

ALLTAGSHILFE

In jeder Woche gibt das Ratgeber-Team Lesern Gelegenheit, Fachleuten zu jeweils einem Thema Fragen zu stellen. Die interessantesten Fragen werden veröffentlicht. Nachzulesen sind sämtliche Chat-Protokolle unter www.mz-web.de/chat.

IN KÜRZE

ARBEITSVERTRAG

Mündliche Befristung ist unwirksam



Soll ein Arbeitsvertrag befristet gelten, muss das schriftlich vereinbart werden. Ansonsten ist die Befristung unwirksam. Dann entsteht ein unbefristetes Arbeitsverhältnis. Darauf weist der Deutsche Industrie- und Handelskammertag in Berlin hin. Die schriftliche Vereinbarung muss vor Arbeitsantritt unter-

schrieben worden sein. Formfehler bei diesen Punkten lassen sich nicht einfach nachträglich rückgängig machen. Tritt ein Arbeitnehmer bei einer fehlerhaften Befristung seinen Dienst an, so kann ihm der Chef nur einen neuen befristeten Vertrag anbieten, wenn es dafür einen sachlichen Grund gibt. Ansonsten ist das den Angaben zufolge durch das Vorbeschäftigungsverbot ausgeschlossen. Wird ein Arbeitsvertrag anhand von festen Kalenderdaten befristet, so sei die Vertragsdauer mit Anfang und Ende festzuhalten. Bei Verträgen mit einer Zweckbefristung muss detailliert angegeben werden, unter welchen Bedingungen der Zweck als erfüllt gilt und die Laufzeit endet.

FOTO: ARCHIV

SOZIALPLAN

Abfindung kann nach Alter gestaffelt werden

Der Arbeitgeber darf bei der Bemessung einer Abfindung nach einem Sozialplan das Alter berücksichtigen. Dabei handelt es sich nicht um Diskriminierung. Das entschied das Bundesarbeitsgericht. In dem Fall sah sich eine 38 Jahre alte Frau benachteiligt, weil sie weniger Geld bekam als ihre 40 Jahre alten Mitstreiter. Grund: Im Sozialplan staffelte sich die Abfindungshöhe nach Altersgruppen. Das Gericht sah darin keine Diskriminierung. Ältere Arbeitnehmer hätten auf dem Arbeitsmarkt typischerweise größere Schwierigkeiten, einen neuen Job zu finden als jüngere.

§ Bundesarbeitsgericht Erfurt
Aktenzeichen: 1 AZR 764/09

ZUSCHLAG

Mehr Freizeitausgleich für Nachtarbeit

Für Nachtarbeit müssen Beschäftigte entweder einen Zuschlag oder einen Freizeitausgleich erhalten - das darf der Arbeitgeber entscheiden. Eine Ausnahme gilt nur, wenn im Tarif- oder Arbeitsvertrag eine Variante verbindlich festgelegt ist. Darauf weist der Bund-Verlag in Frankfurt (Main) hin. Zulagen und Freizeitausgleich müssen dabei gleichwertig sein. Bei der zweiten Variante reicht es nicht, wenn Arbeitnehmern lediglich die Stundenzahl der Nachtschicht eins zu eins auf ihrem Urlaubskonto gutgeschrieben wird. Hätte ein Mitarbeiter 25 Prozent Zuschlag bekommen, muss er auch 25 Prozent Extra-Urlaub erhalten.

§ Bundesarbeitsgericht Erfurt
Aktenzeichen: 5 AZR 867/08
und 5 AZR 422/04

ZUGEHÖRIGKEIT

Leiharbeiter zählen beim Betriebsrat nicht mit

Auf Belegschaftswahlversammlungen dürfen Leiharbeiter keine Berücksichtigung finden, entschied das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg. In dem Fall ging es um die Gültigkeit einer Betriebsratswahl. Dieser gönnte sich ein dreiköpfiges Leitungsgremium, obwohl nur 17 Arbeitnehmer und die Ehefrau des Geschäftsführers beschäftigt waren. Die Unternehmensführung lehnte die Wahl ab, was der Betriebsrat nicht einsah. Schließlich würden in der Firma regelmäßig noch Leiharbeiter über einen Zeitraum von mehr als sechs Monaten beschäftigt. Laut Gericht bleiben Leiharbeiter während der Zeit ihrer Arbeitsleistung immer Angehörige des entsendenden Unternehmens.

