

ALLTAGSHILFE

In jeder Woche gibt das Ratgeber-Team Lesern Gelegenheit, Fachleuten zu jeweils einem Thema Fragen zu stellen. Die interessantesten Fragen werden immer montags an dieser Stelle veröffentlicht.

IN KÜRZE

URTEIL

Weihnachtsgeld auch bei Kündigung



Beschäftigte haben einen anteiligen Anspruch auf Weihnachtsgeld, auch wenn sie im Jahresverlauf gekündigt haben. Das entschied das Bundesarbeitsgericht in Erfurt. Demzufolge kann eine Sonderzahlung nicht vom Bestand des Arbeitsverhältnisses an einem Stichtag wie etwa dem 31. Dezember des Jahres abhängig gemacht werden. Das Urteil bezieht

sich auf frei ausgehandelte Arbeitsverträge, so Gerichtssprecherin Inken Gallner. Zu den Auswirkungen auf Tarifverträge hätten sich die Richter nicht geäußert. In dem Fall hatte ein Controller eines Verlages in Frankfurt (Main) die Weihnachtsgratifikation für das Jahr 2010 eingeklagt. Er hatte zuvor zum 30. September 2010 gekündigt. Der Mann forderte die anteilige (9/12) Sonderzahlung und scheiterte in den Vorinstanzen. Nun verurteilten die Erfurter Richter den Verlag auf Zahlung des Weihnachtsgeldes von rund 2 300 Euro. Die Zahlung sollte dem Arbeitsvertrag zufolge den Arbeitnehmer zwar über das Jahresende hinaus an das Unternehmen binden und die Betriebsstreu belohnen, diene aber auch der Vergütung der im Jahresverlauf erbrachten Arbeit. In derartigen Fällen seien Stichtagsregelungen unwirksam, so die Richter. FOTO: DPA

SCHWANGERE

Mutterschutz schmälert Urlaubsanspruch nicht

Mit Beginn des neuen Jahres müssen viele Arbeitnehmer ihre Urlaubsansprüche einreichen. Vor ein Problem stellt das Schwangere. Sie müssen nun erst einmal herausfinden, wie viele Urlaubstage ihnen im kommenden Jahr zustehen. „Allein aufgrund des Mutterschutzes verkürzt sich der Urlaubsanspruch noch nicht“, erklärt Barbara Reinhard, Fachwältin für Arbeitsrecht aus Frankfurt (Main). In der Elternzeit ruht das Arbeitsverhältnis dagegen - und der Urlaubsanspruch reduziert sich pro Monat Elternzeit um ein Zwölftel. Ein Beispiel: Geht eine

weiterer Betriebe des Konzerns beschäftigt. Für die Arbeitnehmer gibt es jeweils verschiedene Betriebsvertretungen. Der Arbeitgeber setzt auf dem Betriebsgelände Überwachungskameras ein, die alle Arbeitnehmer erfassen, die den überwachten Bereich betreten. Die Bilder werden auf verschiedene Monitore übertragen. Der Konzern hielt mehrere Konzernbetriebsrat nicht für zuständig, Regelungen dazu zu treffen. Das Gericht sah das anders. Der Einsatz der Überwachungsanlagen betreffe mehrere Konzernunternehmen, weil von den Kameras nicht nur Arbeitnehmer eines Unternehmens erfasst würden. Außerdem sei unverzichtbar, eine unternehmensübergreifende Regelung zu treffen.

RECHT

Für eine Kur mit Kind werden Eltern freigestellt

Arbeitnehmer müssen für eine vom Arzt verordnete Mutter-Vater-Kind-Kur keinen Urlaub nehmen. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, sie für die Dauer der Kur freizustellen. Darauf weist Anne Schilling, Geschäftsführerin des Müttergenesungswerks, hin. Dabei muss der Chef das volle Gehalt zahlen (Paragraf 9 Entgeltfortzahlungsgesetz). Eine Kur sei eine vom Arzt verordnete Maßnahme, die rechtlich ähnlich zu bewerten sei wie ein Krankenhausaufenthalt. Damit der Vorgesetzte den Ausfall des Mitarbeiters bei der Personalplanung berücksichtigen kann, sollte er jedoch möglichst früh informiert werden. Schilling rät, ihn in Kenntnis zu setzen, sobald die Krankenkasse die Kur genehmigt hat. Nach der Genehmigung der Kasse haben Angestellte im Schnitt vier Monate Zeit, sie anzutreten.

