

„Wussten Sie schon...?“

35 interessante Fakten rund um das Thema Arbeitsrecht



Zusammengetragen von den Rechtsanwälten für Arbeitsrecht –
Martina Kelp und Erwin Blättermann



Themenübersicht

Wussten Sie schon, dass...

1. ... Sie grundsätzlich Anspruch auf Vergütung Ihrer geleisteten Überstunden haben?
2. ... Ihnen nach dreimaliger Zahlung von Weihnachtsgeld möglicherweise auch im 4. Jahre Weihnachtsgeld zusteht, auch wenn Ihr Arbeitgeber nicht mehr zahlen möchte?
3. ... Sie fristlos gekündigt werden können, wenn Sie ohne Absprache in den Urlaub fahren?
4. ... "schlechte Arbeit" ein Kündigungsgrund sein kann?
5. ... die Verfügung über Ihr Trinkgeld Ihnen selbst und nicht Ihrem Chef zusteht?
6. ... es einen Unterschied zwischen Urlaubsgeld und Urlaubsentgelt gibt?
7. ... dass Sie während der Nachtarbeitszeit gesondert geschützt sind?
8. ... es verschiedene Arten von Pausen gibt?
9. ... es auch bezahlte Pausen gibt?
10. ... Sie bei Bewerbungsgesprächen manchmal auch lügen dürfen?
11. ... Sie bei Mobbing im Job unter Umständen einen Anspruch auf Schadensersatz und Schmerzensgeld haben können?
12. ... welche verschiedene Arten von Zeugnissen es gibt?
13. ... Sie auch bereits vor Dienstantritt gekündigt werden können?
14. ... fristlose Kündigungen wegen Bagatelldelikten strengen Voraussetzungen unterliegen?
15. ... manchmal auch Dienstreisezeit vergütet wird?
16. ... den Unterschied zwischen Tarif- und Arbeitsvertrag?
17. ... Sie auch im Job für Fehlverhalten unter Umständen haften müssen?
18. ... Sie im Krankheitsfall eine Menge zu beachten haben?
19. ... die Nutzung von Telefon und Internet an Ihrer Arbeitsstelle gewissen Einschränkungen unterliegt?
20. ... Sie die Möglichkeit haben, Bildungsurlaub zu nehmen?
21. ... Menschen mit Behinderung eine Sonderstellung genießen?
22. ... die unterschiedlichen Kündigungsfristen?
23. ... Ihre Tätowierung bei einer Bewerbung unter Umständen zum Problem werden kann?
24. ... auch der Vater Elternzeit nehmen kann?
25. ... Sie wegen der Annahme von Schmiergeld fristlos gekündigt werden können?
26. ... die Probezeit nur innerhalb der gesetzlichen Grenzen zulässig ist?
27. ... Sie als Arbeitnehmer für zu langes Surfen am Arbeitsplatz gekündigt werden können?
28. ... Ihr Arbeitgeber Ihre Computer- und Internetnutzung überwachen darf?
29. ... Sie bei der Nutzung des Internets auf Urheberrechte achten sollten?
30. ... ein Abmahnung auch verwirken kann?
31. ... Ihr Arbeitsvertrag auch formlos geschlossen werden kann?
32. ... Ihnen Ihr Arbeitgeber Aufwendungsersatz zahlen muss?
33. ... was Sie beim Homeoffice beachten müssen?
34. ... Ihnen möglicherweise bei Kündigung ein Abfindung zusteht?
35. ... auch drei Abmahnungen nicht automatisch zur Kündigung führen müssen?
36. ... wann Sie Ihre Nebentätigkeit Ihrem Arbeitgeber melden müssen?



1. Wussten Sie schon, dass...

... Sie grundsätzlich Anspruch auf Vergütung Ihrer geleisteten Überstunden haben?

Überstunden bieten normalerweise ein großes Konfliktpotential zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber. Der Arbeitgeber möchte in der Regel, dass möglichst kostengünstig die anfallende Arbeit auf die Arbeitnehmer seiner Wahl verteilt wird. Der Arbeitnehmer hat allerdings oft das gegenteilige Interesse, nach Ende der regulären Arbeitszeit möchte er zur Familie, zum Sport u. ä. Auf Arbeitnehmerseite überwiegt oft das Interesse, nicht noch zusätzlich Mehrarbeit zu verrichten.

Hier stellt sich die Frage: Was sind überhaupt Überstunden?

Nach Auffassung des Bundesarbeitsgerichts liegen Überstunden dann vor, wenn der Arbeitnehmer über die für sein Beschäftigungsverhältnis geltende Arbeitszeit hinaus arbeitet, d.h. also wenn er mehr oder länger arbeitet, als er eigentlich müsste. In manchen Tarifverträgen werden Überstunden übrigens als Mehrarbeit bezeichnet. Ob Überstunden geleistet werden, hängt davon ab, ob die im Arbeitsvertrag oder Tarifvertrag vereinbarte Arbeitszeit überschritten wird. Wichtig ist auch, dass die Arbeit mit "Wissen und Wollen" des Arbeitgebers geleistet wird. Sie leisten also keine Überstunden, wenn Sie sich außerhalb ihrer geregelten Arbeitszeiten im Betrieb aufhalten und ihr Chef nichts davon weiß. Allerdings kann sich das "Wissen und Wollen" Ihres Chefs stillschweigend ergeben, wenn z.B. dieser anordnet, dass er es "nicht wünscht, dass Arbeitsaufgaben nicht beendet werden". Wenn Sie Ihre Arbeitsaufgabe dann außerhalb ihrer regulären Arbeitszeit erfüllen, muss Ihr Vorgesetzter nicht jedes mal aufs Neue anordnen, dass die Aufgabe zu beenden ist, damit die geleistete Arbeitszeit auch als Mehrarbeit gilt.

Bin ich zu Überstunden verpflichtet?

Ob Sie zu Überstunden verpflichtet sind, regelt sich nach Ihrem abgeschlossenen Arbeitsvertrag oder den in Ihrer Branche anzuwendenden Tarifvertrag. In Tarifverträgen gibt es zumeist eine Klausel, die bei betrieblichen Erfordernissen "notwendige Überarbeit/Mehrarbeit/Überstunden" gestattet. In diesem Fall sind Sie verpflichtet Mehrarbeit zu leisten, es sei denn es bestehen gesetzliche Sonderregelungen.

Gesetzliche Sonderregelungen, betreffen sich z.B. schwerbehinderte Menschen, werdende und stillende Mütter, Auszubildende und Mitglieder des Betriebsrates.

Habe ich Anspruch auf Vergütung meiner Überstunden?

Aus §§ 611, 612 BGB ergibt sich, dass Sie grundsätzlich einen Anspruch auf Vergütung der Überstunden haben. Allerdings kann der Arbeitgeber in Ihren Arbeitsvertrag sog. Abgeltungsklauseln einbauen. Darunter versteht man eine Klausel, die die zu vergütenden Überstunden über einen gewissen Abgeltungszeitraum und die Höhe der Abgeltung, das heißt also den Lohn in einem gewissen Zeitraum, limitiert. Natürlich gibt es auch hier wieder Ausnahmen:



- Gewisse Arbeitnehmer mit Führungsaufgaben und entsprechendes Gehalt können – oftmals ohne zusätzliche Bezahlung - zu Mehrarbeit herangezogen werden.
- Wer seine Arbeitszeit selbst bestimmen und einteilen kann, also den Umfang seiner zeitlichen Beanspruchung selbst wählen kann, kann i.d.R. keine Überstundenbezahlung verlangen.

Manche Arbeitgeber setzen Anreize, um die Arbeitnehmer schneller zu Überstunden zu verleiten; dazu enthalten einige Arbeits- oder Tarifverträge Klauseln für Überstundenzuschläge.

2. Wussten Sie schon, dass ...

... dass Ihnen nach dreimaliger Zahlung von Weihnachtsgeld möglicherweise auch im 4. Jahre Weihnachtsgeld zusteht, auch wenn Ihr Arbeitgeber nicht mehr zahlen möchte?

Viele Arbeitgeber zahlen zum regulären Lohn zusätzliche Leistungen wie z.B. Weihnachtsgeld. Die Zahlung von Weihnachtsgeld ist grundsätzlich eine freiwillige Leistung, d.h. Ihr Arbeitgeber ist nicht verpflichtet, Ihnen Weihnachtsgeld zusätzlich als 13. Gehalt zu zahlen. Viele Arbeitgeber tun dies allerdings aus verschiedenen Gründen trotzdem: Manche Arbeitgeber haben das Ziel, auf diesem Weg Ihren Arbeitnehmern für ihre geleistete Arbeit zu danken. Andere Arbeitgeber möchten die Motivation und die Treue ihrer Mitarbeiter steigern.

So unterschiedlich die Motivation der Arbeitgeber zur Zahlung des Weihnachtsgeldes auch sein mag, umso mehr freut es jedenfalls die Arbeitnehmer. Die Freude bricht doch spätestens dann ab, wenn plötzlich der Arbeitgeber die Zahlung des Weihnachtsgeldes einstellen möchte. In gewissen Fällen, in denen der Arbeitgeber bereits mehrere Jahre Weihnachtsgeld gezahlt hatte, haben Arbeitnehmer gegen die Einstellung der Zahlung geklagt und Recht bekommen.

Unstreitig ist, dass eine Gratifikation, die 3 Mal hintereinander ohne Vorbehalt gezahlt wurde, durch "betriebliche Übung" verbindlich wurde.

Zum Verständnis

Eine sogenannte "betriebliche Übung" liegt dann vor, wenn der Arbeitgeber ein bestimmtes Verhalten regelmäßig wiederholt, so dass Sie daraus schließen können, dass er dieses Verhalten auch in Zukunft praktizieren wird.

Das Bundesarbeitsgericht nimmt eine betriebliche Übung bei Gratifikationen bereits nach dreimaliger vorbehaltloser Wiederholung an. Das bedeutet, dass Ihnen nach drei aufeinanderfolgenden Jahren gezahlten Weihnachtsgeld ein Anspruch auf Weihnachtsgeld auch im nächsten Jahre zusteht.

Der Arbeitgeber kann diese Folgen vermeiden, wenn er einen Vorbehalt macht, also wenn er regelmäßig darauf hinweist, dass die Zahlung freiwillig und ohne Verpflichtung für die Zukunft ist.



3. Wussten Sie schon, dass ...

... Sie fristlos gekündigt werden können, wenn Sie ohne Absprache in den Urlaub fahren?

Urlaub ist für viele zumeist die schönste Zeit des Jahres. Im Urlaub lassen Sie Anstrengungen der Vergangenheit hinter sich und können Kraft sammeln für die Zeit danach. So wenigstens das Lehrbuch.

Kurz gesagt:

Urlaub dient der Erholung von der Arbeit und dem Kräftesammeln für die Zukunft.

Urlaubsanspruch

Grundsätzlich steht jedem Arbeitnehmer ein Urlaubsanspruch zu. Dies bedeutet, dass Sie als Arbeitnehmer für einen gewissen Zeitraum zum Zwecke der Erholung von den im Arbeitsverhältnis stehenden Arbeitspflichten befreit werden. Dabei wird die Pflicht Ihres Arbeitgebers zur Zahlung Ihres Arbeitsentgelts nicht aufgehoben.

Der Urlaubsanspruch ist an Fristen gebunden. Nach § 1 BUrlG ist der Urlaubsanspruch jeweils auf ein Kalenderjahr und ggf. auf einen im Arbeits- oder Tarifvertrag vereinbarten Übertragungszeitraum befristet. Das bedeutet, dass Sie Ihren Urlaub innerhalb der beschriebenen Frist nehmen müssen, andernfalls entfällt der Urlaubsanspruch durch Erlöschen.

Urlaub ist absprache- und gewährungspflichtig

Urlaub ist absprache- und gewährungspflichtig. Dies bedeutet, dass die zeitliche Festlegung des Urlaubs durch den Arbeitgeber erfolgt. Dabei hat er die Wünsche des Arbeitnehmers zu berücksichtigen, es sei denn, „dass zur Berücksichtigung dringende betriebliche Belange oder Urlaubswünsche anderer Arbeitnehmer, die unter sozialen Gesichtspunkten den Vorrang verdienen, entgegenstehen“ (§ 7 Abs. 1 Satz 1 BUrlG).

