

ALLTAGSHILFE

In jeder Woche gibt das Ratgeber-Team Lesern Gelegenheit, Fachleuten zu jeweils einem Thema Fragen zu stellen. Die interessantesten Fragen werden immer montags an dieser Stelle veröffentlicht.

IN KÜRZE

RECHT

Privatpäckchen nur mit Erlaubnis des Chef

Arbeitnehmer sprechen es besser mit ihrem Chef ab, wenn sie sich private Pakete ins Büro schicken lassen. Darauf weist die Arbeitnehmerkammer Bremen hin. Zwar sei es nicht generell verboten, wenn Arbeitnehmer sich private Post an den Arbeitsplatz senden lassen, weil sie tagsüber nicht zu Hause sind und daher keine Pakete annehmen können. Aber es gehe Arbeitszeit verloren, wenn Pförtner oder Sekretariate sich um die Post kümmern müssen. Um keinen Ärger zu bekommen, sollten Mitarbeiter von der Möglichkeit außerdem nur ausnahmsweise Gebrauch machen.

RATGEBER

Verbraucherzentrale gibt Tipps zu Verträgen

Antworten auf die wichtigsten Fragen zu Themen wie Überstunden, Urlaub, Zulagen, Haftungsfragen und Ausschlussklauseln beantwortet die Verbraucherzentrale in ihrem neuen Ratgeber „Arbeitsvertrag und Aufhebungsvertrag“. In dem rund 200 Seiten starken Handbuch werden auch die rechtlichen Folgen wichtiger Vertragsklauseln erläutert und Alternativen aufgezeigt, die für Arbeitnehmer günstigere Bedingungen schaffen können.

Der Ratgeber kostet 12,90 Euro und kann bestellt werden: Versandservice der Verbraucherzentralen, Himmelsteiger Str. 70 in 40225 Düsseldorf, unter Telefon 0211/380 95 55 oder per E-Mail an: ratgeber@vz-nrw.de, Fax: 0211/380 92 35 oder online unter www.vz-ratgeber.de

FORMSACHE

Kündigung per E-Mail ist unwirksam

Spricht der Arbeitgeber eine Kündigung per E-Mail aus, müssen Arbeitnehmer sie nicht akzeptieren. Sie ist unwirksam, da eine Entlassung zwingend der Schriftform bedarf (Paragraf 623 Bürgerliches Gesetzbuch). Darauf weist die Verbraucherzentrale Nordrhein-Westfalen hin. Dafür reicht es, wenn der Mitarbeiter einen per Computer, Schreibmaschine oder handschriftlich ausgefertigten Text bekommt, der vom Aussteller eigenhändig unterschrieben wurde. Ebenfalls unwirksam ist eine Kündigung per Fax.

MZ-FORUM

NÄCHSTES THEMA:

Arbeitslosengeld II

Beim Leserforum gibt es am Mittwoch von 10 bis 12 Uhr Auskunft zum Arbeitslosengeld II, auch Hartz IV genannt: Wer hat Anspruch auf die Leistungen? Wie oft müssen Anträge gestellt werden? Wie viel Geld bekommt wer wofür? Gibt es zusätzliches Wohngeld? Wer zählt zu einer Bedarfsgemeinschaft? In welcher Höhe werden Hinzuverdienste oder Erbschaften angerechnet? Auf diese und ähnliche Fragen am Telefon antworten Gabriele Einfeldt von der Bundesagentur für Arbeit, Regionaldirektion Sachsen-Anhalt-Thüringen; Anja Becker vom Jobcenter Halle und René Wötzel, Dozent für Leistungsrecht bei der Bundesagentur für Arbeit.

Rufen Sie an: 0345/5 60 82 18, -5 60 80 19 und -5 60 83 13

Fünf Arbeitsstunden ohne Pause

ARBEITSRECHT Viele Leser hatten Fragen zu Erholungsphasen im Job, Kündigungen und Urlaubsanspruch.

Jürgen S., Köthen: Ich übe seit diesem Jahr einen Minijob aus. Steht mir Urlaub zu? Würde ich als Minijobber künftig auch den neuen Mindestlohn bekommen?

Antwort: Ein geringfügig Beschäftigter ist ein Arbeitnehmer. Ihm stehen somit alle Arbeitnehmerrechte wie Kündigungsschutz in einem Betrieb mit mehr als zehn Beschäftigten, Urlaubsanspruch und Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall zu. Der neue gesetzliche Mindestlohn ab 1. Januar 2015 (MiLoG) gilt ab diesem Zeitpunkt auch für Sie.

