

Urlaub, Zwischenzeugnis, Abfindung: Welche Rechte haben Arbeitnehmer? Verbreitete Irrtümer und wie die Rechtslage wirklich ist



Das Arbeitsrecht ist kompliziert und für Arbeitnehmer oft schwer durchschaubar. Neben den gesetzlichen Bestimmungen sorgen tarifliche Regelungen und Betriebsvereinbarungen für zusätzliche Komplexität. Daher haben sich einige Mythen rund um Zeugnis, Urlaub und Abfindung gebildet.

Grundsätzlich hat der Gesetzgeber aber die meisten Punkte für die mehr als 40 Millionen Arbeitnehmer in Deutschland klar geregelt. Michaela Rassat, Juristin der D.A.S. Rechtsschutz Leistungs-GmbH (D.A.S. Leistungsservice), stellt einige „Büro-Irrtümer“ der juristischen Realität gegenüber.

Irrtum Nr. 1: „Urlaub, wann immer ich will“

Der Anspruch des Arbeitnehmers auf seinen Jahresurlaub ist im Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) geregelt. „Arbeitgeber haben laut § 7 Abs. 1 BUrlG die Urlaubswünsche des Arbeitnehmers zu berücksichtigen“ erläutert Michaela Rassat, Juristin der D.A.S. Rechtsschutz Leistungs-GmbH (D.A.S. Leistungsservice), die rechtlichen Grundlagen. „Sprechen aber betriebliche Gründe dagegen, etwa eine Inventur, kann der Chef auch Urlaubsanträge ablehnen.“ Die freien Tage anderer Arbeitnehmer können ebenfalls zur Ablehnung des Urlaubs führen. Bei seiner Entscheidung, wessen Antrag er im Fall einer Häufung von Urlaubswünschen genehmigt, muss der Vorgesetzte soziale Aspekte berücksichtigen: Alter, Betriebszugehörigkeit, eingeschränkte Urlaubsmöglichkeiten bei schulpflichtigen Kindern und natürlich die Frage, wer in den vergangenen Jahren zu welchem Zeitpunkt frei hatte. Übrigens: Minijobber gelten nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) als Teilzeitbeschäftigte und haben damit – wie jeder Arbeitnehmer – Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub. Viele Firmen haben die Urlaubsgrundsätze in Betriebsvereinbarungen geregelt. Ist der Urlaub einmal genehmigt, kann

der Chef ihn nicht ohne weiteres wieder absagen. Außer, es gibt plötzlich einen Notfall, der eine andere Möglichkeit nicht zulässt und die Anwesenheit dieses besonderen Mitarbeiters zwingend erfordert. Personalengpässe sind jedoch kein Notfall (LAG Köln, Az. 6 Sa 449/12). Ein Widerruf des Urlaubs ist daher nur als absolute Ausnahme möglich. In diesem Fall muss der Arbeitgeber entstehende Kosten, etwa für eine Reisetornierung, übernehmen.

Irrtum Nr. 2: „Zwischenzeugnis zu jedem Zeitpunkt“

Haben Arbeitnehmer jederzeit einen Anspruch auf ein Zwischenzeugnis, auch ohne besondere Gründe? Nein. Denn ein Zwischenzeugnis gibt es auf Wunsch während eines laufenden Beschäftigungsverhältnisses nur, wenn ein berechtigtes Interesse vorliegt. Das ist beispielsweise bei einem Chefwechsel der Fall, einer wesentlichen Änderung des Aufgabenbereichs, Umstrukturierungen oder Betriebsübernahmen, einer längere Unterbrechung der Berufstätigkeit, beispielsweise für die Dauer der Elternzeit, oder der Suche nach einem neuen Job. Außer in der Probezeit kann so ein Interesse jederzeit während des Arbeitsverhältnisses entstehen. Wichtig zu wissen: Ein positives Zwischenzeugnis ist inhaltlich richtungsweisend für das Endzeugnis bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Daher der Rat der D.A.S. Juristin: „Ein Zwischenzeugnis dann verlangen, wenn sich die Gelegenheit dazu bietet.“

Irrtum Nr. 3: „Abfindung bei Kündigung“

Viele Arbeitnehmer glauben, dass ihnen bei der Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber eine Abfindung zusteht. Das ist leider mehr Wunschdenken als Realität, denn: „Nur in wenigen Ausnahmefällen ist ein Unternehmen bei einer Kündigung zu einer Abfindung verpflichtet“, so die D.A.S. Expertin. „Wenn der Arbeitgeber eine rechtmäßige Kündigung ausspricht, braucht er grundsätzlich keine Abfindung zu zahlen.“ Bei einer unwirksamen Kündigung kann das Arbeitsgericht dem Arbeitnehmer eine Abfindung zusprechen, wenn das Vertrauensverhältnis durch den Rechtsstreit so stark zerrüttet ist, dass eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zumutbar ist. Nur in ganz besonderen Ausnahmefällen ist es möglich, dass der Arbeitnehmer einen gesetzlichen Abfindungsanspruch auch bei einer rechtmäßigen Kündigung nach § 1a Kündigungsschutzgesetz (KSchG) erwerben kann: „Voraussetzung dafür ist neben der Anwendbarkeit des Kündigungsschutzgesetzes eine ausdrückliche betriebsbedingte Kündigung“, erläutert Michaela Rassat. Außerdem muss der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer bereits im Kündigungsschreiben die Zahlung einer Abfindung für den Fall versprechen, dass der Arbeitnehmer keine Kündigungsschutzklage erhebt. Die Höhe der Abfindung beträgt gemäß § 1a Abs. 2 KSchG ein halbes Monatsgehalt pro Beschäftigungsjahr. Weitere Ausnahmen sind vertragliche Regelungen: So können beispielsweise Arbeitsverträge, Tarifverträge oder Betriebsvereinbarungen festlegen, dass der Mitarbeiter bei einer Kündigung eine Abfindung erhält.

Pressekontakt:

Dr. Claudia Wagner
Telefon: 0211 477-2980
Fax: 0211 / 477 - 1511
E-Mail: claudia.wagner@ergo.de

Unternehmen

D.A.S. Rechtsschutz-Versicherungs-AG
Thomas - Dehler - Straße 2
81737 München

Internet: www.das.de

Über D.A.S. Rechtsschutz-Versicherungs-AG

Seit 1928 steht die Marke D.A.S. für Kompetenz und Leistungsstärke im Rechtsschutz. Mit dem D.A.S. Rechtsschutz bieten wir mit vielfältigen Produktvarianten und Dienstleistungen weit mehr als nur Kostenerstattung. Er ist ein Angebot der ERGO Versicherung AG, die mit Beitragseinnahmen von 3,3 Mrd. Euro im Jahr 2015 zu den führenden Schaden-/Unfallversicherern am deutschen Markt zählt. Die Gesellschaft bietet ein umfangreiches Portfolio für den privaten, gewerblichen und industriellen Bedarf an und verfügt über mehr als 160 Jahre Erfahrung. Sie gehört zu ERGO und damit zu Munich Re, einem der weltweit führenden Rückversicherer und Risikoträger.

Pressekontakt:

Laura Wolf
Telefon: 089 998 461-18
Fax: 089 998 461-20
E-Mail: das@hartzkom.de

Unternehmen

Hartzkom GmbH
Hansastraße 17
80686 München

Internet: www.hartzkom.de