Meldet der Arbeitnehmer keinen Urlaubswunsch an, kann der Arbeitgeber von sich aus einen Zeitraum bestimmen, in dem dann der Arbeitnehmer zu Urlaub verpflichtet ist.

Treten Sie Ihren Urlaub auf eigene Faust ohne Absprache und Gewährung an, so droht Ihnen die fristlose Kündigung. So weist z.B. das Arbeitsgericht Berlin daraufhin, dass "eine eigenmächtige Selbstbeurlaubung auch ohne vorherigen Ausspruch einer Abmahnung grundsätzlich die fristlose Kündigung rechtfertigen könne." Die Umstände des Einzelfalles seien zwar grundsätzlich entscheidend, aber sicher sei, dass der eigenmächtige Urlaubsantritt ein rechtswidriges Verhalten darstelle.



4. Wussten Sie schon, dass ...

... "schlechte Arbeit" ein Kündigungsgrund sein kann?

Hier stellt sich zunächst die Frage, was ist „schlechte Arbeit“?

Zunächst einmal muss festgehalten werden, dass "schlechte Arbeit" durchaus ein Kündigungsgrund sein kann. Dabei kann nicht einfach als Begründung angewandt werden, dass ein Arbeitnehmer schlechter als ein anderer oder am schlechtesten arbeitet. Denn - und so hat es das Bundesarbeitsgericht bereits in einer Entscheidung aus dem Jahre 1982 dargestellt – Arbeitnehmer arbeiten i.d.R. verschieden gut oder schlecht, ohne dass die Arbeitsleistung so schlecht sein muss, dass diese nicht zufriedenstellend wäre.

Grundsätzlich muss der Arbeitnehmer unter angemessener Ausschöpfung seiner persönlichen Leistungsfähigkeit arbeiten. Eine Kündigung setzt voraus, dass er über einen längeren Zeitraum im Vergleich zu seinen mit ihm vergleichbaren Kollegen durchschnittlich und schuldhaft eine deutliche schlechtere Arbeitsleistung erzielt. Dies muss der Arbeitgeber über einen längeren Zeitraum im Einzelnen dokumentieren. Für eine Kündigung ist eine solche Fehlerhaftigkeit erforderlich, die nach Art, Schwere und Fehlerzahl überdurchschnittlich ist. Die Kündigung wegen schlechter Arbeit stellt besonders hohe Anforderungen an den Arbeitgeber, so dass eine ausführliche Beratung unabdingbar ist.

5. Wussten Sie schon, dass ...

... die Verfügung über ihr Trinkgeld Ihnen selbst und nicht Ihrem Chef zusteht?

Trinkgeld wird oft in Gaststätten und Gastronomiebetrieben als freiwillige Leistung eines Kunden des Arbeitgebers an einen Arbeitnehmer gegeben.

Trinkgeld in die Gemeinschaftskasse - Muss ich das zulassen?

In einigen gastronomischen Betrieben ist es üblich, dass eine Gemeinschaftskasse besteht, in welche alle Kellner ihre Trinkgelder einzahlen, aus der dann alle Angestellten einen Teil erhalten. Dies geschieht zumeist, weil der Arbeitgeber eine gleichmäßige Aufteilung des Trinkgeldes unter dem gesamten Personal gewährleisten möchte. Nach Ansicht des Bundesarbeitsgerichts ist dies nicht zulässig, sofern ein Arbeitnehmer dies nicht möchte. Trinkgelder sind steuerfreie Einnahmen, die als besondere Zuwendungen für eine gute Leistung dem Arbeitnehmer gezahlt werden. Daraus folgt, dass auch diese Leistung ihm alleine zustehe. Anderslautende Vereinbarungen sind zulässig.

Verhältnis zur sonstigen Vergütung

Dem Arbeitgeber ist es nicht gestattet, die Trinkgeldansprüche seiner Mitarbeiter mit deren Vergütungsansprüchen zu verrechnen, es sei denn, im Arbeitsvertrag ist eine vertragliche Anrechnungsklausel vereinbart. In letzterem Fall kann der Arbeitgeber durchaus Auskunft über die Trinkgeldeinnahmen verlangen. Denn dadurch ist gewährleistet, dass der Arbeitgeber die vertragliche Abrechnungsklausel berechnen kann.



6. Wussten Sie schon, dass ...

... es einen Unterschied zwischen Urlaubsgeld und Urlaubsentgelt gibt?

So ähnlich die beiden Wörter Urlaubsgeld und Urlaubsentgelt auch klingen, umso unterschiedlicher ist doch die Bedeutung dieser Wörter.

Urlaubsentgelt meint die Fortzahlung der Arbeitsvergütung für die Urlaubszeit. Das bedeutet, dass das Geld, das Sie verdienen würden, wenn Sie statt Urlaub machen, arbeiten würden, Ihnen für die Urlaubszeit ausgezahlt werden muss. Welche Vergütung Ihnen in dieser Zeit zusteht, bemisst sich nach den gesetzlichen Regelungen des Bundesurlaubsgesetzes.

§ 11 BUrlG

"(1) Das Urlaubsentgelt bemisst sich nach dem durchschnittlichen Arbeitsverdienst, das der Arbeitnehmer in den letzten dreizehn Wochen vor dem Beginn des Urlaubs erhalten hat, mit Ausnahme des zusätzlich für Überstunden gezahlten Arbeitsverdienstes. Bei Verdiensterhöhungen nicht nur vorübergehender Natur, die während des Berechnungszeitraums oder des Urlaubs eintreten, ist von dem erhöhten Verdienst auszugehen. Verdienstkürzungen, die im Berechnungszeitraum infolge von Kurzarbeit, Arbeitsausfällen oder unverschuldeter Arbeitsversäumnis eintreten, bleiben für die Berechnung des Urlaubsentgelts außer Betracht. Zum Arbeitsentgeltgehörende Sachbezüge, die während des Urlaubs nicht weitergewährt werden, sind für die Dauer des Urlaubs angemessen in bar abzugelten.

(2) Das Urlaubsentgelt ist vor Antritt des Urlaubs auszuführen."

Nach § 11 Abs. 1 Satz 1 BUrlG richtet sich die Höhe des Urlaubsentgeltes nach dem Durchschnittsverdienst der letzten 13 Wochen vor Beginn des Urlaubs. Ausnahmeregelungen gelten dabei für kurzfristige Verdiensterhöhungen, kurzfristige Verdienstverkürzungen und kurzfristig vergütete Überstunden (§ 11 Abs. 1 Satz 2 u. 3 BUrlG).

Das Urlaubsentgelt ist vor dem Urlaubsantritt auszuführen (§ 11 Abs. 2 BUrlG).

Urlaubsgeld ist eine zusätzliche über das Urlaubsentgelt hinaus gezahlte Vergütung. Sie wird für die Dauer des Urlaubs gezahlt und soll zur Mitfinanzierung des Urlaubs beitragen. Im Gegensatz zum Urlaubsentgelt handelt es sich i.d.R. um eine freiwillige Leistung des Arbeitgebers. Ansonsten muss eine Regelung zur Zahlung von Urlaubsgeld im geltenden Tarifvertrag, einer Betriebsvereinbarung oder in dem Arbeitsvertrag stehen.

Aus dem Grundsatz der Freiwilligkeit folgt, dass ein allgemeingültiger Satz zur Höhe des Urlaubsgeldes nicht besteht. Die Höhe ergibt sich andernfalls jeweils aus Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung oder dem entsprechenden Arbeitsvertrag.

7. Wussten Sie schon, dass ...



... dass Sie während der Nachtarbeitszeit gesondert geschützt sind?

Sie arbeiten im Wechselschichtdienst? Sie arbeiten generell nur in der Nachtschicht? Oder Sie sind während der Nachtzeiten im Bereitschaftsdienst? Dann sollten Sie die folgenden Regelungen zur Nachtarbeit kennen.

Was versteht man überhaupt unter Nachtarbeit?

Nachtarbeit ist die Arbeit, die im Zeitraum von 23:00 bis 6:00 verrichtet wird. In Bäckereien und Konditoreien herrschen Sonderkonditionen, sodass hier die Nachtarbeitszeit zwischen 22:00 und 5:00 liegt. Leistet ein Arbeitnehmer in diesen Zeitspannen mindestens 2 Stunden Arbeitszeit ab, so ist die gesamte Arbeitszeit als Nachtarbeit anzusehen. Dies ist z.B. dann der Fall, wenn die Arbeit 18 Uhr abends beginnt und bis 1 Uhr andauert.

Welche gesetzlichen Sonderregelungen bestehen zur Nachtarbeit?

Hier bietet das Arbeitszeitgesetz (ArbZG) gemeinsam mit Tarifverträgen und/oder Betriebsvereinbarungen eine Reihe von Möglichkeiten, was die Dauer und die Lage der Nachtarbeit und ihre Abgeltung in Freizeit oder Bezahlung angeht. So steht es dem Arbeitgeber frei zu entscheiden, ob er die Nachtarbeit durch einen angemessenen Zuschlag auf das Bruttoarbeitsentgelt oder durch eine angemessene Anzahl bezahlter, freier Tage vergütet (§ 6 Abs. 5 ArbZG).

Diese Regelung stellt für den Arbeitgeber ein gesetzliches Wahlrecht dar, d.h. allein der Arbeitgeber darf entscheiden, ob er den Zuschlag erteilt oder in Freizeit vergütet.

In der Praxis spielt die Zuschlagsvergütung oft eine wesentlichere Rolle als der Freizeitausgleich, da sie öfter ausgewählt wird. Dabei stellt sich oft die Frage, was unter einem angemessenen Zuschlag zu verstehen ist. Allgemein gilt, dass ein Nachtzuschlag dann angemessen ist, wenn er der besonderen Belastung durch die Arbeitszeit Rechnung trägt. Die Höhe kann zwischen 10% und 100% liegen, im Regelfall bei einem Satz von 25 %.

Welche Rechte habe ich bezüglich meines Gesundheitsschutzes?

Sind Sie Nachtarbeitnehmer, so dürfen Sie sich in regelmäßigen Zeitabständen von nicht weniger als drei Jahren auf Kosten ihres Arbeitgebers arbeitsmedizinisch untersuchen lassen. Bei Arbeitnehmern, die das 50. Lebensjahr bereits erreicht haben, ist dies schon jährlich möglich, ggfls. kann der Nachtarbeiter auch verlangen, auf einen geeigneten Tagesarbeitsplatz versetzt zu werden. Auch in diesem Zusammenhang kommt dem Betriebsrat eine besondere Aufgabe zu.



8. Wussten Sie schon, dass ...

... es verschiedene Arten von Pausen gibt?

Was eine Pause darstellt, ergibt sich bereits aus dem allgemeinen Sprachgebrauch. Eine Pause liegt demnach dann vor, wenn die Arbeitszeit unterbrochen wird. Man unterscheidet im Wesentlichen zwischen der Ruhepause, der Arbeitspause und der Betriebspause.

1. Die Ruhepause

Die Ruhepause, die nicht zur Arbeitszeit gehört (§ 2 Abs. 1 ArbZG), dient zur Entspannung und Erholung des Arbeitnehmers. Sie soll auch die Einnahme von Mahlzeiten ermöglichen. Der Mitarbeiter soll vor geistiger und körperlicher Überforderung geschützt werden. Das Arbeitszeitgesetz regelt in § 4, wann Pausen zu gewähren sind.

Aus dem Gesetz des Wortlautes ergibt sich eine klare zeitliche Regelung für den Anspruch auf eine Ruhepause.

Arbeitszeit Stunden	in	Länge und Dauer der Pause
bis 6 Stunden		kein gesetzlicher Pausenanspruch
mehr als 6 Stunden - 9 Stunden		30 Minuten (kann in 2 Pausen mit jeweils 15 Minuten aufgeteilt werden)
mehr als 9 Stunden		45 Minuten (kann in 2 Pausen mit jeweils 3 mal 15 Minuten Pausenzeit aufgeteilt werden <u>oder</u> in 1 x 30 und 1 x 15 Minuten)

Die Ruhepause muss im Voraus feststehen, das bedeutet, dass zur Beginn der Arbeitszeit geklärt sein muss, wann die Ruhepause stattfindet. Sofern Nebentätigkeiten weiter ausgeführt werden, wie z.B. Telefondienst, handelt es sich nicht um eine Ruhepause.

