

Rätselhaftes Arbeitsrecht

- Teil 1 -

Das Berufsleben steckt voller juristischer Fallstricke. Wer seine Rechte und Pflichten nicht kennt, hat im Ernstfall schnell das Nachsehen. Noch dazu **halten sich viele arbeitsrechtliche Irrtümer hartnäckig. Hier können Sie testen, ob Sie den Durchblick haben.**

Arbeitsvertrag

1. Wie kommt ein Arbeitsvertrag zustande?

- Ein kurzes Schulterklopfen und ein aufmunterndes: "Dann mal ran an die Arbeit" reicht aus.
- Eine mündliche Vereinbarung genügt, aber das Wort "Arbeitsvertrag" sollte schon darin vorkommen.
- Nur schriftlich, und wenn es ein Bierdeckel ist.
- Ohne ausformulierten Vertrag läuft im Arbeitsleben nichts.

2. Worauf sollten Arbeitgeber und Arbeitnehmer bei einem befristeten Arbeitsvertrag achten?

- Die Befristung muss schriftlich festgehalten werden.
- Wenn das Unternehmen den Vertrag verlängern will, darf es nicht gleichzeitig das Gehalt erhöhen.
- Sie sollten beides beachten.
- Sie müssen gar nichts beachten, solange beide wissen, wann der Vertrag enden soll.

Bezahlung

3. Solange in einer Branche ein Tarifvertrag gilt, ...

- ... haben alle was davon. Kein Arbeitgeber darf weniger zahlen als den Tariflohn.
- ... haben alle etwas davon, solange der Arbeitgeber Mitglied im zuständigen Arbeitgeberverband ist.
- ... ist das zwar schön für die Gewerkschaftsmitglieder, hat aber keine Relevanz für den Rest.
- ... spielt der Arbeitsvertrag des einzelnen Mitarbeiters nur eine untergeordnete Rolle.

Gewerkschaftszugehörigkeit

4. Nach der Gewerkschaftszugehörigkeit eines Mitarbeiters darf der Arbeitgeber ...

- ... nur bei der Bewerbung fragen, dann nie mehr.
- ... niemals fragen, das ist schließlich Diskriminierung.
- ... immer fragen, was ist denn auch dabei?
- ... fragen, nachdem der Arbeitnehmer seine Stelle angetreten hat.

Private E-Mails

5. Die private Nutzung des Internet ist Mitarbeitern ...

- ... nie erlaubt.
- ... nur erlaubt, wenn der Arbeitgeber sie ausdrücklich gestattet.
- ... immer erlaubt, solange sie der Arbeitgeber nicht untersagt.
- ... nur erlaubt, wenn sie sonst nichts zu tun haben und versprechen, keine Pornoseiten aufzurufen.

Urlaub

6. Ungenutzte Urlaubstage ...

- ... verfallen nach dem Ende des Kalenderjahres.
- ... verfallen Ende März des darauf folgenden Kalenderjahres.
- ... dürfen nach der neuesten Rechtsprechung nie verfallen.
- ... können sich Angestellte auszahlen lassen.

7. Mitarbeiter, die zum 31. Juli gekündigt haben, bekommen ...

- ... zumindest die Hälfte ihres Jahresurlaubs.
- ... 7/12 ihres Jahresurlaubs.
- ... den vollen Jahresurlaub.
- ... gar keinen Urlaub über den bereits genommenen hinaus. Sie verlassen das Unternehmen ohnehin bald.

8. Aushilfen haben ...

- ... Anspruch auf Urlaub.
- ... Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall.
- ... Anspruch auf beides.
- Nichts von alledem, sie sollen schließlich aushelfen.

Haben Sie's gewusst?

1. **a)** Im Arbeitsrecht gilt der Grundsatz der Formfreiheit. Selbst ohne ausdrückliche Erklärungen kann schon durch schlüssiges Handeln ein Arbeitsvertrag zustande kommen. Allerdings haben Arbeitnehmer nach spätestens einem Monat einen Anspruch darauf, dass der Arbeitgeber die wesentlichen Inhalte des Arbeitsvertrages schriftlich niederlegt.
2. **c)** Befristungen sind komplizierte rechtliche Vereinbarungen, bei denen die Gerichte viele Fettnäpfchen für die Unternehmen eingebaut haben. So liegt eine Verlängerung nur dann vor, wenn nur das vereinbarte Ende des Vertrags hinausgeschoben wird, die übrigen Arbeitsbedingungen jedoch unverändert bleiben - sonst ist es ein neuer Vertrag. "Manchmal urteilt das Bundesarbeitsgericht leider sehr praxisfern", sagt Günther Heckelmann, Arbeitsrechtler der Kanzlei Baker & McKenzie.
3. **c)** Nur wenn sowohl das Unternehmen als auch der Arbeitnehmer tarifgebunden sind, muss der Arbeitgeber Tariflöhne zahlen - und zwar bis zum Auslaufen des Tarifvertrages selbst dann, wenn einer von beiden den Verband oder die Gewerkschaft verlässt. Allerdings: Tarifverträge sind auch dann verbindlich, wenn der Arbeitsvertrag auf sie verweist oder wenn der Tarifvertrag für allgemeinverbindlich erklärt wurde.
4. **d)** Fragen nach der Gewerkschaftszugehörigkeit dürfen Unternehmen während einer Bewerbungsphase nicht stellen. Nach der Einstellung ist eine solche Frage jedoch erlaubt, wenn der Arbeitgeber herausfinden will, welchem Mitarbeiter er den Tariflohn zahlen muss.
5. **eigentlich b)**

Allerdings können Mitarbeiter möglicherweise auf eine "betriebliche Übung" pochen, wenn der Arbeitgeber die private Nutzung lange Zeit geduldet hat. Mitarbeiter sollten grundsätzlich sehr vorsichtig mit dem Versenden privater E-Mails sein, da sie sich damit in hohem Maße angreifbar machen.
6. **a)** In den meisten Betrieben hat es sich eingebürgert, dass Resturlaubstage bis Ende März des Folgejahres übertragen werden können. Das Gesetz hat diese Praxis jedoch nicht vorgesehen. Eine Übertragung des Urlaubs auf das nächste Kalenderjahr ist ohne gegenteilige Vereinbarung danach nur möglich, wenn dringende betriebliche oder persönliche Gründe dies rechtfertigen. Ungenutzte Urlaubsansprüche müssen grundsätzlich nicht ausbezahlt werden - es sei denn, das Arbeitsverhältnis endet, bevor der Angestellte die noch offenen freien Tage vollständig nehmen konnte.
7. **c)** Es ist ein weitverbreiteter Irrtum, dass der Jahresurlaub nach der Dauer der Betriebszugehörigkeit im jeweiligen Jahr nur quotenweise abgegolten wird. Jeder Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis ununterbrochen die ersten sechs Monate des Jahres bestanden hat, hat grundsätzlich seinen vollen Anspruch auf Jahresurlaub erworben.
8. **c) oder d)**

Aushilfen haben wie normale Arbeitnehmer den gleichen Mindestanspruch von 24 Werktagen Urlaub und Entgeltfortzahlung - zumindest, wenn sie seit mindestens sechs Monaten im Unternehmen sind.