

SPERRFRISTEN

Bei Jobende rechtzeitig zur Arbeitsagentur

Ein befristeter Vertrag endet oder ein Arbeitnehmer erhält eine Kündigung: In so einem Fall müssen Betroffene rechtzeitig die Agentur für Arbeit kontaktieren. Denn sie sind verpflichtet, sich dort spätestens drei Monate vor Ende des Beschäftigungsverhältnisses arbeitsuchend zu melden. Das ist telefonisch, online oder persönlich möglich, informiert die Agentur für Arbeit.

Wer erst später vom Vertragsende erfährt, muss sich innerhalb von drei Tagen nach Kenntnis arbeitsuchend melden. Sonst drohen in beiden Fällen Sperrzeiten - im schlimmsten Fall erhalten Betroffene dann also erst später Arbeitslosengeld. Denn laut Gesetz darf die Arbeitsagentur verpasste oder verspätete Meldungen sanktionieren.

Die Meldepflicht besteht auch, wenn unklar ist, ob das Ausbildungs- oder Arbeitsverhältnis vielleicht fortbesteht. Wenn der Chef also beispielsweise eine Verlängerung in Aussicht stellt, oder der Fortbestand des Ausbildungs- oder Arbeitsverhältnisses noch vor Gericht geklärt werden muss.

Das Ziel ist, eine Arbeitslosigkeit zu vermeiden und nahtlos eine neue Beschäftigung zu finden. Je früher man sich melde, umso größer seien die Vermittlungschancen, heißt es. Wer aber nicht gleich eine neue Stelle findet, muss sich arbeitslos melden - und dafür laut Gesetz spätestens am ersten Tag der Arbeitslosigkeit persönlich bei der Arbeitsagentur erscheinen. DPA

ÜBERSTUNDEN

Zahlungspflicht für Mehrarbeit?

Ein Arbeitgeber ist nicht immer zur Vergütung von Überstunden verpflichtet. Darauf macht der Bund-Verlag auf seinem Blog für Betriebsräte aufmerksam. Arbeiten Beschäftigte mehr als vorgesehen, so fallen zwar faktisch Überstunden an. Vergütungen muss sie der Arbeitgeber aber nur dann, wenn eine entsprechende Rechtsgrundlage Überstunden zulässt und der Arbeitgeber die Mehrarbeit veranlasst hat. Solche Regelungen sind zum Beispiel im Arbeits- oder Tarifvertrag festgehalten. Aufdrängen lassen muss sich der Chef die Vergütung von Überstunden mit „obligatorischer Mehrarbeit“ nämlich nicht.

Bekommen Beschäftigte aber so viele Aufgaben zugewiesen, dass die Arbeitslast nur mit Überstunden zu schaffen ist, gilt: Der Arbeitnehmer muss den Arbeitgeber darauf hinweisen, dass Überstunden anfallen werden. Oft reiche es aber auch aus, dass der Arbeitgeber die Überstunden geduldet hat, heißt es mit Verweis auf die ständige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts.

Nächstes Thema

Am Mittwoch, 11. Dezember, geht es von 10 bis 12 Uhr um die **nichteheliche Partnerschaft (wilde Ehe)**. Anders als bei Verheirateten ist gesetzlich vieles nicht geregelt. Wie verhält es sich mit dem Erbe, einem gemeinsamen Kredit oder der rechtlichen Stellung von Kindern? Wie können Partner gemeinsam eine Immobilie erwerben? Und wie wird das Vermögen bei einer Trennung aufgeteilt? Diese und andere Fragen beantworten Susanne Landgraf aus Hettstedt und Klaus-Peter Kramer aus Dessau von der Notarkammer Sachsen-Anhalt.

➔ Rufen Sie an: **0345/560 82 18** und **-560 80 19**

Können Urlaubstage verfallen?

LESERFORUM Fachanwälte für Arbeitsrecht erklären, welche Rechte Arbeitnehmer haben.

