

Arbeitsrecht beim Jobwechsel: Kündigungsfrist, Urlaub und Arbeitszeugnis

Erfahren Sie, was Arbeitgeber beachten müssen, wenn Mitarbeiter den Job wechseln. Die Arbeitsrechtskanzlei Wittig Ünalp klärt Fragen zu Kündigungsfristen, Urlaubsansprüchen, Arbeitgeberbewertungsportalen, und vielem mehr. Bleiben Sie informiert und rechtlich abgesichert.

Als Berliner Bürger ist man immer auf der Suche nach Informationen, die das Arbeitsumfeld betreffen. Deshalb ist es wichtig, sich über rechtliche Aspekte beim Jobwechsel und Arbeitsverhältnis zu informieren. Laut einer Medienmitteilung der Arbeitsrechtskanzlei Wittig Ünalp aus Hamburg gibt es einige wichtige Punkte, die Arbeitgeber und Arbeitnehmer im Blick behalten sollten.

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.

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.

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.

Arbeitszeugnis:

Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses haben die Mitarbeitenden Anspruch auf ein wohlwollend formuliertes schriftliches Zeugnis, das ihre berufliche Zukunft nicht ungerechtfertigt erschwert.

Arbeitsbescheinigung:

Arbeitgebende sind verpflichtet, auf Verlangen eine Arbeitsbescheinigung auszustellen, die der Arbeitsagentur als Grundlage für die Berechnung des Arbeitslosengeldes dient.

Ausschlussfristen:

Klauseln wie „Alle Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen nach drei Monaten, wenn sie nicht in Textform geltend

gemacht werden“ sind häufig unwirksam. Die Vertragsparteien sollten daher überprüfen lassen, ob die jeweilige Klausel den Anforderungen der Gerichte genügt.

Zusätzlich zu den genannten Punkten ist es wichtig zu erwähnen, dass die Wittig Ünalp Nord Rechtsanwalts-gesellschaft mbH zu den größten Kanzleien für Arbeitsrecht in Deutschland gehört und deutschlandweit tätig ist. Die Kanzlei berät vornehmlich Unternehmen und Führungskräfte in allen Fragen des Arbeitsrechts.

In Tabelle können die wichtigsten Fakten zusammengefasst werden:

Aspekt	Regelung
Kündigungsfrist	Richtet sich nach Arbeits-, Tarifvertrag
Urlaubstage	Grundsätzlich während des Arbeitsverhältnisses zu nehmen, bei Ausscheiden Regelungen im Arbeitsvertrag beachten
Arbeitgeberbewertungsportale	Regelungen zur Kommunikation nach außen im Arbeitsvertrag oder Aufhebungsvertrag sinnvoll
Bild- und Videomaterial	Recht auf Löschung von Daten, Schadensersatzansprüche möglich
Arbeitszeugnis	Anspruch auf wohlwollendes Zeugnis nach Beendigung
Arbeitsbescheinigung	Verpflichtung zur Ausstellung bei Verlangen
Ausschlussfristen	Überprüfung auf Wirksamkeit empfohlen

Quelle: **Wittig Ünalp Nord Rechtsanwalts-gesellschaft mbH**
/ **ots**

Besuchen Sie uns auf: n-ag.de