

Nr. 12 / Dezember 2014



Newsletter Arbeitsrecht

In dieser Ausgabe:

Rechtsansprüche auf Weihnachtsgratifikation	2
Weihnachtszeit - Arbeitszeit, Betriebsurlaub?	3
Weihnachtsfeier, aber sicher	3
Zuviel Glühwein kann doppelt schaden	3
Keine Weihnachtsfeier - kein Weihnachtsgeschenk	4
Weihnachtsfeier: keine Teilnahmepflicht	4
Vergütungspflicht während der Weihnachtsfeier	4
Weihnachtsgeld: Für alle oder für keinen!	5
Weihnachtsgeld: Alle Jahre wieder?.....	5
Kürzung des Weihnachtsgeldes wegen Krankheit.....	5
Stichtagsklausel bei Weihnachtsgratifikation	6
VERANSTALTUNGEN	6
Der gesetzliche Mindestlohn.....	6
Rechtssicher werben im Internet	6
„FIT FÜR ... die Vermeidung der Stolpersteine vor und nach der Gründung“	7

Rechtsansprüche auf Weihnachtsgratifikation

Weihnachten steht vor der Tür. Da sind viele Arbeitnehmer gespannt, wie hoch diesmal die Gratifikation ausfallen wird. Ansprüche können nicht nur in Tarif-, sondern auch in Einzelarbeitsverträgen festgelegt werden. Kommt es zum Streit, sind die Arbeitsgerichte zuständig, deren höchste Instanz das BAG in Erfurt ist.

Wann entsteht ein Zahlungsanspruch?

Das BAG hat in zahlreichen Grundsatzentscheidungen vor allem zweierlei klargestellt:

1. Der Arbeitgeber muss den Vorbehalt einer freiwilligen Zahlung machen, wenn er verhindern will, dass sich ein Arbeitnehmer künftig auf einen Rechtsanspruch berufen kann. Zahlt er dreimal hintereinander ohne diesen Vorbehalt, wird vom vierten Jahr an die Gratifikation zum Bestandteil des Arbeitsvertrags. Dann hat der Arbeitnehmer einen Rechtsanspruch erworben.

2. Die freiwillig gezahlte Gratifikation kann mit einer Rückzahlungsverpflichtung für den Fall verbunden werden, dass ein Arbeitnehmer vor einem bestimmten Termin des folgenden Kalenderjahres ausscheidet.

Wie lange kann eine Gratifikation einen Arbeitnehmer an den Betrieb binden?

Hier gilt der Grundsatz, dass durch die Zahlung einer Weihnachtsgratifikation bis zur Höhe von 100,00 € keine besondere Betriebsbindung bewirkt wird. Zahlt der Arbeitgeber einen Betrag zwischen 100,01 € und einem Monatsgehalt, muss der Arbeitnehmer wenigstens bis zum 31.03. des folgenden Jahres dem Betrieb die Treue halten. Beträgt die Gratifikation ein Monatsgehalt oder mehr, kann damit auch eine längere Betriebsbindung - etwa bis zum 30.06. - verbunden sein.

Nach den Entscheidungen vom 05.06.1996 (10 AZR 883/95) und vom 12.01.2000 (10 AZR 840/98) kann sich ein Arbeitgeber mit der Formulierung, nach der „Ansprüche für die Zukunft auch aus wiederholten Zahlungen nicht hergeleitet werden können“, die Möglichkeit offenhalten, selbst für das laufende Jahr neu zu bestimmen, ob und unter welchen Voraussetzungen er eine Gratifikation zahlen will. Aus der Entscheidung vom 30.07.2008 (10 AZR 606/07) ergibt sich allerdings, dass ein solcher Hinweis klar und verständlich formuliert sein muss. Etwaige Unklarheiten gehen zulasten des Arbeitgebers.

Einzelregelungen möglich?

Im Urteil vom 12.10.2005 (10 AZR 640/04) wurde klargestellt, dass eine Ungleichbehandlung von Angestellten und Arbeitern grds. unzulässig ist.

