

Sehr geehrte Damen und Herren,

anlässlich des bevorstehenden Weihnachtsfestes beschäftigen wir uns in der heutigen Ausgabe unseres Newsletters schwerpunktmäßig mit der Zahlung von Weihnachtsgeld, insbesondere den Anspruchsvoraussetzungen und Rückforderungsmöglichkeiten.

Darüber hinaus stellen wir Ihnen drei aktuelle Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts zum Urlaubsrecht dar und informieren über das Urteil des BAG vom 15.11.2011 zur Inanspruchnahme von Pflegezeit.

Wir wünschen Ihnen wie immer eine spannende und informative Lektüre und stehen bei weitergehenden Fragen selbstverständlich jederzeit gerne persönlich zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen


Gertrud Thiery


Beate Carroccia



Justizrätin Gertrud Thiery
Fachanwältin für Arbeitsrecht



Beate Carroccia
Fachanwältin für Arbeitsrecht
Fachanwältin für Miet- und
Wohnungseigentumsrecht



Alle Jahre wieder: Der Streit ums Weihnachtsgeld



Das bevorstehende Weihnachtsfest und die damit verbundenen jährlichen Diskussionen über die Zahlung von Weihnachtsgeld sowie eine zu dieser Thematik aktuell ergangene Entscheidung des Landesarbeitsgerichtes Düsseldorf (Urt. v. 19.07.2011, 16 Sa 607/11) veranlassen uns, die Anspruchsvoraussetzungen, Rückforderungsmöglichkeiten und sonstige im Zusammenhang mit der Weihnachtsgeldzahlung regelmäßig auftauchenden Fragen kurz darzustellen.

Für die Zahlung von Weihnachtsgeld gibt es keine gesetzliche Anspruchsgrundlage. Ein Zahlungsanspruch kann sich aber z. B. aus einem Tarifvertrag, einer Betriebsvereinbarung, einer arbeitsvertraglichen Zusage und ggf. auch aus betrieblicher Übung ergeben.

Unter betrieblicher Übung ist dabei die regelmäßige Wiederholung bestimmter Verhaltensweisen des Arbeitgebers zu verstehen, aus denen der Arbeitnehmer schließen kann, dass ihm die aufgrund dieser Verhaltensweise gewährte Leistung oder Vergünstigung auch künftig auf Dauer gewährt werden soll. Die betriebliche Übung entsteht also allein durch die gleichartige, wiederholte Praktizierung eines bestimmten Verhaltens des Arbeitgebers, ohne dass es dabei auf einen Verpflichtungswillen des Arbeitgebers ankommt. Zahlt ein Arbeitgeber über Jahre stets zum gleichen Zeitpunkt und in gleicher Höhe Weihnachtsgeld aus, ohne den Arbeitnehmer darauf hinzuweisen, *weiter auf S. 2*



Detlef Thiery
Rechtsanwalt

Aus dem Inhalt:

- Alle Jahre wieder:
Der Streit ums Weihnachtsgeld
- Aktuelle Rechtsprechung
zum Urlaubsrecht
- Keine mehrmalige Inanspruchnahme der Pflegezeit



(Fortsetzung von Seite 1)

dass es sich hierbei um eine freiwillige Leistung handelt, die keinen Rechtsanspruch für die Zukunft begründet, dann hat der Arbeitnehmer in der Regel aufgrund betrieblicher Übung einen Anspruch auf Weihnachtsgeldzahlung erworben.

In diesem Zusammenhang sei darauf hingewiesen, dass die in Arbeitsverträgen häufig enthaltenen Regelungen, wonach es sich bei Sonderzuwendungen, wozu auch das



Weihnachtsgeld gehört, um freiwillige Leistungen des Arbeitgebers handelt, die keinen Anspruch für die Zukunft begründen und jederzeit widerruflich sind, nach der Rechtsprechung einer Inhaltskontrolle nicht standhalten und insofern unwirksam sind.

Hier gilt nämlich nicht, dass „doppelt genäht“ besser hält. Die Freiwilligkeit der Leistung verhindert das Entstehen eines Anspruchs. Ein Widerruf setzt jedoch einen Anspruch voraus. Diese Unvereinbarkeit führt nach der Rechtsprechung dazu, dass keiner der beiden Vorbehalte durchgreift.

