

Ersatz für entgangenes Trinkgeld

Hamburg (ddp). Trinkgelder zählen zwar grundsätzlich nicht zum Arbeitsentgelt. Dennoch können Arbeitnehmer nach einer unwirksamen Kündigung von ihrem Arbeitgeber verlangen, dass er Schadensersatz für entgangenes Trinkgeld zahlt, wie aus einer Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Hamburg hervorgeht (Urteil vom 13. Februar 2008, AZ: 5 Sa 69/07). Die Hürden für eine erfolgreiche Schadensersatzklage sind in diesem Fall allerdings hoch. So haftet der Arbeitgeber nur dann, wenn er damit rechnen musste, dass die Kündigung vor Gericht keinen Bestand haben würde.

Im konkreten Fall hatte der Arbeitgeber einer Briefzustellerin wegen des dringenden Verdachts auf Arbeitszeitbetrug fristlos gekündigt. Das Arbeitsgericht erklärte die Verdachtskündigung jedoch für un rechtmäßig, da die Unregelmäßigkeiten bei der Zeiterfassung lediglich eine Abmahnung, jedoch keine Kündigung zuließen. Daraufhin verlangte die Briefzustellerin in einem zweiten Verfahren Schadensersatz von 1200 Euro, da sie wegen der unrechtmäßigen Kündigung nicht in der Vorweihnachtszeit habe arbeiten können, in der regelmäßig Trinkgelder in dieser Höhe anfielen.

Klage abgewiesen

Sowohl Arbeits- als auch Landesarbeitsgericht wiesen die Klage ab. Der Arbeitgeber habe nicht wissen können, dass das Fehlverhalten der Klägerin nur für eine Abmahnung ausreichend gewesen sei, so die Richter. Zudem sei die Kündigung nicht leichtfertig ausgesprochen worden, sondern der Arbeitgeber habe die Klägerin und den Betriebsrat zu dem Vorfall befragt und versucht, die Abweichungen in der Arbeitszeitabrechnung aufzuklären. Insgesamt sei die Verdachtskündigung nicht fahrlässig ausgesprochen worden, so dass die Klägerin keinen Anspruch auf Schadensersatz habe.

Verschärfte Rentenregeln für Hilfeempfänger

Berlin (ddp). Die verschärften Rentenregelungen für ältere Hartz-IV-Empfänger sind beschlossene Sache. Empfänger von Arbeitslosengeld II, die im laufenden Jahr 63 oder 64 Jahre alt werden, kann die Arge zwangsweise in den Ruhestand schicken. Je nach Versicherungsgruppe bedeutet dies einen Abschlag gegenüber der Regelalterrente von 3,6 bis 7,2 Prozent. Für jüngere Hartz-IV-Empfänger sind die Einbußen wegen der schrittweisen Verlängerung der Lebensarbeitszeit noch gravierender.

Betroffene müssen den Bescheid der Arge allerdings nicht widerspruchslos hinnehmen. Eine Klage gegen die Zwangsverrentung kann dann Erfolg haben, wenn der frühere Rentenbeginn eine unzumutbare Härte wäre, beispielsweise weil die Rentenzahlung nicht zur Existenzsicherung ausreicht. Hilfreiche Materialien zum Thema stellt die Koordinierungsstelle gewerkschaftlicher Arbeitslosen Gruppen auf ihrer Internet-Seite zur Verfügung. www.erwerbslos.de



Der Mann für den letzten Schliff: Azubi Jörg Grambow bei der Arbeit.

Foto: Is

Neuer Schliff für den Boden

Parkettleger: Ein Beruf für alle, die gerne mit natürlichen Materialien arbeiten und gerne gestalten

Von unserem Redaktionsmitglied **Sabrina Knoll**

Bremerhaven. Eine kesse Sohle aufs Parkett legen ist nicht schwer, aber einen Parkettboden mit all seinen Raffinessen zu verlegen, ist schon eine Spezialität. Jörg Grambow macht eine Ausbildung zum Parkettleger. „Ein abwechslungsreicher Job“, lautet sein Urteil.

Als sich der 19-Jährige in der neunten Klasse im Rahmen eines Schulprojekts probeweise bei Sven Heise Bodenverlegungen beworben hat, wusste er nicht wirklich, was er sich unter Parkettleger vorstellen sollte. Doch schon während des anschließenden Praktikums wurde ihm schnell klar, dass man in dem Job mehr macht, als einfach nur Holzplatten aneinanderlegen.

