

Alles rechtens - Rechte und Pflichten von Arbeitnehmern

Hat der Arbeitnehmer, dessen tägliche Arbeitszeit nach Arbeitsvertrag um 10:00 Uhr beginnt und 18:00 Uhr endet, einen Anspruch auf Vorverlegung der Arbeitszeit, wenn sein Kind in die Kindertagesstätte kommt, diese aber bereits um 17:00 Uhr schließt?

Die Sicherstellung der Kinderbetreuung ist Bestandteil der privaten Lebensführung des Arbeitnehmers und fällt daher grundsätzlich in die Risikosphäre des Arbeitnehmers. Es obliegt somit ihm, eine Kindertagesstätte zu finden, deren Öffnungszeiten zu der mit dem Arbeitgeber vereinbarten täglichen Arbeitszeit passt. Als Alternative kann der Arbeitnehmer unter Inanspruchnahme des gesetzlichen Anspruchs auf Teilzeitarbeit während der Elternzeit seine tägliche Arbeitszeit verkürzen. Freilich vermindert sich dadurch im gleichen Verhältnis sein Anspruch auf Arbeitsentgelt.

Darf ein Arbeitnehmer wegen Erkrankung seines Kindes der Arbeit fernbleiben?

Der Arbeitnehmer darf eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit der Arbeit fernbleiben, wenn er ohne eigenes Verschulden durch einen in seiner Person liegenden Grund an der Arbeitsleistung gehindert ist. Solches ist bei der Erkrankung der eigenen Kinder grundsätzlich der Fall. Für die Häufigkeit solcher Fehltage können sich aber Grenzen aus dem Arbeitsvertrag, einer Betriebsvereinbarung oder einem Tarifvertrag ergeben. In der Regel besteht ein Anspruch auf Freistellung eines Elternteils für bis zu 10 Arbeitstage pro Jahr und Kind, maximal jedoch 25 Arbeitstage im Jahr. Ist das Kind länger oder häufiger krank, muss der Arbeitnehmer auf die Hilfe von Großeltern, Nachbarn etc. zurückgreifen, für eine entgeltliche Betreuung sorgen oder selbst Urlaub nehmen. Schließt der Arbeitsvertrag eine Entgeltfortzahlung an den Arbeitnehmer für den Fall der Erkrankung seines Kindes aus, tritt bei gesetzlich versicherten Arbeitnehmern die Krankenkasse mit Kinderkrankengeld ein.

Verkürzt sich bei längerer Krankheit der Urlaubsanspruch?

Krankheitsbedingte Fehltage werden – ungeachtet ihrer Anzahl - nicht auf den Erholungsurlaub angerechnet. Dies gilt auch dann, wenn der Arbeitnehmer während des Urlaubs erkrankt. Im Fall der Erkrankung während des Urlaubs werden aber nur diejenigen Krankheitstage nicht angerechnet, für welche die Arbeitsunfähigkeit durch ärztliches Attest nachgewiesen ist; es gibt insoweit also keine Karenz. Hält sich der Arbeitnehmer bei Beginn der Arbeitsunfähigkeit im Ausland auf, so ist er verpflichtet,

dem Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeit, deren voraussichtliche Dauer und die Adresse am Aufenthaltsort in der schnellstmöglichen Art der Übermittlung mitzuteilen.

Besteht ein Anspruch des Arbeitnehmers auf Abgeltung von restlichem Erholungsurlaub, den er bis zum Ende des Urlaubsjahres nicht genommen hat?

Der Erholungsurlaub des Arbeitnehmers dient – wie der Name verrät – seiner Erholung; zu diesem Zweck wird der Arbeitnehmer für eine bestimmte Anzahl von Tagen, mindestens aber 24 Werktagen im Kalenderjahr, von der Pflicht zur Arbeitsleistung freigestellt, ohne dass ihm das Arbeitsentgelt gekürzt wird. Eine Erholung kann durch eine Sonderzahlung nicht bewirkt werden. Dementsprechend besteht ein gesetzlicher Anspruch auf Abgeltung von nicht in Anspruch genommenem Erholungsurlaub nur, wenn der Arbeitgeber den Urlaub wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses ganz oder teilweise nicht mehr gewähren kann, also beispielsweise im Falle einer fristlosen Kündigung.

Was geschieht bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit Resturlaubstagen, die der Arbeitnehmer wegen Krankheit nicht in Anspruch nehmen kann?

Erkrankt der Arbeitnehmer vor Beendigung seines Arbeitsverhältnisses und kann er infolge dessen den ihm gesetzlich zustehenden Mindesturlaub von vier Wochen nicht in Anspruch nehmen, so ist dieser vom Arbeitgeber abzugelten. Anderes kann dagegen arbeitsvertraglich für den Teil des Urlaubs geregelt werden, der den gesetzlichen Mindesturlaub von vier Wochen überschreitet. Hier können die Vertragsparteien wirksam vereinbaren, dass krankheitsbedingt nicht in Anspruch genommener Urlaub bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses verfällt.

