

Übersicht: Mythen aus der Tankstellenbranche

Rechtsanwalt Jörg Helmling klärt auf

<p>1. Wenn die Geschäftsplanung nicht eintritt, muss während des Jahres die Pacht angepasst werden.</p>	<p>-Die auf der Geschäftsplanung basierenden Pachtvereinbarungen sind bindend. -Aber man könnte sie auch während des Jahres anpassen, wenn sich die Geschäftsgrundlage ändert. -Sollten sich die Verhältnisse ändern, können sich beide Seiten bereit erklären, die Verhältnisse anzupassen. -Kommen die Vertragsparteien nicht überein, gilt, dass die vereinbarte Pacht bis zum Ende der Laufzeit der Vereinbarungen nicht angepasst, egal welche Seite das will.</p> <p>-Mythos: Muss also leider nicht.</p>
<p>2. Arbeitsverträge sind auch mündlich wirksam.</p>	<p>-Vordergründig gilt das mündlich Vereinbarte. -Aber seit dem 1. August 2022 verlangt das aufgrund von EU-Richtlinien geänderte Nachweisgesetz die Ausfertigung eines Arbeitsvertrages. In den Grundzügen (Arbeitszeit, -entgelt, -vertragsbeginn usw.) gleich bei Abschluss und dann spätestens nach einem Monat mit weiteren üblichen Themen (Urlaubs- und Krankheitsregelung, Probezeit, Arbeitsort usw.). Dazu kommt die Aufklärung über den Kündigungsschutz, also muss hier noch einiges zusätzlich festgehalten sein, was bisher nicht in Arbeitsverträgen stehen musste. -Ein Trost: Diese Regelung gilt nur für neue Arbeitsverträge ab August 2022. -Grundsätzlich sollte man alte Arbeitsverträge nicht mehr verwenden und von Anfang an die vollständigen Arbeitsverträge ausfüllen und unterzeichnen lassen.</p> <p>- Mythos: Jein!</p>
<p>3. Arbeitszeiterfassung an der Tankstelle, so ein Quatsch!</p>	<p>-Nach EU-Arbeitszeitrichtlinie sind Arbeitgeber in den Mitgliedsländern zur Erfassung der geleisteten Arbeitszeit verpflichtet. Das gilt für jeden Betrieb. -Im September 2022 hat das Bundesarbeitsgericht diese Richtlinie in Deutschland gesetzlich festgesetzt. -Daher gibt es nun sicher Handlungsbedarf bezüglich der Arbeitszeiterfassung, wobei noch nicht klar ist, wie die Umsetzung in den einzelnen Betrieben aussieht.</p> <p>-Mythos: Also kein Quatsch!</p>
<p>4. Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses kann der Arbeitnehmer eine Abfindung von einem halben Monatsgehalt pro Jahr der Zugehörigkeit verlangen.</p>	<p>-Erst bei mehr als zehn Mitarbeitern kommt zu der Diskussion, ob bei einer betriebsbedingten Kündigung eine Abfindung von einem halben Monatsgehalt pro Jahr der Zugehörigkeit zu zahlen ist. Bei Betriebsgröße bis zehn Mitarbeitern muss die Kündigung nicht begründet werden (Bis 30 Stunden pro Woche gilt die Kraft als 0,75, bis 20 Stunden pro Woche als 0,5. Auszubildende werden nicht mitgezählt). -Die Alternative: Nach der Regelung des § 1 a KSchG kann der Arbeitnehmer der betriebsbedingten Kündigung zustimmen und dafür – weil ein Prozess vermieden wird – die gleichen Sätze bekommen. -Es gibt nur vereinzelte Mehrfachbetreiber, die mit der Abfindungsregelung zu tun haben, wenn sie ihre Mitarbeiter auch an mehreren Stationen einsetzen. Hier sollte man sich überlegen, ob man die Mitarbeiter auf eine Tankstelle als Arbeitsort beschränkt. -Abschließend müssen Kündigungsfristen beachtet werden, da solange Lohnzahlungsanspruch besteht. Die Länge der Frist hängt davon ab, wie lange das Arbeitsverhältnis bestanden hat. Im längsten Fall bei 20 Jahren Betriebszugehörigkeit sieben Monate vom Ausspruch der Kündigung bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Genaueres steht in § 622 Abs. 2 BGB.</p> <p>-Mythos: Der Mitarbeiter kann nach der Kündigung nur in seltenen Fällen ein halbes Monatsgehalt pro Jahr der Zugehörigkeit als Abfindung zusätzlich verlangen!</p>