

Was bei einer Turboklausel zu beachten ist

Schneller Ausstieg aus dem Arbeitsverhältnis

Sogenannte Turboklauseln können in Aufhebungs- oder Abwicklungsverträgen vereinbart werden. Sie erlauben es Arbeitnehmern, das Arbeitsverhältnis schon vor dem eigentlich vereinbarten Ausstiegsdatum freiwillig zu beenden – und die ausstehende Vergütung vom Arbeitgeber als Abfindung zu bekommen. Doch die Ausübung der Turboklausel ist nur schriftlich und nicht elektronisch wirksam. Das geht aus einer Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Mecklenburg-Vorpommern hervor.

Im konkreten Fall kündigte ein Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis mit einem Beschäftigten. Daraufhin kam es zu einem gerichtlichen Vergleich. In diesem wurde festgelegt, dass das Arbeitsverhältnis ordentlich zu einem festgelegten Datum endet und die Bezüge fortgezahlt werden. Zudem enthielt der Vergleich eine Turboklausel, in deren Folge der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis mit schriftlicher Erklärung vorzeitig beenden und die noch ausstehende monatliche Bruttovergütung als Abfindung erhalten konnte.

Der Arbeitnehmer wollte davon Gebrauch machen. Sein Anwalt versendete das Schreiben digital über das besondere elektronische Anwaltspostfach (beA) – und zwar mit elektronischer Signatur, ohne händische Unterschrift. Der Arbeitgeber argumentierte daraufhin, dass die Schriftform nicht eingehalten und die Turboklausel somit nicht rechtswirksam ausgeübt worden sei.

Bereits in zweiter Instanz befasste sich das Landesarbeitsgericht Mecklenburg-Vorpommern mit dem Fall. Es entschied zugunsten des Arbeitgebers. Das Recht, mit einer Ankündigungsfrist vorzeitig aus einem Arbeitsverhältnis auszuschneiden, müsse schriftlich formuliert sein. Eine elektronische Signatur sei für Kündigungen ausgeschlossen. DPA

Landesarbeitsgericht Mecklenburg-Vorpommern, Aktenzeichen: 2 Sa 146/22

Reha abgelehnt? Widerspruch!

Haben Sie eine Rente oder Reha beantragt und sind mit der Entscheidung des Versicherungsträgers nicht einverstanden? Sie können Widerspruch einlegen. Das Schreiben darf formlos sein. Hilfe gibt es auf der Webseite der Rentenversicherung. Für den Widerspruch haben Betroffene nach Zugang des Bescheids einen Monat Zeit, sofern sie in Deutschland leben. Gebühren fallen nicht an.

Wird der Widerspruch anerkannt, erhalten die Betroffenen laut der Deutschen Rentenversicherung einen Abhilfebescheid. Ist die Versicherung der Ansicht, dass der Bescheid nicht zu beanstanden ist, geht der Widerspruch an die Zentrale Widerspruchsstelle. Dort prüft ein Ausschuss aus je einem Vertreter der Rentenversicherung, der Versicherten und der Arbeitgeber die Sache erneut. Wer auch mit der Entscheidung dieser Stelle nicht einverstanden ist, dem bleibt nur noch die Klage vor dem Sozialgericht. DPA



Eine Reha soll helfen, etwa die Arbeitsfähigkeit wieder herzustellen. FOTO: DPA

Dienstbereit auf Abruf

Von Kündigungsschutz bis Anspruch auf Urlaub: Zwei Fachanwälte für Arbeitsrecht beantworten Leserfragen.

In welchen Fällen darf ich gekündigt werden? Wie viel Urlaub steht mir nach einer Langzeiterkrankung zu? Und wie berechnet sich der Mutterschutzlohn? All das ist genauestens im Arbeitsrecht geregelt. Die Fachanwälte Beate Kallweit und Jost Schulte haben MZ-Lesern am Telefon weitergeholfen.

? Was beim Ausscheiden aus dem Job gilt

Ralf V., Dessau:

Mein Chef möchte unseren Betrieb schließen. Dementsprechend werden wir alle gekündigt. Besteht dabei ein automatischer Anspruch auf eine Abfindung für uns Mitarbeiter?

Das ist nicht der Fall. Eine Abfindung kann nur dann verlangt werden, wenn dies in einem Vergleich so geregelt wird oder sich dieser Anspruch aus einem Sozialplan beziehungsweise aus einem Tarifvertrag ergibt.

Birgit T., Hettstedt:

Ich habe mit meinem Arbeitgeber kürzlich einen Aufhebungsvertrag aufgrund einer Erwerbsminderungsrente geschlossen. Nun habe ich die Befürchtung, dass dies Einfluss auf meinen restlichen Urlaubsanspruch in diesem Jahr hat. Kann mein Arbeitgeber mir deshalb den Urlaub kürzen?

Hier greift Paragraph 5 des Bundesurlaubsgesetzes. Darin heißt es, dass bei einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses in der zweiten Hälfte des Kalenderjahres weiterhin der volle Jahresurlaubsanspruch besteht. Der Arbeitgeber darf Ihnen den Urlaub also nicht kürzen.

