



In Teufels Küche

Damit nichts anbrennt – arbeitsrechtliche Tipps für Berufseinsteiger

Reinhart Kohlmorgen und Thomas Heß sind Fachanwälte für Arbeitsrecht und in der Kanzlei Görhardt & Kohlmorgen in Offenburg tätig. Sie kennen die brenzligen Situationen, in denen sich Berufseinsteiger die Finger verbrennen können, ganz genau. Hier geben sie Tipps, wie man gar nicht erst in Teufels Küche kommt – oder schnell wieder herausfindet.

Der Arbeitsvertrag: Auf die Mixtur kommt es an

Einen Arbeitsvertrag zu verfassen gleicht der Zubereitung eines Menüs: Wenn Rezeptur und Zutaten stimmen, sollten die Regelungen dem Arbeitnehmer nicht auf den Magen schlagen. In aller Regel bekommt der Arbeitnehmer den fertigen Vertragsentwurf allerdings nach dem Motto „Friss oder stirb“ aufgetischt. Da die Arbeitgeber meist vorgefertigte Arbeitsverträge für eine Vielzahl von Mitarbeitern bereithalten, hat der Gesetzgeber vor einigen Jahren das Recht der Allgemeinen Geschäftsbedingungen auch auf das Arbeitsrecht erstreckt. Arbeitsverträge können danach auf überraschende oder undurchsichtige Klauseln hin überprüft werden. Häufig trägt hier der Arbeitgeber das Risiko unwirksamer Bestimmungen. Der Arbeitnehmer sollte darauf achten, dass im Arbeitsvertrag zumindest die „Zutaten“ auftauchen, die nach dem Nachweisgesetz Bestandteil eines schriftlichen Arbeitsvertrages sein müssen. Dazu gehören solche Selbstverständlichkeiten wie die vereinbarte Arbeitszeit und die Höhe des Arbeitsentgelts, aber auch eine kurze und prägnante Tätigkeitsbeschreibung, die Dauer des jährlichen Erholungsurlaubs, die Kündigungsfristen und die eventuelle Anwendbarkeit von Tarifverträgen. Über eines sollte sich der Arbeitnehmer auf jeden Fall im Klaren sein: Verträge sind grundsätzlich verhandelbar. Wem also einzelne Vertragsbestandteile nicht schmecken, sollte den Vertrag zurückgehen lassen und um Änderungen bitten.

Urlaub ohne Genehmigung des Chefs: Unverdauliche Kost?

Hat man seinen Wunscharbeitsvertrag in der Tasche, so gilt doch auch im schönsten Arbeitsverhältnis der Urlaub als die wohl angenehmste Form des Geldverdienens. Umso ärgerlicher, wenn dem Chef kurz vor Urlaubsantritt einfällt, dass er aufgrund von Auftragsspitzen oder anderer Unwägbarkeiten den Mitarbeiter nun doch dringend bräuchte. Im Vorteil ist da

derjenige, der sich bereits frühzeitig den Urlaub hat schriftlich genehmigen lassen. Der Widerruf eines bereits genehmigten Urlaubs ist nämlich nur in absoluten Ausnahmefällen möglich. In Teufels Küche gerät der Arbeitnehmer dennoch, wenn er sich trotz entgegenstehender Anweisung einfach in den Urlaub verabschiedet. Die Selbstbeurlaubung gilt immer noch als Grund für eine fristlose Kündigung. Wenn also Flug und Hotel schon gebucht sind, der Arbeitgeber aber auf den Verzicht des Urlaubs besteht, hilft nur der Gang zum Arbeitsgericht. Der Urlaubsanspruch muss dann in einem einstweiligen Verfügungsverfahren durchgesetzt werden. Das Arbeitsverhältnis ist dann allerdings zerrüttet – besser ist es, sich einvernehmlich zu einigen.