Besteht bei einem fortdauernden Arbeitsverhältnis ein Anspruch des Arbeitnehmers, seinen restlichen Erholungsurlaub in das Folgejahr zu übertragen?

Ein Übertragungsanspruch besteht grundsätzlich nur für den Fall, dass der Erholungsurlaub in dem betreffenden Kalenderjahr wegen dringender betrieblicher oder in der Person des Arbeitnehmers liegender Gründe – hierzu gehört eine längere Erkrankung - nicht in Anspruch genommen werden kann. Allerdings enthalten Arbeitsverträge oder Betriebsvereinbarungen oder Tarifverträge meist besondere Regelungen, die die Möglichkeit einer Übertragung unter einfacheren Bedingungen vorsehen.

Darf der Arbeitgeber den Arbeitnehmer bei Überstunden auf Freizeitausgleich verweisen, statt ihm eine zusätzliche Vergütung zu zahlen?

Maßgeblich ist, was der Arbeitsvertrag oder der Tarifvertrag zu Überstunden regelt. Aufgrund einer entsprechenden Regelung ist es zulässig, Überstunden durch Gewährung von Freizeitausgleich abzugelten. Fehlt hingegen eine solche Regelung, muss der Arbeitgeber die Überstunden vergüten, wenn dies vereinbart oder branchen- oder betriebsüblich ist. Allerdings können durch Arbeitsvertrag sowohl eine zusätzliche Vergütung als auch ein Freizeitausgleich für Überstunden ausgeschlossen werden, wenn sich dieser Ausschluss auf eine geringe Zahl von Überstunden beschränkt und ein Tarifvertrag nicht entgegensteht.

Bis zu welchem Zeitpunkt muss eine schwangere Arbeitnehmerin ihren Chef spätestens von der Schwangerschaft unterrichten?

Nach den Bestimmungen des Mutterschutzgesetzes soll eine schwangere Frau ihrem Arbeitgeber ihre Schwangerschaft und den voraussichtlichen Tag der Entbindung mitteilen, sobald sie weiß, dass sie schwanger ist. Eine gesetzliche Mitteilungspflicht besteht also grundsätzlich nicht. Allerdings kann die vertragliche Treuepflicht es einer schwangeren Arbeitnehmerin in bestimmten Konstellationen gebieten, ihre Schwangerschaft so früh wie möglich zu offenbaren. Wer beispielsweise im Betrieb Aufgaben hat, die dort ein anderer Arbeitnehmer nicht oder nur nach längerer Einarbeitung ausüben kann, darf mit der Mitteilung nicht zuwarten, weil dem Arbeitgeber hierdurch ein Schaden droht. Tritt der Schaden dann ein, kommt eine Haftung der Arbeitnehmerin, die zu lange über ihre Schwangerschaft geschwiegen hat, in Betracht.

Muss für eine ordentliche Kündigung durch den Arbeitgeber immer ein bestimmter Grund vorliegen?

Nach dem Kündigungsschutzgesetz kann gegenüber einem Arbeitnehmer, der länger als sechs Monate in demselben Betrieb oder Unternehmen beschäftigt war, eine ordentliche Kündigung nur ausgesprochen werden, wenn hierfür ein personenbedingter, verhaltensbedingter oder betriebsbedingter Grund („soziale Rechtfertigung“) vorliegt. Diese gesetzlichen Bestimmungen finden jedoch keine Anwendung auf Kleinbetriebe mit bis zu zehn Arbeitnehmern oder, wenn das Arbeitsverhältnis am 31.12.2003 bereits bestand, auf solche mit bis zu fünf Arbeitnehmern, wobei Auszubildende jeweils nicht mit zählen. Besondere Kündigungsschutzvorschriften gelten unabhängig von der Betriebsgröße für bestimmte

Personengruppen wie z.B. Schwerbehinderte, Betriebsräte oder Frauen im Mutterschutz.

Bekommt man im Falle einer Kündigung eine Abfindung und gegebenenfalls in welcher Höhe?

Einen gesetzlichen Anspruch auf Zahlung einer Abfindung gibt es nicht. Nach § 1a Kündigungsschutzgesetz kann aber der Arbeitgeber bei einer betriebsbedingten Kündigung dem Arbeitnehmer eine Abfindung versprechen, wenn dieser von der Möglichkeit, eine Kündigungsschutzklage zu erheben, keinen Gebrauch macht. Die Abfindung beträgt für jedes Beschäftigungsjahr 0,5 Monatsverdienste. Ein weitergehender Abfindungsanspruch kann sich aus dem Arbeitsvertrag, einem Tarifvertrag oder einem Sozialplan ergeben.

Darf ein Arbeitnehmer wegen Krankheit gekündigt werden?