Marion K., Saalekreis: Ich arbeite als Krankenschwester. Nach langer Krankheit hat mir der Arzt attestiert, dass ich nicht mehr im Nachtdienst arbeiten kann. Mein Arbeitgeber lehnt die weitere Beschäftigung mit der Begründung ab, dass Krankenschwestern im Schichtdienst arbeiten müssten. Was kann ich tun?

Antwort: Berufen Sie sich gegenüber Ihrem Arbeitgeber auf das Urteil des Bundesarbeitsgerichts (BAG) vom 9. April 2014, Aktenzeichen 10AZR637/13. Darin hat das BAG entschieden, dass eine Krankenschwester in einem solchen Fall von dem Arbeitgeber als Krankenschwester beschäftigt werden muss, auch wenn Sie nicht in der Nachtschicht aus gesundheitlichen Gründen eingesetzt werden kann. Verweigert sich Ihr Arbeitgeber dennoch, sollten Sie Ihr Recht mit Hilfe eines Rechtsanwalts durchsetzen und Ihre Ansprüche auf Beschäftigung und Bezahlung geltend machen.

Sophie L., Merseburg: Mir wurde zum 15. September des Jahres gekündigt. Steht mir mein Urlaub von 24 Tagen noch zu? Ich habe ihn bisher nicht nehmen können.

Antwort: Der Urlaubsanspruch richtet sich nach dem Bundesurlaubsgesetz. Danach ist einem Arbeitnehmer ein Mindesturlaub von 24 Werktagen beziehungsweise 20 Arbeitstagen im Jahr zu gewähren. Als Werktage gelten die Tage von Montag bis Samstag. Als Arbeitstage zählen z. B. die Tage von Montag bis Freitag bei einer Fünf-Tage-Woche. Da Sie in der zweiten Jahreshälfte ausscheiden, steht Ihnen der volle Urlaub von 24 Werktagen zu. Generell muss Urlaub durch Freizeit gewährt werden. Da Ihnen bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses nach Ihrer Schilderung der Urlaub durch den Arbeitgeber nicht gewährt wurde, ist Ihnen bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein Urlaubsabgeltungsanspruch entstanden und dieser finanziell abzugelten. Den Forderungsbetrag sollten Sie gegenüber Ihrem Arbeitgeber wegen möglicher Verfallsfristen schnellstmöglich schriftlich geltend machen.

Anne M., Bitterfeld-Wolfen: Nach eineinhalb Jahren Beschäftigung als Friseurin wurde mir jetzt mit einer Frist von 14 Tagen gekündigt. Liegt die Frist nicht unterhalb der gesetzlichen Kündigungsfrist?

Antwort: Nach Ihren Schilderungen gilt für Sie der Manteltarifvertrag für Friseurinnen. Danach gilt bei einer Beschäftigung von bis zu zwei Jahren eine Kündigungsfrist von zwei Wochen zum Schluss einer Kalenderwoche. Vom Gesetz abweichende tarifliche Kündigungsfristen sind zulässig (§ 622 Abs. 4 BGB).

Silvia M., Burgenlandkreis: Ich arbeite täglich fünf Stunden. Steht mir eine Pause zu?

Antwort: Jedem Arbeitnehmer stehen laut Arbeitszeitgesetz bei einer täglichen Arbeitszeit von sechs bis neun Stunden 30 Minuten, bei mehr als neun Stunden 45 Minuten Pause zu. Da Sie täglich nur fünf Stunden arbeiten, haben Sie keinen Anspruch auf eine Pause.

Luise R., Mansfeld-Südharz: Nach achteinhalb Jahren will ich als Arbeitnehmerin selbst kündigen. Gilt eine längere Kündigungsfrist? In meinem Arbeitsvertrag steht, dass bei Kündigung die gesetzliche Regelung gilt.

Antwort: Da laut Ihrem Arbeitsvertrag die gesetzlich geltende Kündigungsfrist gilt, beträgt die Grundkündigungsfrist für Sie als Arbeitnehmerin einen Monat, § 622 Abs. 1 BGB. Kündigt der Arbeitgeber einem Arbeitnehmer, gilt bei längerer Beschäftigungszeit aber eine verlängerte Kündigungsfrist, das heißt, bei einer Beschäftigungszeit von acht Jahren könnte der Arbeitgeber Ihnen nur mit einer Frist von drei Monaten zum Monatsende kündigen, § 622 Abs. 2 BGB.

