



1. BAG 23.01.2018: Rundung von Urlaubsbruchteilen

Die Klägerin erhielt **2007 keinen Urlaub (25 AT)** und gebar am **25.01.2008 ein Kind**. Sie nahm **bis 04.01.2011 Mutterschutz/Elternzeit** in Anspruch, nach Geburt des **zweiten Kindes im September 2011** folgten entsprechende Schutzzeiten bis **14.09.2014**, ohne dass zwischenzeitlich Urlaub gewährt worden wäre. Vom 13.10.2014. bis 01.01.2015 und 15.01.2015 bis 29.03.2015 war die Klägerin krank, sie erhielt Urlaub für 06.-24.07.2015 zuteilt. Die **Beklagte kürzte** nunmehr mit Schreiben vom Juli 2015 den Urlaub „rückwirkend“ um **1/12 für jeden Monat der Elternzeit**, das Arbeitsverhältnis endete am 30.09.2015. Die Klägerin **verlangte Urlaubsabgeltung** für 190 Urlaubstage mit 11.400,00 EUR brutto für 2007-2015. Das BAG betont, zunächst müsse **jedes Urlaubsjahr einzeln betrachtet** werden. Für **2008** bestanden hiernach noch **6,25 Urlaubstage**, **dieser Urlaubsanspruch** ging nicht unter, sondern bestand **bis zur Beendigung am 30.09.2015 fort**. Entgegen des Verbots der Rundung von Urlaubstagen sei im Abgeltungsfall der **ungerade Teilbetrag von 0,25 Urlaubstagen rechnerisch** zu ermitteln und entsprechend **abzugelten**.

2. LAG Köln 12.01.2018: Arbeitsunfähigkeit bei Erkrankung im Laufe des Tags

Der Kläger nahm am **10.05. um 11.27 Uhr seine Tätigkeit auf**, es kam zum Streitgespräch mit dem Schichtführer. Um **14.44 Uhr stempelte der Kläger aus**. Der Kläger legte nachfolgend eine **Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung für 10.05.-13.05.** und eine Folgebescheinigung bis 20.05. vor. Das Vorliegen einer **Arbeitsunfähigkeit** war im Entgeltfortzahlungsprozess **streitig**. Der Arbeitgeber hielt den **Beweiswert der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung für erschüttert**, habe doch der Kläger **3 Std. lang seine Arbeit „putzmunter“** ausgeübt. Das LAG verweist zunächst auf die BAG Rechtsprechung, wonach Bruchteile von Tagen zur Zahlung für den ganzen Tag führen, dieser wird bei der Berechnung des 6-Wochenzeitraums nicht mit gerechnet. Mehr als einen Hinweis auf die seit 1971 bestehende BAG-Rechtsprechung, „diese Handhabung sei ein Gebot der Praktikabilität und entspreche der seit „eh und je“ bestehenden betrieblichen Praxis“ hat das LAG allerdings an Begründung nicht zu bieten.

Den **Beweiswert** der vorgelegten **AUB** hält es für hoch, dieser Beweiswert sei durch den Vortrag des Unternehmens **nicht erschüttert. Ernsthafte Zweifel** am Bestehen der Arbeitsunfähigkeit seien z. B. dann anzunehmen, wenn eine **Arbeitsunfähigkeit mit Rückwirkung** bescheinigt wird (LAG R/P 13.01.2015) **oder** die Krankschreibung **nur** aufgrund **telefonischer Rücksprache** und **ohne Untersuchung** erfolgt (BSG 16.12.2014). Die Behauptung des Unternehmens, der Mitarbeiter sei bei Verlassen „bester Gesundheit“ gewesen, genüge nicht. Hierfür hätte das **Unternehmen Tatsachen** vorzutragen gehabt (sprich: beim Verlassen zeigte der Kläger keinerlei Beeinträchtigungen der durch ihn später als Krankheit dargestellten Umstände). Im Ergebnis der Entscheidung wird also durch das Unternehmen stärker nachzufragen sein, **worauf das Leistungshindernis bei Verlassen beruht**. Freilich muss der Mitarbeiter hierzu keine Auskunft geben, Erkenntnisse sollten zur späteren Verwertbarkeit – auch in Übereinstimmung mit der **EU DS-GVO – sauber dokumentiert werden**.



