

Fragen und Antworten

Wie wird das Arbeitsrechtsverhältnis beendet, wenn ein Werk­tätiger nach Erreichen des Rentenalters aus dem Arbeitsprozeß ausscheiden will?

Mit dem Eintritt des Werk­tätigen ins Rentenalter wird das Arbeitsrechtsverhältnis nicht automatisch beendet. Wenn bei beiden Partnern — Werk­tätiger und Betrieb — eine klare Willensübereinstimmung über die Beendigung besteht, ist ein Aufhebungsvertrag abzuschließen (§ 51 Abs. 1 AGB). Im Interesse der Rechtssicherheit ist der Betrieb verpflichtet, diesen Vertrag schriftlich zu formulieren. Der genaue Termin des Ausscheidens ist konkret anzugeben. Der Aufhebungsvertrag ist die geeignete Form, in der nach einem arbeitsreichen Leben des Werk­tätigen die gegenseitigen Beziehungen beim Ausscheiden gestaltet werden. Keiner stellt den anderen vor vollendete Tatsachen und so, wie das Arbeitsrechtsverhältnis durch übereinstimmende Willenserklärung begonnen wurde, so endet es auch.

Es dürfte selten sein, daß ein Werk­tätiger im Rentenalter kündigen muß, weil der Betrieb den Aufhebungsvertrag nicht unterschreibt. Geschieht das dennoch, so hat der Betrieb kein Einspruchsrecht gegen diese Kündigung (vgl. §69 AGB). Er kann allenfalls den Werk­tätigen in kameradschaftlicher Aussprache zum Verbleiben bewegen.

Will dagegen der Betrieb kündigen, weil der Werk­tätige z. B. einen Aufhebungsvertrag nicht unterschreibt und auch zu keinem Änderungs- oder Überleitungsvertrag bereit ist, ist die Rechtslage anders. Eine fristgemäße Kündigung bedarf der Angabe der Gründe, der Schriftform, der Einhaltung der Frist, der Zustimmung der zuständigen Gewerkschaftsleitung usw. (§§ 54 bis 59 AGB). Zur Kündigung von Werk­tätigen ab 5 Jahre vor Erreichen des Rentenalters ist außerdem die vorherige schriftliche Zustimmung des für den Betrieb zuständigen Rates des Kreises erforderlich, und die Kündigungsfrist beträgt mindestens einen Monat (§ 59 Abs. 1 Buchst. b AGB).

Die fristgemäße Kündigung eines älteren Werk­tätigen im Vorrenten- bzw. im Rentenalter ist somit an viele Bedingungen geknüpft, die eindeutig Schutzcharakter tragen und eine solche Kündigung zur Ausnahme machen. Dieser besondere Schutz entfällt allerdings bei schwerwiegender Verletzung der sozialistischen Arbeitsdisziplin oder staatsbürgerlicher Pflichten, die eine Weiterbeschäftigung nicht zulassen (fristlose Entlassung — § 56 AGB).

*Unter welchen Voraussetzungen kann ein Altersrentner Saison- oder Aushilfsarbeiten leisten? *1*

Für jede Saison- oder Aushilfsarbeit ist gemäß § 47 AGB ein befristeter Arbeitsvertrag abzuschließen. Danach können befristete Arbeitsverträge abgeschlossen werden

1. bei zeitweilig höherem Arbeitskräftebedarf (z. B. Saisonarbeit) und
2. bei Aushilfsarbeit für zeitweilig freigestellte Werk­tätige.

Diese Gründe spielen in der Praxis für die befristete Arbeit von Rentnern die ausschlaggebende Rolle. So ist es z. B. in Urlaubsgebieten für viele Rentner selbstverständlich, daß sie jedes Jahr wieder Saisonarbeit leisten. Als Parkplatzwächter, Strandkorbvermieter, Küchenhilfe Verkaufshilfe usw. leisten sie gesellschaftlich wertvolle Arbeit, auf die im Interesse der Urlauber nicht verzichtet werden kann.

Das gilt auch dann, wenn eine junge Mutter, die das Babyjahr in Anspruch genommen hat, für längere Zeit vertreten werden muß.