Norbert V., Weissenfels: Ich bin Leiharbeiter. Laut tarifvertraglicher Regelung wird die Reisezeit bezahlt. Der Arbeitgeber hält sich nicht daran. Wie kann ich mich wehren?

Antwort: Der Arbeitgeber hält sich nicht an die tarifvertragliche Regelung. Dadurch entsteht Ihnen ein Schaden. Sie sollten den Arbeitgeber schriftlich auffordern, Sie auf Grundlage des Tarifvertrages zu behandeln. Lehnt er das ab, sollten Sie einen Rechtsanwalt beauftragen, um Ihr Recht durchzusetzen.

Peter S., Naumburg: Kann mich der Arbeitgeber zu einer Minusstundenregelung verpflichten, wenn das arbeitsvertraglich nicht vereinbart ist? Laut Arbeitsvertrag arbeite ich 40 Stunden die Woche. Es gibt keinen Betriebsrat.

Antwort: Minusstundenregelung ist kein geschützter Begriff und kann bedeuten, dass der Arbeitgeber Sie nach Hause schicken kann, wenn keine Arbeit anfällt. Sie aber bei hohem Arbeitsaufkommen die Minusstunden nacharbeiten müssen. Zu dieser Regelung wären Sie nur dann verpflichtet, wenn das in Ihrem Arbeitsvertrag entsprechend geregelt ist. Ansonsten müssen Sie eine solche Verfahrensweise nicht hinnehmen. Sie haben laut Arbeitsvertrag Anspruch auf eine Beschäftigung in der 40-Stunden-Wo-

„Ein Arbeitgeber muss als Urlaub mindestens zwölf aufeinanderfolgende Werktage am Stück gewähren.“

EXPERTEN

Am Telefon haben Auskunft gegeben:



Beate Kallweit, Fachanwältin für Arbeitsrecht, Björn Kalbitz, Rechtsanwalt, und Jost Schulte, Fachanwalt für Arbeitsrecht in Halle (von links nach rechts)



FOTOS: KERSTIN METZE

che mit vereinbarter stetiger Bezahlung. Kann der Arbeitgeber Sie nicht mit Arbeit auslasten, muss er Sie auch ohne Arbeit weitervergüten, ohne dass Sie nacharbeiten müssten. Allerdings kann dies anders vereinbart werden.

Eveline K., Mansfeld-Südharz: Ich arbeite in einer kleinen Firma mit acht Beschäftigten. Der Chef geht bald in Rente und will eventuell seine Firma verkaufen. Wie lange müssen die Mitarbeiter nach der Betriebsübernahme weiterbeschäftigt werden? Wann müsste uns der Chef über eine Betriebsübernahme informieren?

Antwort: Die Weiterbeschäftigung bei Betriebsübergang ist in § 613 a Bürgerliches Gesetzbuch geregelt. Danach tritt der neue Erwerber in alle bestehenden arbeitsrechtlichen Rechte und Pflichten ein. Eine Abänderung oder Kündigung wäre frühestens nach einem Jahr möglich. Die Informationsfrist bezüglich der Einzelheiten des Betriebsübergangs gegenüber den Beschäftigten durch den jetzigen Firmenbesitzer beträgt einen Monat.

Steffi P., Zeitz: Wie viele Tage muss mir der Arbeitgeber zusammenhängend Urlaub zugestehen?

Antwort: Dem Bundesurlaubsgesetz zufolge muss ein Arbeitgeber

mindestens zwölf aufeinanderfolgende Werktage am Stück als Urlaub gewähren, § 7 Abs. 2 BUrlG.

Manfred P., Burgenlandkreis: Ich bin etwa seit Mitte 2013 krankgeschrieben. Steht mir dennoch Urlaub zu? Eventuell werde ich noch 2014 Erwerbsunfähigkeitsrentner. Wie verhält es sich da mit dem Urlaub?

Antwort: Laut Rechtsprechung verfallen gesetzliche Urlaubsansprüche bei langer Krankheit immer am 31. März des übernächsten Jahres, also nach 15 Monaten, wenn keine Genesung erfolgt. Danach würde der Urlaub für das Jahr 2013 am 31. März 2015 verfallen, der Urlaub für 2014 am 31. März 2016. Sollten Sie 2014 aus dem Arbeitsverhältnis ausscheiden oder EU-Rente erhalten, ohne wieder arbeitsfähig geworden zu sein, wandelt sich der Urlaubsanspruch in einen Urlaubsabgeltungsanspruch um. Die Urlaubsabgeltungen sollten Sie sofort geltend machen, damit keine Verfallsfristen den Anspruch zum Erlöschen bringen.

