

Verfällt der Urlaub mit der Kündigung?

MZ-LESERFORUM Fachanwälte für Arbeitsrecht haben Fragen zu Bildungsurlaub, Homeoffice und Tarifverträgen beantwortet.

Mancher Angestellter sieht sich seinem Chef vielleicht geradezu ausgesetzt. Fakt ist aber: Sowohl Arbeitnehmer als auch Arbeitgeber haben Rechte und Pflichten in der Arbeitswelt.

Wer Anspruch auf Homeoffice, Bildungsurlaub oder Schichtzuschlag hat, haben die Fachanwälte für Arbeitsrecht Beate Kallweit, Johannes Menke und Jost Schulte am MZ-Lesertelefon erklärt.

? Wer wann wie viel Anspruch auf Urlaub hat

Johanna B., Halle:

Ich bin Auszubildende bei einer Werbeagentur. Habe ich in meiner Position Anrecht auf Bildungsurlaub? Oder muss das irgendwo in meinem Ausbildungsvertrag vermerkt sein?

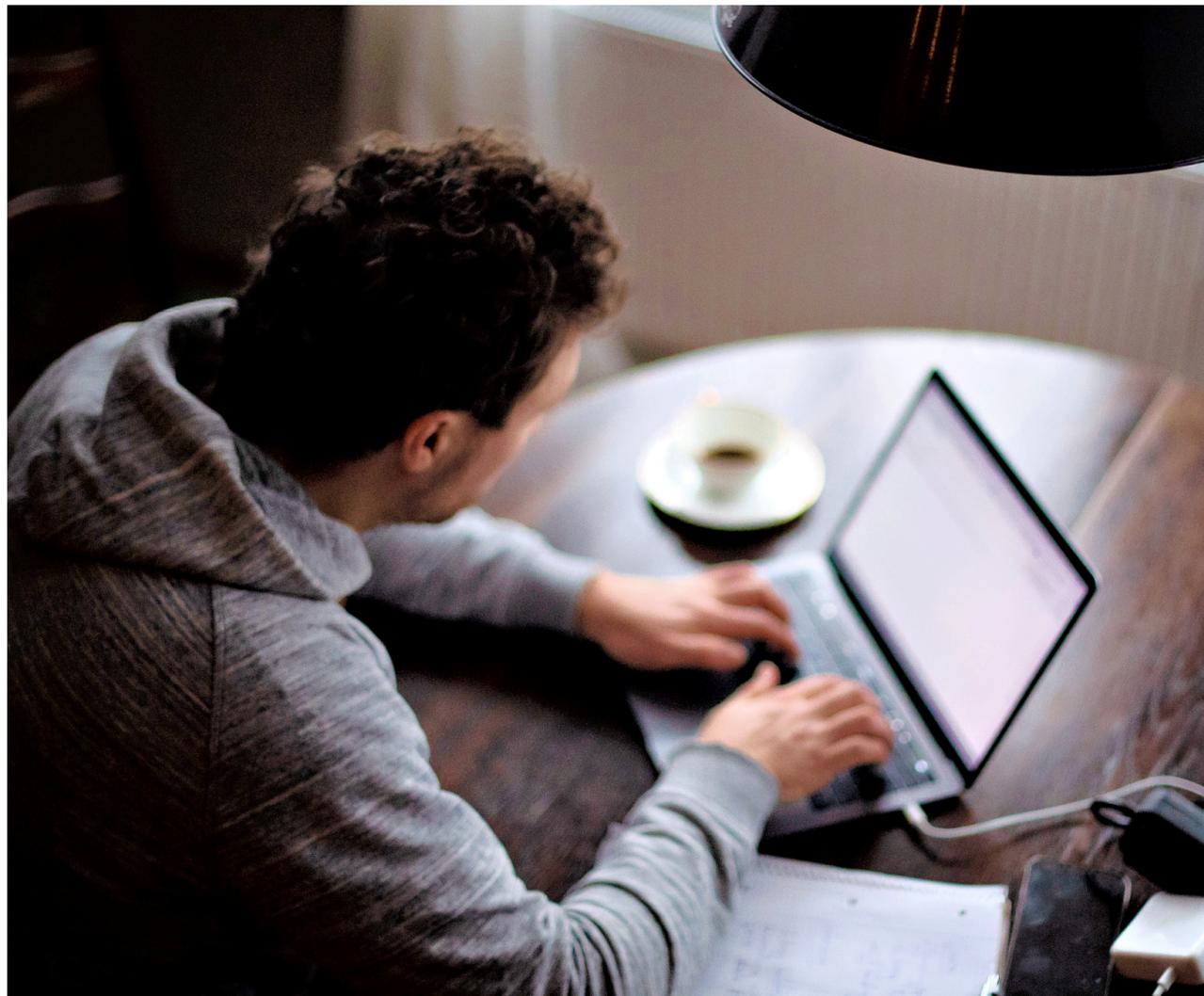
Eine bundeseinheitliche Regelung im Hinblick auf Bildungsurlaub existiert nicht. Für Sachsen-Anhalt gilt das Gesetz zur Freistellung von der Arbeit für Maßnahmen der Weiterbildung, das Bildungsfreistellungsgesetz LSA. Gemäß Paragraph 1 Absatz 2 des Bildungsfreistellungsgesetzes LSA gelten als Arbeitnehmer Arbeiter, Angestellte und Auszubildende, deren Arbeitsstätte im Land Sachsen-Anhalt liegen oder deren Arbeitgeber seinen Betriebssitz im Land Sachsen-Anhalt hat sowie die in Heimarbeit Beschäftigten samt der ihnen gleichgestellten Personen, die wegen ihrer wirtschaftlichen Unselbstständigkeit als beschäftigte Personen anzusehen sind. Folglich hat auch eine Auszubildende bei einer Werbeagentur, deren Arbeitsstätte in Sachsen-Anhalt liegt und deren Arbeitsverhältnis seit mindestens sechs Monaten besteht, grundsätzlich einen Anspruch auf Freistellung von der Arbeit zum Zwecke der Weiterbildung. Das ist der Fall, sofern auch die übrigen Voraussetzungen des Bildungsfreistellungsgesetzes vorliegen.