Immer handelt es sich um Arbeitsrechtsverhältnisse, auf die die Regelungen des AGB volle Anwendung finden

— vom Lohn (§§ 95 ff. AGB) über die Gewährung des Hausarbeitstags (§ 185 Abs. 1 Buchst. d AGB) bis hin zur Anerkennung und Schadenersatzleistung bei Arbeitsunfällen (§§ 217 ff., 267 ff. AGB). Auch wenn solche befristeten Arbeitsverträge nur mündlich und nicht schriftlich abgeschlossen werden, ändert das nichts an ihrer Wirksamkeit.

Das Ende des befristeten Arbeitsvertrags, der bei Saisonarbeit höchstens für die Dauer von sechs Monaten abgeschlossen werden darf, ist beim Vertragsabschluß durch einen Termin zu bestimmen. Kann ein solcher Termin nicht festgelegt werden, weil z. B. bei einem erkrankten Kollegen die Rückkehr nicht von Anfang an bestimmt werden kann, wird die Dauer des Vertrags durch den Zweck bestimmt. Im Vertrag sollte es dann z. B. heißen: „Der Kollege X. wird für die Dauer der Arbeitsunfähigkeit des Kollegen Y. als ... eingestellt.“ In diesen Fällen muß dem werk­tätigen Altersrentner die Beendigung der Arbeit eine Woche vorher schriftlich mitgeteilt werden (§ 48 Abs. 1 AGB).

Will ein Altersrentner das mit einer Aushilfsarbeit begonnene Arbeitsrechtsverhältnis zeitlich unbegrenzt fortsetzen, was gesellschaftlich anzuerkennen ist und deshalb vom AGB unterstützt wird, so ist der Betrieb verpflichtet, den Altersrentner weiterzubeschäftigen (durch Abschluß eines Änderungs Vertrags — § 49 AGB).

Ist eine Weiterbeschäftigung im eigenen Betrieb nicht möglich, hat dieser den Altersrentner bei der Aufnahme einer zumutbaren Arbeit in einem anderen Betrieb zu unterstützen (§48 Abs. 2 AGB).

Das gilt jedoch nicht bei Saisonarbeit, weil der Altersrentner nur wegen eines zeitweilig höheren Arbeitsanfalls eingestellt wurde.

Welchen Urlaubsanspruch hat ein Altersrentner?

Altersrentner, die nach Erreichen des Rentenalters im Betrieb Weiterarbeiten, haben den gleichen Anspruch auf Erholungsurlaub, wie andere Werk­tätige der gleichen Beschäftigungsgruppe. Wegen des höheren Lebensalters gibt es keinen Zusatzurlaub. Hat aber ein Werk­tätiger Altersrentner den Wunsch, neben seinem Jahresurlaub eine weitere Freistellung in Anspruch zu nehmen, um sich zusätzliche Möglichkeiten der Erholung zu schaffen, so sollte dem jeder Betrieb zustimmen, sofern es betrieblich vertretbar ist. Hier liegt in der Regel ein gerechtfertigter Grund i. S. des § 188 AGB für eine tageweise Freistellung vor. Ein Anspruch auf Bezahlung der Freistellung besteht allerdings nicht.

Scheidet ein Altersrentner aus dem Betrieb aus, so ist ihm anteiliger Urlaub für diejenigen Monate zu gewähren, die er im laufenden Kalenderjahr gearbeitet hat (§ 195 AGB). Eine Abgeltung dieser Urlaubstage in Geld ist nicht zulässig. Das wäre nur dann möglich, wenn der Urlaub wegen der in § 200 AGB genannten Gründe, wie z. B. Invalidität oder Arbeitsunfähigkeit, bis zum 31. März des folgenden Jahres nicht angetreten werden konnte (§ 200 AGB).

Ist ein Altersrentner langfristig krank und scheidet er deswegen aus, sollte ebenfalls der Urlaub in Geld für die Monate abgegolten werden, in denen er noch Betriebsangehöriger war.

Leistet ein Altersrentner Aushilfsarbeit (§ 47 AGB) für ein oder zwei Monate, entsteht gleichfalls ein Urlaubsanspruch. Das bedeutet aber nicht, daß schon bei jedem kurzen Einsatz ein realisierbarer Urlaubsanspruch erworben wird. Ein Urlaubstag als niedrigster Urlaubsanspruch kann erst dann gefordert werden, wenn sich aus der Gesamtdauer der Beschäftigung anteilig mindestens ein voller Werktag als Urlaubstag ergibt.