Bruchteil von weniger als 0,5 beliefen, seien auf volle Arbeitstage abzurunden.

Das Arbeitsgericht hat die Klage - soweit für die Revision von Bedeutung - abgewiesen. Auf die Berufung der Klägerin hat das Landesarbeitsgericht Köln das Urteil des Arbeitsgerichts teilweise abgeändert und der Klage u.a. hinsichtlich des von der Klägerin geltend gemachten Ersatzurlaubsanspruchs für das Jahr 2016 stattgegeben.

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) bestätigte das Urteil des Landesarbeitsgerichts und sprach der Arbeitnehmerin Schadenersatz in Form von Ersatzurlaub zu. Auf der Grundlage von 244 Arbeitstagen ergibt sich gemäß der obigen Formel für das Jahr 2016 ein Urlaubsanspruch im Umfang von jedenfalls 28,15 Arbeitstagen. Eine eigenmächtige Abrundung des Anspruchs auf 28 Arbeitstage komme ohne eine gesonderte Rundungsvorschrift nicht in Betracht. Das Bundesurlaubsgesetz selbst hält für diesen Fall ebenso keine Rundungsvorschrift vor. Auch Praktikabilitätsabwägungen seien nicht maßgebend, da sie im Wortlaut der Tarifvorschrift keinen Niederschlag gefunden haben.

Der Arbeitgeber hat den Anspruch durch die Gewährung von Urlaub an 28 Arbeitstagen teilweise erfüllt (§ 362 Abs. 1 BGB). Der Resturlaubsanspruch im Umfang von jedenfalls 0,15 Arbeitstagen ging jedoch spätestens mit Ablauf des 31. März 2017 unter. Aufgrund der fehlenden Rechtsgrundlage war das Abrunden des Urlaubsanspruchs demnach rechtswidrig.

Spontanurlaub auf Mallorca ist ein Kündigungsgrund

PRESSEMITTEILUNG DES LAG DÜSSELDORF IM JULI 2018

Die Klägerin war seit dem 01.08.2014 als Junior Business Excellence Manager mit Controlling-Tätigkeiten bei der Beklagten beschäftigt und in der Abteilung „Online Performance Management“ eingesetzt. Berufsbegleitend absolvierte sie ein Masterstudium „BWL Management“, das sie am 21.06.2017 erfolgreich abschloss. Im Hinblick auf die Prüfung hatte die Klägerin für den Donnerstag und Freitag, den 22. und 23.06.2017 genehmigten Urlaub.

Am Montag, den 26.06.2017 erschien die Klägerin nicht im Betrieb. Der späteste Dienstbeginn im Rahmen der Gleitzeit war 10.00 Uhr. Um 12.04 Uhr schickte sie eine E-Mail mit dem Betreff „Spontan-Urlaub“ an ihren Vorgesetzten. Sie teilte mit, dass sie wegen ihrer bestandenen Prüfung von ihrem Vater mit einem Aufenthalt auf Mallorca überrascht worden sei und in der Euphorie und Eile keine Möglichkeit gehabt hätte, ihre Abwesenheit an ihrem Rechner zu vermerken. Sie werde in der Zeit vom 26.06.2017 bis zum 30.06.2017 abwesend sein und bat um eine kurze Rückmeldung. Zugleich entschuldigte sie sich für die „Überrumpelung“.

Um 17:02 Uhr antwortete der Vorgesetzte per E-Mail, dass die Anwesenheit der Klägerin aus dringenden betrieblichen Gründen erforderlich sei. Er bot ihr an, Freitag sowie Montag und Dienstag der nächsten Woche frei zu nehmen. Am Dienstag, den 27.06.2017 um 09:26 Uhr antwortete die Klägerin per E-Mail, dass sie sich bereits seit dem Wochenende auf Mallorca befinde und keine Möglichkeit bestünde, ins Büro zu kommen, was sie auch nicht tat. Am Montag, den 03.07.2017 erschien die Klägerin nicht. Die Beklagte kündigte ihr nach Anhörung des Betriebsrats mit Schreiben vom 11.07.2017 fristgerecht zum 31.08.2017.

In der mündlichen Verhandlung wies die 8. Kammer darauf hin, dass die eigenmächtige Inanspruchnahme von Urlaub ein Kündigungsgrund sei, der an sich sogar eine fristlose Kündigung rechtfertige. Sie führte aus, dass auch hier ein Kündigungsgrund gegeben sei. Spätestens ab dem Dienstag habe die Klägerin ernsthaft zu erkennen gegeben, dass sie an dem eigenmächtig genommenen Urlaub festhalte und nicht zur Arbeit kommen werde. Damit habe sie die falschen Prioritäten gesetzt und ihre vertragliche Pflicht zur Arbeit beharrlich verletzt. Dem Sachvortrag der Klägerin lasse sich nicht hinreichend konkret entnehmen, dass der Vorgesetzte der kurzfristigen Verlängerung des Urlaubs vorher zugestimmt habe.

