

Medienmitteilung

Urlaubstage, Zeugnis, Bilder und Bewertungsportale: Das ist beim Jobwechsel zu beachten



Hamburg, 24.01.2024. Was passiert, wenn ein Arbeitnehmer die Kündigungsfrist nicht einhält? Können sich Unternehmen vor nachträglichen Bewertungen im Internet schützen? Und wie viel Urlaub steht Mitarbeitenden noch zu, wenn sie kündigen? Die Arbeitsrechtskanzlei Wittig Ünalp weiß, was Arbeitgebende beachten müssen, wenn die Mitarbeitenden den Job wechseln.

Kündigungsfrist

Die Kündigungsfrist richtet sich nach dem Arbeitsvertrag, dem Tarifvertrag oder dem Gesetz. Wenn ein Mitarbeiter oder eine Mitarbeiterin sich nicht an die Frist hält und vorher das Unternehmen verlässt, muss das Unternehmen für den fraglichen Zeitraum kein Gehalt zahlen. Unter Umständen kann es auch Schadensersatzansprüche geltend machen, wenn

beispielsweise Aufträge nicht eingehalten werden können. Einfacher ist es nach Einschätzung der Kanzlei Wittig Ünalp aber, für diesen Fall bereits im Arbeitsvertrag eine Vertragsstrafe zu vereinbaren. So muss der Arbeitgeber den Schaden nicht erst beweisen.

Urlaubstage

Urlaubstage müssen grundsätzlich während des laufenden Arbeitsverhältnisses genommen werden. Falls dies bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses nicht möglich ist, können Urlaubstage in Geld abgegolten werden. Hier kann der Arbeitgeber aber im Arbeitsvertrag regeln, dass der Urlaub, der über den gesetzlichen Mindestanspruch von 20 Tagen bei einer 5-Tage-Woche hinausgeht, nicht ausbezahlt werden muss. Wer in der ersten Jahreshälfte ausscheidet, erhält die Urlaubstage anteilig pro vollen Monat. Endet das Arbeitsverhältnis im zweiten Halbjahr, haben die Mitarbeitenden Anspruch auf den vollen gesetzlichen Mindesturlaub. Gewährt das Unternehmen aber mehr als den gesetzlichen Mindesturlaub, kann eine Pro-rata-temporis-Regelung im Arbeitsvertrag aufgenommen werden. In diesem Fall wird auch beim Ausscheiden in der zweiten Jahreshälfte der Urlaub anteilig pro Monat gewährt.

Arbeitgeberbewertungsportale

Arbeitgeberbewertungen auf Plattformen wie „kununu“ oder „Glassdoor“ können das Arbeitgeberimage stark beeinflussen. Bereits im Arbeitsvertrag sind Regelungen zur Kommunikation nach außen deshalb sinnvoll. Ratsam sind entsprechende Klauseln auch im Aufhebungsvertrag oder einem Vergleich, der das Arbeitsverhältnis beendet. Darin können die Parteien zum Beispiel vereinbaren, dass sie auf geschäftsschädigende Äußerungen verzichten.

Bild- und Videomaterial von ehemaligen Mitarbeitenden

Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses besteht das Recht auf Löschung von persönlichen Daten, Fotos und Videos von der Firmenwebsite. Bleiben die Daten dennoch online, können sich daraus Schadensersatzansprüche ergeben. Gerade wenn es um aufwendig produzierte Videos geht, ist das für Unternehmen ärgerlich. Das Bundesarbeitsgericht gab 2015 in einem solchen Fall einem Arbeitgeber Recht, der das Video nicht löschen wollte. Der Arbeitnehmer hatte zuvor in die Veröffentlichung des Videos eingewilligt und konnte keinen plausiblen Grund zum Widerruf geltend machen. „Bei der Erstellung von Bildern und Videos sollten Unternehmen eine schriftliche, unbefristete Einwilligung der betroffenen Mitarbeitenden

einholen. Trotzdem besteht leider immer Unsicherheit, da die Einwilligung mit einem plausiblen Grund widerrufen werden kann“, erklärt Nils Wigger, Fachanwalt für Arbeitsrecht bei Wittig Ünalp

Arbeitszeugnis

Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses haben die Mitarbeitenden Anspruch auf ein schriftliches Zeugnis. Dieses muss wohlwollend formuliert sein, sodass es die berufliche Zukunft des Mitarbeiters oder der Mitarbeiterin nicht ungerechtfertigt erschwert.

Arbeitsbescheinigung

Arbeitgebende sind verpflichtet, auf Verlangen eine Arbeitsbescheinigung auszustellen. Diese dient der Arbeitsagentur als Grundlage für die Berechnung des Arbeitslosengeldes. Sie sollte die Art der Tätigkeit, den Arbeitsbeginn, das Ende, Unterbrechungen, den Beendigungsgrund sowie die Höhe des Arbeitsentgelts und anderer monetärer Leistungen enthalten. Erstellen Unternehmen die Bescheinigung nicht, drohen Bußgelder bis zu 2.000 Euro.

Ausschlussfristen

„Alle Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen nach drei Monaten, wenn sie nicht in Textform geltend gemacht werden“ – Klauseln wie diese finden sich in vielen Arbeitsverträgen, aber sind häufig unwirksam. Die Vertragsparteien sollten daher überprüfen lassen, ob die jeweilige Klausel den Anforderungen der Gerichte genügt.

Über Wittig Ünalp:

Die Wittig Ünalp Nord Rechtsanwaltsgesellschaft mbH gehört zu den größten Kanzleien für Arbeitsrecht in Deutschland. Sie wurde 1998 gegründet und berät vornehmlich Unternehmen und Führungskräfte in allen Fragen des Arbeitsrechts. Für die Kanzlei arbeiten mehr als 50 Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte, davon 25 Fachanwältinnen und Fachanwälte für Arbeitsrecht. Wittig Ünalp ist deutschlandweit tätig und unterhält Standorte in Berlin, Bremen, Hamburg, Hannover, Köln, München und Nürnberg. www.ra-wittig.de

Bildquelle:

Wittig Ünalp Nord Rechtsanwaltsgesellschaft mbH

Medienkontakt:

CCAW PR und Text

Telefon: 040 609 4399-30

wittig-uenalp@ccaw-pr.de