ARBEITSZEIT

Erreichbarkeit nach Feierabend ist freiwillig

Nach Feierabend berufliche E-Mails lesen - das machen viele Beschäftigte. Doch das geschieht in der Regel freiwillig. Fordert der Arbeitgeber von seinen Mitarbeitern eine permanente Erreichbarkeit ein, ist das rechtlich meist nicht zulässig, erklärt Hans-Georg Meier, Fachanwalt für Arbeitsrecht in Berlin. Entscheidend ist, was dazu im Arbeitsvertrag vereinbart ist. Haben Arbeitgeber und -nehmer etwa eine Wochenarbeitszeit von 38 Stunden ausgemacht, müssen Beschäftigte nur dann berufliche E-Mails lesen. Etwas anderes gilt, wenn ausdrücklich Bereitschaftszeiten festgelegt wurden, in denen der Arbeitnehmer erreichbar sein muss.



Bei schwangeren Frauen kann sich der Jahresurlaub anteilig reduzieren. FOTO: DPA

Frau im September in den Mutterschutz und hat ab Oktober Elternzeit, verkürzt sich ihr Urlaubsanspruch für das Jahr um drei Zwölftel. Haben Frauen während der Schwangerschaft gesundheitliche Probleme, kann es sein, dass der Arzt ein Beschäftigungsverbot ausspricht. In diesem Fall dürfen Frauen schon in einem früheren Stadium der Schwangerschaft nicht mehr arbeiten. Das reduziert den Urlaubsanspruch jedoch nicht. Kann die Frau im Beispielfall etwa schon ab Juni nicht mehr arbeiten, verkürzt sich ihr Urlaubsanspruch trotzdem nur um drei Zwölftel.

KAMERAS

Betriebsrat muss Überwachung zustimmen

Grundsätzlich muss der Betriebsrat gefragt werden, wenn Überwachungskameras Mitarbeiter erfassen. Zeichnen die Kameras auch Mitarbeiter anderer Betriebe des Konzerns auf, muss der Konzernbetriebsrat zustimmen. Das ergibt sich aus einer Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Berlin-Brandenburg, wie die Arbeitsgemeinschaft Arbeitsrecht des Deutschen Anwaltvereins mitteilt. In dem Fall betreibt der betreffende Konzern ein Klinikum. Dort sind auch Arbeitnehmer

Vertrag regelt den Arbeitsort

RECHT Juristen erläutern, warum Mitarbeiter oftmals nicht einfach in andere Filialen versetzt werden dürfen und dass es keinen Anspruch auf eine Abfindung gibt.

Sven H., Merseburg: Unser Arbeitgeber will die gesetzliche Kündigungsfrist um drei Monate verlängern. Ist das statthaft?

Antwort: Ja, der Arbeitgeber darf längere Kündigungsfristen über die gesetzlichen Kündigungsfristen hinausgehend vereinbaren. Voraussetzung ist allerdings, dass sie gleichermaßen für beide Seiten gelten, also für Arbeitgeber und Arbeitnehmer.

Sigrid H., Köthen: Ich bin seit Juli 2012 krankgeschrieben und werde ab 1. Januar 2014 wieder arbeiten. Wann würde mein mir zustehender Urlaub verfallen? Muss der Arbeitgeber meinen Urlaubswünschen entsprechen?

Antwort: Nach der Rechtsprechung verfallen gesetzliche Urlaubsansprüche bei langer Krankheit immer am 31. März des übernächsten Jahres. Danach würde der Urlaub für das Jahr 2012 am 31. März 2014 verfallen, der für 2013 am 31. März 2015. Wenn Sie wieder gesund und damit arbeitsfähig sind, müssen Sie Ihren Urlaubsantrag schriftlich stellen und dem Arbeitgeber Ihre Wunschvorstellung für den Urlaub mitteilen. Der Arbeitgeber hat nur das Recht, Ihren Urlaub aus begründeten betrieblichen Gründen in das Folgejahr zu verschieben, ansonsten muss er dem Wunsch entsprechen.