Selbstverständlich kann ein Arbeitgeber durch einen Freiwilligkeitsvorbehalt im Arbeitsvertrag den Anspruch auf die Leistung für zukünftige Bezugsräume ausschließen, dies setzt aber voraus, dass nicht im Widerspruch hierzu an anderer Stelle im Vertrag von einem Rechtsanspruch die Rede ist, der Freiwilligkeitsvorbehalt ausreichend transparent gestaltet und der Freiwilligkeitsvorbehalt nicht mit einem Widerrufsvorbehalt verbunden ist.

Besteht ein Anspruch auf Zahlung von Weihnachtsgeld, so stellt sich häufig die Frage, ob die Zahlung auch bei einem gekündigten Arbeitsverhältnis zu leisten ist und ob bei lang andauernder Arbeitsunfähigkeit oder einem Ruhen des Arbeitsverhältnisses eine Kürzung (ggf. auch auf Null) möglich ist.

In der jeweiligen Rechtsgrundlage der Weihnachtsgeldzahlung können und sollten die Bedingungen für deren Bezug näher geregelt werden. So ist z. B. eine Stichtagsregelung möglich, wonach nur derjenige Arbeitnehmer Anspruch auf das Weihnachtsgeld hat, der sich zum Stichtag in einem ungekündigten oder noch bestehenden Arbeitsverhältnis befindet. Die Leistung kann selbstverständlich auch an zusätzliche Bedingungen geknüpft werden und es kann auch geregelt werden, was passiert, wenn ein Mitarbeiter vor einem festgelegten Stichtag oder auch zum Ende eines Kalenderjahres ausscheidet, insbesondere, ob dann ggf. eine nur anteilige Auszahlung zu erfolgen hat.

Wurden solche deutlichen Regelungen nicht getroffen, so muss man sich die Frage nach dem Zweck der Weih-

nachtsgeldzahlung stellen. Hat eine Einmalzahlung von der Zwecksetzung her z. B. reinen Entgeltcharakter, so kann die Einmalzahlung für jeden Monat, in dem das Arbeitsverhältnis geruht hat (z.B. wegen Elternzeit, unbezahltem Urlaub, unbezahlter Pflegezeit usw.), um 1/12 gekürzt werden.

Bei Zuwendungen mit Mischcharakter hingegen, d. h. Zuwendungen, die sowohl ein weiteres Entgelt für geleistete Dienste darstellen sollen, als auch die Betriebstreue honorieren und für die Zukunft gesichert werden soll, sieht dies anders aus. In diesen Fällen entsteht ein Kürzungsrecht nämlich nicht automatisch, sondern muss jeweils in der Rechtsgrundlage vereinbart worden sein.

Ein Kürzungsrecht für Zeiten, in denen das Arbeitsverhältnis ruht oder auch in Fällen der lang andauernden und ggf. ganzjährigen Arbeitsunfähigkeit ist auch dann in der Regel ausgeschlossen, wenn mit dem Weihnachtsgeld allein das Zweckelement Betriebstreue gefördert werden soll, weil auch der Arbeitsunfähige oder der sich in Elternzeit befindende Mitarbeiter sich betriebstreu verhält.

Wird Weihnachtsgeld gezahlt, so stellt sich zudem häufig die Frage der Rückforderungsmöglichkeit bei einem Ausscheiden des Arbeitnehmers zu einem gewissen Stichtag.

Grundsätzlich ist es diesbezüglich so, dass Einmalzahlungen nicht automatisch unter dem Vorbehalt der Rückzahlung stehen, falls der Arbeitnehmer nach Ablauf des Bezugszeitraumes aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet. Eine Rückzahlungs- oder Bindungsklausel muss vielmehr ausdrücklich vereinbart worden sein - und dies wirksam!

Wurde eine Rückzahlungsvereinbarung getroffen, so unterliegt diese der richterlichen Kontrolle im Hinblick darauf, dass eine Rückzahlungsklausel keine unzumutbare Kündigungserschwerung für den Arbeitnehmer beinhalten darf. Diesbezüglich hat das Bundesarbeitsgericht gewisse Grundsätze aufgestellt. So dürfen z. B. Kleingratifikationen (wobei die Grenze heute bei ca. 500,00 € liegen dürfte) überhaupt keiner Rückzahlung unterworfen werden. Bindungsfristen über den 30.06. des Folgejahres hinaus sind generell unzulässig. Bei Weihnachtsgratifikationen von weniger als einem Monatsgehalt soll eine Bindungsfrist bis zum 31.03. des Folgejahres zulässig sein, bei einer Weihnachtsgratifikation in Höhe eines vollen Monatsgehaltes oder mehr, eine Bindungswirkung bis max. zum 30.06. des Folgejahres. Zu beachten ist bei diesen Rückzahlungsklauseln, dass diese ein Ausscheiden am 31.03. bzw. 30.06. ermöglichen müssen.