§ Landesarbeitsgericht Bln-Brb.
Aktenzeichen: 25 TaBV 2219/10

URTEIL

Zu späte Krankmeldung rechtfertigt Kündigung

Meldet sich ein Mitarbeiter mehrmals zu spät krank, kann das eine Kündigung rechtfertigen, entschied das hessische Landesarbeitsgericht in Frankfurt (Main). Im Fall war ein Vorarbeiter wiederholt krankgeschrieben. Schon 2003 hatte ihn sein Arbeitgeber schriftlich darauf hingewiesen, dass er eine Erkrankung umgehend melden müsse. Doch der Mann meldete sich erneut sechsmal verspätet krank. Nach vier Abmahnungen kündigte der Arbeitgeber fristlos und fristgerecht. Das Gericht wies die Kündigungsschutzklage ab. Eine fristlose Kündigung sei nicht gerechtfertigt, eine ordentliche schon, denn unabhängig von einem ärztlichen Attest bestehe eine Meldepflicht.

§ Landesarbeitsgericht Hessen
Aktenzeichen: 12 Sa 522/10

ORGANSPENDE

Komplikationen nach OP sind kein Arbeitsunfall

Spätere Komplikationen nach einer Nierenentnahme sind kein Arbeitsunfall. Der Operierte hat trotz deutlicher Leistungsmin- derung keinen Anspruch auf eine Verletztenrente wegen Minderung seiner Erwerbsfähigkeit. Das hat das Landessozialgericht Sachsen-Anhalt entschieden. In dem Fall spendete ein 54-Jähriger die linke Niere seinem kranken Bruder. Die Operation verlief erfolgreich, doch später stellten sich Komplikationen ein. Ein Gutachten ergab, dass der Patient in seinem Beruf auf Dauer nicht mehr einsatzfähig sei. Für das Gericht war das nicht ausreichend für eine Erwerbsminderungsrente. Es habe sich um keinen Unfall gehandelt.

§ Landessozialgericht Sachsen-Anh.
Aktenzeichen: L 6 U 131/07

ARBEITSZEIT

Fristlose Kündigung nur bei exzessivem Surfen

Nutzt ein Arbeitnehmer das Netz in einem Zeitraum von sieben Wochen an zwölf Tagen rund eine Stunde täglich privat, so reicht dies nicht für eine fristlose Kündigung aus, entschied das Niedersächsische Oberverwaltungsgericht. Dem Hausmeister einer Schule warf der Arbeitgeber vor, viel privat gesurft zu haben und wollte ihm fristlos kündigen. Laut Richtern sei dies ohne vorherige Abmahnung bei einer exzessiven privaten Nutzung des Internets zwar möglich. Das liege hier aber nicht vor. Teilweise sei der private oder dienstliche Charakter der aufgerufenen Seiten nicht eindeutig zu klären gewesen.

§ Niedersächs. Oberverwaltungs-
Aktenzeichen: 18 LP 15/10

Pausen stehen jedem zu

ARBEITSRECHT Ob Kündigung, Lohnausfall, Urlaubsanspruch oder Krankheit - Experten haben MZ-Lesern erklärt, welche Rechte Arbeitnehmer haben.

Jörg K., Dessau-Roßlau: Als Kraftfahrer hatte ich einen unverschuldeten Unfall mit Totalschaden, war zwei Tage im Krankenhaus. Als ich danach wieder in der Firma war, hat mir der Chef unter Einhaltung der vierwöchigen Kündigungsfrist sofort gekündigt. Ist das rechtens?

Antwort: Wenn Sie den Unfall nicht vorsätzlich oder grob fahrlässig verursacht haben, stellt der Unfall an sich keinen Kündigungsgrund dar. Sie können gegen die Kündigung innerhalb von drei Wochen vor dem Arbeitsgericht klagen. Entweder streben Sie auf diesem Weg die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses an oder eine einvernehmliche Regelung mit Abfindung. Sollten Sie nicht gegen die Kündigung innerhalb der Frist klage-gewisse vorgehen, wird die Kündigung wirksam.

Torsten M., Saalekreis: Ich war als Saisonarbeiter befristet bis 30. September beschäftigt. Da ich während meines Arbeitsverhältnisses die mir zustehenden zehn Tage Urlaub nicht nehmen durfte: Muss ich sie abschreiben?

Antwort: Generell muss Urlaub durch Freizeit gewährt werden. Da Sie bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses den Urlaub nicht nehmen konnten, ist Ihnen bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein Urlaubsabgeltungsanspruch entstanden. Diesen können Sie gegenüber Ihrem Arbeitgeber geltend machen. Der nicht genommene Urlaub ist finanziell abzugelten.