Rainer S., Dessau-Roßlau: Ich arbeite in einem größeren Betrieb, der einen kleinen Baubereich unterhält und fühle mich untertariflich bezahlt. Meiner Meinung nach müsste ich nach dem Bundesrahmentarifvertrag Bau bezahlt werden. Der Arbeitgeber weist das zurück. Was sagen Sie?

Antwort: Der Bundesrahmentarifvertrag Bau gilt für die gewerblich Beschäftigten. Allerdings gibt es Ausnahmen für bestimmte Betriebe, die nicht überwiegend im Baubereich tätig sind. Man spricht von sogenannten Mischbetrieben. Hier findet der Rahmentarifvertrag Bau dann keine Anwendung. Nach Ihrer Schilderung könnte das bei Ihnen der Fall sein. Das müsste rechtlich mit Hilfe eines Anwalts geklärt werden, damit Sie mit Blick auf die Bezahlung Rechtssicherheit haben.

Karin R., Zeitz: Ich bin 56 Jahre alt, war arbeitslos, habe meinen Arbeits-

EXPERTEN

Beim Leserforum haben am Telefon Auskunft gegeben:



Beate Kallweit, Fachwältin für Arbeitsrecht in Halle



Björn Kalbitz, Rechtsanwalt in Halle



Jost Schulte, Fachanwalt für Arbeitsrecht in Halle FOTO: KERSTIN METZE

losengeld-Anspruch von 18 Monaten fast ausgereizt und bin jetzt wieder in Arbeit. Wie lange muss ich arbeiten, um einen erneuten Anspruch auf Arbeitslosengeld zu haben?

Antwort: Um erneut den vollen Anspruch auf Arbeitslosengeld zu haben, müssten Sie mindestens zwölf Monate gearbeitet haben.

Paul M., Wittenberg: Ich habe einen Arbeitsvertrag bekommen mit sechsmonatiger Probezeit. Während der Probezeit erhalte ich 20 Prozent weniger Lohn als im Arbeitsvertrag vereinbart. Wird das Kündigungsrecht des Arbeitgebers dadurch ausgehebelt?

Antwort: Nein, in den ersten sechs Monaten eines Arbeitsverhältnisses besteht kein Kündigungsschutz. Der Arbeitgeber kann einem Arbeitnehmer nach Gesetz in der Probezeit ohne Angabe von Gründen mit einer Frist von 14 Tagen kündigen. Tariflich können andere Fristen gelten.

Steffen B., Halle: Von jeher wird unsere Umsatzprämie jeweils im Oktober eines Jahres gezahlt. In diesem Jahr soll die Umsatzprämie erstmals nur auf den Verkauf der Hausprodukte gewährt werden, nicht aber auf den Verkauf aller Produkte wie bisher. Geht das einfach so?

Antwort: Grundsätzlich nicht. Es sei denn, ein Widerruf oder eine Änderung ist in Ihrem Arbeitsvertrag oder tarifvertraglich vorgesehen. Da das nicht der Fall ist, han-

delt es sich um Entgelt oder eine Prämienzahlung beziehungsweise Gratifikation, die sich durch eine mehrjährige Wiederholung zu einer sogenannten betrieblichen Übung als Anspruch manifestiert hat. Sie steht Ihnen in der bisher gewährten Form zu und kann nur einvernehmlich oder durch Änderungskündigung Ihres Arbeitgebers geändert werden. War die Umsatzprämienzahlung jährlich mit einem wirksam formulierten Freiwilligkeitsvorbehalt versehen, könnte diese eingestellt werden. Ob ein Freiwilligkeitsvorbehalt wirksam ist, sollte durch einen Anwalt geprüft werden.

Regina P., Dessau-Roßlau: Nach 20 Jahren im Unternehmen soll mir gekündigt werden. Wie ist die Kündigungsfrist? Steht mir eine Abfindung zu?

Antwort: Ihre gesetzliche Kündigungsfrist beträgt sieben Monate zum Monatsende. Eine Abfindung steht auch nach vielen Jahren nicht automatisch zu, da es keinen gesetzlichen Anspruch auf Abfindung gibt. Sie könnten gegen die Kündigung klagen. Möglicherweise einigt man sich im Ergebnis auf einen Vergleich, der eine Abfindung beinhaltet. Ab Zugang der Kündigung besteht für die Klageerhebung eine dreiwöchige Frist. Anwaltliche Hilfe empfiehlt sich.