Ob Freizeitansprüche, Kündigungsfristen, Abfindung oder die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall - all das regelt das Arbeitsrecht. Fachanwälte haben dazu Leserfragen beantwortet:

? Wenn die Zahlung des Lohns ausbleibt

Hannah L., Salzlandkreis:

Ich habe vor kurzem meinen Arbeitgeber gewechselt. Ein Monatsgehalt von Juni ist allerdings noch von meiner alten Stelle offen. Was kann ich tun, um das mir zustehende Gehalt zu bekommen?

Das noch offene Gehalt müssen Sie bei Ihrem alten Arbeitgeber schnellstmöglich geltend machen. Es gelten nach dem Arbeitsvertrag/Tarifvertrag oft Ausschlussfristen zur Geltendmachung, in der Regel sind das drei Monate. Schauen Sie in Ihrem Arbeitsvertrag nach, ob diesbezüglich etwas geregelt ist. Ist nichts dazu vereinbart und Ihr früherer Arbeitgeber zahlt trotzdem nicht, bleibt Ihnen nur der Klageweg vor dem Arbeitsgericht. Dafür haben Sie drei Jahre Zeit. Das ist die Verjährungsfrist. Beachten Sie: Wenn Ihr früherer Arbeitgeber kein Geld hat, kann auch nichts vollstreckt werden. Gegebenenfalls kann innerhalb von zwei Monaten bei Insolvenz Insolvenzgeld bei der Bundesagentur für Arbeit beantragt werden.

Carola Z., Wittenberg:

Mein Arbeitgeber hat mir über einen längeren Zeitraum zu wenig Lohn gezahlt. Das war allerdings schon im Juni. Wie kann ich das Geld einfordern?

Es gilt eine allgemeine Verjährungsfrist von drei Jahren. Bitte überprüfen Sie Ihren Arbeitsvertrag, ob eventuell Ausschlussfristen vermerkt sind. Mit diesen soll die lange Verjährungsfrist erheblich zu Gunsten des Arbeitgebers verkürzt werden. In Arbeitsverträgen ist oft geregelt, dass Ansprüche verfallen, wenn Sie nicht innerhalb von drei Monaten nach Fälligkeit bei der Gegenseite schriftlich geltend gemacht werden.

Jens F., Harzkreis:

Ich musste zum 1. Oktober meinen Betrieb schließen und meinen Mitarbeitern vorzeitig kündigen, sonst wäre ich insolvent gegangen. Was ist, wenn meine früheren Mitarbeiter ihr Gehalt für eine fristgerechte Kündigung einfordern?

Wenn Sie Ihre Mitarbeiter vor Ablauf der Kündigungsfrist entlassen haben, wird das Arbeitsgericht der Zahlungsklage des Arbeitnehmers stattgeben. Denn es ist unerheblich, ob die Firma pleite gegangen wäre oder nicht. Laut Arbeitsvertrag steht den Mitarbeitern das Gehalt zu. Hätten Sie dagegen Insolvenz angemeldet, hätte das fehlende Gehalt und möglicherweise auch Urlaubsabgeltung aus dem Insolvenzgeld bezahlt werden können. Sie sollten versuchen, sich mit Ihren früheren Angestellten zu einigen. Zumal Arbeitnehmern beim Antrag auf Arbeitslosengeld eine Sperre drohen kann. Beachten Sie: Wenn Sie mehr als zehn Mitarbeiter beschäftigen, greift das Kündigungsschutzgesetz.

? Ansprüche auf Urlaub und bei Krankheit

Tatjana L., Saalekreis:

Ich beziehe seit November 2018 eine bis 2020 befristete Erwerbsunfähigkeitsrente und bin zu Hause. Mein Arbeitsverhältnis läuft weiter. Wie verhält es sich mit meinen noch fünf offenen Urlaubstagen aus dem Jahr 2018 und dem Anspruch für 2019?

