

ALLTAGSHILFE

In jeder Woche gibt das Ratgeber-Team Lesern Gelegenheit, Fachleuten zu jeweils einem Thema Fragen zu stellen. Die interessantesten Fragen werden veröffentlicht. Nachzulesen sind sämtliche Chat-Protokolle unter www.mz-web.de/chat.

IN KÜRZE

ENTLASSUNG

Für Kündigungsklage gilt eine 3-Wochen-Frist

Will ein Arbeitnehmer gegen seine Kündigung vorgehen, etwa weil er sie für sozial ungerechtfertigt hält, besteht die Möglichkeit einer Kündigungsschutzklage. Damit kann er die Wirksamkeit einer vom Arbeitgeber schriftlich ausgesprochenen Kündigung vor einem Arbeitsgericht feststellen lassen, erklärt Jost Schulte, Fachanwalt für Arbeitsrecht in Halle. Die Klage wird entweder durch Einreichung einer Klageschrift bei Gericht erhoben oder mündlich bei der Geschäftsstelle des Arbeitsgerichtes erklärt. Dies muss innerhalb von drei Wochen nach schriftlichem Zugang der Kündigung erfolgen. Aufgrund möglicher Fallstricke rät Schulte Betroffenen, Hilfe bei einem Juristen zu suchen, auch wenn gesetzlich kein Anwalt für eine Kündigungsschutzklage notwendig ist.

EIGNUNG

Bei arglistiger Täuschung endet der Arbeitsvertrag

Ein Arbeitnehmer sollte bei Abschluss eines Arbeitsvertrags nie über seine Eignung täuschen. Bekommt der Arbeitgeber die Wahrheit heraus, kann er den Arbeitsvertrag anfechten, so das hessische Landesarbeitsgericht. Mit einer solchen Anfechtung ist das Arbeitsverhältnis sofort beendet. In dem Fall wurde ein 57-Jähriger bei einem



Bewerber sollten über ihre Eignung nicht lügen. FOTO: ARCHIV/DDP

Frachtabfertigungsunternehmen am Frankfurter Flughafen eingestellt. Im Arbeitsvertrag war geregelt, dass der Mann Nacht- und Wechselschichten zu leisten habe. Später legte er dem Arbeitgeber ärztliche Bescheinigungen vor, die besagten, dass er nachts nicht arbeiten könne. Diese waren älter als der Arbeitsvertrag. Daraufhin focht der Arbeitgeber den Vertrag wegen arglistiger Täuschung an. Mit Erfolg.

§ Hessisches Landesarbeitsgericht Aktenzeichen: 8 Sa 109/11

INTERNETSEITE

Firma muss Profil von Ex-Mitarbeitern löschen

Arbeitgeber sind verpflichtet, Daten eines ehemaligen Mitarbeiters aus ihrer Internetpräsentation zu löschen. Andernfalls verletzen sie dessen Persönlichkeitsrecht. So urteilte das Hessische Landesarbeitsgericht. In dem Fall ging es um eine Anwältin, deren Profil sowohl auf der Website der Kanzlei als auch auf deren News-Blog stand. Nach ihrem Ausscheiden verlangte sie die Löschung ihrer Daten. Die Kanzlei kam dem nur zum Teil nach: Auf dem Blog stand weiter das Profil inklusive Foto. In erster und zweiter Instanz bekam die Frau Recht. Der ehemalige Arbeitgeber musste sämtliche Daten und Fotos löschen. Andernfalls, so die Richter, drohe ein Ordnungsgeld von 50 000 Euro.

§ Hessisches Landesarbeitsgericht Aktenzeichen: 19 SaGa 1480/11

Kein Anspruch auf Abfindung

AUSKUNFT Anwälte beraten Leser am MZ-Telefon und im Chat zu Fragen des Arbeitsrechtes.

Bert H., Saalekreis: Ich war seit April 2011 krankgeschrieben, erhalte seit November dieses Jahres eine Erwerbsminderungsrente. Zu diesem Zeitpunkt bin ich aus dem Betrieb ausgeschieden und hatte noch 1 000 Überstunden gut (Wert etwa 8 000 Euro), die mir der Arbeitgeber mit Heizöl ausgleicht. Zudem waren noch 14 Tage Resturlaub offen. Was wird damit? Auch meine ich, dass ich mit dem Heizöl schlecht wegkomme. Wie steht das rechtlich aus?

