

ALLTAGSHILFE

In jeder Woche gibt das Ratgeber-Team Lesern Gelegenheit, Fachleuten zu jeweils einem Thema Fragen zu stellen. Die interessantesten Fragen werden immer montags an dieser Stelle veröffentlicht.

IN KÜRZE

ANSPRÜCHE

Eltern von krankem Kind steht Freistellung zu

Ist das Kind krank, müssen Berufstätige häufig zu Hause bleiben, um den Nachwuchs zu betreuen. Dafür ist es nicht nötig, dass sie Urlaub einreichen. Beschäftigten stehen vielmehr freie Tage zu, erklärt Nathalie Oberthür, Fachanwältin für Arbeitsrecht. Ist das Kind nur kurz erkrankt, und Eltern können die Betreuung nicht anders gewährleisten, haben sie einen Anspruch auf bezahlte Freistellung gegenüber dem Arbeitgeber nach Paragraph 616 Bürgerliches Gesetzbuch. Das gilt für maximal fünf Tage. Ist der Nachwuchs länger erkrankt, muss der Arbeitgeber sie unbezahlt freistellen. Dafür bekommen sie aber bis zu zehn Tagen im Jahr und pro Kind bis zwölf Jahre Kinderkrankengeld - bis zu 90 Prozent des Nettoentgelts.



Eltern können ihr krankes Kind zu Hause betreuen. FOTO: DPA

ARBEITSRECHT

Eine Kündigung wegen Krankheit ist schwierig

Wer wegen einer langwierigen Erkrankung im Beruf ausfällt, macht sich häufig Sorgen um seinen Job. Doch die Voraussetzungen für eine krankheitsbedingte Kündigung sind hoch. Das haben die Juristen beim MZ-Forum erklärt. Demnach kann je nach Einzelfall eine Kündigung - wenn das Arbeitsverhältnis unter das Kündigungsschutzgesetz fällt - in drei Fällen zulässig sein. Entweder liegt aufgrund der Krankheit eine dauerhafte Leistungseinschränkung vor, die einer Weiterbeschäftigung auch zu geänderten Bedingungen entgegensteht oder aber eine Langzeiterkrankung mit einer Dauer von mindestens 18 Monaten und einer negativen Gesundheitsprognose für die nächsten zwei Jahre. Außerdem kommt eine Kündigung in Betracht, wenn ein Arbeitnehmer wegen häufiger Kurzeiterkrankungen fehlt - also wenn mindestens in den letzten drei Jahren mehr als sechs Wochen Entgeltfortzahlungskosten pro Jahr zu Lasten des Arbeitgebers verursacht wurden und eine negative Gesundheitsprognose besteht.

MZ-FORUM

NÄCHSTES THEMA:

Bauförderung

Beim Leserforum geht es am Donnerstag von 10 bis 12 Uhr um die Bauförderung. Wie unterstützen Bund und Länder den Bau, Kauf oder auch energetische Modernisierungsmaßnahmen einer Immobilie? Wie kombiniert man die Zulagen am besten? Was steckt hinter der neuen Landesförderung der Investitionsbank und der dreifachen Bausparförderung? Auf Fragen antworten die Finanzierungsexperten Jörg Hoffmann von der Saalesparkasse, Sebastian Knabe von der Investitionsbank Sachsen-Anhalt und Anne-Christin Mook von der LBS Ostdeutsche Landesbausparkasse. Rufen Sie an: 0345/5 60 82 18, -5 60 80 19 und -5 60 83 13

Auch bei Teilzeit gibt es Urlaub

LESERFORUM Juristen haben häufige Fragen zum Thema Arbeitsrecht beantwortet.

Rosi W., Sangerhausen: Ich arbeite nur fünf Stunden pro Woche und werde nach Tarif bezahlt. Allerdings steht in meinem Arbeitsvertrag nichts von Urlaub drin. Ist das richtig so?