Gesetze, tarifvertragliche oder betriebliche Vereinbarungen, Dienstvereinbarungen oder Einzelverträge mit günstigeren Vereinbarungen bleiben gemäß Paragraph 3 Absatz 2 Bildungsfreistellungsgesetz LSA davon unberührt.

Sabrina H., Wittenberg:

Was passiert nach einer Kündigung eigentlich mit meinem Urlaubsanspruch? Kann ich mir die verbliebenen Tage auszahlen lassen oder zum nächsten Arbeitgeber „mitnehmen“?

Wie mit dem Urlaubsanspruch im Falle einer Kündigung umzugehen ist, lässt sich nicht einfach so beantworten, weil viele unterschiedliche Konstellationen denkbar sind. Es besteht zunächst erst einmal kein grundsätzlicher Anspruch auf Urlaubsabgeltung in Form von Geld, weil Arbeitnehmer ja bis zum Ablauf der Kündigungsfrist in der Regel noch Urlaub in Anspruch nehmen können. Aus-



Im Homeoffice wird der Esstisch womöglich zum Arbeitsplatz. Damit hat dann der Arbeitgeber Pflichten hinsichtlich des Arbeitsschutzes beispielsweise.

FOTO: DPA

Zum Thema Arbeitsrecht haben am Telefon Auskunft gegeben:

In jeder Woche gibt das Ratgeber-Team Lesern die Gelegenheit, Experten anzurufen und ihnen Fragen zu stellen. Unter anderen Mediziner, Juristen, Gärtner oder Verbraucherschützer stehen Rede und Antwort. Die interessantesten Fragen werden freitags an dieser Stelle veröffentlicht.

Das Thema der nächsten Woche: Schlaganfall – wie geht es weiter?

FOTOS (3): LUTZ WÜRBACH



Beate Kallweit
Fachanwältin für Arbeitsrecht
aus Halle



Jost Schulte
Fachanwalt für Arbeitsrecht
aus Halle



Johannes Menke
Fachanwalt für Arbeitsrecht
aus Halle

schließlich dann, wenn ein Arbeitnehmer unverschuldet seinen Urlaubsanspruch während der Kündigungsfrist nicht nehmen kann, besteht ein Anspruch auf Urlaubsabgeltung. Dies ist beispielsweise dann der Fall, wenn der Arbeitnehmer während der laufenden Kündigungsfrist erkrankt ist oder der Urlaubsanspruch für einen längeren Zeitraum besteht, als Urlaub während der Kündigungsfrist genommen werden kann.

Ebenfalls ist denkbar, dass der Arbeitnehmer im Falle der Kündigung seinen Urlaub beantragt und der Arbeitgeber den Urlaub zum Beispiel aus betriebsbedingten Gründen nicht gewährt. Auch dann besteht ein Anspruch auf Urlaubsabgeltung. Dabei ist zu berücksichtigen, dass der Jahresurlaub, wenn die Kündigungsfrist bis zum 30. Juni eines Jahres abläuft, nur anteilig gewährt werden muss. Läuft die Kündigungsfrist allerdings nach dem 30. Juni eines Jahres ab, besteht der volle Jahresurlaubsanspruch. Im letzteren Fall kann der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer eine Bescheinigung ausstellen, dass der gesamte Jahresurlaub bereits gewährt oder abgeboten wurde.