Wichtig ist in diesem Zusammenhang auch, dass eine Rückzahlung nicht für den Fall der betriebsbedingten Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber vereinbart werden kann. Dies hat das LAG Düsseldorf mit Urteil vom 19.07.2011 entschieden.

Im konkreten Fall klagte eine Steuerfachangestellte, der betriebsbedingt zum 30.11.2010 gekündigt worden war. In ihrem Arbeitsvertrag war festgelegt, dass der Arbeitgeber das ausgezahlte Weihnachtsgeld zurückverlangen

kann, wenn das Arbeitsverhältnis bis zum 31.03. des Folgejahres endet.

Der Arbeitgeber hatte aufgrund der ausgesprochenen Kündigung das Weihnachtsgeld deshalb überhaupt erst gar nicht ausgezahlt. Die von der Arbeitnehmerin daraufhin erhobene Lohnklage hatte in zweiter Instanz Erfolg. Das LAG Düsseldorf entschied, dass die Rückzahlungsklausel die Arbeitnehmerin unangemessen benachteiligt und daher unwirksam ist, weil sie nicht danach unterscheidet, ob der Arbeitgeber oder der Arbeitnehmer für das Ende des Arbeitsverhältnisses verantwortlich ist. Nach Auffassung des LAG Düsseldorf ist eine Rückzahlungsklausel nur dann fair, wenn es der Arbeitnehmer in der Hand hat, der Rückzahlungspflicht durch eigene Betriebstreue zu entgehen.

Die Frage ist bislang noch nicht höchstrichterlich entschieden. Anfang 2012 wird sich das Bundesarbeitsgericht aber voraussichtlich zu einem ähnlichen Fall zu äußern haben (Az.: 10 AZR 667/10) und dann wahrscheinlich ebenso wie das LAG Düsseldorf entscheiden, getreu dem Motto: Wenn man schon zur Weihnachtszeit eine betriebsbedingte Kündigung erhält, so soll man zumindest als „Trostpflaster“ sein Weihnachtsgeld behalten dürfen.

Aktuelle Rechtsprechung zum Urlaubsrecht

Das Bundesarbeitsgericht hat sich im Rahmen dreier aktueller Entscheidungen erneut mit der Urlaubsthematik befasst und über die Befristung von Urlaubsansprüchen sowie den Verfall und die Vererblichkeit von Urlaubsabgeltungsansprüchen entschieden.

Im Rahmen einer am 09.08.2011 ergangenen Entscheidung (9 AZR 352/10) hat das BAG zunächst klargestellt, dass Urlaubsabgeltungsansprüche Ausschlussfristen unterliegen.

Nach § 7 Abs. 4 BUrlG ist der Urlaub abzugelten, wenn er wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht genommen werden kann. Dieser Anspruch auf Abgeltung des bestehenden Urlaubs entsteht auch bei über das Arbeitsverhältnis hinaus andauernder Arbeitsunfähigkeit mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses und wird sofort fällig. Da der Urlaubsabgeltungsanspruch kein Surrogat des Urlaubsanspruches sei, sondern eine reine Geldforderung, unterliege dieser Anspruch damit wie andere Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis einzel- und tarifvertraglichen Ausschlussfristen und könne damit verfallen. Das BAG hat im Rahmen dieser Entscheidung ausdrücklich klargestellt, dass dies auch für die Abgeltung des nach § 13 Abs. 1 S. 1 i.V.m. § 3 Abs. 1 BUrlG unabdingbaren gesetzlichen Mindesturlaub gilt.

Im Rahmen einer ebenfalls am 09.08.2011 ergangenen weiteren Entscheidung (9 AZR 425/10) hat das BAG festgestellt, dass auch übertragene Urlaubsansprüche befristet sind.