Antwort: Nein. Auch bei einem Teilzeitjob besteht ein Anspruch auf Urlaub, und zwar mindestens 24 Werktagen. Dies ist im Bundesurlaubsgesetz geregelt (Paragrafen 1 und 3 Bundesurlaubsgesetz). Den Urlaub können Sie also gegenüber Ihrem Arbeitgeber geltend machen, auch wenn dazu nichts in Ihrem Arbeitsvertrag geregelt ist.

Jürgen A., Mansfeld-Südharz: Ich bin seit Juni 2015 krank. Bis November 2016 werde ich arbeitsbefreit bleiben, dann bin ich wieder arbeitsfähig. Allerdings kann ich aufgrund der Erkrankung meine bisherige Arbeit nicht mehr ausüben. Kann ich meinen Resturlaub von 20 Tagen aus 2015 und meinen vollen Urlaub 2016 noch beanspruchen?

Antwort: Laut Rechtsprechung verfallen gesetzliche Urlaubsansprüche bei langer Krankheit immer am 31. März des übernächsten Jahres, also nach 15 Monaten, wenn keine Genesung erfolgt. Danach würde der Ihnen gesetzlich zustehende Resturlaub von 20 Tagen für das Jahr 2015 erst am 31. März 2017 verfallen, der Urlaub für 2016 am 31. März 2018. Das heißt, Sie könnten bereits an Ihrem ersten Arbeitstag im November sowohl Ihren Resturlaub aus 2015 als auch Ihren Jahresurlaub aus 2016 in Freizeit verlangen. Voraussetzung ist jedoch grundsätzliche Arbeitsfähigkeit. Da Sie nach Ihrer Schilderung aufgrund Ihrer Krankheitsgeschichte nicht mehr Ihren bisherigen Arbeitsplatz ausfüllen können, müssten Sie einen Antrag auf einen leidensgerechten Arbeitsplatz stellen. Das sollte schriftlich unter Benennung des Arbeitsplatzes erfolgen.

Peter L., Mansfeld-Südharz: Ich habe gekündigt. Während der Kündigungsfrist bin ich erkrankt und konnte somit meinen Resturlaub nicht nehmen. Habe ich Anspruch auf eine Abgeltung?

Antwort: Ja. Wenn Sie den Ihnen zustehenden Urlaub bis zu Ihrem Ausscheiden aus dem Betrieb nicht mehr wahrnehmen konnten, steht Ihnen ein Abgeltungsanspruch in Form von Geld zu. Den Forderungsbetrag sollten Sie gegenüber Ihrem Arbeitgeber wegen möglicher Verfallsfristen schnellstmöglich schriftlich geltend machen. Anwaltliche Hilfe ist dabei empfohlen.

Katja D., Saalekreis: Ich arbeite in einer Arztpraxis. Als ich ein paar Tage wegen Magen-Darm-Problemen krankgeschrieben war, hat mir meine Chefin ständig SMS geschrieben und gefragt, wann ich denn die Tage nacharbeite. Muss ich denn das?

Antwort: Nein! Krankheitstage müssen nie nachgearbeitet werden. Wenn Sie krankgeschrieben sind, sind Sie nicht zur Erfüllung Ihrer Arbeitsaufgaben in der Lage. Sie „schulden“ Ihrer Chefin also keine Nacharbeit.

Karin M., Salzlandkreis: Mein Mann erhält seit Mitte Juli nur noch ein Viertel seines Lohnes. Wie sollte er sich verhalten?

Antwort: Ihr Mann sollte seinen Arbeitgeber mit Fristsetzung von einer Woche auffordern, ihm den restlichen Lohn zu zahlen. Zugleich sollte er ihn schriftlich wegen nicht fristgerechter Zahlung des Lohnes abmahnen. Falls Ihr Mann seinen Arbeitsplatz wegen Nichtzahlung des Lohnes fristlos kündigen möchte, ist ein erheblicher zeitlicher oder betragsmäßiger Rückstand einer der wenigen Fälle, in denen die Bundesagentur für Arbeit keine Sperrfrist wegen eigener Arbeitsplatzaufgabe ver-

hängt. Zur Sicherheit sollte er bei der Agentur das Vorgehen absprechen. Unabhängig davon steht es Ihrem Mann frei, bei der Rechtsantragsstelle vor Gericht selbst Klage zu erheben. Sollte Ihr Mann über eine Rechtsschutzversicherung verfügen, könnte auf deren Kosten ein Rechtsanwalt eingeschaltet werden, der alles Notwendige in die Wege leitet.