2. Die Arbeitspause

Die Arbeitspause ist nicht gesetzlich geregelt. Sie liegt dann vor, sofern im teil- oder vollmechanisierten Betrieb Arbeitsunterbrechungen nach dem Ermessen des Arbeitnehmers genommen werden können. Arbeitspausen sind vorgesehen, d.h. eingeplant. Dies ist z.B. dann der Fall, wenn Sie kurz etwas trinken möchten oder die Toilette aufsuchen.

3. Die Betriebspause

Auch die Betriebspausen sind nicht gesetzlich geregelt. Sie treten dann ein, wenn an Ihrem Arbeitsplatz durch technische oder organisatorische Umstände keine weitere Möglichkeit zum Arbeiten besteht. Dies ist beispielsweise dann gegeben, wenn Störfälle im



mechanisierten Betrieb eintreten oder ein Übungsfeueralarm stattfindet. Sie zählt mit zur Arbeitszeit. Denn nach Ende der Betriebspause, als nach Beendigung des Umstandes, der zur Arbeitsunmöglichkeit führt, müssen Sie ihre Arbeit wieder aufnehmen. Sie müssen also bereit sein.

**9. Wussten Sie schon, dass ...
... es auch bezahlte Pausen gibt?**

Das Arbeitszeitgesetz verpflichtet den Arbeitgeber zur Schaffung von Ruhepausen. Da Ruhepausen nicht zur Arbeitszeit gehören, werden sie grundsätzlich auch nicht vergütet (§ 2 Abs. 1 ArbZG)

Abweichungen können sich aber aus dem Arbeitsvertrag, aus Tarifverträgen oder Betriebsvereinbarungen ergeben. Manchmal besteht auch eine betriebliche Übung, wonach Ruhepausen als Arbeitszeit bezahlt werden.

**10. Wussten Sie schon, dass ...
... Sie bei Bewerbungsgesprächen manchmal auch lügen dürfen?**

Sie sitzen beim Bewerbungsgespräch, auf Ihrer Stirn hat sich etwas Schweiß angesammelt und unmittelbar vor Ihnen befindet sich ihr möglicherweise zukünftiger Chef. Sie beantworten nach bestem Wissen und Können die Ihnen gestellten Fragen, Doch was ist, wenn Ihr Gegenüber Ihnen möglicherweise unangemessene Fragen stellt? Müssen Sie auf Fragen wie: „Planen Sie in der nächsten Zeit eine Schwangerschaft“, „Betreiben Sie irgendwelche gefährlichen Sportarten“ oder „Welche Partei haben Sie zuletzt gewählt?“ antworten?

Auf welche Fragen man beim Bewerbungsgespräch ehrlich antworten muss und bei welchen Fragen man schweigen oder lügen darf, ist schwer zu pauschalisieren. Das berechtigte Interesse des Arbeitgebers, eine für einen bestimmten Arbeitsplatz geeigneten neuen Mitarbeiter zu finden und hierbei entsprechende Fragen zu stellen, findet seine Grenze im Persönlichkeitsrecht des Bewerbers. Dabei ist abzuwägen zwischen dem Interesse des Arbeitgebers, mit der Einstellung keinen Fehlgriff zu tun, und dem Recht des Bewerbers auf Schutz seiner Privat- und Intimsphäre. Daher sind nur Fragen zulässig, für die hinsichtlich der Tätigkeit und des Arbeitsplatzes ein berechtigtes, billigenwertes und schutzwürdiges Interesse des Arbeitgebers besteht. Die Fragen müssen in konkreter Beziehung zu dem zu besetzenden Arbeitsplatz stehen und dürfen den Bewerber nicht in seiner gesamten Persönlichkeit und in seinem Intimbereich erfassen.

Die Pflicht des Bewerbers zur wahrheitsgemäßen Beantwortung erstreckt sich nur auf zulässige Fragen. Auf unzulässige Fragen (z. B. Schwangerschaft) kann geschwiegen oder wahrheitswidrig geantwortet werden.



11. Wussten Sie schon ...

... dass Sie bei Mobbing im Job unter Umständen einen Anspruch auf Schadensersatz und Schmerzensgeld haben können?

Mobbing durch den Arbeitgeber oder Arbeitskollegen ist kein schöner Zustand für einen Menschen. Doch was kann man gegen Mobbing am Arbeitsplatz unternehmen?

Was versteht man überhaupt unter Mobbing?

Als Mobbing wird bezeichnet, wenn einzelne Mitarbeiter regelmäßig von Kollegen oder dem Arbeitgeber ausgegrenzt, schikaniert, beleidigt, diskriminiert oder von jeder Kommunikation ausgenommen werden.

Mobbing von Kollegen

In diesen Fällen kann auch eine Körperverletzung oder eine Beleidigung gegeben sein, gegen die sich der Gemobbte wohl nur im Wege einer Privatklage wehren kann. Denkbar sind auch Ansprüche aus unerlaubter Handlung, einschließlich eines Anspruches auf Schmerzensgeld.

Mobbing durch den Arbeitgeber/Vorgesetzten

In einem derartigen Fall verstößt der Arbeitgeber zunächst gegen seine arbeitsvertragliche Nebenpflicht, den Mitarbeiter vor Diskriminierung zu schützen. Unterlässt er dies, haftet er auf Schadensersatz, aber Ersatz von krankheitsbedingtem Verdienstausfall. Ggfls. können auch Ansprüche auf Schmerzensgeld und eine angemessene Entschädigung in Betracht kommen.

In jedem Fall einer gerichtlichen Auseinandersetzung mit Kollegen oder dem Arbeitgeber muss der Mitarbeiter, der behauptet gemobbt zu werden, im Einzelnen darlegen und beweisen, was seine Ansprüche begründen können. Da das Arbeitsgericht beurteilen können muss, ob Kollegen oder der Arbeitgeber sich rechtswidrig und schuldhaft verhalten haben und im Einzelfall die Abgrenzung zwischen Mobbing und im Arbeitsleben üblichen und hinnehmbaren Konfliktsituationen schwierig sein kann, wird die Rechtsverfolgung i.d.R. nicht einfach sein.

In vielen Fällen ist es für den Mitarbeiter einfacher, sich mit einer Beschwerde an den Arbeitgeber (§ 84 BetrVG) oder den Betriebsrat (§ 85 BetrVG) zu wenden.

Wie kann ich mich rechtlich gegen das Mobbing wehren?

Wichtig in diesem Zusammenhang ist zunächst, dass der Arbeitgeber, sofern das Mobbing von ihm ausgeht, selbst haftet. Allerdings muss er sich auch das Verhalten seiner sog. Erfüllungs- und Verrichtungsgehilfen zurechnen lassen. Erfüllungs- und Verrichtungspersonen werden die von Ihrem Arbeitgeber eingesetzten Hilfspersonen genannt. Dies sind im Normalfall die Angestellten und betriebsexterne Mitarbeiter, die für das Unternehmen regelmäßig arbeiten.

Sind Sie Opfer wegen Mobbings, so bleibt Ihnen häufig nur der Rechtsweg gegen Ihren Arbeitgeber. Dies bedeutet im Normalfall die Klage am Arbeitsgericht auf Schadensersatz



wegen Mobbing. Auch nach einer Kündigung bei Ihrem Arbeitgeber von Ihrer Seite bietet sich eine Schadensersatzklage vor dem Arbeitsgericht an. Der Erfolg Ihrer Klage hängt oft von der Aufarbeitung des Sachverhaltes und vom Geschick Ihres Anwalts ab.

Es gibt einerseits die Möglichkeit, die entstandenen Vermögensschäden, das kann z.B. der Verdienstausfall wegen Krankheit sein, also auch immaterielle Schäden sich ersetzen zu lassen und somit ein Schmerzensgeld zu kassieren. Die Höhe des Schmerzensgeldes ist gesetzlich nicht geregelt und bemisst sich deshalb an ähnlich gelagerten Fällen und deren Urteilen.

Zuletzt muss noch erwähnt werden, dass die Beweislast beim Arbeitnehmer liegt, d.h. der Mitarbeiter muss vor Gericht darlegen und beweisen, dass er gemobbt wird bzw. wurde. Der Beweis kann durch Schriftverkehr, Zeugenaussagen oder durch das Zeigen von Überwachungsaufnahmen erfolgen. Wichtig ist es, dem Gericht klar darzulegen, dass ein Mobbing stattgefunden hat. Es ist daran zu denken, dass jedes Gericht die Sachlage nur aus objektiver Sicht beurteilen kann. Deshalb ist die Vorlage von Beweismitteln unerlässlich.

12. Wussten Sie schon,...

... welche verschiedenen Arten von Zeugnissen es gibt?

Jeder Arbeitnehmer hat bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses einen Anspruch auf ein schriftliches Arbeitszeugnis.

Für den Mitarbeiter ist es von Bedeutung, dokumentiert es doch bei einer Bewerbung seine Kenntnisse und Fähigkeiten wie auch seine berufliche Entwicklung. Dem Arbeitgeber, der eine Stelle zu besetzen hat, bietet es Kriterien zur Auswahl unter den Bewerbern.

Zu unterscheiden sind mehrere Arten von Zeugnissen:

Das einfache Zeugnis, das lediglich die Art und die Dauer der Beschäftigung dokumentiert, während das qualifizierte Zeugnis zusätzliche Angaben zur Leistung und zum Verhalten des Mitarbeiters enthält. Beide Zeugnisse erscheinen als Endzeugnis bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Das Zwischenzeugnis wird während des bestehenden Arbeitsverhältnisses ausgestellt, das vorläufige Zeugnis wegen der bevorstehenden Beendigung.



13. Wussten Sie schon, dass ...

... sie auch bereits vor Dienstantritt gekündigt werden können?

Stellen Sie sich Folgendes vor: Sie hatten ein erfolgreiches Vorstellungsgespräch und unterschreiben einen Arbeitsvertrag. Sie sind so überglücklich, dass Sie beschließen den Abend in der Stadt exzessiv zu feiern. In dieser durchzechten Nacht sieht Sie zufällig Ihr neuer Chef. Dieser fackelt nicht lange und stellt Ihnen am nächsten Tag direkt eine Kündigung zu? Ist das zulässig - eine Kündigung vor Dienstantritt?

Diese Frage hat das Bundesarbeitsgericht bereits vor vielen Jahren bejaht. Grundsätzlich hat jede Vertragspartei, also sowohl Arbeitgeber und Arbeitnehmer, das Recht, vor dem vertraglich vereinbarten Dienstbeginn zu kündigen. Das BAG hat in der besagten Entscheidung klargestellt, dass eine Kündigung vor Dienstantritt den gleichen Bedingungen wie jede andere Kündigung unterliegt.

Dies bedeutet, dass die Kündigung schriftlich erfolgen muss. Eine mündlich ausgesprochene Kündigung ist unwirksam, eine nachträgliche Heilung ist nicht möglich.

Auch von Seiten des Arbeitnehmers ist eine derartige Kündigung zulässig. Zulässig und oft verwendet ist aber eine für beide Vertragsteile bindende Klausel im Arbeitsvertrag, wonach die ordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses vor Dienstantritt ausgeschlossen ist, dies gilt für beide Seiten. Eine derartige Klausel ist allerdings bezüglich der außerordentlichen Kündigung nicht zulässig.

14. Wussten Sie schon, dass ...

... fristlose Kündigungen wegen Bagatelldelikten strengen Voraussetzungen unterliegen?

Sie finden als Angestellte des Ladens, in dem Sie arbeiten, im Kassensbereich einen Pfandbon im Wert von 1,30 Euro und lösen diesen für sich selbst ein. Oder stellen Sie sich vor: Sie arbeiten als angestellte Verkäuferin in einer Backstube und essen ein zum Verkauf gedachtes Stück Bienenstich - wie es im berühmten Bienenstichfall des Bundesarbeitsgerichts zugegen war.

Folge: Fristlose Kündigung?

Hier stellt sich die Frage, ob eine fristlose Kündigung in solchen Bagatellfällen wirklich gerechtfertigt ist. Dafür müssen wir uns zunächst die Umstände, die eine fristlose Kündigung rechtfertigen klarmachen. Als Rechtsgrundlage kommt in solch gelagerten Fällen maßgeblich § 626 I BGB in Betracht.