Birgit R., Bitterfeld-Wolfen: Ich arbeite täglich sechs Stunden. Steht mir eine Pausenzeit zu? Dürfen Kollegen die Pause gleich zu Beginn der Arbeitsaufnahme nehmen?

Antwort: Jedem Arbeitnehmer steht laut Arbeitszeitgesetz bei einer täglichen Arbeitszeit von sechs bis neun Stunden 30 Minuten, bei mehr als neun Stunden 45 Minuten Pause zu. Allerdings setzt die gesetzliche Pausenregelung eine

Unterbrechung der Arbeitszeit voraus. Die Pause kann demnach nicht zu Beginn oder zum Ende der Arbeitszeit genommen werden und muss spätestens nach sechs Stunden erfolgen.

Anne-Marie S., Dessau-Roßlau: Nach Mutterschutz und Elternzeit bin ich seit März im Krankenstand. Es ist abzusehen, dass ich erst ab April nächsten Jahres wieder arbeiten kann. Wie verhält es sich mit meinem Urlaub?

Antwort: Wenn Sie über diese lange Zeit über den Übertragungszeitraum des 31. März des Folgejahres hinweg durchgehend krankgeschrieben sind, können Sie, sobald Sie wieder genesen sind, Ihre Urlaubsansprüche geltend machen. Seit März 2009 gilt hier die neue Rechtsprechung, die über das Bundesurlaubsgesetz hinausgeht. Danach gilt: So lange ein Arbeitnehmer ununterbrochen krankgeschrieben ist und das Arbeitsverhältnis weiter besteht, verfällt der Urlaubsanspruch nicht und muss gewährt werden, sobald der Arbeitnehmer wieder gesund ist und diesen geltend macht. In Ihrem Fall bedeutet das, dass Ihnen von Ihrer Arbeitsunfähigkeit an sowohl der volle Urlaub aus dem Jahr 2011 als auch aus dem Jahr 2012 zusteht.

„Einem Arbeitnehmer ist ein Mindesturlaub von 20 Arbeitstagen im Jahr zu gewähren.“

Bernad T., Dessau: Ich habe jetzt zweimal hintereinander keinen Lohn bekommen. Wie komme ich zu meinem Geld? Würde ich bei der Agentur für Arbeit eine Sperrfrist bekommen, wenn ich kündige?

Antwort: Zunächst: Wenn ein Arbeitnehmer drei Monate (maximal) lang keinen Lohn erhalten hat, ist er durch das Insolvenzgeld über die Bundesagentur für Arbeit abge-

EXPERTEN

Am Telefon und im Chat gaben Auskunft:



Beate Kallweit, Rechtsanwältin aus Halle



Johannes A. Menke, Rechtsanwalt aus Halle

FOTOS: KERSTIN METZE

sichert, wenn der Arbeitgeber insolvent ist. Das heißt, diese drei Monatsgehälter sind über die Agentur für Arbeit abgesichert. Sie müssten jetzt Ihren Arbeitgeber umgehend schriftlich abmahnen und ihn mit Frist auffordern, Ihnen den ausstehenden Lohn für die zwei Monate zu zahlen. Ansonsten kündigen Sie ihm die Zurückbehaltung der Arbeitsleistung oder die Kündigung an. Sollten Sie nach Abmahnung wegen der ausstehenden Gehälter kündigen, haben Sie bei der Agentur für Arbeit weder mit einer Sperrfrist noch mit einer Kürzung Ihres Arbeitslosengeld-Anspruchs zu rechnen. Die schriftliche Abmahnung und Zahlungs-Fristsetzung gilt als Nachweis, dass Sie den Arbeitsplatzverlust nicht schuldhaft herbeiführten.

Günter D., Burgenlandkreis: Muss Sonntagsarbeit vergütet werden? Wie viel Geld steht zu?

Antwort: Sonntagsarbeit muss zumindest wie die Arbeit an Wochentagen vergütet werden. Ein Zuschlag ist nach Arbeitszeitgesetz nicht vorgeschrieben, in Tarifverträgen aber häufig anzutreffen. Bei Sonn- und Feiertagsarbeit muss ein Ersatzruhetag gewährt werden.

Iris H., Bitterfeld-Wolfen: Mein Sohn hat von einer Bundesbehörde den mündlichen Zuschlag, dass er ab 17. November eingestellt ist. Uns verunsichert, dass er keinen schriftlichen Arbeitsvertrag hat?