Erlaubt ein Tarifvertrag in Ausnahmefällen die Kürzung einer Gratifikation um einen pauschalen Betrag, darf der Arbeitgeber diesen Betrag nur bei Vollzeitbeschäftigten abziehen. Nach der Entscheidung vom 24.05.2000 (10 AZR 629/00) richtet sich die Höhe des abziehbaren Betrags bei Teilzeitbeschäftigten „nach dem Verhältnis ihrer vertraglichen zur tariflichen Arbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten“.

Im Urteil vom 05.08.2009 (10 AZR 666/08) hat das BAG klargestellt, dass Beschäftigte, die einer Änderung der bisherigen Arbeitsbedingungen zu ihrem Nachteil widersprechen, vom Arbeitgeber nicht durch Verweigerung einer Gratifikation „bestraft“ werden dürfen. Das BAG sah darin Verstöße gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz und das Maßregelungsverbot in § 612a BGB, weil die „sachfremd schlechter gestellten“ Arbeitnehmer mit der verweigerten Zustimmung „in

zulässiger Weise ihre Rechte ausüben“.

Im Urteil vom 18.01.2012 (10 AZR 667/10) stellte das BAG fest, dass der Anspruch auf eine Weihnachtsgratifikation vom ungekündigten Bestehen des Arbeitsverhältnisses zum Auszahlungszeitpunkt abhängig gemacht werden kann. Es komme nicht darauf an, ob das Arbeitsverhältnis vom Arbeitgeber oder vom Beschäftigten gekündigt wurde.

In der „jüngsten“ Entscheidung vom 13.11.2013 (10 AZR 848/12) hat das BAG klargestellt, dass eine Sonderzahlung „mit Mischcharakter, die auch Vergütung für bereits erbrachte Arbeitsleistung darstellt“, nicht vom Bestand des Arbeitsverhältnisses am 31.12. des Jahres abhängig gemacht werden durfte, in dem die Arbeitsleistung erbracht wurde. Im konkreten Fall hatte ein ab 2006 bei einem Verlag beschäftigter Angestellter auf der Basis eines frei ausgehandelten Arbeitsvertrags das Arbeitsverhältnis zum 30.09.2010 gekündigt. Während die beiden Vorinstanzen die Klage abwiesen, entschied das BAG, dass der Angestellte einen Anspruch auf neun Zwölftel der Sonderzahlung habe.

(Quelle: Dr. Siegfried Löffler, Homburg/Efze, Der Betrieb Nr. 48, Seite M9)

Weihnachtszeit - Arbeitszeit, Betriebsurlaub?

Der erste und zweite Weihnachtsfeiertag sowie Neujahr sind gesetzliche Feiertage. In den meisten Branchen dürfen Arbeitnehmer an diesen Tagen nicht beschäftigt werden. Anders am 24. Dezember und an Silvester: Fallen Sie wie dieses Jahr auf einen Wochentag, wird grundsätzlich zu den üblichen Zeiten gearbeitet. Ausnahme: Tarifverträge oder Betriebsvereinbarungen sehen etwas anderes vor. Für die Tage zwischen Weihnachten und Neujahr wird in vielen Branchen Betriebsurlaub angesetzt. Kein Problem, wenn es im Unternehmen keinen Betriebsrat gibt. Dann kann der Chef auch ohne Rücksprache einen Teil des Jahresurlaubs der Mitarbeiter per Betriebsurlaub verplanen.

Weihnachtsfeier, aber sicher

Kommt es bei einer betrieblichen Weihnachtsfeier oder bei deren Vorbereitung zu einem Unfall, gilt der Versicherungsschutz aus der gesetzlichen Unfallversicherung. Bedingung hierfür ist allerdings, dass die Feier von der Unternehmensleitung veranstaltet, gefördert oder zumindest ausdrücklich gebilligt wird und diese allen Beschäftigten offen steht. Der Versicherungsschutz besteht auch für den Hin- und Rückweg. Ist der Chef nach Hause gegangen, so kann dies das offizielle Ende der Weihnachtsfeier bedeuten, wodurch auch der Versicherungsschutz endet (SG Frankfurt a. M., Az.: S 10 U 2623/03).