3. BAG 31.01.2018: Abstandnahme Wettbewerbsverbot

Der Arbeitsvertrag enthielt ein **nachvertragliches Wettbewerbsverbot** gegen Zahlung einer Karenzentschädigung, das Arbeitsverhältnis endete zum 31.01.2016. Mit Schreiben vom 01.03. **unter Fristsetzung zur Zahlung** bis 04.03. **forderte** der **ausgeschiedene Mitarbeiter Zahlung** der Karenzentschädigung für Februar. Mit Email vom 08.03.2016 schrieb der Kläger: „bezugnehmend auf Ihre E-Mail vom 01.03.16 sowie das Telefonat mit Herrn B möchte ich Ihnen **mitteilen**, dass ich mich **ab sofort nicht mehr an da Wettbewerbsverbot gebunden** fühle“. Mit der **Klage forderte** der ehemalige Mitarbeiter **Karenzentschädigung** für März und April 2016. Das BAG versagte ihm dies, da auch für Arbeitsverträge gelten die allgemeinen schuldrechtlichen Regelungen über den Rücktritt gelten. Einen solchen **Rücktritt** stelle die **Email vom 08.03.2018 dar**. Damit sei der Arbeitgeber vom WV frei geworden. Der Einwand des Klägers, seine Email vom 08.03.2016 sei eine „Trotzreaktion“ gewesen half ihm dabei nicht. Grundsätzlich sehe **zwar § 314 BGB** vor, dass **Dauerschuldverhältnisse nur aus wichtigem Grund** gekündigt werden können, wenn keine vertragliche oder gesetzliche abweichende Regelung besteht. Eine solche Regelung gibt es nicht. Trotzdem bestehe **kein ausnahmsloser „Anwendungsvorrang“ des § 314 BGB**. Der Rücktritt sei daher nach Fristsetzung möglich und am 08.03.2016 erklärt. Damit bestand ab diesem Zeitpunkt kein Zahlungsanspruch auf Zahlung der Karenzentschädigung mehr.

4. BAG v. 27.02.2018. Erhöhung Arbeitszeit § 9 TzBfG und Schadensersatz

Der mit **14 Std. je Woche tätige Lehrer** zeigte sein **Interesse an einer Erhöhung der Stundenzahl 2015** an, das **Land stellte** tatsächlich im neuen **Schuljahr 2015/2016** mehrere **Zusatzkräfte befristet ein, ohne auszuschreiben** und ohne den Kläger zu informieren. Der Kläger beehrte eine Vertragsänderung, hilfsweise Schadensersatz. Der **Kläger beehrte Schadensersatz**, weil das Land seinen Stundenzahl-Erhöhungsanspruch vereitelt habe. **Grundsätzlich bejaht das BAG** unter Verweis auf seine Entscheidung vom 18.07.2017, dass ein Schadensersatzanspruch aus der Vereitelung des Vertragsschlusses folgen könne, dieser ist dann auf den **Ausgleich** zwischen der **erzielbaren höheren Vergütung** für die hypothetisch höherer Arbeitszeit **und der tatsächlichen Vergütung** gerichtet. (Anm. bisher liegen keine Entscheidungen zur Dauer des Ausgleichs vor – hieraus kann sich eine kostenintensive mehrjährige Verpflichtung des Arbeitgebers ergeben). Das BAG konkretisiert mit dem Urteil aber, der **AN habe konkret ein Vertragsangebot zur Erhöhung der Stundenzahl zu unterbreiten**, nicht nur sein Interesse zu bekunden oder um Information zu Erhöhungsmöglichkeiten zu bitten. Diese Sichtweise des BAG ist **befremdlich**, hatte doch der **AN mangels Information** durch den Arbeitgeber gar **keine Möglichkeit, ein konkretisiertes Angebot abzugeben**. Dies gilt auch für die zweite Argumentationsschiene des BAG: der Lehrer habe sein Erhöhungsverlangen nicht auf eine befristete Erhöhung gerichtet – so wie das Land letztlich die weiteren Kräfte nur befristet einstellte.