Antwort: Der Arbeitsvertrag kommt auch zustande, wenn die Parteien das nicht schriftlich vereinbart haben. Wichtig ist, dass Ihr Sohn zu der vereinbarten Zeit seinen Dienst antritt. Nach Arbeitsantritt hat er innerhalb eines Monats Anspruch auf Aushändigung eines schriftlichen Vertrages, der die wesentlichen Arbeitsvertragsbedingungen, wie zum Beispiel Entgelt, Arbeitsort und Tätigkeit enthält.

Steffen T., Merseburg: Wie viel Tage muss mir der Arbeitgeber zusammenhängend Urlaub zugestehen?

Antwort: Gemäß Bundesurlaubsgesetz muss ein Arbeitgeber mindestens zwölf aufeinander folgende Werktage am Stück als Urlaub gewähren.

Manuela G., Wittenberg: Wie viel Grundurlaub gibt es laut Gesetz? Mein Mann konnte vier Jahre keinen Urlaub nehmen. Ist das statthaft?

Antwort: Wenn Sie arbeitsunfähig krank sind, haben Sie Anspruch auf Entgeltfortzahlung nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz. Daraus ergibt sich automatisch, dass in dieser Zeit nicht gleichzeitig Ihre Überstunden abgebaut werden dürfen.

bestehen. Gewährt der Arbeitgeber keinen Urlaub in Freizeit, muss der Arbeitnehmer die Gewährung einklagen. Es besteht kein Recht auf Selbstbeurlaubung.

Nico F., Wittenberg: Ich bin zu 30 Prozent körperbehindert. Muss ich das gegenüber dem Arbeitgeber angeben?

Antwort: Bei einer Behinderung besteht grundsätzlich keine Offenbarungspflicht des Arbeitnehmers gegenüber dem Arbeitgeber. Es sei denn, die Behinderung würde die Arbeitsleistung beeinträchtigen. In dem Fall müsste dem Arbeitgeber gegenüber wahrheitsgemäß Auskunft gegeben werden.

Frank T., Mansfeld-Südharz: Ich bin seit Mitte Januar krankgeschrieben und werde ab Anfang November wieder voll arbeiten. Steht mir Urlaub zu?

Antwort: Ihnen steht der komplette Urlaubsanspruch für 2011 zu. Dieser entsteht auch bei Krankheit im Kalenderjahr und muss bei Genesung im laufenden Jahr bis spätestens zum Jahresende geltend gemacht werden. Sie sollten den Urlaub daher an Ihrem ersten Arbeitstag gegenüber Ihrem Arbeitgeber geltend machen. Sollten dann der Urlaubsgewährung dringende betriebliche Gründe entgegenstehen, kann der Urlaub bis zum 31. März des Folgejahres übertragen werden, ohne zu verfallen.

Fragen und Antworten notierten Kornelia Noack und Dorothea Reinert.

DAS FRAGEN DIE CHATTER

E.M. fragte: Ich arbeite bei einer Leiharbeitsfirma, musste aber am 2.10. für eine Woche zu einem Kunden ins Ausland. Dort ist der 3.10. kein Feiertag, und es war somit für mich ein ganz normaler Arbeitstag. Steht mir jetzt in Deutschland ein bezahlter freier Tag zu oder nicht?

Antwort: Der Anspruch auf Feiertagsvergütung richtet sich nach dem Ort der Leistungserbringung. In Ihrem Fall ist das der Arbeitsort im Ausland, so dass Sie arbeiten mussten, ohne Anspruch auf einen bezahlten freien Tag zu haben.

scandy123 fragte: Bei mir haben sich 170 Überstunden angehäuft. Als ich in ein geplantes Krank ging (6 Wochen), sollte ich meine Überstunden abbauen. Ist das rechtens?

Antwort: Wenn Sie arbeitsunfähig krank sind, haben Sie Anspruch auf Entgeltfortzahlung nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz. Daraus ergibt sich automatisch, dass in dieser Zeit nicht gleichzeitig Ihre Überstunden abgebaut werden dürfen.

mz-web.de

Chat Alle Fragen und Antworten aus dem Online-Chat finden Sie im Internet unter: www.mz-web.de/mz-chat



Mehrarbeit

Überstunden müssen nicht vergütet werden. Es sei denn, die Mehrarbeit wurde vom Arbeitgeber ausdrücklich angeordnet. Dann müssten laut Schleswig-Holsteinischer Rechtsanwaltskammer Arbeitnehmer dafür auch extra Geld bekommen. Wenn der Arbeitgeber die Überstunden wissentlich dulde, müsse das ebenfalls bezahlt werden. Das nachzuweisen, sei aber häufig schwierig.

FOTO: ARCHIV