Zuviel Glühwein kann doppelt schaden

Gehört der Besuch des Weihnachtsmarktes zum offiziellen Teil einer betrieblichen Weihnachtsfeier, dann sind Unfälle durch die Berufsgenossenschaften versichert. Das gilt auch für den Hin- und Heimweg. Der Ort der Feier spielt für den Versicherungsschutz keine Rolle. Entscheidend ist, dass die Feier von der Unternehmensleitung veranstaltet oder zumindest ausdrücklich gebilligt wird. Starker Alkoholkonsum kann jedoch zu einem Verlust des Unfallschutzes führen. Und zwar dann, wenn der Alkoholeinfluss die wesentliche Ursache des Unfalls darstellt. Da die meisten Schäden auf dem Heimweg von der Firmenfeier passieren, empfiehlt es sich daher, ein Taxi zu nehmen oder eine private Mitfahrgelegenheit zu nutzen (SG Hessen, Az.: L 3 139/05). Geht es nach dem Ende der betrieblichen Weihnachtsfeier mit einem Teil der Kollegen zum Weiterfeiern auf den Weihnachtsmarkt, handelt es sich dann um eine private Feier. Der Versicherungsschutz der Berufsgenossenschaft greift dann nicht mehr ein.

Keine Weihnachtsfeier - kein Weihnachtsgeschenk

Nimmt ein Arbeitnehmer nicht an der betrieblichen Weihnachtsfeier teil, so hat er auch keinen Anspruch auf die bei dieser Gelegenheit an die anwesenden Mitarbeiter überreichten Geschenke. Im zugrunde liegenden Fall wollte der Arbeitgeber erreichen, dass mehr seiner Mitarbeiter an Betriebsfeiern teilnehmen. Zu diesem Zweck fand auf der Weihnachtsfeier eine nicht angekündigte Geschenkaktion statt, bei der die anwesenden rund 75 Mitarbeiter jeweils ein iPad mini (Wert ca. 400 Euro) erhielten. Der klagende Arbeitnehmer, der zum Zeitpunkt der Weihnachtsfeier arbeitsunfähig war, berief sich auf die Gleichbehandlung. Er sah das iPad zudem als Vergütung an, die ihm auch während seiner Krankheit zustehe. Das Arbeitsgericht Köln folgte dieser Argumentation nicht. Der Arbeitgeber ist bei solchen Zuwendungen berechtigt, die Mitarbeiter unterschiedlich zu behandeln, wenn er damit das Ziel verfolge, die Betriebsfeiern attraktiver zu gestalten und die Mitarbeiter zur Teilnahme zu motivieren. (ArbG Köln, Az. 3 Ca 1819/13)

Weihnachtsfeier: keine Teilnahmepflicht

Wird aber eine Weihnachtsfeier veranstaltet, hat in der Regel jeder Arbeitnehmer auch das Recht daran teilzunehmen. Anders sieht es nur aus, wenn etwa ein Notdienst betrieben werden muss. Dann ist der Arbeitgeber im Rahmen der Ausübung seines Direktionsrechtes berechtigt, einzelnen Arbeitnehmern die Weisung zu erteilen, diesen Dienst auszuüben, statt zur Weihnachtsfeier zu kommen. Wird ein Arbeitnehmer willkürlich von der Teilnahme ausgeschlossen und liegt ein Diskriminierungsmerkmal (wie etwa Schwangerschaft, Religion) vor, kann ein Entschädigungsanspruch in Höhe bis zu drei Monatsgehältern geltend gemacht werden.

Andererseits kann der Arbeitnehmer nicht zur Teilnahme an der Weihnachtsfeier gezwungen werden. Mögen die Motive für die Feier noch so nachvollziehbar sein: Die Weihnachtsfeier steht regelmäßig nicht in einem engen Zusammenhang mit der Erbringung der arbeitsvertraglich geschuldeten Arbeitsleistung. Deshalb kann der Arbeitnehmer frei wählen. Eine Teilnahmeverpflichtung würde sein Grundrecht auf freie Entfaltung der Persönlichkeit verletzen.