Nach § 626 I BGB ist eine fristlose Kündigung dann gerechtfertigt, wenn

- für sie ein wichtiger Grund vorliegt,
- die Umstände des Einzelfalles gewürdigt und



- die Interessen von Arbeitgeber und Arbeitnehmer gegeneinander abgewogen wurden

und danach die Fortsetzung des Dienstverhältnisses nicht mehr zumutbar ist.

Das BAG hat im Bienenstichfall klargestellt, dass ein Bagatelldelikt - also z.B. das Essen eines Stückes Bienenstich oder das Einlösen eines Pfandbons - und der daraus entstandene geringe Schaden allein kein Kündigungsgrund sind. Allerdings könne allein das Diebstahlsdelikt unter Beachtung der Umstände des Einzelfalles einen entsprechenden Vertrauensbruch darstellen, der eine fristlose Kündigung rechtfertige.

Im neueren BAG - Urteil vom 10.6.2010, bei dem - wie oben beschrieben - Pfandbons eingelöst wurden, wurde klargestellt, dass auch die Dauer der Betriebszugehörigkeit Berücksichtigung finden muss. Arbeitet ein Arbeitnehmer bereits mehrere Jahrzehnte für ein Unternehmen und ist bisher keine relevante Störung aufgefallen, so könne man davon ausgehen, dass das Vertrauen über die Jahrzehnte durch dieses einmalige auftretende Bagatelldelikt zerstört worden sei. Außerdem müsse immer der Schaden im Verhältnis zur Kündigung gesehen werden. Bei solch geringen Schäden wäre eine Abmahnung deutlich angemessener gewesen.

Mit diesem Urteil hat das BAG klargemacht, dass die fristlose Kündigung bei sogenannten Bagatelldelikten erschwert ist.

15. Wussten Sie schon, dass manchmal auch Dienstreisezeit vergütet wird?

Für die Dienstreise findet sich keine arbeitsrechtliche Definition, weshalb dieser Begriff aus dem für den öffentlichen Dienst geltendem Bundesreisekostengesetz abgeleitet wird. Nach § 2 liegt eine Dienstreise dann vor, wenn der Mitarbeiter zur Erledigung von Dienstgeschäften an einen Ort außerhalb des Dienstortes reist.

Dabei muss vom sogenannten Dienstgang abgegrenzt werden, von dem man dann spricht, wenn Dienstgeschäfte außerhalb der Dienststelle aber am Wohn- oder Dienstort verrichtet werden. Für den Reisetag gelten die gleichen Regeln.

Wie wird die Dienstreisezeit vergütet?

Ob die Dienstreise mit vergütet wird, richtet sich zunächst danach, ob eine einzel- oder tarifvertragliche Regelung vorliegt.

Liegt keine einzel- oder kollektivvertragliche Regelung vor, so richtet sich die Vergütung der Dienstreisezeit nach § 611 BGB. Danach hat der Arbeitgeber Reisezeiten, die in die reguläre Arbeitszeit fallen, zu vergüten. Dienstreisezeiten, die außerhalb der regulären Arbeitszeit liegen, sind wie Arbeitszeiten zu vergüten, wenn der Mitarbeiter selbst arbeitet, fährt oder



Aufgaben für den Arbeitgeber erledigt. Sie zählen auch dann zur Arbeitszeit, wenn der Mitarbeiter sich in dieser Zeit erholen kann.

Durch Tarifvertrag kann festgelegt werden, dass eine Dienstreise, soweit sie die reguläre Arbeitszeit überschreitet, keine Arbeitszeit darstellt oder als Arbeitsbereitschaft zu bezahlen ist.

Dienstreisezeit ist ansonsten als Arbeitszeit zu vergüten. Es ist deshalb unerheblich, ob der Arbeitnehmer ein Fahrzeug selbst steuert oder andere Verkehrsmittel nutzt.

Ob die Schlafenszeiten bei der Vergütung berechnet werden, richtet sich wiederum nach dem geltenden Tarifvertrag oder Arbeitsvertrag. Gleiches gilt für Ruhezeiten und Ruhepausen.

Erstattung von Nebenkosten

Sofern Sie auf der Dienstreise Aufwendungen haben, muss Ihnen Ihr Arbeitgeber diese erstatten. Zu den Aufwendungen werden u.a. Hotelkosten, Fahrtkosten etc. gezählt.

16. Kennen Sie ...

... den Unterschied zwischen Tarif- und Arbeitsvertrag?

Tarifverträge sind ausgehandelte Vereinbarungen zwischen Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden. Gewerkschaften und Arbeitgeber stellen dabei Gegenpole dar, wobei die Gewerkschaften die bestmöglichen Bedingungen für die Arbeitnehmer und die Arbeitgeberverbände dementsprechend für die Arbeitgeber aushandeln wollen.

Dieses Kräftegleichgewicht findet sich hingegen nicht beim Aushandeln eines Arbeitsvertrages, da in der Regel der einzelne Arbeitnehmer gegen die Stärke des Arbeitgebers nur geringen Einfluss auf die Klauseln in seinem Arbeitsvertrag haben kann.

In Tarifverträgen finden sich so oft vorteilhafte Regelungen für Arbeitnehmer im Bereich des Arbeitsentgeltes, der Urlaubsregelung, der Arbeitszeiten und vieler anderer Bereiche.

Tarifverträge gelten für die vertragsschließenden Parteien, also für Gewerkschaftsmitglieder und die Mitglieder des entsprechenden Arbeitgeberverbandes.

Ausnahme: Der Tarifvertrag ist für allgemeinverbindlich erklärt.

Der Arbeitsvertrag wird im Gegensatz zum Tarifvertrag – so die Theorie – individuell zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer ausgehandelt. Ein Arbeitsvertrag kann grundsätzlich formlos geschlossen werden, das bedeutet, dass auch ein mündlicher Arbeitsvertrag wirksam ist. Hiervon gibt es aber Ausnahmen: Arbeitnehmer und Arbeitgeber sind grundsätzlich in der Gestaltung des Arbeitsvertrages frei, habe aber zahlreiche gesetzliche und z.T. tarifvertragliche Grenzen zu beachten. Vom Arbeitgeber vorformulierte Arbeitsverträge – die Regel – unterliegen einer Inhaltskontrolle (§ 315 BGB). Unzulässig sind auch überraschende Klauseln (§ 305 c Abs. 1 BGB).



Die Regelungen eines Tarifvertrages sind gegenüber dem Arbeitgeber bindend, es sei denn, die Regelungen des Arbeitsvertrages sind für den Mitarbeiter günstiger oder der Tarifvertrag erlaubt ausdrücklich eine abweichende individuelle Regelung.

TIPP für Arbeitnehmer:

Beim Abschluss eines Arbeitsvertrages sollten Sie sich immer informieren oder Ihren Chef fragen, ob er Ihnen den gültigen Tarifvertrag (sofern einer besteht) zeigen kann. Sie können sich auch beim Betriebsrat informieren, die Gewerkschaft, die in Ihrer Branche tätig ist, anschreiben und den Tarifvertrag anfragen oder eine Anfrage an den Tarifregister des Bundeslandes stellen.

17. Wussten Sie schon, dass ...

... Sie auch im Job für Fehlverhalten unter Umständen haften müssen?

Ob und in welchem Umfang Sie in Ihrem Arbeitsverhältnis für Fehlverhalten und von Ihnen verursachte Schäden haften, richtet sich vor allem danach, ob Sie den Schaden zu vertreten, also verschuldet haben und wer versucht, gegen Sie Schadensersatzansprüche geltend zu machen. Hier soll auf mögliche Haftungsansprüche Ihres Arbeitgebers gegen Sie als Arbeitnehmer eingegangen werden.

Es gilt grundsätzlich die Regelung, dass die Haftung deutlicher und schwerer fällt je höher der Verschuldensmaßstab ist. Der Haftungsumfang wird von den Gerichten in vier Kategorien eingeordnet.

Verschuldensgrad	Haftungsumfang
Leichte Fahrlässigkeit	Arbeitnehmerhaftung i.d.R. nicht vorgesehen
Fahrlässigkeit	Zumeist Aufteilung des Schadens zwischen ArbG und ArbN
Grobe Fahrlässigkeit	Arbeitnehmer haftet bis zu 100%
Vorsatz	Arbeitnehmer ist voll haftbar

Der Grad der Fahrlässigkeit bestimmt sich nach dem Verhalten des Arbeitnehmers. Leichtere Missgeschicke bzw. kleinere Unachtsamkeiten werden demnach als leichte Fahrlässigkeit bezeichnet. Grobe Fahrlässigkeit hingegen liegt dann vor, wenn Dinge geschehen, bei denen man sagt: "Das darf einfach nicht passieren." Dies ist z.B. dann der Fall, wenn Sie betrunken einen Unfall verschulden oder als Mitarbeiter im Krankenhaus eine Blutkonserve vertauschen.

Vorsatz hingegen wird als das Wissen und Wollen im allgemeinen Sprachgebrauch bezeichnet. Wenn sie also bewusst einen Schaden herbeiführen, haften Sie auch im vollen Umfang



Je nach den Umständen kann allerdings auch eine Haftungsmilderung in Betracht. Regelmäßig achten die Richter darauf, dass der Betroffene nicht vollständig finanziell durch die Schadenersatzforderung ruiniert wird.

Zu berücksichtigen ist auch, ob ein Mitverschulden Ihres Arbeitgebers vorliegt. Dieses richtet sich nach § 254 BGB. Ein Mitverschulden lässt sich bejahen, sofern Ihr Chef Sie als ungeeigneten und überforderten Arbeitnehmer zur Erfüllung einer bestimmten Aufgabe einsetzt oder wenn der Zeitrahmen für ihre Tätigkeit unmöglich einzuhalten ist.

Sollten Sie einen Schaden durch einen Unfall herbeiführen, ist es ratsam in keinem Fall die Schuld direkt auf sich zu nehmen. Machen Sie möglichst Fotos oder Zeichnungen vom Unfallhergang. Es ist dringend erforderlich und anzuraten sich einen Anwalt zu nehmen, ansonsten kann es ziemlich teuer werden, sofern es zum Prozess kommt.

18. Wussten Sie schon, dass ...

... Sie im Krankheitsfall eine Menge zu beachten haben?

Durchschnittlich sind Arbeitnehmer das Jahr über an 12, 4 Tage arbeitsunfähig erkrankt. Was muss in diesem Fall beachtet werden?

Bei einer Erkrankung, die zur Arbeitsunfähigkeit führt, treffen den Mitarbeiter Anzeige- und Nachweispflichten (§ 5 Abs. 1 Entgeltfortzahlungsgesetz - EFZG). Im Einzelnen bedeutet das:

Im Falle der Arbeitsunfähigkeit hat der Mitarbeiter dem Arbeitgeber unverzüglich, also ohne schuldhaftes Zögern die Arbeitsunfähigkeit und deren vermutliche Dauer mitzuteilen, unabhängig davon, ob er einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung besitzt oder nicht. Die Anzeige hat daher am ersten Tag noch vor Arbeitsbeginn zu erfolgen, um diesem so früh wie möglich Gelegenheit zu geben, hierauf reagieren zu können. Die Anzeige ist an keine bestimmte Form gebunden, sie kann also mündlich, telefonisch oder schriftlich erfolgen, per SMS, Fax, E-Mail oder auch durch Boten und ist an denjenigen im Betrieb des Arbeitgebers zu richten, der dafür zuständig ist. Mitzuteilen ist die vermutliche Dauer, nicht aber die Art der Erkrankung, es sei denn, es handelt sich um eine ansteckende Erkrankung, vor der die Arbeitskollegen zu schützen sind oder um einen Betriebs- oder Wegeunfall.

Wenn die Arbeitsunfähigkeit länger als 3 Kalendertage dauert, hat der Mitarbeiter eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit und deren vermutliche Dauer spätestens am folgenden 4. Arbeitstag vorzulegen und so nachzuweisen, d. h. die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung hat an diesem Tag dem Arbeitgeber vorzuliegen. Diese Nachweis- und Vorlagepflicht besteht auch, wenn dem Mitarbeiter kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung zusteht.

Der Arbeitgeber kann allerdings verlangen, dass der Mitarbeiter die ärztliche Bescheinigung früher vorlegt (§ 5 Abs. 1 Satz 3 EFZG). Er braucht dies nicht zu begründen.



In Tarifverträgen oder Betriebsvereinbarungen können andere Regelungen und Fristen bestimmt werden.