Grundsätzlich muss der Urlaub im laufenden Kalenderjahr genommen werden. Bei längerer Krankheit verfallen laut Rechtsprechung gesetzliche Urlaubsansprüche immer am 31. März



Chefs müssen ihre Mitarbeiter vor Überlastung bewahren und ihnen ihre Ansprüche auf Urlaub und Freizeit gewähren.

FOTOS: IMAGO/PANTHERMEDIA/WÜRBACH (3)

Zum Thema Arbeitsrecht am Telefon Auskunft gegeben:

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

Zum Nachlesen gibt es die Leserforen auf der MZ-Internetseite. Dort finden Sie auch die Themen für die nächsten Telefonaktionen.

➔ www.mz-web.de/leserforum



Beate Kallweit
Fachwältin für Arbeitsrecht
in Halle



Jost Schulte
Fachanwalt für Arbeitsrecht
in Halle



Johannes Menke
Fachanwalt für Arbeitsrecht
in Halle

des übernächsten Jahres, also nach 15 Monaten, wenn keine Genesung erfolgt. Demnach verfällt der Ihnen zustehende Resturlaub von fünf Tagen für das Jahr 2018 am 31. März 2020, die gesamten Urlaubstage für 2019 verfallen am 31. März 2021. Sie sollten Ihre Urlaubsansprüche aus 2018 und 2019 an Ihrem ersten Arbeitstag verlangen. Vorausgesetzt natürlich, Ihre Arbeitsfähigkeit ist wieder gegeben.

Sven K., Halle:

Ich habe 23 Tage Jahresurlaub bei einer Sechs-Tage-Arbeitswoche. Sind gesetzlich nicht mindestens 24 Urlaubstage vorgeschrieben? Mein Arbeitgeber reagiert auf Anfragen nicht.

Sie haben recht. Ihnen fehlt ein Urlaubstag. Laut Bundesurlaubsgesetz ist einem Arbeitnehmer ein Mindesturlaub von 24 Werktagen - das sind die Tage von Montag bis Samstag - zu gewähren, dies entspricht bei einer Fünf-Tage-Arbeitswoche gesetzlich 20 Urlaubstagen. Weisen Sie Ihren Arbeitgeber darauf hin, dass gemäß Paragraph 13 Bundesurlaubsgesetz von dem gesetzlichen Urlaubsanspruch nicht zu Lasten des Arbeitnehmers abgewichen werden darf. Beantragen Sie den weiteren Urlaubstag im Kalenderjahr, und wenn dieser Ihnen rechtswidrig und schuldhaft versagt wird, haben Sie einen Schadensersatzanspruch.

Sandra W., Köthen:

Ich arbeite in Teilzeit nur wenige Stunden pro Woche und werde nach Tarif bezahlt. Wieso steht mir kein Urlaub zu? In meinem Arbeitsvertrag ist dazu nichts geregelt.

Sie irren, denn auch bei einem Teilzeitjob besteht ein Anspruch auf Urlaub, und zwar mindestens

24 Werktagen. Dies ist im Bundesurlaubsgesetz geregelt (Paragraphen 1 und 3). Den Urlaub können Sie also gegenüber Ihrem Arbeitgeber geltend machen, auch wenn dazu nichts in Ihrem Arbeitsvertrag geregelt ist.

Rainer D., Anhalt-Bitterfeld:

Ich werde im März in Rente gehen und habe aber, weil ich oft krank war, noch jede Menge Urlaub offen. Wie soll ich mich verhalten?