Vergütungspflicht während der Weihnachtsfeier

Kommt der Arbeitnehmer zur Weihnachtsfeier, stellt sich die Frage nach der Vergütung. Regelmäßig stellt der Arbeitgeber die Arbeitnehmer für die Dauer der Weihnachtsfeier unter Fortzahlung der Vergütung von der Arbeitspflicht frei. Der Arbeitnehmer erhält also seine Vergütung, ohne arbeiten zu müssen.

Hieraus leitet sich jedoch für Arbeitnehmer kein Anspruch auf Freistellung für Feste anderer Religionsrichtungen (z.B. für das Zuckerfest des Islam) oder gar auf Durchführung entsprechender Betriebsfeiern ab.

Nimmt ein Mitarbeiter nicht an der Weihnachtsfeier teil, muss er stattdessen arbeiten. Denn die Freistellung von der Arbeitspflicht umfasst ausschließlich die Arbeitnehmer, die auch tatsächlich an der Weihnachtsfeier teilnehmen. Kann der nichtteilnehmende Arbeitnehmer aber seine Arbeitsleistung nicht ohne die Kollegen erbringen, die an der Weihnachtsfeier teilnehmen, muss der Arbeitgeber z.B. durch Umstellungen sicherstellen, dass der Arbeitnehmer tatsächlich doch arbeiten kann oder anderenfalls auch dem nichtteilnehmenden Arbeitnehmer die Vergütung zahlen.

Wird die Weihnachtsfeier außerhalb der üblichen Arbeitszeit veranstaltet, kann der Arbeitnehmer

keine Vergütungsfortzahlung beanspruchen, es sei denn, er hat mit dem Arbeitgeber eine Vereinbarung darüber getroffen, dass für die Teilnahme ein besonderer Freizeitausgleich gewährt wird.

Weihnachtsgeld: Für alle oder für keinen!

Wenn ein Arbeitgeber sich bei bestimmten Mitarbeitern für ihre Arbeitsleistung, die sie über das Jahr erbracht haben, bedanken möchte, so sollte er eine Zulage zahlen, jedoch nicht speziell nur an diese Mitarbeiter Weihnachtsgeld. Weihnachtsgeld ist nämlich eine Sonderzahlung zu einem bestimmten Anlass, nämlich Weihnachten. Konsequenz: Es gilt dann der arbeitsrechtliche Grundsatz der Gleichbehandlung. Es darf nicht eine Gruppe von Mitarbeitern bevorzugt behandelt werden durch eine Auszahlung und eine andere Gruppe von Mitarbeitern benachteiligt werden, weil sie kein Weihnachtsgeld erhalten. Nur wenn sachlich Kriterien vorliegen, darf der Arbeitgeber eine Gruppe von Arbeitnehmern von einer solchen Leistung ausnehmen (BAG, Az.: 10 AZR 568-570/06).

Weihnachtsgeld: Alle Jahre wieder?

Viele Betriebsinhaber kennen das Problem: Sie wollen in guten Geschäftsjahren das positive Betriebsergebnis an ihre Mitarbeiter weitergeben, möchten jedoch dadurch keine Bindung für alle Zeiten eingehen. Grundsätzlich gilt: Es besteht auf die Zahlung eines Weihnachtsgeldes kein Anspruch, weder kraft Gesetzes, Gewohnheitsrechtes noch kraft Fürsorgepflicht. Aber: Nach dreimaliger vorbehaltloser Gewährung der Gratifikation erkennen die Arbeitsgerichte einen Anspruch des Arbeitnehmers auf Auszahlung des Weihnachtsgeldes aufgrund betrieblicher Übung an. Dies gilt nur dann nicht, wenn der Arbeitgeber seinen Bindungswillen ausgeschlossen hat, indem er sich bei Auszahlung der Gratifikation eine entsprechende Bestätigung durch den Arbeitnehmer unterzeichnen lässt. Dies muss jedes Jahr dann auch erfolgen. Ein Schreiben könnte aussehen wie folgt: „Wir freuen uns, Ihnen für das Jahr ... eine Sonderzahlung in Höhe von € ... zukommen zu lassen. Die Auszahlung erfolgt mit dem Gehalt für Diese Zahlung ist einmalig und schließt zukünftige Ansprüche aus“.