Verstöße gegen die Mitteilungs- und Nachweispflichten können mit einer Abmahnung ggfls. auch mit einer Kündigung geahndet werden.

... und im Ausland?

Wenn die Arbeitsunfähigkeit während eines Auslandsaufenthaltes eintritt (z. B. Urlaub), ist der Arbeitnehmer verpflichtet, dem Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeit und deren vermutliche Dauer und die Anschrift am Aufenthaltsort „in der schnellstmöglichen Art der Übermittlung mitzuteilen“ (§ 5 Abs. 2 EFZG). Die gesetzliche Krankenkasse ist ebenfalls zu unterrichten. Die Übermittlung geht auf Kosten des Arbeitgebers. Sobald der Mitarbeiter wieder im Inland ist, hat er auch dies dem Arbeitgeber und seiner Krankenkasse mitzuteilen.

19. Wussten Sie schon, dass ...

... die Nutzung von Telefon und Internet an ihrer Arbeitsstelle gewissen Einschränkungen unterliegt?

Die Datenverarbeitung im Beruf ist mittlerweile zu einem normalen Tagesgeschäft geworden. Im modernen Büroalltag ist ein Arbeitsplatz ohne Telefon und Computer mit Internet kaum noch vorstellbar.

Dienstliche Nutzung

Die Nutzung eines Telefons ist mittlerweile so selbstverständlich geworden, dass es kaum arbeitsvertragliche Regelungen hierzu gibt.

Bei Computer- und Internetnutzung stellt sich die Sachlage etwas anders dar. Zunächst einmal zählt die Regelung im Arbeitsvertrag. Befindet sich im Arbeitsvertrag eine solche Regelung, sodass Sie Computer und Internet nutzen dürfen, dürfen Sie selbstverständlich auch damit arbeiten. Ist Ihr Arbeitsplatz mit einem internetfähigen Rechner ausgestattet, so können Sie davon ausgehen, diesen auch dienstlich nutzen zu dürfen.

Es empfiehlt sich - sofern Sie an Ihrem Arbeitsplatz einen Computer finden und nicht wissen, wie dieser zu bedienen ist - eine Computerschulung zu verlangen.

Private Nutzung

Wenn Sie an Ihrem Arbeitsplatz Telefon und Internet für private Zwecke nutzen wollen, müssen Sie sich dies grundsätzlich von Ihrem Arbeitgeber genehmigen lassen. Dabei kann sich in sehr seltenen Fällen das private Nutzungsrecht auch aus betrieblicher Übung ergeben, wobei unter Umständen gewisse Zeiträume frei sind und offen stehen. Allerdings müssen Sie davon ausgehen, dass grundsätzlich die Nutzung des Internets für private Zwecke nicht gestattet ist.



Ihr Chef kann Sie über den Umfang der privaten Nutzung anweisen, sofern eine Genehmigung für private Benutzung des Internets vorliegt.

Wichtig!

Verstoßen Sie gegen die betriebliche Regelung zur Nutzung der IT-Einrichtungen, so kann dies eine Abmahnung oder eine Kündigung zur Folge haben.

Wichtig!

Jede Nutzung kann im Internet über die IP Adresse nachvollzogen werden, das weiß auch Ihr Arbeitgeber.

20. Wussten Sie schon, dass ...

... Sie die Möglichkeit haben, Bildungsurlaub zu nehmen?

Unter Bildungsurlaub versteht man die vom Arbeitgeber bezahlte Freistellung des Arbeitnehmers zu einer Weiterbildungsmaßnahme. Diese Weiterbildungsmaßnahme kann politischer, beruflicher, allgemeiner oder gewerkschaftlicher Natur sein.

Der Bildungsurlaub muss vom Sonderurlaub unterschieden werden. Ehrenamtliche Mitarbeiter der Jugendarbeit haben einen landesrechtlich geregelten Anspruch auf Sonderurlaub.

Der Bildungsurlaub dient vor allem der politischen und beruflichen Weiterbildung. Was darunter zu verstehen ist, wird in dem jeweiligen Landesgesetz näher beschrieben.

In NRW ist dies das Gesetz zur Freistellung von Arbeitnehmern zum Zweck der beruflichen und politischen Weiterbildung (AWbG NRW).

Der Anspruch auf Bildungsurlaub beläuft sich auch 10 Arbeitstage innerhalb zweier aufeinanderfolgender Kalenderjahre. Dabei hat der Mitarbeiter seinen Anspruch bei dem Arbeitgeber anzumelden, der nur aus betrieblichen Gründen widersprechen kann. Da ein Selbsturlaubsrecht nicht besteht, bleibt den Mitarbeitern im Fall des Widerspruchs des Arbeitgebers nur der Gang zum Arbeitsgericht, will er seinen Anspruch auf Teilnahme an einer konkreten Bildungsurlaubsmaßnahme durchsetzen.

Während des Bildungsurlaubs hat der Arbeitgeber das Arbeitsentgelt fortzuzahlen. Der Mitarbeiter hat demnach einen Anspruch auf bezahlte Freistellung von der Arbeit.



21. Wussten Sie schon, dass ...

... Menschen mit Behinderung eine Sonderstellung genießen?

Jeder 10. Arbeitnehmer in Deutschland leidet unter einer geistigen oder körperlichen Behinderung. Menschen mit Behinderung sollen im Berufsleben nicht noch zusätzlich belastet werden, deshalb gibt es zahlreiche Sonderregelungen für behinderte Arbeitnehmer.

In welchen Fällen sind die Sonderregeln anwendbar?

Behinderung ist nicht immer gleich Behinderung. Wer am Auge eine Hornhautkrümmung hat und dies durch das Tragen einer geeigneten Brille oder anderer Sehhilfen ausgleichen kann, muss nicht unbedingt einen Anspruch auf Sonderregelungen haben.

Die Behinderung wird nach ärztlichem Gutachten in Prozenten angegeben. Ab einem Behinderungsgrad von 30 % ist die Anwendbarkeit von Sonderregeln möglich, ab 50 % treten diese Sonderregeln unproblematisch ein.

Erweiterter Kündigungsschutz

Arbeitnehmer, die anerkannt behindert sind, genießen vor allem einen erweiterten Kündigungsschutz. Das Integrationsamt muss bei jeder Kündigung zustimmen. Sofern die Kündigung im Zusammenhang mit der Behinderung steht, ist das Integrationsamt angehalten, der Kündigung zu widersprechen. Das Integrationsamt hat nämlich die Aufgabe, die Gleichbehandlung zu fördern und jegliche Ungleichbehandlung nicht zu unterstützen bzw. zu verhindern.

Selbst wenn das Integrationsamt der Kündigung zustimmt, besteht dennoch die Pflicht, den Behinderten anzuhören. Hier kann er darlegen, weshalb er die Ansichten des Integrationsamts für nicht gerechtfertigt hält.

Alles in allem ist die Kündigung eines behinderten Menschen erschwert.

Wichtig!

Hat der Arbeitgeber bei der Kündigung keine Kenntnis von der Behinderung, hat der Behinderte, will er sich auf den Sonderkündigungsschutz berufen, dem Arbeitgeber innerhalb von 3 Wochen hierüber zu informieren.

Weitere Sonderregelungen

- Arbeiten fünf oder mehr Schwerbehinderte im Betrieb, können diese eine Vertretung wählen. Diese muss bei Kündigungen und neben dem Integrationsamt angehört werden.
- Zusatzanspruch auf Teilzeitbeschäftigung (sofern dies aufgrund der Behinderung notwendig ist)



- Überstunden dürfen verweigert werden (wenn 8 Stunden Arbeitszeit täglich überschritten werden)
- 5 Urlaubstage mehr pro Jahr
- Behindertenrente, die nicht mit dem Gehalt verrechnet werden darf
- Im Einstellungsgespräch darf nicht nach der Behinderung gefragt werden. Demnach müssen Sie auf diese Frage nicht antworten, auch dürfen Sie lügen, es sei denn, Sie sind aufgrund der Behinderung nicht in der Lage, die geforderte Arbeitsleistung zu erbringen.

22. Kennen Sie schon die unterschiedlichen Kündigungsfristen?

Im deutschen Arbeitsrecht existieren verschiedene Kündigungsfristen. Diese sind dafür gedacht, dem gekündigten Arbeitnehmer Zeit zu geben, ohne Zeitdruck einen neuen Job zu finden, bzw. dem Arbeitgeber Zeit zur Suche eines neuen Mitarbeiters zu lassen.

In der Regel ist die Kündigungsfrist im Arbeits- oder Tarifvertrag geregelt. Findet sich dort ausnahmsweise keine Regelung und ist auch sonst nichts vereinbart, muss auf die gesetzlichen Kündigungsfristen des BGB zurückgegriffen werden. § 622 BGB bestimmt, welche Kündigungsfristen gelten.

Allgemeine Kündigungsfristen (für Arbeitgeber und Arbeitnehmer):

Während der Probezeit (die ersten 6 Monate)	2 Wochen
Grundkündigungsfrist	4 Wochen zum 15. des Monats oder zum Monatsende

Verlängerte Fristen für Arbeitgeberkündigungen:

bis zur Betriebszugehörigkeit von	Kündigungsfrist in Monaten zum Monatsende
2 Jahren	1 Monat
5 Jahren	2 Monate
8 Jahren	3 Monate
10 Jahren	4 Monate
12 Jahren	5 Monate
15 Jahren	6 Monate
20 Jahren	7 Monate

Diese verlängerten Fristen gelten nur für Arbeitgeberkündigungen. Arbeitgeber und Arbeitnehmer können jedoch vereinbaren, dass diese verlängerten Fristen auch für Arbeitnehmerkündigungen gelten sollen.



In einem Tarifvertrag kann geregelt werden, dass die Grundkündigungsfrist, die verlängerten Fristen und die Frist während der Probezeit verkürzt werden dürfen. Im Arbeitsvertrag eines vorübergehend zur Aushilfe eingestellten Mitarbeiters kann für die ersten drei Monate eine kürzere als die Grundkündigungsfrist vereinbart werden, längere Kündigungsfristen können jedoch jederzeit abgesprochen werden.

Sonderregelungen gelten für Schwangere, Wöchnerinnen und Elternzeitberechtigte, ebenso für Mitarbeiter im Fall einer Insolvenz des Arbeitgebers.

23. Wussten Sie schon, dass ...

... ihre Tätowierung bei einer Bewerbung unter Umständen zum Problem werden kann?

Es liegt noch gar nicht so lange zurück. Im Jahre 2002 wurde ein Anwärter für den Polizeivollzugsdienst nicht eingestellt, da er ziemlich große und auffällige Tätowierungen aufzuweisen hatte. Der Anwärter klagte gegen diese aus seiner Sicht stattfindende Ungleichbehandlung mit dem Hinweis, dass kleinere Tätowierungen bei anderen länger im Dienst befindlichen Beamten zu finden seien. Der Fall landete vor dem Verwaltungsgericht Frankfurt, wobei das Gericht ein interessantes Urteil fällte:

Das Gericht war zu folgendem Urteil, vgl. VG Frankfurt vom 14.02.2002 gekommen:

"Großflächige Tätowierungen auf den Unterarmen allein sind kein Grund, die persönliche Eignung für den gehobenen Polizeivollzugsdienst abzusprechen. Der öffentliche Dienst ist insoweit auch hinsichtlich des Tragens von Körperschmuck ein Spiegelbild der Gesellschaft."

Das Gericht stellte klar, dass die Befürchtung von Teilen der Bevölkerung, Polizeivollzugsbeamte würden nicht ernst genommen, wenn sie Körperschmuck oder sonstige Körperverzierungen haben sollten, nicht mehr zeitgemäß sei.

In einem ähnlich gelagerten Fall aus dem Jahre 2005, in dem ein Justizvollzugsbeamter vor dem Oberverwaltungsgericht Rheinland Pfalz klagte, entschied das Gericht:

"Ein Justizvollzugsbeamter kann zur Gewährleistung der Ordnung innerhalb der Justizvollzugsanstalt und im Interesse des Staates an einem einheitlichen und neutralen Auftreten seiner uniformierten Vollzugsbeamten aufgefordert werden, nach Art oder Größe auffällige Tätowierungen beim Tragen von Dienstkleidung zu verbergen."