Urlaub zum nächsten Arbeitgeber „mitzunehmen“, ist nicht möglich, weil der neue Arbeitgeber mit den alten Urlaubsansprüchen des vorherigen Arbeitgebers nichts zu schaffen hat.

Theodor F., Jessen:

Ich bin Müllwerker und nach dem Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) angestellt. Mir stehen bei einer Fünftagewoche vertraglich 30 Tage Urlaub zu. Seit dem 1. Januar 2020 bin ich arbeitsunfähig erkrankt. Mein Arbeitgeber hat mir seitdem nicht regelmäßig pro Jahr mitgeteilt, in welcher Höhe mir trotz Krankheit Urlaub zusteht. Seit dem Mai erhalte ich nun Altersrente und bin aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden. Kann ich meinen Urlaub jetzt noch abgetten?

Wie hoch sind meine Ansprüche?

Nach Paragraph 26 TVöD hat jeder Beschäftigte im öffentlichen Dienst in jedem Kalenderjahr Urlaubsanspruch in Höhe von 30 Arbeitstagen bei einer Fünftagewoche. Kann ein TVöD-Beschäftigter wegen durchgängiger Arbeitsunfähigkeit den Erholungsurlaub nicht antreten, verfällt dieser wie folgt: Der vollständige Urlaubsanspruch in Höhe von 30 Arbeitstagen für die Kalenderjahre 2020 und 2021 ist vollständig verfallen. Der Urlaubsanspruch 2022 besteht in voller Höhe von 30 Urlaubstagen. Und für das Jahr 2023 besteht ein anteiliger Urlaubsanspruch in Höhe von vier Zwölfteln (vier Monaten), das macht zehn Urlaubstage aus. Insgesamt besteht daher ein abzugelender Urlaubsanspruch in Höhe von 40 Tagen.

Ein weitergehender Urlaubsanspruch für die Jahre 2020 und 2021 besteht auch nicht unter dem

Gesichtspunkt der neuesten Rechtsprechung, nach der der Arbeitgeber den Arbeitnehmer pro Kalenderjahr auf die bestehenden Urlaubsansprüche hinweisen muss, was vorliegend seit 2020 nicht geschehen ist. Nach dieser neuesten Rechtsprechung verfällt der Urlaubsanspruch jedoch unabhängig davon, ob der Arbeitgeber seinen Mitwirkungsobligationen nachgekommen ist oder nicht, weil selbst die Beachtung dieser Hinweispflichten durch den Arbeitgeber im Jahr 2020 und 2021 nicht zur Inanspruchnahme des Urlaubs durch

den Arbeitnehmer hätte beitragen können. Der Grund dafür ist seine seit Januar 2020 uneingeschränkt fortbestehende Arbeitsunfähigkeit.

? Sonstige arbeitsrechtliche Hinweise der Experten

Jakob N., Dessau:

In meinem Unternehmen werden ungefähr die Hälfte der Mitarbeiter nach Tarif bezahlt und die andere Hälfte nicht. Viele der Mitarbeiter, die nicht nach Tarif bezahlt werden, haben sich jetzt zusammengeschlossen und kämpfen für Tarifverträge. Ich überlege, ob ich mich anschließen soll.

Ein Tarifvertrag findet nur bei einer unmittelbaren Tarifbindung statt. Das heißt, die Arbeitgeber sind im Arbeitgeberverband, die Arbeitnehmer in der Gewerkschaft und diese haben einen Tarifvertrag abgeschlossen. Dann könnten Sie sich die Tarifrechte mit dem Eintritt in die Gewerkschaft sichern.

Klaus G., Köthen:

Ist es für den Arbeitgeber prinzipiell möglich, dass er den Arbeitnehmern das dauerhafte Arbeiten im Homeoffice erlaubt, obwohl es keine Corona-Einschränkungen mehr gibt?

Selbstverständlich ist es für jeden Arbeitgeber grundsätzlich möglich, dass er den Arbeitnehmern das dauerhafte Arbeiten im Homeoffice erlaubt. Dies ist vollkommen unabhängig von den Corona-Einschränkungen. Für Arbeitgeber

stellen sich in diesem Zusammenhang allerdings große arbeitschutzrechtliche Probleme. Der Bereich, in dem Mitarbeiter zu Hause arbeiten, wird nämlich im arbeitschutzrechtlichen Sinne zum Arbeitsplatz im Sinne der Arbeitsstättenverordnung und des Arbeitsschutzgesetzes. Das Gleiche gilt für die zur Verfügung gestellten Arbeitsmittel.