Praxistipp: Umfassende Informationen rund ums Weihnachtsgeld enthält unser Infoblatt A31 „Weihnachtsgeld“ unter der Kennzahl 67 auf www.saarland.ihk.de.

Kürzung des Weihnachtsgeldes wegen Krankheit

Weihnachtsgeld ist sowohl Anerkennung für die im laufenden Jahr gezeigte Arbeitsleistung wie auch Ansporn für das nächste Jahr, die gute Arbeitsleistung weiter beizubehalten. Die Frage ist vor diesem Hintergrund: Kann der Arbeitgeber das Weihnachtsgeld wegen Krankheit kürzen. Ja, urteilte das LAG Rheinland-Pfalz, Az.: 2 SA 723/09. In dem zu entscheidenden Fall hatte der Arbeitgeber die Zahlung an seine Mitarbeiterin mit dem Hinweis verweigert, diese sei im laufenden Jahr sechs Monate krank gewesen. Diese Auffassung bestätigten die Arbeitsrichter. Nach ihnen durfte der Arbeitgeber die Höhe der Auszahlung davon abhängig machen, wie lange der Mitarbeiter tatsächlich gearbeitet hat. Da dieser ein halbes Jahr gefehlt hat, sei rechtlich nichts dagegen einzuwenden, dass der Anspruch auf Auszahlung des Weihnachtsgeldes „aufgebraucht“ sei.

Stichtagsklausel bei Weihnachtsgratifikation

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat mit Urteil vom 18.01.2012, AZ.: 10 AZR 667/10, folgendes entschieden: Eine Weihnachtsgratifikation, die nicht der Vergütung geleisteter Arbeit dient, kann vom ungekündigten Bestehen des Arbeitsverhältnisses zum Auszahlungszeitpunkt abhängig gemacht werden, ohne dass danach differenziert werden muss, wer die Kündigung ausgesprochen hat.

Praxistipp: Mit dieser Entscheidung setzt das BAG seine Rechtsprechung zur AGB-Kontrolle von Stichtagsklauseln fort. Für ihre Zulässigkeit kommt es entscheidend darauf an, ob die Sonderzuwendung eine Vergütung geleisteter Arbeit bezweckt oder nicht. Dies ist in der Praxis freilich nicht immer eindeutig. Steht die Zahlung nicht in Abhängigkeit zur Arbeit, kann sie - jedenfalls nach dem vorliegenden Urteil - unabhängig von ihrer Höhe und unabhängig von der Dauer der vereinbarten Kündigungsfristen - mit einer Stichtagsklausel versehen werden. Das eröffnet den Unternehmen große Gestaltungsspielräume. Selbst wenn die Zahlung einen wesentlichen Teil der Gesamtvergütung ausmacht, ist dies nach Auffassung des BAG lediglich ein „Indiz“ für ihren möglichen Vergütungscharakter. Das bedeutet umgekehrt, dass es auf die Höhe der Zahlung dann nicht (mehr) ankommt, sofern die Parteien ausdrücklich einen anderen als einen reinen Vergütungszweck für die Zahlung festlegen. Schwierig bleibt auch die Abgrenzung zu Zahlungen mit sogenanntem „Mischcharakter“.

VERANSTALTUNGEN

Der gesetzliche Mindestlohn

Dienstag, 13. Januar 2015, 18.00 - 20.00 Uhr, Raum 1 - 3, Saalgebäude, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Str. 9, 66119 Saarbrücken.

Ab Januar 2015 gilt deutschlandweit der gesetzliche, branchenunabhängige Mindestlohn von 8,50 € brutto/Stunde. Herr Rechtsanwalt Eric Schulien, Rechtsanwaltskanzlei Eric Schulien GmbH Rechtsanwaltsgesellschaft, Saarbrücken, wird die arbeitsrechtlichen Auswirkungen des neuen Rechts aufzeigen. So erfordert die Einführung des Mindestlohns beispielsweise die Prüfung von Kollisionen mit bestehenden Tarif- und Arbeitsverträgen. Geklärt werden müssen auch die Möglichkeiten der Anrechenbarkeit anderer Vergütungsbestandteile wie Zulagen oder Gratifikationen auf den Mindestlohn. Zudem müssen Dokumentations- und Meldepflichten überprüft und angepasst werden, insbesondere bei Mini-Jobs.