Dani S., Salzgitter: Ich befinde mich in der Elternzeit. Ab Dezember will mein Freund Elternzeit für unseren Sohn nehmen. Kann ich den Sohn vorher in den Kindergarten bringen?

Antwort: Ja. Elternzeit setzt nicht die ausschließliche Betreuung voraus.

Werner S., Freyburg: Ich bin seit 40 Jahren im Betrieb. Ich möchte kündigen, um mit 63 in Rente zu gehen. Steht mir eine Abfindung zu?

Antwort: Nein. Einen gesetzlichen Anspruch auf Abfindung gibt es nicht. Eine Chance haben Sie nur, wenn dazu etwas in einem Tarifvertrag oder einer Betriebsvereinbarung geregelt ist.

Marlene K., Wittenberg: Ich befinde mich noch im Arbeitsverhältnis. Ab Januar 2017 gehe ich in Rente. Da ich am rechten Arm einen Rotationsabbruch habe, ist eine baldige Operation unumgänglich. Meine Chefin möchte, dass ich den OP-Termin auf 2017 verschiebe, wenn ich Rentnerin bin. Kann sie mich dazu zwingen?

Antwort: Nein. Wenn Ihr behandelnder Arzt eine baldige Operation als medizinisch notwendig erachtet und alles dafür einleitet, besteht kein Anspruch des Arbeitgebers, die Verschiebung der OP zu verlangen. Eine Verschiebepflicht gibt es nicht.

Lars H., Halle: Wie wird die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall berechnet?

Antwort: Nach § 4 Entgeltfortzahlungsgesetz ist dem Arbeitnehmer die volle Vergütung einschließlich etwaiger Zuschläge zu zahlen. Nur Überstunden und Aufwendungen, die während der Krankheit nicht anfallen, sind von der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall ausgeschlossen. Zur Berechnung bei unterschiedlich hohem Grundlohn dient der durchschnittliche Lohnanspruch der vorangegangenen zwölf Wochen.

Stefanie B., Burgenlandkreis: Ich bin seit April 2015 wegen eines Bandscheibenvorfalles krank, wurde deshalb jetzt operiert und werde den Beruf als Altenpflegerin nicht mehr

EXPERTEN

Am Telefon haben Auskunft gegeben:



Die Fachanwältin für Arbeitsrecht in Halle Beate Kallweit, Jost Schulte und Johannes Menke (von links) FOTOS: METZE

ausüben können. Das wurde mir ärztlich attestiert. Ich bin nunmehr zu 30 Prozent schwerbehindert. Meine Chefin will mich loswerden. Ich soll kündigen. Muss ich das? Ich befinde mich seit einem Jahr in der berufsbegleitenden Ausbildung zur Altenpflegerin. In der Firma sind weniger als zehn Vollzeitbeschäftigte angestellt.

Antwort: Sie arbeiten in einem Betrieb mit unter zehn Vollbeschäftigten. Insofern greift für Sie das Kündigungsschutzgesetz nicht. Ihre Chefin kann Ihnen ohne Angabe von Gründen fristgerecht kündigen. Da Ihnen eine Schwerbehinderung nur von 30 Prozent zuerkannt wurde, müssten Sie umgehend bei der Bundesagentur für Arbeit einen Antrag auf Gleichstellung mit einem Schwerbehinderten stellen. Sind Sie gleichgestellt, ist eine Kündigung durch den Arbeitgeber nur möglich, wenn das Integrationsamt zustimmt. Der Arbeitgeber hat keinen Anspruch darauf, dass Sie selbst kündigen.