Ein seit 1991 beschäftigter Arbeitnehmer, der über einen jährlichen Urlaubsanspruch von 30 Arbeitstagen verfügte und in der Zeit vom 11.01.2005 bis zum 06.06.2008 durchgehend arbeitsunfähig erkrankt war, danach jedoch wieder die Arbeit aufgenommen hatte, klagte auf Feststellung, dass ihm aus den Jahren 2005 bis 2007 noch ein Anspruch auf 90 Arbeitstage Urlaub zusteht. Nachdem der Kläger nach Genesung im Juni 2008 wieder seine Arbeit aufgenommen hatte, wurden ihm seitens seines Arbeitgebers an 30 Arbeitstagen Urlaub gewährt. Der Kläger vertrat die Auffassung, dass ihm aus den Jahren 2005 bis 2007 noch weiterer Urlaub zusteht, hatte mit seinem Begehren jedoch keinen Erfolg.

Gemäß § 7 Abs. 3 S. 1 BUrlG muss der Erholungsurlaub im laufenden Kalenderjahr gewährt und genommen werden. Eine Übertragung des Urlaubs auf das nächste Kalenderjahr ist nach § 7 Abs. 3 S. 2 BUrlG nur statthaft, wenn dringende betriebliche oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe dies rechtfertigen. Im Falle der Übertragung muss der Urlaub gemäß § 7 Abs. 3 S. 3 BUrlG dann aber in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahres gewährt und genommen werden.

Das BAG hat aufgrund dessen festgestellt, dass der vom Kläger erhobene Urlaubsanspruch spätestens mit Ablauf des 31.12.2008 untergegangen ist. Mangels abweichender einzel- oder tarifvertraglicher Regelungen verfallende am Ende des Urlaubsjahres nicht genommene Urlaub, sofern kein Übertragungsgrund nach § 7 Abs. 3 BUrlG vorliege. Übertragene Urlaubsansprüche seien in gleicher Weise befristet. Wird ein zunächst arbeitsunfähig

Auch Helden
sollten vorsorgen.

Fragen Sie Ihre Anwältin oder Ihren Anwalt. Sie finden sie unter
www.rathieri.de.

Vertrauen ist gut. Anwalt ist besser.



Ein kleiner Mann sitzt traurig in der Kneipe, vor sich ein Bier. Kommt ein richtiger Kerl, haut dem Kleinen auf die Schulter und trinkt dessen Bier aus. Der Kleine fängt an zu weinen. Der Große: „Nun hab’ dich nicht so, du memmiges Weiche! Flennen wegen einem Bier!“ - Der Kleine: „Na, dann pass mal auf. Heute früh hat mich meine Frau verlassen, Konto abgeräumt, Haus leer. Danach habe ich meinen Job verloren! Ich wollte nicht mehr leben. Legte mich auf’s Gleis ... Umleitung! Wollte mich aufhängen ... Strick gerissen! Wollte mich erschießen ... Revolver klemmt! Und nun kaufe ich vom letzten Geld ein Bier, kippe Gift rein und du säufst es mir weg!“



(Fortsetzung von Seite 3)

erkrankter Arbeitnehmer im Kalenderjahr einschließlich des Übertragungszeitraumes so rechtzeitig gesund, dass er – wie es vorliegend der Fall war – in der verbleibenden Zeit seinen Urlaub nehmen kann, so erlösche der aus früherem Zeitraum stammende Urlaubsanspruch genauso wie der Anspruch, der zu Beginn des Urlaubsjahres neu entstanden ist.

Mit Urteil vom 20.09.2011 (9 AZR 416/10) hat das BAG sodann entschieden, dass der Urlaubsanspruch des Arbeitnehmers mit dessen Tod erlischt und sich nicht nach § 7 Abs. 4 BUrlG in einen Abgeltungsanspruch umwandelt.

Das BAG hatte über einen Fall zu entscheiden, bei dem die Erben nach dem Tod des Arbeitnehmers Urlaubsabgeltung verlangten. Der Arbeitnehmer war seit April 2001 als Kraftfahrer bei der Beklagten beschäftigt. Von April 2008 bis zu seinem Tod im April 2009 war er durchgehend arbeitsunfähig erkrankt. Urlaub konnte ihm in 2008 und 2009 nicht gewährt werden. Das Arbeitsverhältnis der Parteien endete mit dem Tod des Erblassers. Die Ehefrau klagte als Erbin die Abgeltung des in 2008 und 2009 nicht gewährten Urlaubes ein, wobei die Klage in erster Instanz abgewiesen wurde, das Landesarbeitsgericht ihr in zweiter Instanz jedoch die Abgeltung von 35 Urlaubstagen zusprach.