Antwort: Ein Deputat als Verrechnungsgröße für den finanziellen Urlaubsabgeltungsanspruch ist möglich. Da Sie bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses den Resturlaub nicht nehmen konnten, ist Ihnen nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein Urlaubsabgeltungsanspruch entstanden. Diesen sollten Sie jetzt schriftlich geltend machen, sowohl für 2011 als auch anteilig für 2012. Die noch offenen, nicht mit dem Heizöl verrechneten Überstunden sowie auch den Urlaubsabgeltungsanspruch, könnten Sie einklagen.

Grit S., Dessau-Roßlau: Ich bin bei dem gleichen Arbeitgeber jeweils vom 1. März bis 30. November eines Jahres in einem befristeten Arbeitsverhältnis. Pro Monat erhalte ich zwei Urlaubstage. Ist das richtig?

Antwort: Scheidet ein Arbeitnehmer in der zweiten Jahreshälfte aus, steht ihm nach Paragraph 5 Bundesurlaubsgesetz der volle Urlaubsanspruch zu (der beträgt 24 Werktagen). Wenn Ihnen am 30. November gekündigt wird, müssten Sie ihn zu dem Zeitpunkt schriftlich geltend machen.

Karl R., Wittenberg: Nach 24-monatiger Arbeitsunfähigkeit bin ich wieder arbeitsfähig. Der Arbeitgeber verweigert mir meinen Jahresurlaub für 2011 und 2012 und gesteht mir krankheitsbedingt nur für 15 Monate Urlaub zu. Ist das rechtens?

Antwort: Ja. Entgegen dem Bundesurlaubsgesetz galt nach neuer Rechtsprechung seit 2009, dass Urlaub durch Krankheit nicht im Folgejahr per 31. März verfällt. Danach war jedoch fraglich, für wie viele Jahre der Urlaub bei Erkrankung angesammelt wird. Dieser Rechtsunsicherheit hat das Bundesarbeitsgericht vor kurzem ein Ende gesetzt, indem es die Ansammlung des Urlaubs bei Krankheit auf 15 Monate begrenzt hat. Bei Genesung und Fortbestand des Arbeitsverhältnisses ist dies Freizeitanspruch. Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses wäre dies ein finanzieller Abgeltungsanspruch.

Bettina S., Bitterfeld-Wolfen: Mein Mann arbeitete jahrelang in einem von einer Zeitarbeitsfirma vermittelten Betrieb, von dem er übernommen wurde. Er hat bis heute keinen schriftlichen Arbeitsvertrag. Wonach würde sich sein Arbeitslosengeld berechnen, wenn ihm gekündigt wird?

Antwort: Jeder Arbeitnehmer hat nach Ablauf eines Monats laut Nachweisgesetz das Recht auf einen schriftlichen Arbeitsvertrag. Bei Ihrem Mann liegt er nicht vor, ein Arbeitsverhältnis besteht trotzdem. Im Kündigungsfall muss der Arbeitgeber Ihrem Mann eine Arbeitsbescheinigung über den Lohn für die letzten zwölf Monate ausfüllen. Diese Entgelte sind Grundlage für die Arbeitslosengeld-Berechnung.

Ralph K., Merseburg: Nachdem mir mein Arbeitgeber zwei Monate lang keinen Lohn gezahlt hat, klage ich den Lohn vor dem Arbeitsgericht ein. Das zieht sich hin. Inzwischen stehen drei Monatsgehälter aus. Was tun? Da ich keine Miete mehr zahlen kann, droht der Verlust meiner Wohnung.

Antwort: Sie sollten das Gericht schriftlich unverzüglich um die

Anberaumung eines Kammertermins bitten. Es könnte auch eine einstweilige Verfügung auf Zahlung des Arbeitsentgeltes als Notbedarf erhoben werden. Dies gilt nur ausnahmsweise bei beispielsweise drohendem Verlust der Wohnung.

Dietrich F., Mansfelder Land: Nach 15 Jahren wird mir zum 31. Dezember gekündigt. Welche Kündigungsfrist gilt?

Antwort: Nach einer 15-jährigen Tätigkeit im Betrieb steht dem Gesetz nach eine sechsmonatige Kündigungsfrist zum Ende des Kalendermonats zu. Bei Kündigungsausspruch am 31. Dezember müssten Sie noch bis zum 30. Juni 2013 beschäftigt werden.