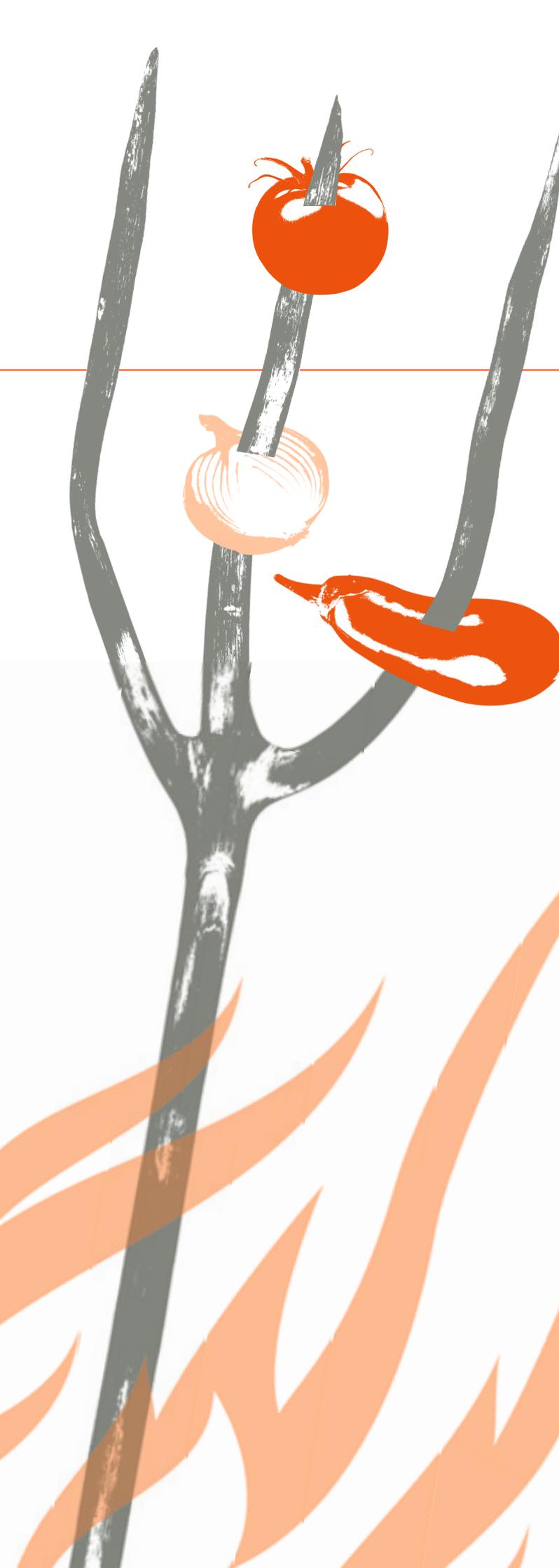
Die Probezeit: Wenn das Menü schon nach der Vorspeise endet

Zu wünschen ist dem Arbeitnehmer, dass er derartige Auseinandersetzungen nicht bereits in der Probezeit ausfechten muss. Deren Dauer von zumeist sechs Monaten geht regelmäßig einher mit dem Zeitraum, in dem ein Arbeitnehmer noch keinen allgemeinen Kündigungsschutz genießt. Egal also, was dem Arbeitgeber an seinem Mitarbeiter nicht schmeckt, ist er praktisch in seiner Kündigungsentscheidung völlig frei. Ob also häufige krankheitsbedingte Fehlzeiten oder andere Umstände den Arbeitgeber an seiner richtigen Wahl zweifeln lassen, spielt letztlich keine Rolle. Abgesehen von unwirksamen Willkürkündigungen, wird der Arbeitnehmer in den ersten sechs Monaten des Arbeitsverhältnisses eine Kündigung akzeptieren müssen und sich auch arbeitsgerichtlich nicht erfolgreich zur Wehr setzen können.

Whistleblowing: Darf ich dem Arbeitgeber in die Suppe spucken?

Wer das erste halbe Jahr überstanden hat, ohne sich die Finger zu verbrennen, sitzt aufgrund des allgemeinen Kündigungsschutzes bereits um einiges fester im Sattel – jedenfalls in den Unternehmen, die regelmäßig mehr als zehn Mitarbeiter beschäftigen. Aber auch dann hat der Mitarbeiter keinesfalls Narrenfreiheit. Die Treuepflicht des Arbeitnehmers ist einer der zentralen Grundsätze im Arbeitsverhältnis. Doch was passiert, wenn der Arbeitgeber gegen das Gesetz verstößt, beispielsweise Steuern hinterzieht oder die Sozialversicherung betrügt? Mitarbeiter, die womöglich noch gebeten werden, derartiges unter dem Deckel zu halten, werden eventuell ein schlechtes Gewissen bekommen und erwägen, die Ermittlungsbehörden einzuschalten. Die-





ses Phänomen geistert seit geraumer Zeit als „whistle-blowing“ durch die arbeitsrechtliche Küche. Die deutschen Arbeitsgerichte haben hier bislang eine strenge Linie vertreten. Allzu oft wurde hinter den Enthüllungsambitionen von Mitarbeitern pures Denunziantentum vermutet. Ein Mitarbeiter, der von strafrechtlich relevanten Taten seines Arbeitgebers erfahren hatte, musste zunächst eine interne Klärung versuchen, andernfalls riskierte er die Kündigung. Der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte hat dieser Rechtsprechung erst unlängst eine Absage erteilt. Die Bundesrepublik Deutschland wurde im Fall einer rechtskräftig gekündigten Altenpflegerin, die Missstände in einem Heim angeprangert hatte, zur Zahlung von Schadensersatz verurteilt. Eine gewisse Zurückhaltung bei der Kritik des eigenen Unternehmens dürfte aber weiterhin geboten sein. Dem Chef die Suppe versalzen zu wollen, kann auch in Zukunft ein „Lokalverbot“ zur Folge haben.