Wenn nach der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses noch Urlaubstage übrig sind, besteht ein Anspruch auf Abgeltung. Um die Höhe des Betrages zu ermitteln, wird als Grundlage der Durchschnittslohn der letzten drei Monate herangezogen. Beachten Sie folgende Rechtsprechungsänderung: Nach einem Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 19. Februar 2019 (9 AZR 541/15) erfolgt kein Urlaubsverfall im laufenden Kalenderjahr mehr, ohne dass der Arbeitgeber den Arbeitnehmer nochmals ausdrücklich auf bestehende Urlaubsansprüche im Kalenderjahr hinweist. Der An-

spruch auf den gesetzlichen Mindesturlaub erlischt nur dann am Ende des Kalenderjahres (Paragraph 7 III 1 BUrlG) oder eines zulässigen Übertragungszeitraums (Paragraph 7 III 3 und 4 BUrlG), wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer zuvor in die Lage versetzt hat, seinen Urlaubsanspruch wahrzunehmen, und der Arbeitnehmer den Urlaub dennoch aus freien Stücken nicht genommen hat.

Peter L., Jessen:

Können Sie mir sagen, wie die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall berechnet wird?

In Paragraph vier Entgeltfortzahlungsgesetz ist geregelt, dass dem Arbeitnehmer die volle Vergütung einschließlich etwaiger Zuschläge zu zahlen ist. Lediglich Überstunden und Aufwendungen, die während der Krankheit nicht anfallen, sind von der Entgeltfortzahlung ausgeschlossen. Zur Berechnung bei unterschiedlich hohem Grundlohn wird der durchschnittliche Lohnanspruch der vorangegangenen zwölf Wochen herangezogen.

? Fristen und Schutz bei Kündigung

Markus G., Halle:

Ich arbeite seit mehr als 15 Jahren in dem gleichen Unternehmen und befürchte, dass ich in absehbarer Zeit gekündigt werde. Welche Frist gilt dafür? Und mit welcher Frist könnte ich selbst kündigen?

Schauen Sie in Ihren Arbeitsvertrag. Ist darin nichts Abweichendes geregelt, gelten für Ihren Arbeitgeber und Sie die gesetzlichen Kündigungsfristen nach Paragraph 622, Absatz eins und zwei Bürgerliches Gesetzbuch (BGB). Demnach darf Ihr Arbeitgeber Sie bei einer Beschäftigungszeit

von 15 Jahren mit einer Frist von sechs Monaten zum Ende eines Kalendermonats kündigen. Falls Sie selbst kündigen wollen, beträgt die Frist lediglich vier Wochen, wenn Ihr Vertrag nichts anderes regelt.

Karin M., Halle:

Ich bin 60 Jahre alt und arbeite seit acht Jahren in einer Zeitarbeitsfirma, leider schon länger ohne Arbeitsvertrag. Nun befürchte ich, dass ich gekündigt werde. Ich verfüge über eine Rechtsschutzversicherung. Würden Sie mir zu einer Kündigungsschutzklage raten?

Auf jeden Fall. Mit einer Rechtsschutzversicherung gehen Sie kein Risiko ein. Dazu kommt: Nur mit einer Kündigungsschutzklage beim zuständigen Arbeitsgericht können Sie, falls die Kündigung unwirksam ist, mit dem Arbeitgeber statt der Rückkehr in den Betrieb das Ausscheiden gegen Zahlung einer Abfindung vereinbaren. Grundsätzlich besteht allerdings kein gesetzlicher Anspruch auf eine Abfindung. Bitte beachten Sie die Fristen. Die Kündigungsschutzklage muss innerhalb von drei Wochen nach Zugang der schriftlichen Kündigung erhoben werden.

? Aufwendungen für Arbeitskleidung

Simone A., Halle:

Mein Arbeitgeber hat eine neue höherwertige Arbeitskleidung verordnet, die sehr teuer ist und dazu noch sein Logo trägt. Jetzt verlangt er, dass ich diese bezahlen soll. Hat er das Recht dazu?

Nein. So lange es keine entsprechende Klausel in Ihrem Arbeitsvertrag gibt, müssen Sie das nicht tun. Insbesondere dann nicht, wenn seine Werbung auf der Kleidung steht.

„Auch bei einem Teilzeitjob besteht ein Anspruch auf Urlaub, und zwar mindestens 24 Werktagen.“