Karin B., Köthen: Mein Arbeitsverhältnis wird durch Aufhebungsvertrag zum 31. Dezember beendet. Der Arbeitgeber verweigert mir die sonst im November anstehende Gratifikation. Laut Arbeitsvertrag bestehe kein Anspruch, wenn das Arbeitsverhältnis zum Zeitpunkt der Auszahlung beendet ist. Hat er Recht?

Antwort: In Abhängigkeit von Formulierungen im Arbeitsvertrag kann Arbeitsleistung und Betriebs-treue mit einer Gratifikation vergütet werden. Nach jüngster Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) vom 18. Januar 2012 (10 AZR 667/10) kann eine Gratifikationszahlung, die Treueprämie und keine Leistungsprämie ist, vom ungekündigten Bestand abhängig gemacht werden. Bei Ihnen ist jedoch das Arbeitsverhältnis im November noch nicht beendet. Sie können zum Gericht gehen und eine Klage auf die Gratifikations-summe erheben.

Karola G., Bitterfeld-Wolfen: Mir steht zum 31. Dezember eine Kündigung ins Haus. Bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses im Juni 2013 stellt mich der Arbeitgeber frei. Dürfte ich bis dahin eine Nebentätigkeit aufnehmen?

Antwort: Wenn der Arbeitgeber Sie freistellt, sind Sie berechtigt, eine Nebentätigkeit aufzunehmen. Allerdings haben Sie eine Anzeigepflicht gegenüber Ihrem Arbeitge-

„Urlaub steht nur dann zu, wenn man arbeitsfähig ist.“

EXPERTEN

Am Telefon und im Chat haben Auskunft gegeben:



Beate Kallweit, Fachanwältin für Arbeitsrecht in Halle



Jost Schulte, Fachanwalt für Arbeitsrecht in Halle



Björn Kalbitz, Rechtsanwalt in Halle

FOTOS: KERSTIN METZE

ber. Er müsste dem zustimmen. Sei es denn, der Arbeitgeber hätte ein berechtigtes Interesse, die Nebentätigkeit zu untersagen. Das könnte bei Beschäftigung in einem Konkurrenzunternehmen der Fall sein.

Falk N., Mansfelder Land: Nach 17 Jahren im Betrieb erhalte ich zum 31. Dezember die Kündigung. Steht mir eine Abfindung zu?

Antwort: Einen gesetzlichen Anspruch auf Abfindung gibt es nicht.

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.

Jürgen M., Bitterfeld-Wolfen: Wir sind mehr als 20 Mitarbeiter. Der Arbeitgeber will innerhalb von 30 Tagen zehn Arbeitnehmer entlassen. Besteht ein Abfindungsanspruch? Ein Betriebsrat ist vorhanden.

Antwort: Ein Abfindungsanspruch könnte bestehen, wenn der Arbeitgeber es versäumt hat, mit dem Betriebsrat einen Interessenausgleich vor Ausspruch der Kündigungen zu verhandeln. Daraus ergäbe sich nach Paragraph 113 Betriebsverfassungsgesetz ein Nachteilsausgleichsanspruch, gleichbedeutend mit einem Abfindungsan-

spruch. Nach Paragraph 10 Kündigungsschutzgesetz kann die Abfindung zwölf Monatsverdienste betragen.

Matthias P., Bitterfeld-Wolfen: Aufgrund eines Berufsschadens bin ich 78 Wochen krankgeschrieben, jedoch vom Arbeitgeber nicht gekündigt. Steht mir für 2012 Urlaub zu, wenn ich jetzt im Dezember die Arbeit wieder aufnehmen?

Antwort: Urlaub steht nur dann zu, wenn man arbeitsfähig ist. Sind Sie im Dezember 2012 wieder arbeitsfähig, haben Sie normal Anspruch auf Freizeitgewährung für das volle Jahr 2012.

Ilse G., Eisleben: Mein Mann hatte vor drei Jahren einen schweren Arbeitsunfall und bekommt seitdem Zeitrente. Nun erhält er eine dauernde Erwerbsunfähigkeitsrente. Steht ihm von seinem Betrieb was zu?

Antwort: Ihr Mann kann seinen gesetzlichen Mindesturlaubsanspruch für die Zeit, als er die EU-Zeitrente bezogen hat, finanziell geltend machen. Ein gesetzlicher Abfindungsanspruch besteht nicht. Urlaubsansprüche verfallen erst 15 Monate nach Ende des jeweiligen Kalenderjahres.