Beispielsweise darf ein Mitarbeiter arbeitschutzrechtlich, weil es gegen den Gesundheitsschutz verstößt, nicht den ganzen Tag an einem zur Verfügung gestellten Laptop am Couchtisch arbeiten. Dies verstößt aus ergonomischen Gründen gegen den Gesundheitsschutz. Der Laptop ist arbeitschutzrechtlich nur dafür vorgesehen, gelegentlich als Arbeitsmittel zu dienen.

Darüber hinaus dürfte es auch Probleme beim Umgang mit Arbeitsunfällen zu Hause geben. Wenn der Arbeitnehmer beispielsweise auf dem Weg von seiner Arbeit im Wohnzimmer zur Toilette stürzt, ist dies als Arbeitsunfall zu qualifizieren. In diesem Zusammenhang kann ein Arbeitgeber große Probleme bekommen, wenn er im Homeoffice nicht alle Sicherheitsvorschriften des Arbeitsschutzes eingehalten hat. Zum Beispiel steht die Frage, ob der Arbeitgeber sichergestellt hat, dass keine Verlängerungsschnüre zum Laptop um den Couchtisch herumliegen, über die man stolpern kann. Alles dies ist auch bei dem gesetzlichen Anspruch auf Homeoffice wegen den Corona-Einschränkungen nicht in ausreichendem Umfang berücksichtigt worden.

Darüber hinaus stehen auch weitere rechtliche Bedenken gegen einen Homeoffice-Arbeitsplatz, der einfach so zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbart wird. Beispielsweise haben die meisten Arbeitnehmer zu Hause keinen vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellten Internetanschluss und nutzen deshalb ihren privaten. Sie verstoßen dabei in den meisten Fällen gegen den mit dem Internet-Anbieter geschlossenen Vertrag, weil sie den Internet-Anschluss nunmehr gewerblich nutzen. Unabhängig davon haben Arbeitnehmer im Homeoffice höhere Kosten, wie zum Beispiel Energie, Heizung, Wasser und ähnliches. Wenn ein Unternehmen also rechtlich einwandfrei einen Homeoffice-Arbeitsplatz einrichten will, muss es zwingend solche Dinge bedenken. In der Praxis erfolgt das allerdings in der Regel nie.

Hans M., Dessau:

Mein Arbeitgeber hat mir am 27. März mitgeteilt, dass sich meine Arbeitszeit ab dem 1. April ändert. Ich soll jetzt nicht mehr von 2 Uhr bis 6 Uhr arbeiten, sondern von 4 Uhr bis 7.30 Uhr. Dadurch entfällt mein bisheriger steuerfreier Nachtschichtzuschlag. Der fällt nämlich nur für Arbeit an, die zwischen 23 Uhr und 6 Uhr regelmäßig mehr als zwei Stunden ausgeübt wird. Ist es rechtens, dass mein Arbeitgeber mir die Änderung einfach so „überstülpt“ – und das auch noch so kurzfristig?

Wenn im bisherigen Arbeitsvertrag Ihre Tätigkeit von 2 Uhr bis 6 Uhr vereinbart war, kann diese Arbeitszeit nicht einseitig vom Arbeitgeber gegen den Willen des Arbeitnehmers geändert werden. Wir raten daher dazu, dem Arbeitgeber mitzuteilen, dass Sie mit dieser Änderung des Arbeitsvertrags nicht einverstanden sind. Sobald in der Gehaltsabrechnung für April 2023 aufgrund dieser einseitigen vertragswidrigen Änderung der Nachtschichtzuschlag nicht mehr gezahlt worden ist, müssten Sie diesen vom Arbeitgeber einfordern.

Anika Würz notierte die Fragen und Antworten.

Die nächsten Foren

Am Donnerstag, 25. Mai, von 10 bis 12 Uhr beantwortet Heike Dreißig-Belz, Steuerberaterin aus Mücheln (Saalekreis), Fragen zur **Steuererklärung**. Was kann ich absetzen? Wie funktioniert das Portal Elster? Was, wenn die Grundsteuererklärung noch nicht abgegeben ist?

» Rufen Sie kostenfrei an: **0800/644 9085-40**

Außerdem geht es am Donnerstag, 25. Mai, von 14 bis 16 Uhr um das Thema **Organspende**. Welche Krankheiten schließen eine Spende aus? Gibt es eine Altersgrenze für Spender? Und wie wird der Hirntod festgestellt? Antworten gibt ein Expertenteam der Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung.

» Rufen Sie kostenfrei an: **0800-9040 400**