Im Übrigen seien gegen die Feststellung des Arbeitsgerichts, dass es diese Vorabstimmung nicht gegeben habe, von der Klägerin keine durchgreifenden Rügen erhoben worden. Einer Abmahnung habe es wohl nicht bedurft und die Interessenabwägung falle in Anbetracht der kurzen Beschäftigungsdauer zu Lasten der Klägerin aus.

Lediglich in formeller Hinsicht sei zu fragen, ob die Betriebsratsanhörung ordnungsgemäß erfolgt sei, weil die Arbeitgeberin diesem u.a. mitgeteilt hatte, dass die in der Woche anstehenden Arbeiten nicht erledigt worden seien. Der Vorgesetzte hatte die Arbeiten zumindest teilweise selbst erledigt. Andererseits war der Betriebsratsvorsitzende in die Gespräche mit der Klägerin eingebunden.

Auf der Basis dieser rechtlichen Hinweise haben die Parteien sich auf die Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum Kündigungsdatum, d.h. dem 31.08.2017, verständigt. Die Beklagte erteilt der Klägerin ein Zeugnis und zahlt eine Abfindung von 4.000,00 Euro, was einem knappen Gehalt der Klägerin entspricht.

Landesarbeitsgericht Düsseldorf, 8 Sa 87/18
Arbeitsgericht Düsseldorf, Urteil vom 20.12.2017 – 8 Ca 3919/17

Filialleiter kann auch Betriebsratsvorsitzender sein

URTEIL DES ARBG NEUMÜNSTER VOM 27.6.2018, 3 BV 3A/18

Das ArbG Neumünster hat entschieden, dass ein Filialleiter im Bereich der Systemgastronomie in den Betriebsrat gewählt werden kann und nicht etwa zwingend ein leitender Angestellter ist.

Die bundesweit im Bereich der Systemgastronomie mit einer großen Anzahl von Filialen vertretene Arbeitgeberin hat mit der zuständigen Gewerkschaft einen Tarifvertrag geschlossen, wonach die Filialmitarbeiter in Teilregionen jeweils einen gemeinsamen Betriebsrat wählen. Bisheriger Vorsitzender des Betriebsrats der Teilregion, für die das ArbG Neumünster zuständig ist, war ein Filialleiter, der laut schriftlichem Arbeitsvertrag nicht befugt war, gegenüber den ihm unterstellten Mitarbeitern Arbeitgeberentscheidungen zu treffen.

Viele Jahre später erhielt der Filialleiter von der Arbeitgeberin eine Stellenbeschreibung, die die selbstständige Einstellungs- und Entlassungsbefugnis gegenüber Mitarbeitern der zu betreuenden Filiale vorsieht. Eine später überreichte entsprechende Personalvollmacht hat der Filialleiter nicht gegengezeichnet. Zwischen den Beteiligten ist streitig, ob der Filialleiter tatsächlich selbstständig eingestellt und entlassen hat.

In der aktuellen Betriebsratswahl wurde der Filialleiter erneut in den Betriebsrat und dort zum Vorsitzenden gewählt. Die Arbeitgeberin focht die Betriebsratswahl an. Diese sei unrechtmäßig, weil der Filialleiter leitender Angestellter i.S.v. § 5 Abs. 3 BetrVG sei und deshalb nicht in den Betriebsrat hätte gewählt werden dürfen.

Das ArbG Neumünster hält die Betriebsratswahl für rechens.

Nach Auffassung des Arbeitsgerichts ergibt sich aus dem Arbeitsvertrag des Filialleiters nicht der Status eines leitenden Angestellten. Er könne arbeitsvertraglich gerade nicht selbstständig einstellen oder entlassen. Eine einvernehmliche Abänderung des Arbeitsvertrages durch die Übersendung einer (neuen) Stellenbeschreibung sehe das ArbG Neumünster ebenso wenig wie eine Berechtigung der Arbeitgeberin, den Status des Filialleiters einseitig abzuändern. Hinzukomme, dass sich eine etwaige Personalkompetenz des Filialleiters nur auf die eigene Filiale beziege. Diese wäre im Hinblick auf die hier relevante Teilregion mit einer Vielzahl von Filialen aber nicht hinreichend bedeutsam, um den Status eines leitenden Angestellten zu begründen.

Gegen den Beschluss kann Beschwerde gegen beim LArbG Kiel eingelegt werden. Er ist noch nicht rechtskräftig.

Quelle: LAG Schleswig-Holstein PM Nr. 5/2018 vom 23.7.2017

Alle abgebildeten Fotos stammen von Fotolia.



Christliche Gewerkschaft Metall
Jahnstraße 12 . 70597 Stuttgart
Telefon: 0711 2484 788 - 0
Telefax: 0711 2484 788 - 21
info@cgm.de . www.cgm.de



© Fotolia.com