Horst K., Dessau-Roßlau: Ich arbeite seit 41 Jahren in einem Betrieb und bin seit 18. Oktober 2010 krank. 2011 habe ich für 30 Tage eine Urlaubsabgeltung erhalten, für 2012 aber nichts dergleichen. Das Arbeitsverhältnis besteht noch. Seit 1. November dieses Jahres bin ich in Ren-

te. Ist das mit dem Urlaub denn so richtig?

Antwort: Ihr gesetzlicher Urlaubsanspruch für 2012 und 2013 besteht in voller Höhe. In 2013 besteht gegebenenfalls noch Abgeltungsanspruch für 25 Urlaubstage. Entscheidend ist, dass dieser finanzielle Abgeltungsanspruch so schnell wie möglich zur Verhinderung von Verfallfristen schriftlich gefordert wird.

Matthias S., Burgenlandkreis: Ich arbeite seit acht Jahren im Betrieb. Jetzt wurde 20 Kilometer entfernt eine Filiale errichtet, die zugleich in einem anderen Bundesland liegt. Ich soll ab nächster Woche in diese Filiale versetzt werden und nicht mehr im Acht-Stunden-System, sondern in einer Zwölf-Stunden-Schicht arbeiten. Kann der Arbeitgeber mich in die Filiale versetzen?

Antwort: Ja, es sei denn, in Ihrem Arbeitsvertrag ist Ihr Arbeitsort konkret und auf den alten Betriebsort eingeschränkt. Dann kann der Arbeitgeber nicht einseitig per Weisung den neuen Ort anordnen. Wohl aber kann er mit Blick auf die Filiale in den entsprechenden Fristen eine Änderungskündigung herbeiführen. Eine Änderung von zehn auf zwölf Stunden pro Arbeitstag würde einen Verstoß gegen das Arbeitszeitgesetz darstellen und ist im normalen Betrieb nach Arbeitszeitgesetz unwirksam. Ausnahmen gelten nur für bestimmte Betriebe wie zum Beispiel für den Gesundheitsbereich.

Frank W., Harzkreis: Ich erhielt aus Krankheitsgründen die Kündigung. Meine Kündigungsschutzklage wurde in zweiter Instanz abgewiesen. Kann ich dagegen vorgehen? Steht mir nicht eine Abfindung zu?

Antwort: Es gibt keinen gesetzlichen Anspruch auf Abfindung. Es sei denn, im Tarifvertrag oder in der Betriebsverfassung ist ein Recht auf Abfindung vereinbart. Auch aus einer krankheitsbedingten Kündigung heraus ergibt sich kein Anspruch. Grundsätzlich kann der Arbeitgeber kündigen. Was das Vorgehen gehen die Abweisung der Kündigungsschutzklage in zweiter Instanz anbetrifft: Ist eine Revision zugelassen, kann man vor das Bundesarbeitsgericht gehen. Ist keine Revision zugelassen, kann nur eine Nichtzulassungsbeschwerde unter strengen Voraussetzungen erhoben werden.

Martina F., Halle: Ich habe einen gerichtlichen Vergleich erwirkt, in dem geregelt ist, dass alle finanziellen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis erledigt sein sollen. Ist auch der Urlaubsanspruch verwirkt?

Antwort: Ja, nach neuester Rechtsprechung ist mit einer solchen Regelung in einem gerichtlichen Vergleich auch der Urlaubsabgeltungsanspruch erledigt.

Fragen und Antworten notierte Dorothea Reinert.



Nippes

Persönliche Sachen wie Fotos auf dem Schreibtisch aufzustellen, kann der Arbeitgeber seinen Angestellten untersagen. Selbst wenn dies am Arbeitsplatz jahrelang toleriert wurde, könne der Chef seine

Meinung ändern und es verbieten. Gibt es einen Betriebsrat, muss der zustimmen. Über ihn können Mitarbeiter sich auch gegen eine entsprechende Anweisung zur Wehr setzen. FOTO: DPA