

Mitbestimmung und Urlaubsquote

LAG Niedersachsen, Beschluss vom 30.11.2017 – 6 TaBV 44/17 (rechtskräftig)

Die Arbeitgeberin muss sich mit dem Betriebsrat über verbindliche Vorgaben über Urlaubsquoten – hier die maximale Anzahl von Mitarbeitern, die gleichzeitig Urlaub nehmen können – einigen. Ohne Einigung mit dem Betriebsrat oder einem die Einigung ersetzenden Spruch der Einigungsstelle sind die Urlaubsquoten unzulässig.

Die Arbeitgeberin ist ein Unternehmen des Gesundheitswesens, das zwei psychiatrische Fachkliniken betreibt. Im Betrieb gilt eine Betriebsvereinbarung über Urlaubsgrundsätze, die keine Regelung von Urlaubsquoten enthält. Der Betriebsrat machte ein Mitbestimmungsrecht bei der von einigen Stationsleitungen einseitig für ihre Stationen verfassten Urlaubslisten des Jahres 2017 geltend. Die von den Stationsleitungen verfassten Urlaubslisten sahen auf zwei Stationen erstmalig begrenzende Regelungen für die maximale Anzahl von Mitarbeitern vor, die gleichzeitig Urlaub nehmen könnten. Der Betriebsrat ist der Ansicht, dass die Arbeitgeberin gegen sein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 5 BetrVG verstoßen hat, weil sie durch den Aushang von Urlaubslisten einseitig Urlaubsgrundsätze aufgestellt hat, ohne sich darüber zuvor mit ihm zu einigen.

Urlaubsquoten sind zwingend mitbestimmungspflichtig

Das LAG hat mit seinem Beschluss die Entscheidung des Arbeitsgerichtes Göttingen bestätigt. Das ArbG Göttingen gab dem Unterlassungsanspruch des Betriebsrats statt. Ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 5 BetrVG liegt vor. Danach hat der Betriebsrat bei der Aufstellung von Urlaubsplänen und auch bei der Einführung von verbindlichen Urlaubsquoten mitzubestimmen. Urlaubsquoten sind ebenso zu behandeln wie mitbestimmungspflichtige Urlaubssperren, Prioritäts- und Verteilungsregelungen. Auch Urlaubsquoten sind Richtlinien dazu, wie Arbeitnehmern im Einzelfall Urlaub zu gewähren ist. Im Streitfall waren die ausgehängten Urlaubslisten als ver-

bindliche Urlaubsquoten anzusehen, bei denen die Mitarbeiter davon ausgehen mussten, dass darüber hinausgehende Urlaubswünsche nicht mehr berücksichtigt würden. Auch durch den Wortlaut »Vorgabe« des Aushangs konnten die Mitarbeiter nicht von einer »unverbindlichen Orientierungshilfe« ausgehen, wie die Arbeitgeberin argumentiert hatte. Diese Urlaubsquoten muss sich die Arbeitgeberin nach § 278 BGB auch zurechnen lassen, wenn sie – wie im vorliegenden Fall – von der jeweiligen Stationsleitung, und nicht von den Geschäftsführern ausgehängt werden. Die Arbeitgeberin muss ihren Betrieb durch das Direktionsrecht so organisieren, dass Mitbestimmungsrechte von den Vorgesetzten eingehalten werden. Schließlich ist das bestehende Mitbestimmungsrecht nicht durch die im Betrieb geltende Betriebsvereinbarung zu Urlaubsgrundsätzen verbraucht, da dort Urlaubsquoten nicht geregelt sind. Da es sich bei der Vorgabe verbindlicher Urlaubsquoten keinesfalls nur um einen in sich abgeschlossenen, einmaligen Vorgang handelt und es weiterhin zu Verletzungen des Mitbestimmungsrechts kommen kann, hat der Betriebsrat auch einen Unterlassungsanspruch.

► Praxistipp

Aus der Entscheidung ergeben sich mehrere Erkenntnisse für die praktische Betriebsratsarbeit. Ein Arbeitgeber muss sich den gesetzlichen Mitbestimmungsrechten des Betriebsrats auch dann stellen, wenn er versucht, einseitige Anweisungen als vermeintlich unverbindliche Anregungen zu gestalten. Es kommt hierbei al-

AUS DEM GESETZ

§ 278 BGB

Der Schuldner hat ein Verschulden seines gesetzlichen Vertreters und der Personen, deren er sich zur Erfüllung seiner Verbindlichkeit bedient, in gleichem Umfang zu vertreten wie eigenes Verschulden.