Diese beiden Urteile machen deutlich, dass die Akzeptanz von Tätowierungen im öffentlichen Dienst (vor allem im Zusammenhang von Beamten, die im Außenverhältnis auftreten) immer noch schwierig ist, die Situation für tätowierte Bewerber sich aber gebessert hat. Es bleibt abzuwarten, ob die Gerichte ihre Rechtsprechung weiter entwickeln.



**24. Wussten Sie schon, dass ...
... auch der Vater Elternzeit nehmen kann?**

Elternzeit (früher Erziehungsurlaub) dient der Erleichterung der Betreuung und Erziehung des Kindes durch die Eltern. Es handelt sich um einen Freistellungsanspruch gegen den Arbeitgeber. Mutter oder Vater können den Anspruch auf unbezahlte Freistellung von der Arbeit unabhängig voneinander stellen. Der Anspruch ist unverzichtbar, d.h. der Arbeitgeber muss dem Arbeitnehmer diesen Anspruch gewähren. Untersagt ist auch jede Regelung, die dem Arbeitnehmer vor oder nach der Elternzeit unmittelbar die Arbeit erschwert. Die Einzelheiten regelt das Gesetz zum Elterngeld und zur Elternzeit.

Anspruchsberechtigt ist, wer das Kind im eigenen Familienhaushalt selbst betreut und erzieht. Dies gilt auch entsprechend für Großeltern, sofern sie mit dem Kind im Haushalt leben und dieses erziehen und betreuen. Ausnahmeregelungen für seltene Spezialfälle bestehen hier außerdem.

Während der Elternzeit ruht das Arbeitsverhältnis, die arbeitsrechtlichen Nebenpflichten (z. B. Geheimhaltung, Wettbewerbsverbot) gelten jedoch weiter.

Welchen Umfang hat die Elternzeit?

Der Anspruch umfasst die Zeit bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres des Kindes, bei mehreren Kindern besteht der Anspruch auch für jedes Kind, auch wenn sich dadurch die Zeiträume überschneiden. Dies gilt allerdings nicht bei Mehrlingsgeburten.

Es besteht zudem die Möglichkeit, dass ein Teil der Elternzeit von bis zu 12 Monaten auf die Zeit bis zum 8. Geburtstag des Kindes zu übertragen, wenn der Arbeitgeber dieser Übertragung zustimmt. Nicht erforderlich ist die Zustimmung des Arbeitgebers auf die spätere zeitliche Lage des übertragenen Elternurlaubs.

**25. Wussten Sie schon, dass ...
... Sie wegen der Annahme von Schmiergeld fristlos gekündigt werden können?**

Was man unter Schmiergeld versteht, ergibt sich aus § 12 II UWG.

"Als Schmiergeld gilt jeder Vorteil, der ein Angestellter oder Beauftragter eines geschäftlichen Betriebes als Gegenleistung dafür fordert, sich versprechen lässt oder annimmt, dass er einen anderen bei dem Bezug von Waren oder gewerblichen Leistungen im Wettbewerb in unlauterer Weise bevorzugt."

Kleine Geschenke können durchaus als Schmiergelder zu verstehen sein. Der Tatbestand kann problematisch sein. Kleine Geschenke im Rahmen des Üblichen (z.B. Werbegeschenke,



Weihnachtsgeschenke von geringem Wert) fallen nicht hierunter. Die Abgrenzung ist allerdings fließend und manchmal schwierig, so dass sich eine offene Kommunikation mit dem Arbeitgeber empfiehlt.

Fristlose Kündigung

Die Annahme eines Schmiergeldes kann in der Regel eine ordentliche Kündigung rechtfertigen, sie kann je nach den Umständen des Einzelfalles auch eine fristlose Kündigung nach sich ziehen. Dabei spielen vor allem die Umstände, in welcher Position der Arbeitnehmer das Schmiergeld annimmt, wie groß der gewährte Vorteil des Schmierenden sein soll und welchen Schaden der Arbeitgeber durch das Verhalten seines geschmierten Arbeitnehmers erleiden musste oder hätte erleiden können. Darüber hinaus ist der Mitarbeiter zur Herausgabe des Schmiergeldes an seinen Arbeitgeber verpflichtet.

Die Annahme von Schmiergeldern stellt grds. einen so großen Vertrauensbruch dar, dass in etlichen Fällen eine Abmahnung nicht erforderlich ist. Wegen der Annahme von früheren Schmiergeldern in einem früheren Job ist eine Kündigung nicht gerechtfertigt. Hier ist nur ein Vertrauensbruch anzunehmen, wenn der Arbeitgeber beim Bewerbungsgespräch zum Ausdruck gebracht hat, dass er Wert darauf legt zu erfahren, ob der Arbeitnehmer bereits früher Schmiergelder angenommen habe. Die Gewährung von Schmiergeld durch einen Mitarbeiter kann dessen Arbeitgeber zur ordentlichen Kündigung je nach den Umständen des Einzelfalles zur außerordentlichen Kündigung berechtigen. Hier liegt der Grund in der dadurch zum Ausdruck gekommen Gefährdung des Rufs des Arbeitgebers.

26. Wussten Sie schon, dass ...

... die Probezeit nur innerhalb der gesetzlichen Grenzen zulässig ist?

In vielen Arbeitsverträgen finden sich Klauseln zur Regelung einer Probezeit. Das Probearbeitsverhältnis dient Arbeitnehmern und Arbeitgebern dazu, über eine gewisse Zeitspanne zu ermitteln, ob eine dauerhafte Zusammenarbeit sinnvoll und ergiebig erscheint. Empfindet der Arbeitgeber in der Zeitspanne der Probezeit den Arbeitgeber als zuverlässigen Mitarbeiter nach seinen Vorstellungen, so kann er ihn unmittelbar mit dem Vorteil übernehmen, dass der Arbeitgeber bereits in das berufliche und beruflich-soziale Umfeld eingegliedert ist. Im Umkehrschluss kann er aber sich auch schneller von dem Arbeitnehmer lösen, wenn dieser in einer unzufrieden stellenden Art und Weise seine Arbeit verrichtet. Auch der Arbeitnehmer kann sich in dieser Zeit effektiv an das berufliche und beruflich-soziale Umfeld gewöhnen und bei fehlender Zukunftsaussicht (z.B. unschönes Arbeitsklima, keine Möglichkeit von Aufstiegschancen im Unternehmen) während der Probezeit die Arbeitsstelle verlassen und sich einen anderen Arbeitgeber suchen.

Die Probezeit (bzw. das Probearbeitsverhältnis) muss vom sogenannten Einfühlungsverhältnis unterschieden werden. Bei diesem wird lediglich die Möglichkeit zum Kennenlernen des Arbeitsplatzes gegeben.



Grundsätzlich besteht die Möglichkeit das Probearbeitsverhältnis als unbefristetes Arbeitsverhältnis mit vorgeschalteter Probezeit oder als befristetes Probearbeitsverhältnis zu gestalten. Bei bestehenden Zweifeln, also sofern keine eindeutige Befristungsabrede getroffen wurde, geht man von einem unbefristeten Arbeitsverhältnis mit vorgeschalteter Probezeit aus. Dies hat das BAG bereits in den 60er Jahren in einem Urteil klargestellt; damit hat sich das BAG an den Schutzzweck des für Arbeitnehmer bestehenden Arbeitszeitgesetzes gehalten.

Die Dauer der Probezeit ist für Berufsausbildungsverhältnisse gesetzlich vorgeschrieben. Die Probezeit darf jede Dauer zwischen einem und vier Monaten betragen, vgl. § 20 BBiG. Eine allgemeine Regelung für die Befristung der Probezeit findet sich in § 622 III BGB. Demnach liegt die Höchstgrenze der Probezeit im unbefristeten Arbeitsverhältnis bei sechs Monaten. Dies ergibt sich zwar nicht zwingend unmittelbar aus der gesetzlichen Vorschrift, allerdings nach der Rechtsprechung des BAG.

Allerdings ist eine einverständliche Verlängerung der Probezeit innerhalb der ersten sechs Monate möglich, auch wenn die eigentliche Probezeit schon beendet war.

Beispiel für eine arbeitsvertragliche Regelung zur Probezeit

Das Arbeitsverhältnis wird auf unbestimmte Zeit geschlossen. Die ersten drei Monate gelten als Probezeit. Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis beiderseits mit einer Frist von zwei Wochen gekündigt werden.

oder

Dieser Vertrag wird auf die Dauer von sechs Monaten (oder: drei Monaten) vom bis zum zur Probe abgeschlossen. Nach Ablauf dieser Befristung endet das Arbeitsverhältnis, ohne dass es einer Kündigung bedarf, wenn nicht bis zu diesem Zeitpunkt eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses vereinbart wird. Innerhalb der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis mit einer Frist von zwei Wochen gekündigt werden, unbeschadet des Rechts zur fristlosen Kündigung (befristetes Probearbeitsverhältnis).

27. Wussten Sie schon, dass ...

... Sie als Arbeitnehmer für zu langes Surfen am Arbeitsplatz gekündigt werden können?

In vielen Betrieben ist die Computer- und Internetnutzung zu dienstlichen Zwecken mittlerweile zu einem festen Bestandteil der Arbeitswelt geworden. Es ist so kaum vorstellbar, dass ein modernes Unternehmen ohne entsprechende Arbeitsplätze effizient und konkurrenzfähig arbeiten kann.



Doch die Möglichkeit des Zugangs zum Internet, animiert gerne den ein oder anderen zusätzlich noch zur privaten Nutzung des Internets. Ob das Internet überhaupt zu privaten Zwecken genutzt werden darf, richtet sich in erster Linie nach den getroffenen Vereinbarungen im Arbeitsvertrag. Findet sich keine Regelung im Arbeitsvertrag, so gibt es in vielen Unternehmen eine Betriebsvereinbarung zur Internetnutzung. Existieren weder Arbeitsvertrag noch Betriebsvereinbarung, müssen Sie grundsätzlich davon ausgehen, dass die private Internetnutzung am Arbeitsplatz nicht gestattet ist.

Grundsätzlich darf der Arbeitgeber in vollem Umfang darüber entscheiden, ob eine private Nutzung überhaupt gestattet ist oder welche Grenzen er für angemessen erachtet. In vielen Betrieben ist so die Dauer beschränkt, in diesem Zusammenhang bietet sich vor allem eine Regelung zum zeitlichen Umfang oder eine Regelung, dass private Nutzung nur im Zeitraum der Ruhepausen gestattet ist.

Unabhängig davon, welche Regelung im Unternehmen zur privaten Nutzung getroffen ist, müssen Sie wissen, dass die Überschreitung der zulässigen Grenzen einen Kündigungsgrund darstellen kann. Ob eine Kündigung angemessen ist, hängt vom Einzelfall ab. In Zweifel rechtfertigt eine Nutzungsüberschreitung in jedem Fall aber eine Abmahnung.

Als Kündigungsgründe kommen die verschiedensten vielfältigsten Sachverhalte in Betracht. Insbesondere ist folgendes Fehlverhalten zu nennen:

- Exzessives Surfen während der Arbeitszeit
- Empfangen, Versenden und Lesen von privaten E-Mails (bei striktem Verbot)
- Downloads und Installation privater Software z.B. Spiele, Anonymisierungssoftware
- Beleidigungen und Verunglimpfungen von Arbeitgeber, Mitarbeitern und Kunden des Arbeitgebers in sozialen Netzwerken
- Verrat von Betriebsgeheimnissen
- Surfen außerhalb der gestatteten Nutzungszeiten
- Surfen und Download von rechtswidrigen, rassistischen oder (Kinder-)pornografischen Internetseiten, Bildmaterial und Videos

Als Tipp für Arbeitnehmer lässt sich festhalten, dass Sie nach Möglichkeit Ihre arbeitsvertraglichen oder betriebsvereinbarten Regelungen zur Computer- und Internetnutzung studieren sollten. Sollten keine Regelungen vorliegen, gehen Sie davon aus, dass JEDE private Nutzung untersagt ist. In diesem Fall können Sie sich auch von Ihrem Arbeitgeber schriftlich bestätigen lassen, dass Sie das Internet auch privat nutzen dürfen.



28. Wussten Sie schon, dass ...

... Ihr Arbeitgeber Ihre Computer- und Internetnutzung überwachen darf?