Mit unserer Veranstaltung wollen wir Ihnen einen ersten Blick darüber geben, ob und ggf. welcher Handlungsbedarf sich in Ihrem Unternehmen aus dem Mindestlohngesetz ergibt.

Anmeldungen **bis 12. Januar 2015** unter E-Mail: rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de.

Rechtssicher werben im Internet

Montag, 22. Januar 2015, 18.00 - 20.00 Uhr, Raum 1 - 3, Saalgebäude, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Str. 9, 66119 Saarbrücken.

Kaum ein Unternehmen, das nicht über einen eigenen Internetauftritt verfügt. Das Medium Internet bietet sich geradezu an, um werbend auf das eigene Unternehmen, auf die eigenen Produkte oder die eigenen Dienstleistungen hinzuweisen. Dabei sind die wettbewerbsrechtlichen

Vorgaben zu beachten, damit keine Abmahnung ins Haus flattert.

Frau Rechtsanwältin Kathrin Berger, Fachanwältin für IT-Recht, Kanzlei Dr. Palzer/Berger, Saarbrücken, wird in ihrem praxisorientierten Vortrag aufzeigen, welche Vorschriften Werbetexte beachten müssen. Da gerade im Internet auch Fotos und Abbildungen benutzt werden, ist die rechtssichere Nutzung von Fotos ein weiterer Schwerpunkt des Vortrages. Abgerundet wird der Vortrag durch einen prüfenden Blick auf Logos, die von vielen Unternehmen in ihren Internetauftritt eingebunden werden.

Die Referentin berät als Fachanwältin für IT-Recht seit Jahren Unternehmen, die sich rechtssicher im Internet bewegen wollen und greift daher auf einen großen Fundus praktischer Erfahrungen zurück.

Anmeldungen **bis 21. Januar 2015** unter E-Mail: rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de.

„FIT FÜR ... die Vermeidung der Stolpersteine vor und nach der Gründung“

Dienstag, 27. Januar 2015, 18.00 Uhr - 20.00 Uhr, Raum 0.01, Seminargebäude, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Straße 9, 66119 Saarbrücken.

Unternehmer werden ist nicht schwer! Es gibt eine Fülle von Informationen, Hilfestellungen und Beratungen, die jedem potenziellen Existenzgründer zur Verfügung stehen. Die Stolpersteine der Existenzgründung können so bereits sehr früh aus dem Weg geräumt werden. Auftragsakquise, Finanzierung, Abwicklung der Formalitäten und vor allen Dingen die Buchhaltung mitsamt der Besteuerung sind die Hürden, die jeder Gründer überwinden kann.

Herr Uwe Schwan, GUB Gesellschaft für Unternehmensanalyse und Betriebsberatung AG, Kirkel, erklärt, wie Sie als Gründer Schritt für Schritt den erfolgreichen Weg in die Selbstständigkeit gehen können. Er zeigt auch auf, welche finanzrechtlichen Regeln zur Anwendung kommen.

Wir stellen Ihnen außerdem die Dienstleistungen des EA-Saar vor. Über ihn können Sie Ihre Gewerbemeldung durchführen, Kontakte zu den saarländischen Behörden aufnehmen und Zugang zu den Registern erhalten. Dieser IHK-Service ist für Unternehmen kostenlos.

Anmeldungen **bis 26. Januar 2015** unter E-Mail: rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de.

Impressum:

Verantwortlich und Redaktion:

Ass. Heike Cloß, Tel.: (0681) 9520-600, Fax: (0681) 9520-690,

E-Mail: heike.closs@saarland.ihk.de

IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Str. 9, 66119 Saarbrücken

Ihre Ansprechpartnerin:

Heike Cloß

Tel.: (0681) 9520-600

Fax: (0681) 9520-690

E-Mail: heike.closs@saarland.ihk.de