Jan F., Merseburg: Ich arbeite bei einer Zeitungsfirma und überlege, selbst zu kündigen. Welche Frist wäre einzuhalten?

Antwort: Ist in Ihrem Arbeitsvertrag dazu nichts gesondert geregelt, gilt nach Paragraph 622 Absatz 1 des Bürgerlichen Gesetzbuches (BGB) für Sie als Arbeitnehmer eine Grundkündigungsfrist von vier Wochen zum 15. des Monats oder zum Monatsende. Sie sollten noch einmal überdenken, ob Sie tatsächlich selbst kündigen und in der Folge möglicherweise eine zeitweilige Sperre bei dem Bezug von Arbeitslosengeld durch die Bundesagentur für Arbeit in Kauf nehmen wollen. Das ist der Fall, wenn Sie den Arbeitsplatzverlust

selbst ohne wichtigen Grund herbeigeführt haben. Nur wenn die Agentur für Arbeit zu dem Schluss kommt, dass Sie einen wichtigen rechtfertigenden Grund für Ihr Vorgehen haben, könnte von einer Sperre abgesehen werden. Es ist anzuraten, diesbezüglich im Vorfeld mit der Agentur für Arbeit Rücksprache zu nehmen, bevor Sie kündigen.

Gerd F., Dessau: Ich arbeite seit 20 Jahren im gleichen Betrieb. Mit welcher Frist kann mir gekündigt werden?

Antwort: Falls Ihr Arbeitsvertrag dazu nichts abweichend Günstigeres regelt, gelten für Ihren Arbeitgeber die gesetzlichen Kündigungsfristen nach Paragraph 622 Absatz 1 und 2 BGB. Demnach dürfen Sie bei einer Beschäftigungszeit von 20 Jahren mit einer Frist von sieben Monaten zum Ende eines Kalendermonats gekündigt werden. Falls Sie selbst kündigen wollen, beträgt die Frist lediglich vier Wochen - soweit nichts anderes in Ihrem Vertrag vereinbart ist.

Gisela J., Wittenberg: Meine Chefin und ich sind uns nicht grün und uns einig, dass wir das Arbeitsverhältnis beenden wollen. Sie offeriert mir einen Aufhebungsvertrag. Würde ich Gefahr laufen, bei der Arbeitsagentur eine Sperre zu bekommen?

Antwort: Ja, bei einem Aufhebungsvertrag greift bei der Zahlung von Arbeitslosengeld immer die Sperrfrist, wenn der Arbeitsplatz ohne wichtigen Grund von dem Arbeitnehmer aufgegeben wurde. Sie könnten lediglich vorab mit der Arbeitsagentur klären, ob Ihre Gründe einen „wichtigen rechtfertigenden Grund“ darstellen.

Susanne T., Burgenlandkreis: Bei uns steht ein Betriebsübergang an. Wir sind sieben Beschäftigte. Könnte mir der neue Arbeitgeber kündigen?

Antwort: Die Weiterbeschäftigung bei Betriebsübergang ist in Paragraph 613a Bürgerliches Gesetzbuch geregelt. Danach tritt der neue Erwerber in alle bestehenden arbeitsrechtlichen Rechte und Pflichten ein. Eine Kündigung wegen des Betriebsübergangs ist nach § 613a Absatz 4 BGB unwirksam. Eine Abänderung oder Kündigung wäre frühestens nach einem Jahr möglich.

Rita E., Burgenlandkreis: Meine Tochter wird zum 31. Oktober des Jahres entlassen. Der Arbeitgeber besteht auf einem Aufhebungsvertrag. Sie möchte das nicht. Wie sollte sie sich verhalten? Außerdem gibt es einen Arbeitgeberwechsel.