§ 87 Abs. 1 Nr. 5 BetrVG

(1) Der Betriebsrat hat, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht, in folgenden Angelegenheiten mitzubestimmen:

5. Aufstellung allgemeiner Urlaubsgrundsätze und des Urlaubsplans sowie die Festsetzung der zeitlichen Lage des Urlaubs für einzelne Arbeitnehmer, wenn zwischen dem Arbeitgeber und den beteiligten Arbeitnehmern kein Einverständnis erzielt wird (...).

leine darauf an, wie die Kommunikation des Arbeitgebers von den Mitarbeitern zu verstehen ist. Auch kann sich ein Arbeitgeber bei solchen Anweisungen nicht hinter den angeblich selbständig handelnden Führungskräften verstecken. Die Entscheidung des LAG stärkt, ungeachtet der richtigen Bewertung von Urlaubsquoten als mitbestimmungspflichtig, die Verpflichtung des

Arbeitgebers, die betrieblichen Abläufe so zu organisieren, dass Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats auf allen Leitungsebenen beachtet werden müssen.

Jan Scholand, Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht, Hentschel Rechtsanwälte, Göttingen.
www.kanzlei-hentschel.de

ALLGEMEINES GLEICHBEHANDLUNGSGESETZ

Schwangere erhält Entschädigung wegen Diskriminierung

Arbeitsgericht Berlin, Urteil vom 13.10.2017 – 6 Ca 2270/17 (rechtskräftig)

Entzieht sich der Arbeitgeber durch eine unangemessene Vertragsgestaltung seiner Verpflichtung, eine Schwangere ohne Arbeitsleistung weiter zu vergüten, ist darin eine Diskriminierung wegen des Geschlechts zu sehen. Das wird sanktioniert und der Arbeitgeber muss der Schwangeren eine Entschädigung nach § 15 Abs. 2 AGG zahlen.

AUS DEM GESETZ

§ 15 Abs. 2 AGG

Wegen eines Schadens, der nicht Vermögensschaden ist, kann der oder die Beschäftigte eine angemessene Entschädigung in Geld verlangen. Die Entschädigung darf bei einer Nichteinstellung drei Monatsgehälter nicht übersteigen, wenn der oder die Beschäftigte auch bei benachteiligungsfreier Auswahl nicht eingestellt worden wäre.

Nach dem gesetzlichen System des Mutterschutzgesetzes ist es anerkanntes sozialpolitisches Allgemeingut, dass der Arbeitgeber während der Schwangerschaft das Entgelt der Schwangeren fortzuzahlen hat. Geschützt wird die Existenzgrundlage und die Psyche der Schwangeren, auch im Interesse des Kindes. In der Regel wird hierdurch mindestens der Zeitraum sechs Wochen vor der Entbindung (§ 3 Abs. 2 Mutterschutzgesetz – MuSchG) und der Zeitraum von acht Wochen danach abgedeckt (§ 6 MuSchG).

Vertragsbeendigung ohne Kündigung?

Die Klägerin im Berliner Fall erlebte das anders. Sie arbeitete für eine gemeinnützige GmbH in einem Kindergarten und nahm berufsbegleitend an einer Ausbildung zur staatlich anerkannten Erzieherin teil. Nicht sonderlich gemeinnützig sah ihr Vertrag für den Fall eines Fehlens von mehr als zwei Monaten bei der Ausbildungsmaßnahmen oder bei zwei Blo-

ckunterrichtsterminen in Folge die Beendigung des Vertrages mit einer kurzen Auslaufzeit vor. Eine Kündigung, die dem Kündigungsverbot des § 9 MuSchG unterlegen hätte, bedürfte es hierzu nicht. Nachdem die Klägerin ihre Schwangerschaft offengelegt hatte, war für den Arbeitgeber klar, dass eine Lücke in der Ausbildung entstand und er teilte der Klägerin deswegen schriftlich mit, dass ihr Arbeitsverhältnis Ende Februar wegen Eintritts einer auflösenden Bedingung automatisch ende. Zu diesem Zeitpunkt stand die Geburt unmittelbar bevor.

Auflösende Bedingung unwirksam

Das Arbeitsgericht hielt die auflösende Bedingung für unwirksam. Die von der Beklagten verwendete Klausel sei unangemessen benachteiligend (§ 307 Abs. 1 Satz 1 Bürgerliches Gesetzbuch – BGB), obwohl sie die Möglichkeit einer Neubegründung des Arbeitsverhältnisses vorsah. Es fehle der sachliche Grund der nach den Grundsätzen des Teilzeit- und Befristungs-