Ricarda H., Helbra:

Ich arbeite seit August 2015 als Küchenhilfe bei einem Unternehmen, das Essen an Pflegeeinrichtungen liefert. Ich bin seit Dezember 2022 arbeitsunfähig erkrankt, aber mein Arzt sagt, ich könnte nach einer baldigen Reha und Wiedereingliederung wieder voll arbeitsfähig sein. Jetzt hat mein Chef mich angerufen und mir mit einer Frist von einer Woche das Angebot unterbreitet, mit Aufhebungsvertrag zur Vermeidung einer Kündigung sofort aus dem Job auszuschneiden. Sollte oder muss ich das Angebot annehmen? Und was passiert mit meinen restlichen Urlaubsansprüchen aus den Jahren 2022 und 2023, die ich wegen meiner Krankheit nicht nehmen konnte?

Das Arbeitsverhältnis unterfällt hier dem Kündigungsschutzgesetz, da das Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate dauert und mehr als zehn Arbeitnehmer in Vollzeit beschäftigt sind. Das bedeutet, dass der Arbeitgeber nur unter Beachtung von Paragraph 1 Kündigungsschutzgesetz mit einem Kündigungsgrund – personenbedingt wie bei Schlechtleistung oder Fehlverhalten nach Abmahnung sowie betriebsbedingt im Falle einer Umstrukturierung oder Betriebsstilllegung – wirksam unter Einhaltung der Kündigungsfrist kündigen kann.

Eine krankheitsbedingte Kündigung kommt nach der Rechtsprechung in zwei Varianten in Betracht: als Kündigung wegen Langzeiterkrankung beziehungsweise Dauererkrankung oder wegen häufiger Kurzerkrankungen.

Im Falle der wirksamen Kündigung bei Langzeiterkrankung muss die Krankheit bereits erhebliche Zeit andauern oder es müsste eine negative ärztliche Gesundheitsprognose vorliegen, dass eine Gesundung in den nächsten 24 Monaten nicht zu erwarten ist. Bei einer Kündigung wegen häufiger Kurzerkrankung müssen bei länger bestehenden Arbeitsverhältnissen in einem Zeitraum von mindestens drei zurückliegenden Jahren Krankheiten mit mehr als sechs Wochen zu Lasten des Arbeitgebers anfallender Entgeltfortzahlung vorliegen. Eine außerordentliche krankheitsbedingte



Wenn die Rufbereitschaft im Arbeitsvertrag verankert ist, muss in der Regel der Beschäftigte seine Telefonnummer an den Chef herausgeben.

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 anderem Mediziner, Juristen, Gärtner oder Verbraucherschützer stehen Rede und Antwort. Die interessantesten Fragen und Antworten werden freitags an dieser Stelle veröffentlicht.

Das Thema der nächsten Woche: Herzgesundheits

FOTOS (2): LUTZ WÜRBACH



Beate Kallweit
Fachanwältin in Halle



Jost Schulte
Fachanwalt in Halle

„Bei einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses in der zweiten Jahreshälfte besteht weiterhin der volle Urlaubsanspruch.“

Kündigung tariflich unkündbarer Arbeitnehmer kann ab 17,3 Wochen Entgeltfortzahlung pro Jahr in Betracht kommen.

Bei Ihnen kann kein Fall einer wirksamen krankheitsbedingten Kündigung durch den Arbeitgeber ausgesprochen werden, da Sie noch nicht erhebliche Zeit im Sinne der Rechtsprechung mit Entgeltfortzahlung zu Lasten des Arbeitgebers krank waren und auch keine negative Gesundheitsprognose besteht. Daher sollten Sie, auch wegen der Nachteile bei der Arbeitslosenversicherung (wie Sperrzeit beziehungsweise Ruhezeit), den Aufhebungsvertrag nicht annehmen. Sollte der Arbeitgeber dennoch bei Ablehnung des Aufhebungsvertrages im Anschluss das Arbeitsverhältnis kündigen, muss innerhalb von drei Wochen Kündigungsschutzklage vor dem Arbeitsgericht erhoben werden. Wird diese Klagefrist versäumt, gilt die Kündigung trotz be-

stehender Fehler als wirksam. Die noch bestehenden Urlaubsansprüche aus 2022, die wegen der Krankheit nicht bis zum Ende des Kalenderjahres 2022 genommen werden konnten, verfallen erst 15 Monate nach Ende des Kalenderjahres, also für 2022 am 31. März 2024 und für 2023 am 31. März 2025, wenn bei Ihnen bis dahin keine Gesundung eingetreten ist.