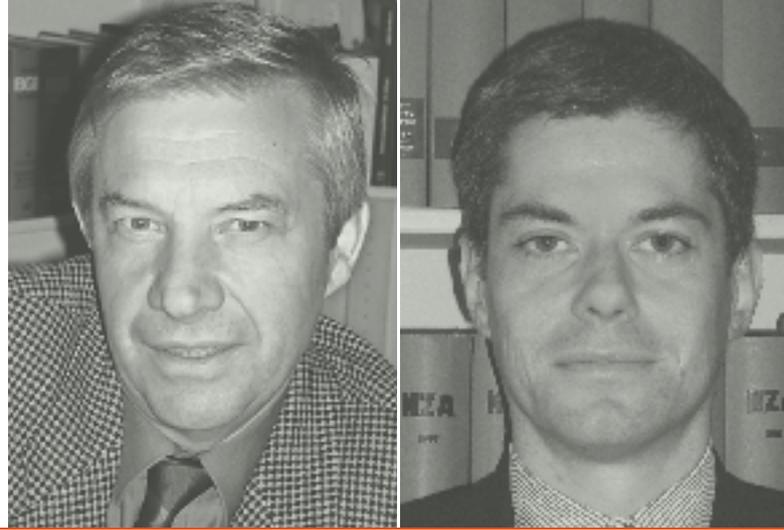
Überstunden: Darfs ein bisschen mehr sein?

Insbesondere der Gastronomiebranche wird nachgesagt, Mitarbeiter gerne einmal weit über die vereinbarte Arbeitszeit hinaus zu beschäftigen – und zwar ohne die Mehrarbeit zu vergüten. Hier wie auch in anderen Bereichen gilt zunächst: Auszubildende müssen keine Überstunden leisten, ist das Zwiebelschneiden und Gemüseputzen auch noch so lehrreich auf dem Weg zum Spitzenkoch. Anders sieht es da schon bei den „ausgewachsenen“ Mitarbeitern aus. Auch ohne eine entsprechende Klausel im Arbeitsvertrag sind Mitarbeiter in zumutbarem Umfang zur Leistung von Überstunden verpflichtet, beispielsweise bei unvorhergesehenem großem Arbeitsanfall. Mehrarbeit ist dann aber auch entsprechend zu bezahlen, von geringfügigen Überschreitungen der Arbeitszeit einmal abgesehen. Werden Überstunden angeordnet oder auch nur im betrieblichen Interesse stillschweigend geduldet, so sind sie in der Regel auch zu bezahlen. Sie zu dokumentieren und vom Chef abzeichnen zu lassen, kann für den Fall eines Arbeitsgerichtsprozesses natürlich nie schaden. Oft geht der Arbeitnehmer allein aufgrund von Beweisschwierigkeiten nämlich leer aus.

Mobbing: Böse Tortenschlacht im Betrieb

Wo Mobbing anfängt und wo es aufhört, lässt sich nicht hundertprozentig beantworten. Genauso gut könnte man jemanden fragen, ob das Essen zu fad oder zu scharf ist. Hier wie dort kommt es nämlich auf die Empfindlichkeit des

Reinhart Kohlmorgen (links) ist Fachanwalt für Arbeitsrecht. Er hat in Hamburg und Freiburg Rechtswissenschaften studiert und 1976 die Rechtsanwaltssozietät Görhardt & Kohlmorgen gegründet. **Thomas Heß** (rechts) ist Fachanwalt für Arbeitsrecht und für Verkehrsrecht. Er hat sein Jurastudium in Freiburg absolviert und ist 1998 in die Sozietät Görhardt & Kohlmorgen eingetreten. Schwerpunkte der Tätigkeit der beiden Arbeitsrechtler sind das Kündigungsrecht, das Betriebsverfassungsrecht und das Tarifrecht. www.goerhardt-kohlmorgen.de



Betroffenen an. Die Rechtsprechung lehnt den Begriff Mobbing als Rechtsbegriff ab, um sich dann mit einer Mixtur von Begriffen zu behelfen: Verboten sind danach Verhaltensweisen, die bezwecken oder bewirken, dass die Würde des Arbeitnehmers verletzt und ein durch Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird. Wer – mit Hilfe von Zeugen, die sicherlich nicht einfach zu finden sind – diesen Nachweis führen kann, hat die Chance, Schmerzensgeld und Schadensersatz von seinem Arbeitgeber zu erhalten.