5. BAG 11.04.18: Gehaltsreduzierung durch Betriebsvereinbarung?

Der Arbeitsvertrag aus 1992 sah eine Vergütung von monatlich „**in der Gruppe BAT Vc/3 = DM 2.527,80 brutto**“ vor. Das BAG sah hierin eine **dynamische tarifliche Bindung** an die **jeweilige Tarifentwicklung**. Primäre **Frage war, ob** eine **später**, in 1993 **geschlossene Betriebsvereinbarung**, welche auf ungünstigere, **niedrigere tarifliche Vergütungsregelungen Bezug nahm, durchschlug**. Das **BAG verneinte** das im Gegensatz zu den Vorinstanzen und sprach dem Kläger **tarifliche Vergütung nach dem aktuellen TöVD als Nachfolge des BAT** zu. Das BAG sprach der **negativ verschlechternden BV die Wirksamkeit ab**. Zudem stellte sich, auch wenn die BV wirksam wäre, **hier nicht die Frage, ob der Arbeitsvertrag betriebsvereinbarungsoffen** ausgestaltet sei oder nicht (und damit durch negative BV änderbar war). Dies komme **nur bei AGB-mäßig** vereinbarten Arbeitsvertragsklauseln in Frage, nicht aber, wie hier, bei einer individuell im Jahre 1992 getroffenen Vergütungsabrede.

6. LAG Schl-Holstein 21.3.2018: Verdachtskündigung – Anhörungsfrist

Geht der Arbeitgeber vom Begehen einer Straftat durch einen Mitarbeiter – häufig in Form von Eigentumsdelikten – aus, kann aber der Nachweis nicht hinreichend sicher geführt werden, bietet sich regelmäßig die **hilfsweise Kündigung, gestützt auf den Verdacht des Begehens** an. Im Regelfall muss die Schwere des Vorwurfs – **selbst wenn die Kündigung als ordentliche Kündigung** ausgesprochen wird – die Qualität des **wichtigen Grundes**, wie sonst für die außerordentliche Kündigung erforderlich, erreichen. **Zwingende Voraussetzung** ist die **vorherige Anhörung des Mitarbeiters**. Im Fall blieben dem Mitarbeiter zur Stellungnahme nur **2 volle Tage – zu kurz**, wie das LAG befindet. Regelmäßig stellt das **BAG** auf das Ausreichen einer **Frist von einer Woche** ab. Das Fristenregime bei Ausspruch einer außerordentlichen Kündigung (grob: zwei Wochen ab Kenntnis) muss aber zusätzlich beachtet werden, die Fristen zur Betriebsratsbeteiligung sind ebenfalls zu berücksichtigen.

7. ArbG Chemnitz, 29.01.2018: Urlaubsgewähr – Widerspruch Unternehmen

Das Unternehmen ließ am **Jahresanfang einen Urlaubsplan** durch Eintragung in **Kalender** aufstellen, **konkret sollte der Urlaub aber erst eine Woche vor Antritt** durch den **Mitarbeiter beim Abt.-Leiter eingereicht** werden. Die Klägerin hatte für 21.08. bis 08.09. Urlaub in den Kalender eingetragen, war jedoch bis zum 25.08. krank und erschien am **28.08.2017 nicht zur Arbeit** in der **Annahme, Urlaub zu haben**. Das **Unternehmen kündigte**, das ArbG hielt die Kündigung für unwirksam. Schon **mangels Widerspruchs** gegen den **Kalendereintrag** seitens des Unternehmens sei der Urlaub **erteilt** worden. **Zudem** sei die Frist zur **Verbindlichstellung** des Urlaubs **von nur einer Woche vor Antritt zu kurz**. Das ArbG hat bereits **Zweifel**, ob eine **starre Frist** zur Mitteilung des Urlaubswunsches überhaupt vereinbart werden kann, sehe doch § 7 Abs. 1 BUrlG vor, dass die „Wünsche des Arbeitnehmers“ bei der Urlaubserteilung angemessen zu berücksichtigen seien. Jedenfalls aber müsse das Unternehmen binnen angemessener Frist der „Urlaubsgrobplanung“ des Arbeitnehmers widersprechen – hierfür hält das Arbeitsgericht eine Frist von 1 Monat für maßgeblich.