Ralph L., Wittenberg: Nach fast 15 Jahren im Betrieb erhalte ich zum 31. Dezember die Kündigung. Steht mir eine Abfindung zu?

Antwort: Einen gesetzlichen Anspruch auf Abfindung gibt es nicht. Sie könnten gegen die Kündigung klagen. Möglicherweise einigt man sich im Ergebnis auf einen Vergleich, der eine Abfindung beinhaltet, wenn die Kündigung unberechtigt ist. Ab Zugang der Kündigung besteht für die Klageerhebung eine

dreiwöchige Frist. Anwaltliche Hilfe empfiehlt sich.

Petra E., Dessau: Wie es aussieht, wird mir nächstes Jahr gekündigt. Ich bin noch 15 Jahre im Betrieb. Wie sieht die Kündigungsfrist aus?

Antwort: Nach einer 15-jährigen Tätigkeit im Betrieb besteht dem Gesetz nach eine sechsmonatige Kündigungsfrist zum Ende des Kalendermonats.

Paul M., Halle: Ich bin seit März krank, werde ab Dezember wieder voll arbeiten. Steht mir Urlaub zu?

Antwort: Ihnen steht der komplette Urlaubsanspruch für 2014 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 Urlaubsanspruch daher an Ihrem ersten Arbeitstag gegenüber Ihrem Arbeitgeber geltend machen. Sollten dann der Urlaubsgewährung dringende betriebliche Gründe nach Angabe des Arbeitgebers entgegenstehen, kann der Urlaub bis zum 31. März des Folgejahres übertragen werden, ohne zu verfallen. Sie sollten sich diesen Sachverhalt von dem Arbeitgeber bestätigen lassen.

Ernst L., Burgenlandkreis: Ich habe bereits zwei Monate kein Gehalt bekommen. Was kann ich tun?

Antwort: Sie sollten den Arbeitgeber unter Fristsetzung zur Zahlung auffordern und für die Nichtzahlung abmahnen. Fordern Sie ihn unter Fristsetzung von etwa fünf bis sieben Tagen auf, den Lohn zu zahlen und weisen Sie darauf hin, dass Sie von Ihrem Zurückbehaltungsrecht Ihrer Arbeitsleistung Gebrauch machen oder aber das Arbeitsverhältnis außerordentlich kündigen. Falls Ihr Arbeitgeber die Frist verstreichen lässt und Sie zu Hause bleiben, sollten Sie allerdings Ihr Konto im Auge behalten. Geht Lohn ein, sollten Sie auch wieder auf Arbeit erscheinen.

Gabi D., Harz: Meine Chefin und ich kommen nicht miteinander klar und wir sind uns einig, dass wir das Arbeitsverhältnis beenden wollen. Sie möchte einen Aufhebungsvertrag anbieten. Bekomme ich dann trotzdem eine Sperre beim Arbeitsamt?

Antwort: Ja, bei einem Aufhebungsvertrag greift bei der Zahlung von Arbeitslosengeld I immer die Sperrfrist, wenn der Arbeitsplatz ohne wichtigen Grund von dem Arbeitnehmer aufgegeben wurde. Sie könnten lediglich vorab mit der Arbeitsagentur klären, ob Ihre Gründe einen „wichtigen Grund“ darstellen.

Kornelia Noack und Dorothea Reinert notierten Fragen und Antworten.

mz-web.de

Alle MZ-Leserforen zum Nachlesen finden Sie unter: www.mz-web.de/leserforum



Zeit-Frage

Immer wieder Überstunden zu schieben, müssen auch Azubis nicht klaglos hinnehmen. Am besten ist es, in so einem Fall die tägliche Arbeitszeit zu dokumentieren, rät der Deutsche Gewerkschaftsbund. Das Protokoll sollten die Lehrlinge nach einigen Wochen ihrem Ausbilder oder Chef zeigen - und um Ab-

hilfe bitten. Nicht selten ist dem Chef das Ausmaß der Überstunden nicht bewusst. Bringt das keine Besserung, können Azubis einen externen Ausbildungsberater als Vermittler einschalten. Den finden sie bei den Gewerkschaften oder bei den Handwerks- sowie Industrie- und Handelskammern.

FOTO: DPA