Ihr Arbeitgeber wird oft das Bedürfnis haben Ihre erbrachte Arbeitstätigkeit zu überwachen. Er hat ein Interesse Ihre Arbeitseffizienz und Ihren Arbeitsumfang zu bewerten. Sofern im Betrieb auch die private Computer- und Internetnutzung eingeräumt wurde, möchte Ihr Chef außerdem überprüfen, ob Sie sich bei jeglicher privater Nutzung an die von ihm vorgegebenen Grenzen halten.

Die Überwachung muss sich allerdings in den dazu geregelten gesetzlichen Grenzen halten. Der Arbeitgeber darf z.B. nicht allumfassend und dauernd einen speziellen Mitarbeiter überwachen ohne einen triftigen Grund vorweisen zu können. In diesem Sinne deutet auch der Begriff "Überwachung" auf falsche Tatsachen hin. "Überwachung" erscheint demnach unpassend, viel besser würde das Wort "Kontrolle" passen.

Die Kontrollbefugnisse unterscheiden sich für den Arbeitgeber nach der dienstlichen und der privaten Nutzung, denn dort sind jeweils unterschiedliche Kontrollmaßstäbe anzulegen. Dienstliche Nutzung bedeutet jede Computer- und Internetnutzung, die in einem dienstlichen Zusammenhang steht. Der Auslegungsspielraum dieser Definition ist weit zu sehen, beispielsweise werden das Aufsetzen von Schreiben, Internetrecherche für Präsentation, E-Mail Verkehr mit Kunden der Firma u.v.m. als dienstliche Nutzung gesehen. Zur dienstlichen Nutzung außerdem zählt die sogenannte Mischnutzung. Dies beschreibt eine private Nutzung aus dienstlichem Anlass. Dies ist z.B. der Fall, wenn Sie Ihrer Frau eine E-Mail schreiben, um dieser mitzuteilen, dass Sie wegen kurzfristig anberaumter Überstunden etwas länger arbeiten müssen. Jede andere Form der Nutzung fällt demnach unter die private Nutzung.

Wie oben angedeutet richtet sich der Kontrollmaßstab nach der Art der Nutzung:

Dienstliche Nutzung

Bezüglich der Daten der Internetnutzung hat der Arbeitgeber so gut wie jede Möglichkeit der Kontrolle. So kann vor allem die zugreifende Stelle, das Datum, die Uhrzeit und die Adresse der aufgerufenen Website ohne Probleme protokolliert und ausgewertet werden. Auch Downloads dürfen eingesehen werden.

Außerdem darf der Arbeitgeber die Verbindungsdaten der dienstlichen E-Mails kontrollieren. Als Verbindungsdaten gelten dabei Absender, Empfänger, Zeitpunkt und Dauer der Kommunikation.

Problematisch wird es bei den Kontrollbefugnissen bezüglich der Inhaltskontrolle der dienstlichen E-Mails. Hier ist eine Kontrolle zumindest bei Verdacht von strafbaren Handlungen möglich, in anderen Zusammenhängen ist selbst die Rechtsprechung gespaltenen Ansicht.



Private Nutzung

Die Kontrolle der privaten Nutzung unterliegt generell strengeren Auflagen, da eine Beeinträchtigung des Persönlichkeitsrechts von Mitarbeitern immer droht. Außerdem muss das Teledatenschutzgesetz (TDDSG) und das Fernmeldegeheimnis (TKG) geachtet werden.

Jedenfalls ist es dem Arbeitgeber verboten nachzuvollziehen, welche Internetseiten genau vom Arbeitnehmer besucht wurden. Es ist lediglich gestattet, den genauen Nutzungsumfang, also z.B. zeitliche Nutzungsdauer, Nutzungstage zu erfassen.

Sie sollten es dennoch tunlichst vermeiden, illegale oder kostenpflichtige Seiten aufzusuchen, auch wenn dies ihr Arbeitgeber nicht nachvollziehen darf. Kommt es zum Kündigungsschutzprozess darf der Arbeitgeber diese Daten nach Beschluss des Gerichts als Beweismittel dennoch verwerten.

Die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates nach § 87 Abs. 1 Satz 6 BetrVG sind zu beachten.

29. Wussten Sie schon, dass ...

... Sie bei der Nutzung des Internets auf Urheberrechte achten sollten?

Das Internet bietet die vielfältigsten Möglichkeiten der Nutzung, die i.d.R. erscheint spielend einfach und kinderleicht erscheint. Es besteht jedoch die Gefahr, die geltenden Urheberrechte zu missachten.

Es stellt sich so zunächst die Frage, was eine Urheberrechtsverletzung kennzeichnet. Eine Urheberrechtsverletzung kommt nur bei dem maßgeblichen urheberrechtlichen Werkbegriff in Betracht, nämlich der persönlichen geistigen Schöpfung, vgl. § 2 II UrhG. Der Werkbegriff wird durch vier zentrale Elemente definiert. Im Sinne des Gesetzes ist ein Werk eine persönliche Schöpfung, die durch einen geistigen Inhalt gekennzeichnet ist, eine wahrnehmbare Formgestalt gefunden hat und in der die Individualität des Schöpfers zum Ausdruck kommt.¹

Darunter fallen grundsätzlich jedwede literarische und künstlerische Erzeugnisse (z.B. Musikstücke, Videos, Gedichte, Lieder, Filme und Bücher). Zudem existiert noch eine gesonderte Aufzählung im Gesetzestext, vgl. § 2 I Nr. 1 bis 7 UrhG.

Damit ein Werk unter urheberrechtlichen Schutz steht, ist nur die Schöpfung oder Schaffung des Werkes erforderlich. Eine formale Eintragung - wie man sie bei Patent- oder Markenrechten – erwartet, ist nicht notwendig. Die im Internet befindlichen Daten fallen selbstverständlich auch unter die Urheberrechte, ohne das sie einer besonderen

¹ *Emmert / Baumann*, "Haftungsfalle Internet - Verantwortlichkeit des Arbeitgebers für Urheberrechtsverstöße seiner Mitarbeiter"



Kennzeichnung bedürfen. Von daher muss jede Nutzung der "frei" zugänglichen Daten aus dem Internet gesondert geprüft werden.

Werden Urheberrechte verletzt, so hat der Verletzte vom Verletzter den Anspruch auf Schadensersatz aus § 97 I UrhG. Für die Schadensberechnung kommen dabei die tatsächlichen erlittenen Vermögensschäden einschließlich des entgangenen Gewinns in Betracht. Zudem kommt die Herausgabe des durch die Urheberrechtsverletzungen entstanden Gewinne (z.B. Einnahmen durch Vortrag, bei dem Fotomaterial verwendet wurde) oder die Zahlung einer Lizenzgebühr in Erwägung.

Wer muss den Schaden zahlen - Arbeitnehmer oder Arbeitgeber?

Wer den Schaden zahlen muss, hängt grundsätzlich vom Verschulden ab. Verschulden bedeutet in diesem Zusammenhang fahrlässiges oder vorsätzliches Handeln. Für die nachfolgenden Überlegungen soll ein Verschulden als vorausgesetzt angesehen werden.

Grundsätzlich besteht zunächst die Möglichkeit den unmittelbaren Verletzer der Urheberrechte in die Pflicht zu nehmen und zu verlangen, dass er den Schaden durch Schadensersatz ausgleicht. Das ist im Normalfall der Arbeitnehmer.

Was aber gilt, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer angewiesen hat, bestimmtes urheberrechtlich geschütztes Material zu verwenden? Sofern dies zutrifft, kann der Arbeitgeber unmittelbar als Anstifter oder durch wissentliche Beihilfe ebenfalls schadensersatzpflichtig werden.

In der Praxis ist es immer schwer nachzuvollziehen, welcher Arbeitnehmer die Rechtsgutverletzung begangen hat. Deshalb wird sich der urheberrechtlich Verletzte in den überwiegenden Fällen direkt gegen den Arbeitnehmer wenden. Dabei können sich vor allem Ansprüche aus § 97 UrhG und § 831 BGB gegen den Arbeitgeber ergeben.

Es lässt sich somit festhalten, dass die Haftung zumeist am Arbeitgeber hängen bleibt. Kann der Arbeitgeber allerdings durch betriebliche Recherche und Nachforschungen den urheberrechtsverletzenden Arbeitnehmer ermitteln, so besteht die Möglichkeit, dass sich der Arbeitgeber die Summe des Schadensersatzes vom Arbeitnehmer zurückholt.

30. Wussten Sie schon, dass eine Abmahnung auch verwirken kann?

Was für den Schüler der "blaue Brief" ist, ist für den Arbeitnehmer sicherlich die Abmahnung. Mit ihr soll zum Einem ein konkretes Fehlverhalten gerügt und zum anderen der Arbeitnehmer bei weiteren Verstößen vor einer Kündigung gewarnt werden. Diese Funktionen werden im Bereich des Arbeitsrechts als Rüge- und Warnfunktion bezeichnet. Sobald eine Abmahnung ausgesprochen ist, ist der



Arbeitnehmer angehalten, sich an seine im Arbeitsvertrag geregelten Pflichten zu erinnern, zurückzubesinnen und in Zukunft vertragsgemäß zu arbeiten!

Wann eine Abmahnung ausgesprochen werden kann, ist vom jeweiligen Einzelfall abhängig. Man kann nur schwer pauschalisieren, welches Verhalten eine Abmahnung oder nur eine mündliche Ermahnung, Vorhaltung, Zurechtweisung als Vorstufe zur Abmahnung oder gar eine Kündigung rechtfertigt.

Das Recht, eine Abmahnung auszusprechen, kann grundsätzlich auch „verblässen“. Allerdings besteht eine Regelausschlussfrist für den Anspruch einer Abmahnung nicht.

Begeht der Arbeitnehmer einen abmahnungsfähigen Pflichtverstoß, so kann das Recht auf Abmahnung verwirken. Dies ist dann der Fall, wenn ein sogenanntes Zeit- und Umstandsmoment vorliegt. Ein Zeitmoment liegt dann vor, wenn der Arbeitnehmer sich nach seiner Verfehlung über einen längeren Zeitraum vertragstreu verhalten hat. Ein Umstandsmoment liegt hingegen dann vor, sofern aus den Umständen des Einzelfalls folgt, dass auf seine alten Verfehlungen nicht mehr zurückgegriffen werden darf. Dies ist z.B. dann der Fall, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer befördert hat. Auch hier gilt: Entscheidend ist immer der Einzelfall.

Nicht nur das Recht eine Abmahnung auszusprechen, sondern auch das Recht aus der Abmahnung bei einem Folgeverstoß zu kündigen, kann auch verirken. Dazu muss sich der Arbeitnehmer über einen längeren Zeitraum vertragstreu verhalten oder der Arbeitgeber weitere Pflichtverletzungen unbeanstandet akzeptieren.

31. Wussten Sie schon, dass...

... Ihr Arbeitsvertrag auch formlos geschlossen werden kann.

Der Arbeitsvertrag ist ein Vertrag, bei dem der Arbeitnehmer sich verpflichtet, für den Arbeitgeber gegen ein Entgelt tätig zu werden. Der Arbeitgeber verpflichtet sich, die geleistete Arbeit zu bezahlen. Dabei kann der Arbeitsvertrag in verschiedenen Formen auftreten: als Anstellungsvertrag, Dienstvertrag, Beschäftigungsvertrag oder Werkvertrag. Neben unbefristeter Vollzeitbeschäftigungsverhältnisse werden immer mehr Teilzeitverträge geschlossen, außerdem steigt die Zahl der befristeten Verträge, da sie beendet werden, ohne die Möglichkeit einer Kündigungsschutzklage zu bieten.

Ein Arbeitsvertrag benötigt grundsätzlich keine bestimmte Form, damit er wirksam ist. Dies bedeutet, dass ein Arbeitsvertrag durchaus auch mündlich geschlossen werden kann. Er muss also nicht zwingend schriftlich geschlossen werden. Allerdings muss der Arbeitgeber innerhalb eines Monats nach dem Schluss des Arbeitsvertrages die Vertragsbedingungen dem Mitarbeiter schriftlich zukommen zu lassen. Dabei wird sich der Arbeitgeber normalerweise den Empfang des Arbeitsvertrages quittieren lassen. Der Mitarbeiter muss nicht zwingend den Arbeitsvertrag unterschreiben. Teilweise verwenden Arbeitgeber auch bei der Quittierung die Formulierung "gelesen und einverstanden". Diese Formulierung muss nicht unterschrieben werden. Dies würde



bedeuten, dass alle Arbeitsbedingungen akzeptiert werden. Daher sollten Arbeitnehmer den schriftlichen Arbeitsvertrag und die darin festgehaltenen Arbeitsbedingungen sorgfältig lesen und erst nach eingehender Prüfung den Arbeitsvertrag unterschreiben.