Eine personenbedingte Kündigung wegen Krankheit wird von der Rechtsprechung grundsätzlich nur dann als sozial gerechtfertigt angesehen, wenn es sich um eine lang andauernde Arbeitsunfähigkeit, um häufige Kurzerkrankungen oder um eine dauerhafte krankheitsbedingte Minderung der Arbeitsfähigkeit des Arbeitnehmers handelt, wobei diese zu einer unzumutbaren betrieblichen und wirtschaftlichen Belastung des Arbeitgebers führen muss. Zum Zeitpunkt der Kündigung muss zudem die Prognose begründet sein, dass es voraussichtlich auch in Zukunft zu längerer oder häufiger Erkrankung kommen wird. Schließlich muss die Kündigung verhältnismäßig sein, das heißt, die Kündigung muss auch unter Berücksichtigung der Dauer des Arbeitsverhältnisses, der Ursachen der Erkrankung, des Lebensalters des Beschäftigten etc. gerechtfertigt sein.

Ist wegen allgemein gehaltener Vorwürfe wie „mangelnde Einsatzbereitschaft“ oder „fehlende Eigeninitiative“ eine Abmahnung zulässig?

Eine Abmahnung unterliegt nicht nur der Form, sondern auch dem Inhalt nach strengen Anforderungen. So muss der Arbeitgeber den vorgeworfenen Sachverhalt konkret und detailliert beschreiben. Allgemeine oder pauschale Vorwürfe genügen nicht. Darüber hinaus muss die Pflichtverletzung konkret benannt und die fehlende Akzeptanz durch den Arbeitgeber deutlich gemacht werden. Um die mit der Abmahnung beabsichtigte Warnfunktion erfüllen zu können, müssen dem Arbeitnehmer schließlich die Konsequenzen eines erneuten Fehlverhaltens – die Kündigung - ausdrücklich vor

Augen geführt werden. Eine auf „mangelnde Eigeninitiative“ oder ähnlich pauschale Vorwürfe gestützte Abmahnung ohne konkrete Beschreibung des zugrundeliegenden Lebenssachverhaltes ist mithin unwirksam.

Was kann der Arbeitnehmer tun, wenn er eine Abmahnung für unberechtigt hält?

Arbeitnehmer können die Entfernung einer zu Unrecht erteilten Abmahnung aus ihrer Personalakte verlangen. Der Anspruch setzt voraus, dass die Abmahnung inhaltlich unbestimmt ist, unrichtige Tatsachenbehauptungen enthält, auf einer unzutreffenden rechtlichen Bewertung des Verhaltens des Arbeitnehmers beruht oder den Grundsatz der Verhältnismäßigkeit verletzt.

Darf der Arbeitgeber zur Aufklärung von Diebstählen am Arbeitsplatz verdeckte Videotechnik einsetzen?

Datenschutzrechtlich verboten ist eine allgemeine verdeckte Überwachung von Betriebsräumen per Video, und zwar auch dann, wenn sich dort bereits Straftaten ereignet haben. Zulässig ist hingegen die heimliche Videoüberwachung eines bestimmten Arbeitsplatzes, wenn gegen den Arbeitnehmer der konkrete Verdacht einer strafbaren Handlung oder einer anderen schweren Verfehlung zu Lasten des Arbeitgebers besteht, weniger einschneidende Mittel zur Aufklärung des Verdachts ergebnislos ausgeschöpft sind, die verdeckte Videoüberwachung damit praktisch das einzig verbleibende Mittel darstellt und sie insgesamt nicht unverhältnismäßig ist

Darf sich der Arbeitnehmer einer ihm erteilten Weisung des Arbeitgebers widersetzen, die er für unberechtigt hält?

Der Arbeitgeber kann Inhalt, Ort und Zeit der Arbeitsleistung nach billigem Ermessen näher bestimmen, soweit diese Arbeitsbedingungen nicht durch den Arbeitsvertrag, eine Betriebsvereinbarung, einen Tarifvertrag oder gesetzliche Vorschriften festgelegt sind. Ist also beispielsweise im Arbeitsvertrag geregelt, dass der Arbeitsort Dresden ist, so muss der Arbeitnehmer einer Versetzung nach Leipzig keine Folge leisten. Sieht der Arbeitsvertrag hingegen eine solche Versetzungsbefugnis des Arbeitgebers vor, darf sich der Arbeitnehmer darüber nicht hinwegsetzen, es sei denn, die Maßnahme ist unter Abwägung der beiderseitigen Interessen als unbillig einzustufen. Ob eine bestimmte Weisung sich im Rahmen des billigen Ermessens bewegt, ist zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer nicht selten streitig. In derartigen Fällen musste nach der früheren Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) der Arbeitnehmer, der die Weisung

für unwirksam hielt, diese vorläufig befolgen und zunächst eine rechtskräftige arbeitsgerichtliche Entscheidung herbeiführen, welche die Unwirksamkeit der Weisung feststellt. Von dieser gefestigten Rechtsprechung ist das BAG nun abgerückt (Urteil vom 18. Oktober 2017 – Az. 10 AZR 330/16).

Weitere Informationen zum Thema finden sich in den kostenlosen Broschüren

- **Kündigungsschutz,**
- **Arbeitsrecht,**
- **Engeltfortzahlung,**

jeweils herausgegeben vom und erhältlich beim Bundesministerium für Arbeit und Soziales, download unter www.bmas.de.