Sollte der Arbeitgeber Sie im Jahr 2022 nicht auf die Pflicht, den restlichen Urlaub im Kalenderjahr zu nehmen, gesondert hingewiesen haben, kann der Urlaubsanspruch auch im Falle fortbestehender Krankheit über den 31. März 2024 hinaus geltend gemacht werden. Tritt bis dahin die Arbeitsfähigkeit wieder ein, muss der Arbeitgeber den Urlaub der Arbeitnehmerin unter Fortzahlung des Gehalts gewähren. Ein Abgeltungsanspruch dieser Urlaubsstage besteht nur, wenn das Arbeitsverhältnis zuvor beendet wird. Dies ist bislang nicht der Fall.

? Weitere Hinweise der Experten zum Arbeitsrecht

Laura S., Teltow:

Ich bin Ärztin, unterliege wegen meiner Schwangerschaft aber zeit dem Beschäftigungsverbot. Habe ich Anspruch auf Mutterschutzlohn? Wie hoch ist er?

Die Höhe des Mutterschutzlohns berechnet sich auf der Grundlage Ihres Durchschnittsverdiensts der letzten drei abgerechneten Kalendermonate.

Renate H., Quedlinburg:

Ich bin Zahnärztin und führe eine Praxis, die ich aber zum Jahres-

ende an einen Nachfolger weitergeben möchte. In der Praxis beschäftige ich vier Mitarbeiter, eine Mitarbeiterin ist schwerbehindert und seit drei Jahren arbeitsunfähig. Befristet bis April 2024 erhält sie Erwerbsunfähigkeitsrente. Sie fragte mich nun nach den Auswirkungen der Betriebsnachfolge auf ihr Arbeitsverhältnis.

Die Übernahme einer Zahnarztpraxis stellt einen Betriebsübergang nach Paragraph 613 a BGB dar. Danach gilt, dass der Betriebserwerber, sprich der neue Zahnarzt, das vorhandene Personal der Praxis mit allen Rechten und Pflichten übernehmen muss. Das Personal ist zu unveränderten Konditionen von dem Praxiserwerber weiter zu beschäftigen. Eine Kündigung des Personals durch die bisherige Zahnärztin oder durch den neuen Zahnarzt wegen des Betriebsübergangs ist ausgeschlossen. Allerdings kann ein Arbeitsverhältnis aus anderen Gründen gekündigt werden. Hierzu zählt zum Beispiel eine krankheitsbedingte Kündigung.

Bei der genannten Zahnarztpraxis handelt es sich um einen Kleinbetrieb, da nur vier Arbeitnehmer beschäftigt sind. Grundsätzlich gilt im Kleinbetrieb das Kündigungsschutzgesetz nicht und ein Arbeitnehmer kann an sich auch ohne Angabe von Gründen nur unter Einhaltung der ordentlichen Kündigungsfrist gekündigt werden.

Allerdings kann auch im Kleinbetrieb eine krankheitsbedingte Kündigung unwirksam sein, wenn es sich zum Beispiel um eine treuwidrige oder sittenwidrige Kündigung handelt. Oder bei der Krank-

heit handelt es um eine Behinderung, sodass in diesem Fall eine Diskriminierung vorliegen würde. Da die betroffene Arbeitnehmerin den Schutz einer Schwerbehinderten genießt, wäre vor Ausspruch einer Kündigung auch die Zustimmung des Integrationsamtes einzuholen. So sieht es das Sozialgesetzbuch vor. Dass das Integrationsamt eine Zustimmung für den Ausspruch einer ordentlichen Kündigung erteilen würde, erscheint im vorliegenden Fall eher unwahrscheinlich.

Im Übrigen sollte mit der Mitarbeiterin ein sogenanntes betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) durchgeführt werden. Hierunter sind Maßnahmen zu verstehen, die in einem Betrieb ergriffen werden, damit der Arbeitsplatz erhalten bleibt, die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden und einer erneuten Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt wird. Auch wenn die Durchführung des BEM keine formelle Voraussetzung für den wirksamen Ausspruch einer krankheitsbedingten Kündigung ist, ist die Durchführung empfehlenswert.

Reinhardt W., Halberstadt:

Ich bin alle sechs Wochen von Dienstag bis Dienstag in Rufbereitschaft eingesetzt. Mein Arbeitgeber hat angeordnet, dass ich am 2. Oktober 2023 einen Urlaubstag zu nehmen habe – trotz dieser Rufbereitschaft. Ist das gegen meinen Willen überhaupt rechtmäßig?

Unter Rufbereitschaft wird eine besondere Form des Bereithaltens zur Arbeit verstanden. Der Arbeitnehmer hat, ohne am Arbeitsplatz anwesend sein zu müssen, für den Arbeitgeber erreichbar zu sein, um auf Abruf die Arbeit aufnehmen zu können. Urlaub ist dagegen der Anspruch des Arbeitnehmers, von den Arbeitspflichten für einen bestimmten Zeitraum befreit zu werden. Rufbereitschaftsdienst und Urlaub schließen sich daher aus.

Die Anordnung von Urlaub innerhalb von leistender Rufbereitschaft ist nicht wirksam möglich. Der Urlaubstag steht Ihnen als Anspruch weiterhin zu.

Anika Würz notierte die Fragen und Antworten.