Fristlose Kündigung bei Diebstahl: Naschen vom Teller des Arbeitgebers

Nicht erst seit „Emmely“ und den berühmt-berüchtigten Pfandbons stellt sich die Frage, unter welchen Umständen der Arbeitgeber bei Diebstählen oder einem entsprechenden Verdacht fristlos kündigen kann. Zu einiger Berühmtheit hat es in diesem Zusammenhang der eigentlich so süß schmeckende Bienenstich gebracht, der in dem vom Bundesarbeitsgericht entschiedenen Fall der Mitarbeiterin einer Cafeteria jedoch bitter aufgestoßen sein dürfte. Das von ihr verzehrte Kuchenstückchen brachte ihr nämlich die fristlose Kündigung ein. Jahrzehntelang ging die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts dahin, auch bei geringwertigsten Diebstählen die Wirksamkeit einer fristlosen Kündigung in der Regel zu bejahen. Man mag eine gewisse Tendenz in

Urteilen aus der letzten Zeit erkennen, dass jedenfalls bei langer Betriebszugehörigkeit nicht mehr jede derartige Verfehlung automatisch zur fristlosen Kündigung führt. Dies mag aber auch daran liegen, dass mancher Arbeitgeber in der Vergangenheit mit dem Aufdecken von Bagatelverstößen einen Vorwand suchte, unliebsame Mitarbeiter loszuwerden. Dennoch gilt: Im Zweifelsfalle Finger weg vom Eigentum des Arbeitgebers, sei es auch nur ein Kugelschreiber oder die Kekse auf dem Konferenztisch der Vorstandsrunde.

Internetnutzung am Arbeitsplatz: Auch der kurze Blick auf ein Kochrezept im Netz kann böse Folgen haben

Kaum ein Arbeitsplatz, an dem nicht der Zugriff auf das Internet oder der Abruf privater E-Mails möglich ist. Die Versuchung ist hierbei in etwa genauso groß, wie beim Kuchenbacken vom Teig zu naschen. Mit dem Klopfen auf die Finger gibt sich so mancher Arbeitgeber aber nicht zufrieden. Schon häufig führten Ausflüge ins Internet während der Arbeitszeit zu Abmahnungen und Kündigungen. Grundsätzlich gilt, dass die private Internetnutzung während der Arbeitszeit letztlich eine Unterform des Arbeitszeitbetruges ist, da eigentlich jede auch noch so kurze private Tätigkeit, die als Arbeitszeit bezahlt wird, den Arbeitgeber finanziell schädigt. In vielen Unternehmen wird dies in geringem Umfang zwar geduldet. Wo allerdings nichts ausdrücklich geregelt ist, gilt der Grundsatz eines Verbots privater PC-Nutzung. Wer sich nicht daran hält, riskiert Sanktionen.

Facebook und Co: Bananenschale des Arbeitsverhältnisses?

„Vielen Dank für die Hilfe beim Umzug“ lautet der eigentlich doch sympathische Eintrag auf der Facebook-Seite des Mitarbeiters. Dumm nur, dass auch sein Vorgesetzter regelmäßig dieses soziale Netzwerk besucht. War der freundliche Helfer in der Woche vor und nach dem Umzugswochenende in seinem Unternehmen arbeitsunfähig krankgeschrieben, dürfte er zukünftig noch mehr Zeit zum Pflegen seiner sozialen Kontakte haben, da dem Arbeitgeber das Krankfeiern und Blaumachen hier quasi auf dem Silbertablett serviert wird. Vorsicht also vor allzu offenerzügigen Einträgen auf Internetplattformen, die vielleicht auch der Chef liest. Gleiches gilt natürlich auch für den Bewerber um einen Arbeitsplatz. Fällt im Vorstellungsgespräch die Frage, was es denn mit dem Sangria-Eimer auf den Fotos in StudiVZ auf sich hatte, erübrigen sich vermutlich die Hinweise auf noch so gute Examensergebnisse.

Man nehme:

- Einen Anwalt als Prüfer für den Arbeitsvertrag
- Nur schriftlich genehmigten Urlaub
- Überstunden hin und leiste sie in zumutbarem Maße
- Finger weg von fremdem Eigentum
- Sich in Acht bei der Nutzung von Facebook & Co.