Antwort: Ein Aufhebungsvertrag tritt nur dann in Kraft, wenn ihn neben dem Arbeitgeber auch der Arbeitnehmer unterschreibt. Unterschreibt Ihre Tochter nicht, besteht das Arbeitsverhältnis weiter fort. Auf keinen Fall sollte Ihre Tochter den Aufhebungsvertrag unterschreiben. Anderenfalls

droht eine Sperre bei der Arbeitsagentur. Im Gegenteil. Sie sollte abwarten, ob sie überhaupt eine Kündigung des Arbeitgebers bekommt. Dagegen kann sie dann fristgerecht innerhalb von drei Wochen ab Zugang der Kündigung mit einer Kündigungsschutzklage vorgehen, weil der Kündigungsschutz kraft Betriebsübergang (§ 613a Absatz 4 BGB) unterlaufen wird.

Maria R., Saalekreis: Ich bin seit Januar krankgeschrieben. Mein Arbeitgeber will mir wegen langer Krankheit kündigen. Darf er das? Ich bin 50 Prozent schwerbehindert.

Antwort: Sie können sich beruhigt zurücklehnen. Ein Kündigungsgrund ist im Moment nicht gegeben. Außerdem muss das Integrationsamt der Kündigung zustimmen, da Sie zu 50 Prozent schwerbehindert sind. Unabhängig davon, darf der Arbeitgeber laut Kündigungsschutzgesetz nicht wegen einer Erkrankung kündigen. Eine sogenannte Dauerkündigung ist nur bei einer dauerhaften Erkrankung von mindestens 18 Monaten und einer negativen Gesundheitsprognose für die nächsten zwei Jahre möglich.

Christa H., Halle: Meine Tochter hat einen Aufhebungsvertrag eingereicht und das Arbeitsverhältnis beendet. Begründet hat sie es damit, dass das Arbeitsverhältnis nicht so gestaltet werden konnte, dass es sich mit der Betreuung ihrer beiden Kinder in Einklang bringen ließe. Sie befand sich noch in der Probezeit. Der Arbeitgeber hat ihr mitgeteilt, dass ihr Arbeitsverhältnis weiterbesteht, da er dem Aufhebungsvertrag nicht zugestimmt hat. Außerdem macht er sie Schadensersatzpflichtig, da er ihren „Ausfall“ mit Hilfe eines Leiharbeitnehmers ausgleichen musste. Wie ist die Rechtslage?

Antwort: Laut Paragraph 622 BGB beträgt die Kündigungsfrist in der Probezeit zwei Wochen, gegebenenfalls besteht nach Tarifvertrag noch eine kürzere Frist. Ihre Tochter sollte umgehend schriftlich kündigen. In dem Schreiben sollte sie formulieren, dass sie außerordentlich mit sofortiger Wirkung fristlos hilfsweise ordentlich mit zweiwöchiger Kündigungsfrist kündigt. Was den Schadensersatz anbetrifft, kann sie nicht für den kompletten Leiharbeiter-Einsatz in Regress genommen werden. Allenfalls für die möglicherweise Mehrkosten-Differenz zwischen ihren Lohnkosten und den Ersatz-Leiharbeiter-Lohnkosten. Rechtsanwaltliche Hilfe empfiehlt sich. Auch könnte bei einer Kündigungsschutzklage das Sicherstellen der Betreuung der Kinder als wichtiger Grund für die außerordentliche Kündigung ins Gewicht fallen.

Kornelia Noack und Dorothea Reinert notierten Fragen und Antworten.

mz-web.de Alle MZ-Leserforen zum Nachlesen finden Sie unter: www.mz-web.de/leserforum



Mindestlohn gilt

In alten Arbeitsverträgen ist oft eine Vergütung geregelt, die nicht dem 2015 eingeführten Mindestlohn entspricht. Arbeitnehmer muss dies jedoch nicht scheuen. Der Mindestlohn steht in jedem Fall zu, wie die Experten beim MZ-Forum am Telefon erklärten. Das ergibt sich aus dem gesetzlichen Anspruch nach § 1 Mindestlohngesetz. FOTO: DPA