Ob mit Stab- oder Mosaikparkett, Fertigparkettelementen oder Tafelparkett – Parkettleger treten an, jede Art von Innenräumen zu verschönern. Hierfür muss zunächst der Untergrund geprüft und

gegebenenfalls bearbeitet werden. „Dann sägen wir die einzelnen Parketteile zurecht und verlegen sie nach dem geplanten Muster“, erklärt der Lehrling. Danach wird der Boden geplättet und versiegelt. Restaurierungsarbeiten stehen auf dem Programm, wenn alte Böden wieder glänzen sollen. Zudem verlegt Jörg Grambow auch immer wieder Teppichböden, Linoleum, Laminat oder Kork. „Daher wird es auch nie langweilig“, sagt der 19-Jährige.

In der Firma ist Jörg Grambow bei seinem Job jedoch nur selten. „Mal muss etwas zugeschnitten werden, was kleiner gebaut werden, aber eigentlich kommen wir morgens nur in die Firma, um zu erfahren, wo es als nächstes hingehet.“ Dann noch schnell die Maschinen und die Materialien einladen und auf zur Baustelle.

Genau das richtige ist der Beruf des Parkettlegers für all diejenigen, die gerne mit natürlichen Materialien arbeiten und ein wenig Phantasie haben. Außerdem sollten an gehende Lehrlinge Spaß am Gestalten, am Rechnen und am Zeichen mitbringen sowie ein gu-



Leute am Ende aber doch immer nur auf seinem Werk herumtrampeln, macht dem angehenden Parkettleger jedoch nichts aus. Hauptsache, der Kunde ist zufrieden.

Jetzt bewerben

Im Sommer macht Jörg Grambow seine Abschlussprüfung. Daher sucht der Betrieb für den 1. August wieder einen Lehrling sowie erstmals eine Auszubildende für den Bereich Bürokauffrau. Interessenten können sich ab sofort bei Sven Heise Bodenverlegungen bewerben.

AUF EINEN BLICK

Parkettleger

Ausbildungsdauer: 3 Jahre
Voraussetzungen: Hauptschulabschluss, handwerkliches Geschick, gute Mathekenntnisse, Freude am Gestalten
Vergütung: 381 Euro (1. Lehrjahr), 465 Euro (2. Lehrjahr), 527 Euro (3. Lehrjahr)

Arbeitnehmer auf dem Sprung ins Ausland

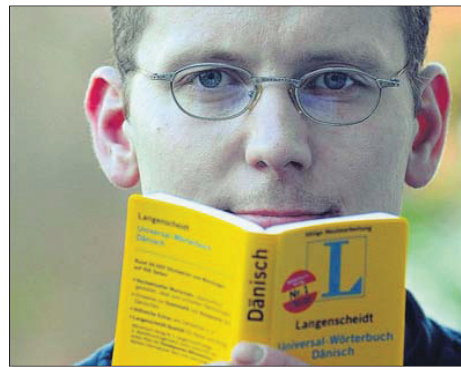
Trend: Jobben mal anderswo – Berufserfahrung und kulturelle Kompetenz sammeln

Von unserer Korrespondentin **Janet Binder**

Bremen. Daniel Nommensen ist seit anderthalb Jahren arbeitslos. In seinem erlernten Beruf als Heizungsbauer hat er seit sieben Jahren nicht mehr gearbeitet. Ende 2007 hat der 26-Jährige aus Visselhövede eine Umschulung zum Fernfahrer beendet, einen Job hat er bislang dennoch nicht gefunden. Jetzt will er es im Ausland versuchen. Dänemark könnte die Lösung sein. Nommensen ist zusammen mit rund 100 Interessenten zu einer Veranstaltung der Zentralen Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) der Bundesagentur für Arbeit in Bremen gekommen. Dort stellt sich eine dänische Firma vor, die deutsche Handwerker sucht. „Mich hält nichts in Deutschland“, sagt Nommensen. Außerdem seien die Löhne im Ausland oft besser. Er ist zuversichtlich, dass es mit dem Job in Dänemark klappt. Dänisch könne er zwar nicht, „aber das kann man lernen“, sagt er.

Sein Traumland ist eigentlich Kanada. „Aber das dauert zu lange, bis man dahin kommt.“ Für ihn ist es wichtig, überhaupt einen gut be-

zahlten Job zu bekommen. Wo er diesen findet, ist ihm egal. Im Jahr 2006 haben nach einer Studie des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW) mit 155.000 Deutschen – so viele Menschen wie seit 50 Jahren nicht mehr – ihr Land verlassen. Mit Sendungen wie „Goodbye Deutschland“ und „Mein neues Leben XXL“ feiert das Thema Auswanderung auch im Fernsehen Quotenerfolge. Doch ähnlich viele Menschen, die Deutschland verlassen, kehren jährlich aus dem Ausland zurück. „Das Phänomen Auswanderung hat sich in Zeiten der Globalisierung in Europa verändert: Nicht das Auswandern für immer, sondern der längere Auslandsaufenthalt, das Hin- und Herwandern stehen für diesen neuen Trend“, sagt der Autor der DIW-Studie, Jürgen Schupp. Die Erfahrung hat auch Inka de Pedraza, Leiterin der ZAV in Bremen, gemacht. „Im Durchschnitt bleiben die Leute ein halbes Jahr im Ausland“, sagt sie. „Sobald es die Chance auf eine Stelle in Deutschland gibt, kommen sie zurück.“ Die Arbeit im Ausland gebe Berufserfahrung und kulturelle Kompetenz, so de Pedraza. Dies schätze auch



