

Arbeitsverhältnis



Meinen heutigen Beitrag möchte ich dem Thema „Ansprüche bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses“ widmen.

Ein Arbeitsverhältnis kann auf mehrere Arten beendet werden. Je nach der Art seiner Beendigung ergeben sich unterschiedliche Ansprüche des Arbeitnehmers anlässlich der Auflösung des Arbeitsvertrags. Bei der Kündigung des Arbeitsverhältnisses hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Ersatzleistung für den noch nicht verbrauchten Urlaub und die aliquoten Sonderzahlungen (insbesondere Urlaubs- und Weihnachtsremuneration). Vom Arbeitgeber diesen aliquoten Teil übersteigende, bereits zur Auszahlung gebrachte Teile der Sonderzahlungen kann dieser zurückverlangen, sofern der zur Anwendung gelangende Kollektivvertrag, die Betriebsvereinbarung oder der individuell abgeschlossene Arbeitsvertrag keine anderslautende Regelung vorsieht. Hat der Arbeitnehmer den Urlaub bereits voll konsumiert, ist das von ihm bezogene fortlaufende Entgelt während des Urlaubs (Urlaubsentgelt) nicht zurückzuerstatten.

Erfolgt die Kündigung durch den Arbeitgeber, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf einen bezahlten Postensuchtag pro Woche der Kündigungsfrist. Wenn der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis selbst kündigt, hat er für die ersten vier Wochen der Arbeitslosigkeit keinen Anspruch auf Arbeitslosengeld. Erfolgt die Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch begründete Entlassung, hat der Arbeitnehmer ebenfalls Anspruch auf Urlaubersatzleistung. Bei bereits voll konsumiertem Urlaub hat der Arbeitnehmer jedoch jenes Urlaubsentgelt, das er für den zu viel verbrauchten Urlaub erhalten hat, zurückzuzahlen. Darüber hinaus haben Angestellte, meist auch Arbeiter, je nach der diesbezüglichen Regelung im Kollektivvertrag, Anspruch auf Ausbezahlung der aliquoten Sonderzahlungen. Sofern keine anderslautenden Bestimmungen bestehen, sind Überzahlungen zurückzuzahlen. Auch bei der begründeten Entlassung besteht eine „Sperrfrist“ von vier Wochen für den Bezug von Arbeitslosengeld.

Wenn ein Arbeitnehmer unbegründet entlassen wurde, berechtigt vorzeitig austritt oder der Arbeitgeber das befristete Dienstverhältnis unbegründet vorzeitig auflöst, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Urlaubersatzleistung und aliquote Sonderzahlung wie bei Kündigung des Arbeitsverhältnisses. Zusätzlich gebührt dem Arbeitnehmer eine Kündigungsentschädigung für die Zeit von der tatsächlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses bis zum fiktiven Ende des Arbeitsverhältnisses bei Einhaltung der für den Arbeitgeber geltenden Kündigungsfrist und –termin. Auch für die Zeit des Bezugs der Kündigungsentschädigung besteht Anspruch auf Urlaubersatzleistung und aliquote Sonderzahlungen. Die Kündigungsentschädigung ist bei sonstigem Verfall binnen 6 Monaten gerichtlich geltend zu machen, wobei oft anderslautende kollektivvertragliche Regelungen mit oft kürzeren Verfallsfristen bestehen.

Arbeitnehmer, die ihr Arbeitsverhältnis vor dem 01.01.2003 begründet haben, unterliegen dem System der sog. „Abfertigung alt“. Diese „alte“ Abfertigung gelangt nur zur Auszahlung, wenn der Arbeitnehmer nicht die Verantwortung für die Auflösung des Arbeitsverhältnisses zu tragen hat, insbesondere bei Kündigung durch den Arbeitgeber.

Ihr Dr. Wilhelm Häusler