Olaf S., Halle: Ich bin seit 15. April 2012 beschäftigt und nun zum 15. Januar 2013 gekündigt. Mein Chef behauptet, ich hätte nur für die vollen Monate Urlaubsanspruch. Stimmt das?

Antwort: Für 2012 steht Ihnen der volle Urlaubsanspruch zu. Für

2013 besteht kein anteiliger Urlaubsanspruch. Sie sollten gegen die Kündigung vorgehen, dafür gilt seit Zugang der Kündigung eine 3-Wochen-Frist.

Klaus I., Halle: Bevor meine Tochter jetzt angefangen hat zu studieren, arbeitete sie zwei Jahre in der Altenpflege. Schon seit dem Sommer wartet sie auf ein Arbeitszeugnis. Nachfragen brachten nichts, sie wurde immer vertröstet. Was kann sie noch tun?

Antwort: Zunächst: Ihre Tochter hat Anspruch auf ein qualifiziertes Arbeitszeugnis. Wenn alles Nachfragen nichts hilft, bleibt Ihrer Tochter noch, das Zeugnis einzuklagen. Dazu sollte Sie mit Ihrem Arbeitsvertrag zum Arbeitsgericht gehen und einen Rechtsantrag stellen. Das ist für sie kostenfrei.

Paula P., Saalekreis: Meine Kollegen und ich haben etliche Überstunden angesammelt, die laut Tarifvertrag mit 25 Prozent Zuschlag vergütet werden müssen. Unser Chef weigert sich aber. Er behauptet, wir würden Mehrarbeit und keine Überstunden leisten. Was ist der Unterschied?

Antwort: Es gibt in diesem Fall keinen Unterschied zwischen Mehrarbeit und Überstunden. Sie und Ihre Kollegen sollten Ihren Anspruch auf die Vergütung der Stunden mit 25 Prozent Zuschlag geltend machen.

Fragen und Antworten notierten Dorothea Reinert und Kornelia Noack.

DAS FRAGEN DIE CHATTER

soldier72 fragte: Ich bin seit Mitte November als Dachdecker beschäftigt, noch in Probezeit. Seit dem 10. Dezember bin ich krankgeschrieben. Am Tag der Krankmeldung wurde ich sofort schriftlich gekündigt (außerordentlich und fristlos). Kann ich gegen die Kündigung klagen, so dass ich eine ordentliche Kündigung bekomme?

Antwort: Grundsätzlich kann während der Probezeit mit besonderen Fristen das Arbeitsverhältnis vom Arbeitgeber gekündigt werden. Im Dachdeckerhandwerk sind auch einschlägige Tarifverträge im Hinblick auf verkürzte Kündigungsfristen zu beachten. Zur außerordentlichen fristlosen Kündigung ist es aber - und zwar auch in der Probezeit - erforderlich, dass ein Kündigungsgrund existiert. Die Krankheit dürfte dabei allerdings nicht als Grund für eine fristlose Kündigung herhalten können. Sie sollten daher gegen die außerordentliche Kündigung gerichtlich vorgehen. Bitte beachten Sie dabei, dass die Klage zum Arbeitsgericht binnen drei Wochen ab Erhalt der Kündigung einzureichen ist.

mz-web.de

Chat Alle Fragen und Antworten aus dem Online-Chat finden Sie im Internet unter:

www.mz-web.de/mz-chat



Früher aufstehen

Auch bei einem Wintereinbruch mit Schnee und Eis auf den Straßen müssen Arbeitnehmer pünktlich im Büro sein. Schneeflocken rechtfertigen grundsätzlich noch keine Verspätung am Arbeitsplatz, sagt Nathalie Oberthür, Fachanwältin für Arbeitsrecht in Köln. „Der Arbeitnehmer trägt das Wegerisiko.“ Er

muss am Vortag herausfinden, wie lange er braucht. Sagt der Wetterbericht Schnee voraus, müsse er sich auf einen längeren Anfahrtsweg einstellen. Kommt er trotzdem zu spät, riskiert er eine Abmahnung. Einzige Ausnahme: Die Wetterverhältnisse waren am Vortag nicht absehbar, etwa Blitzeis. FOTO: ARCHIV/DPA