Daniel Nommensen: Dänisch pauken, damit es mit dem Job auch endlich klappt. Foto: ddp

ein deutscher Arbeitgeber. „Es kommt nicht darauf an, ob jemand zwei oder fünf Jahre im Ausland war, sondern dass er überhaupt aus der Arbeitslosigkeit rauskommt“, betont de Pedraza. Bei Daniel Nommensen hat es nicht geklappt mit einem Job in

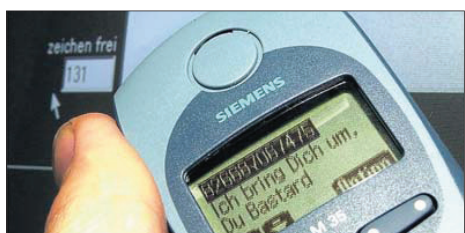
Behörden müssen Billig-Wohnungen nachweisen

Celle (ddp). Die für das Arbeitslosengeld II (ALG II) zuständigen Behörden können die Miet- und Unterkunftskosten für Hilfebedürftige nur dann kürzen, wenn sie eine angemessene günstigere Wohnung nachweisen können. Dazu reicht der Verweis auf vereinzelte Wohnungsangebote nicht aus, wie das Landessozialgericht Niedersachsen-Bremen entschied. Vielmehr müsse das Wohnraumangebot vollständig und fortlaufend dokumentiert werden. Fehle eine entsprechende Datenbank, sei die Wohngeltabelle der Vergleichsmaßstab für angemessene Wohnungsmieten.

Damit verurteilten die Richter die beklagte Behörde dazu, Unterkunftskosten von 451 Euro für eine dreiköpfige Familie zu übernehmen. Der Landkreis hatte lediglich eine Kaltmiete von knapp 271 Euro zuzüglich der anfallenden Heizkosten zahlen wollen, konnte jedoch nicht belegen, dass für diese Miete tatsächlich Wohnungen zur Verfügung stehen. Daraufhin orientierten sich die Richter an der rechten Spalte der Wohngeltabelle und rechneten einen Zuschlag von 10 Prozent zugunsten der Bedarfsgemeinschaft ein. Der Zuschlag sei gerechtfertigt, da die Wohnnebenkosten seit 2001, dem Erstellungsdatum der Tabelle, erheblich gestiegen seien. Die Endsumme entsprach – zufällig – exakt den geforderten Unterkunftskosten von 451 Euro. (LSG Niedersachsen-Bremen, Urteil vom 11. März 2008, AZ: L 7 AS 352/07)

Firma muss ihre Forderungen klar formulieren

Erfurt (dpa). Eine Firma, die einem Beschäftigten eine Fortbildung bezahlt, muss ihre damit verbundenen Forderungen klar formulieren. Andernfalls kann es sein, dass sich die Qualifizierung für das Unternehmen nicht rechtnet. So lautet die Konsequenz aus einem Urteil des Bundesarbeitsgerichts. Die Richter wiesen die Klage eines Unternehmens ab, das von einem Mitarbeiter ein Ausbildungsdarlehen von knapp 24.000 Euro zurückforderte. Laut Vertrag sollte er nach seinem Studium zum Sozialversicherungsfachwirt eingestellt werden und das Darlehen in 60 Monatsraten zurückzahlen. Er lehnte jedoch die ihm angebotene Stelle nach seinem erfolgreichen Hochschulabschluss ab. Das Gericht verwies darauf, dass der Vertrag nicht die geforderten Grundsätze der Transparenz erfülle und den Mitarbeiter unangemessen benachteilige. Im Vertrag sei weder geregelt, mit welcher Tätigkeit der Mitarbeiter rechnen konnte, noch mit welchem Gehalt. (9 AZR R 186/07).



Mobbing: Kein Krankentagegeldanspruch

Wer grundsätzlich arbeitsfähig ist und nur an seinem aktuellen Arbeitsplatz wegen Mobbing nicht mehr arbeiten kann, hat keinen Anspruch auf Krankentagegeld. Das hat das Oberlandesgericht

Köln entschieden. Ein Anspruch auf Krankentagegeld nach den Versicherungsbedingungen setzt eine generelle Arbeitsunfähigkeit voraus – nur dann muss die Versicherung zahlen. (AZ: 5 U 65/08)