Das BAG hat die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts aufgehoben.

Gemäß § 7 Abs. 4 BUrlG ist Urlaub abzugelten, wenn er wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht genommen werden kann. Nach § 1922 Abs. 1 BGB geht mit dem Tod einer Person deren Vermögen als Ganzes auf die Erben über. Der Urlaubsanspruch eines Arbeitnehmers erlösche jedoch mit dem Tod des Arbeitnehmers und wandle sich nicht nach § 7 Abs. 4 BUrlG in einen Abgeltungsanspruch um, so dass ein solcher auch nicht vererbt werden kann.

Haftungsausschluss

Der Inhalt unseres Newsletters ist nach bestem Wissen und Kenntnisstand erstellt worden. Die Komplexität und der ständige Wandel der Rechtsmaterie machen es notwendig, Haftung und Gewähr auszuschließen. Der Newsletter ersetzt nicht die individuelle persönliche Beratung.

Keine mehrmalige Inanspruchnahme der Pflegezeit

Das Gesetz über die Pflegezeit (PflegeZG) soll Beschäftigten die Möglichkeit eröffnen, pflegebedürftige nahe Angehörige in häuslicher Umgebung zu pflegen und damit die Vereinbarkeit von Beruf und familiärer Pflege zu verbessern.

Zur Erreichung dieses Zweckes sind gemäß § 3 Abs. 1 S. 1 PflegeZG Beschäftigte in Betrieben, in denen der Arbeitgeber mehr als 15 Arbeitnehmer beschäftigt, von der Arbeitsleistung vollständig oder teilweise freizustellen, wenn sie einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung pflegen. Die Pflegezeit nach § 3 PflegeZG beträgt für jeden pflegebedürftigen nahen Angehörigen höchstens 6 Monate (§ 4 Abs. 1 S. 1 PflegeZG).

Das Bundesarbeitsgericht hat mit Urteil vom 15.11.2011 (9 AZR 348/10) nunmehr festgestellt, dass § 3 Abs. 1 PflegeZG dem Arbeitnehmer nur ein einmaliges Gestaltungsrecht einräumt und mit der erstmaligen Inanspruchnahme von Pflegezeit dieses Recht erloschen ist, selbst dann, wenn die genommene Pflegezeit die Höchstdauer von 6 Monaten unterschreitet.

In dem vom Bundesarbeitsgericht entschiedenen Fall teilte ein Arbeitnehmer seiner Arbeitgeberin am 12.02.2009 mit, dass er in der Zeit vom 15.06. bis 19.06.2009 seine pflegebedürftige Mutter unter Inanspruchnahme von Pflegezeit nach § 3 Abs. 1 PflegeZG in häuslicher Umgebung pflegen wolle. Dem stimmte die Arbeitgeberin zu.

Am 09.06.2009 zeigte der Arbeitnehmer seiner Arbeitgeberin an, dass er seine Mutter auch am 28.12. und 29.12.2009 pflegen werde. Dem widersprach die Arbeitgeberin mit der Begründung, dass der Arbeitnehmer nicht berechtigt sei, für denselben Angehörigen Pflegezeit in mehreren Zeitabschnitten zu nehmen.

Der Arbeitnehmer klagte hiergegen mit der Feststellung, dass ihm weiterhin Pflegezeit bis zu einer Gesamtdauer von 6 Monaten abzüglich der bereits genommenen Woche zusteht. Seine Klage blieb in allen Instanzen erfolglos.

Da es sich bei § 3 Abs. 1 S.1 PflegeZG um ein einmaliges Gestaltungsrecht handelt, erlischt es mit erstmaliger Inanspruchnahme. Dies gilt nach der Entscheidung des BAG auch, wenn die genommene Pflegezeit die Höchstdauer von 6 Monaten unterschreitet. Die 6 Monate Pflegezeit nach § 4 PflegeZG können nicht auf mehrere Monate verteilt werden.

Impressum:

Herausgeber: Rechtsanwälte Thiery & Thiery
Bahnhofstraße 1 · D-66111 Saarbrücken
Telefon: 0681-958 15 0 · Telefax: 0681-958 15 19
E-mail: thiery@rathieri.de · www.rathieri.de
Fotos: DAV, photocase.de, demetz.de
Produktion: Druckerei Demetz, St. Ingbert, demetz.de