
FINANZKRISE



FRAUKE ZIDORN – SABINE PLIKAT - RECHTSANWÄLTINNEN
KLEINE BÄCKERSTRASSE 1 - 21335 LÜNEBURG



04131 / 789 87 87 Email: info@kanzlei-zidorn-plikat.de
www.kanzlei-zidorn-plikat.de

FINANZKRISE

DAS RECHT DES ARBEITNEHMERS IN DER FINANZKRISE

EINFÜHRUNG

Die seit September 2008 sich entwickelnde Finanzkrise hat den Arbeitsmarkt erreicht. Mangelnde Kaufkraft des Konsumenten führt in den Betrieben zu Absatzproblemen, auf die mit Produktionsdrosselung oder Einstellung reagiert wird. Diese Maßnahmen wirken unmittelbar auf den Arbeitnehmer. Im Folgenden sollen die hierdurch auftretenden arbeitsrechtlichen Fragen angesprochen werden.

I. HAT DER ARBEITGEBER DAS RECHT, ZWANGSURLAUB ANZUORDNEN ?

Grundsätzlich hat der Arbeitgeber den Urlaub nach den Urlaubswünschen des Arbeitnehmers festzulegen.

In der Rechtsprechung ist jedoch seit langem anerkannt, dass der Arbeitgeber berechtigt ist, Betriebsferien einzuführen. In Betrieben mit einem Betriebsrat erfolgt die Festlegung von Betriebsferien über eine Betriebsvereinbarung, die dann für die Arbeitnehmer bindend ist. In betriebratslosen Betrieben kann der Arbeitgeber Betriebsferien einseitig einführen und die zeitliche Lage festlegen. Die einseitige Einführung kann ggf. nur daraufhin überprüft werden, ob tatsächlich betriebliche Gründe Betriebsferien rechtfertigen und die Interessen der Arbeitnehmer hierbei angemessen berücksichtigt worden sind.

So hat z. B. das BAG entschieden, dass im Rahmen von Betriebsferien nur 3/5 des Jahresurlaubs eines Arbeitnehmers hierdurch gebunden werden können. Die restlichen Urlaubstage sind entsprechend den Wünschen des Arbeitnehmers zu gewähren.

PROBLEMFÄLLE

- Hat ein Arbeitnehmer nicht genügend Urlaubsansprüche für die angeordneten Betriebsferien, zum Beispiel weil er bereits vorher vom Arbeitgeber Urlaub erhalten hatte oder erst kurzfristig beim Arbeitgeber beschäftigt ist, ist der Arbeitgeber nicht berechtigt, den Arbeitnehmer in den unbezahlten Urlaub zu schicken (Ausnahme: Es liegt eine anders lautende (Betriebs-) Vereinbarung vor). Der arbeitsbereite Arbeitnehmer kann dann Lohnzahlung unter dem Gesichtspunkt des Annahmeverzuges verlangen.
- Der Arbeitgeber kann auch nicht verlangen, dass der Arbeitnehmer für die angeordneten Betriebsferien Urlaub aus dem Folgejahr in Anspruch nimmt.
- Ist dem Arbeitnehmer mehr Urlaub erteilt worden, als ihm im Kalenderjahr zusteht, so kann der Arbeitgeber dies auch bei vorzeitigem Ausscheiden des Arbeitnehmers nicht zurückfordern.

II. KANN DER ARBEITGEBER WEGEN DER FINANZKRISE DAS ARBEITSVERHÄLTNIS KÜNDIGEN ?

In Betrieben mit mehr als 10 Arbeitnehmern kann der Arbeitgeber nur die Kündigung aussprechen, wenn ein Kündigungsgrund vorliegt. Die Finanzkrise selbst ist noch kein Kündigungsgrund. Vielmehr muss sie Auswirkungen auf den Betrieb haben, zum Beispiel Auftragsrückgang oder Rationalisierungsmaßnahmen.

Ob tatsächlich ein betrieblicher Grund vorliegt, der den Wegfall eines Arbeitsplatzes bedingt, muss in jedem Einzelfall geprüft werden.

III. KANN DER ARBEITGEBER BEI PERSONALABBAU EINEM BELIEBIGEN ARBEITNEHMER KÜNDIGEN ?

Nein. Er muss die Sozialauswahl beachten. Er darf nur dem „sozial stärksten“ Mitarbeiter kündigen. Auswahlkriterien hierfür sind Betriebszugehörigkeit, Lebensalter, Unterhaltspflichten und ggf. Schwerbehinderung des Arbeitnehmers.

IV. MUSS DER ARBEITNEHMER ETWAS TUN, AUCH WENN ER GLAUBT, DASS DIE KÜNDIGUNG UNWIRKSAM IST ?

Ja. Der Arbeitnehmer muss auf jeden Fall innerhalb von 3 Wochen nach Zugang der Kündigung Kündigungsschutzklage vor dem Arbeitsgericht erheben. Tut er dies nicht, so ist die Kündigung auf jeden Fall wirksam.

V. INSOLVENZ DES ARBEITGEBERS, WAS NUN ?

Auch bei Insolvenz des Arbeitgebers kann der Arbeitnehmer seine Gehaltsansprüche noch geltend machen.

Dies sind insbesondere:

- Antrag auf Gewährung von Insolvenzgeld gegenüber der Arbeitsagentur.
- Der Geltendmachung von Masseverbindlichkeiten gegenüber dem Insolvenzverwalter.
- Anmeldung von rückständigen Gehaltsansprüchen zur Insolvenztabelle.

VI. RECHTSBERATUNG ERFORDERLICH ?

Bei der Prüfung der vorstehend beschriebenen arbeitsrechtlichen Probleme ist immer der persönliche Einzelfall zu betrachten. Gerade dies macht eine rechtsberatende Begleitung des Arbeitnehmers zur Problemlösung erforderlich.

In unserer Kanzlei berät Sie

Frau Rechtsanwältin Sabine Plikat,

seit 1993 Fachanwältin für Arbeitsrecht, zu arbeitsrechtlichen Problemkreisen.

Für Beratungsgespräche bitten wir Termine mit unserem Sekretariat abzustimmen.

VIELEN DANK FÜR IHR INTERESSE!



**Sabine Plikat
Rechtsanwältin**

Auch Fachanwältin für Arbeitsrecht

Mediatorin

weitere Tätigkeitsschwerpunkte:

Familienrecht, Mietrecht, Vertragsrecht, Erbrecht

seit 1990 Rechtsanwältin in Lüneburg

seit 1993 Fachanwältin für Arbeitsrecht

2001-2004 1. Vors. des Rechtsanwaltvereins zu Lüneburg

2005 Mitglied der ARGE Mietrecht im DAV

2008 Mediatorin

Kleine Bäckerstraße 1, 21335 Lüneburg

☎ 04131/7898787 FAX 04131/7898788

email: info@kanzlei-zidorn-plikat.de

www.kanzlei-zidorn-plikat.de