In manchen Fällen weigern sich Arbeitgeber, einen schriftlichen Nachweis des mündlichen geschlossenen Vertrages zu erbringen. Dies führt nicht zur Unwirksamkeit des mündlich geschlossenen Arbeitsvertrages. Sie sollten bei Ihrem Arbeitgeber versuchen, einvernehmlich eine Zusendung des Vertrages zu erwirken. Ansonsten kann die Zusendung auch beim Arbeitsgericht eingeklagt werden. Regelmäßig ist es aber schwierig nachzuweisen, dass eine mündliche Vereinbarung getroffen wurde. Denn die Beweislast liegt grundsätzlich beim Arbeitnehmer. Daher ist es ratsam, Arbeitsverträge schriftlich abzuschließen.

32. Wussten Sie schon, dass ...

... Ihnen Ihr Arbeitgeber Aufwendungsersatz zahlen muss?

Viele Arbeitnehmer müssen für die Arbeit Aufwendungen tätigen. Aufwendungen sind alle Ausgaben, die für die Arbeit erforderlich sind. Der Arbeitgeber muss im Arbeitsverhältnis Aufwendungsersatz bezahlen. Allerdings können diese Ausgaben auch durch die Arbeitsvergütung abgegolten werden. Persönliche Auslagen sind von der Vergütung zu bestreiten und demnach nicht aufwenderstattungsfähig. Dazu gehören Ausgaben für Kleidung oder für die Verpflegung, aber auch Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsplatz.

Die Pflicht zur Erstattung der folgt aus § 670 BGB.

"Macht der Beauftragte zum Zwecke der Ausführung des Auftrags Aufwendungen, die er den Umständen nach für erforderlich halten darf, so ist der Auftraggeber zum Ersatz verpflichtet."

Was zählt zu den erstattungsfähigen Aufwendungen?

Zu den Aufwendungen zählt man grundsätzlich alle Auslagen, die der Arbeitsausführung selbst dienen. Dies sind Reisekosten, Kosten für Dienstreisen, Kosten für Arbeitsmittelbeschaffung, Fahrten zu auswärtigen Arbeitsstellen oder Lehrgangsorten, Vorstellungskosten, Bewirtungsaufwendungen oder Verpflegungsaufwendungen.

In manchen Betrieben ist Schutz- oder Arbeitskleidung erforderlich. Auch diese zählt zu den ersatzfähigen Auslagen, die der Arbeitgeber bezahlen muss.

Unter gewissen Umständen kann der Arbeitnehmer auch Aufwendungsersatz für Schäden verlangen, die der Arbeitgeber nicht verschuldet hat. Dabei kommen sowohl Sach- als auch Vermögensschäden in Betracht. Anspruchsgrundlage dafür ist ebenfalls § 670 BGB. In einer Grundsatzentscheidung vom 10.11.1961 hat der BAG festgelegt, dass diejenigen Schäden zu ersetzen sind, die im Vollzug einer gefährlichen Arbeit entstanden



sind und mit der der Arbeitnehmer aufgrund ihrer Außergewöhnlichkeit und nach der Art des Betriebs und der Arbeit nicht rechnen musste.

In vielen größeren Unternehmen finden sich zudem vielfach Richtlinien, die detailliert Fragen zum Aufwendungsersatz regeln.

Wichtig!

Geldbußen zählen nicht zu den erstattungsfähigen Auslagen. Fährt der Arbeitnehmer beispielsweise als LKW-Fahrer zu schnell auf der Autobahn, kann er die Kosten für den Strafzettel nicht bei seinem Chef einfordern. Diese Geldbuße muss er selbst zahlen.

33. Wussten Sie schon, was Sie beim Homeoffice beachten müssen?

Immer mehr Menschen zieht es an den heimischen Arbeitsplatz, das Homeoffice. Etwa 12 Prozent der Deutschen arbeiten zurzeit im Homeoffice und es sind nicht nur Mütter im Mutterschutz - wie man denken oder vermuten könnte -, die nebenbei nach ihren Kindern sehen. In letzter Zeit zeichnet sich ein besonderer Trend für spezielle Berufsgruppen wie Wissenschaftler, Manager, Publizisten und Ingenieure ab, die es allesamt zum Homeoffice zieht. Dennoch sind Kinder zumeist der Hauptgrund dafür, dass es die Menschen ins Homeoffice zieht.

Wer einen Homeoffice-Arbeitsplatz haben möchte und angestellt ist, muss dies vor allem mit seinem Chef ausmachen. Es gibt keine gesetzliche Regelung, nach der ein Arbeitgeber eine gewisse Zeit an häuslicher Heimarbeit gewähren muss. Dies bedeutet, dass der Arbeitnehmer mit seinem Chef aushandeln muss, ob und unter welchen Rahmenbedingungen ihm ein Homeoffice gestattet ist. Dabei wird häufig auf einen sog. Homeoffice-Vertrag zurückgegriffen, in dem geregelt wird, in welchem zeitlichen Umfang der Arbeitnehmer an seinem Heimarbeitsplatz arbeiten muss, ob er zu gewissen Anlässen wie z.B. Meetings im Büro zu erscheinen hat oder welche Aufgaben der Arbeitnehmer im Homeoffice zu erledigen hat. Zum Aushandeln des Homeoffice-Vertrages zählt auch die Übernahme von möglichen Kosten am Heimarbeitsplatz wie Strom-, Telefon- und Kopierkosten. Meist werden diese Kosten durch eine monatliche Pauschale von Seiten des Arbeitgebers abgegolten.

Problematisch beim Homeoffice ist immer wieder, dass der Chef nicht nachvollziehen kann, wie lange der Arbeitnehmer für gewisse Tätigkeiten braucht. Hier muss der Arbeitgeber seinem Arbeitnehmer schlicht vertrauen, es bestehen faktisch und praktisch kaum Kontrollmöglichkeiten.

Im Homeoffice arbeiten kann für Arbeitgeber und Arbeitnehmer von Vorteil sein. Für den Arbeitnehmer bietet sich der Vorteil, dass er in Ruhe von zu Hause arbeiten kann und sich seine Zeit selbst einteilen kann. Dabei muss der Arbeitnehmer nicht befürchten, von Kollegen gestört oder überwacht zu werden. Dabei können durchaus produktivere



Arbeitsleistung bzw. höhere Arbeitseffizienz erreicht werden als im teilweise hektischen Bürobetrieb. Für den Arbeitgeber bietet sich der Vorteil, dass er einen wichtigen Arbeitnehmer während dessen Elternzeit, z. B. nicht verliert. Dadurch spart er Zeit und Kosten in der Einarbeitung eines neuen Arbeitnehmers. Außerdem verbessert der Arbeitgeber seine Beziehungen zum Arbeitnehmer. Dass Arbeitgeber ihren Mitarbeitern die Möglichkeit zum Homeoffice einräumen, wird in der Regel bei Arbeitnehmern hoch geschätzt.

34. Wussten Sie schon...

... dass Ihnen möglicherweise bei Kündigung eine Abfindung zusteht?

Eine Kündigung bedeutet oft den Verlust Ihres Arbeitsplatzes. Um diesen Verlust zu kompensieren, hat der Gesetzgeber die Möglichkeit Abfindungen zu zahlen im Gesetz verankert. Endet also Ihr Arbeitsverhältnis auf Veranlassung des Arbeitgebers, so besteht die Möglichkeit, dass Ihnen eine Abfindung zusteht.

Das Kündigungsschutzgesetz unterscheidet dabei drei Fallgruppen:

- die vereinbarte Abfindung
- die betriebsbedingte Abfindung sowie
- die Auflösungsabfindung

Während die beiden letzteren Arten eher selten in der Praxis vorkommen, ist die vereinbarte Abfindung äußerst praxisrelevant. Sie bemisst sich nach keinem festen Wert, sondern wird zwischen den verschiedenen Parteien durch den sogenannten Abfindungsvergleich "frei" verhandelt. Kommt es beispielsweise zum Kündigungsschutzprozess, darf das Arbeitsgericht keine Abfindung als gegeben festsetzen, sondern lediglich den Parteien Vorschläge unterbreiten. Folglich kommt es maßgeblich auf die rechtliche Bewertung des Streits und auf das argumentative Geschick ihres Anwalts an.

Die Gründe, die für eine vereinbarte Abfindung sprechen, haben vor allem für den Arbeitgeber prozesstaktische Gründe. Der Arbeitgeber hat in jedem Kündigungsschutzprozess das Risiko, dass seine ausgesprochene Kündigung unwirksam ist. Durch die Zustimmung einer Abfindung geht er sicher, dass der Arbeitnehmer die Kündigung als wirksam anerkennt. Das Risiko des Arbeitgebers liegt nämlich in der Pflicht Verzugslohn (§ 615 BGB) zahlen zu müssen, falls sich die Kündigung als unwirksam herausstellt. Gerade bei lang dauernden Gerichtsverfahren mit mehreren Instanzen und im Hinblick auf die hohe Auslastung der Arbeitsgerichte, können sich so hohe Summen ergeben. Deshalb erscheint eine Abfindung als "Freikauf" dieses Risikos oft attraktiv.



35. Wussten Sie schon ...

... dass auch drei Abmahnungen nicht automatisch zur Kündigung führen müssen?

Jeder Arbeitsvertrag beinhaltet verschiedene Vertragspflichten, deren sich der Arbeitgeber bedient, um eine Arbeitsleistung vom Arbeitnehmer einzufordern. Ist der Arbeitgeber der Meinung, dass sich das Verhalten des Arbeitnehmers nicht nach den Vertragsvereinbarungen richtet, also Verstöße gegen vertragliche Pflichten vorliegen, kann er eine Abmahnung aussprechen. Die Abmahnung hat dabei zum einen die Funktion, dem Arbeitnehmer sein konkretes Fehlverhalten (Rügefunktion der Abmahnung) zu verdeutlichen, zum anderen soll der Arbeitnehmer für die Zukunft aufgefordert werden, sein Verhalten zu ändern und sich wieder auf seine vertraglichen Pflichten besinnen (Warnfunktion der Abmahnung).

Aus dieser Warnfunktion resultiert auch die Möglichkeit der Verwirkung des Rechts auf Abmahnung. So kann eine Abmahnung verwirken, wenn sich der Mitarbeiter nach Ausspruch der Abmahnung längere Zeit vertragstreu verhält. Dabei existiert kein fester Zeitraum für eine Verwirkung, vielmehr richtet sich die Verwirkung u.a. nach Art und Schwere der Vertragsverstöße. Ein schwerwiegenderer Vertragsbruch führt dementsprechend erst nach einer längeren Zeit zu einer Verwirkung, ein eher geringer Vertragsverstoß verwirkt in der Regel schneller.

Insgesamt ist bei jeder Abmahnung der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit zu beachten. Kleinere Bagatellfälle sind nicht so schwer zu gewichten und bedürfen eher einer Verwarnung, Belehrung oder einer Ermahnung, die als Vorstufen zu einer Abmahnung gelten. Aus diesen Umständen ergibt sich, dass es keine genau geregelte Zahl von Abmahnungen gibt, deren Folge eine Kündigung sein kann. Eine als möglicherweise sehr schwer zu gewichtende Abmahnung kann durchaus das Gewicht dreier leichter zu gewichtender Abmahnungen sein.

36. Wussten Sie schon ...

... wann Sie Ihre Nebentätigkeit Ihrem Arbeitgeber melden müssen?

Eine Nebentätigkeit ist jede Tätigkeit, bei der Sie ihre Arbeitskraft einem Arbeitgeber außerhalb Ihres Hauptarbeitsverhältnisses zur Verfügung stellen. Dabei muss die Nebentätigkeit nicht entgeltlich erfolgen, auch unentgeltliche oder ehrenamtliche Tätigkeiten fallen unter den Begriff der Nebentätigkeit.

Ob eine Nebentätigkeit bei Ihrem Arbeitgeber melde- oder genehmigungspflichtig ist, bemisst sich nach Ihrem Arbeitsvertrag und allgemeinen Grundsätzen.

In einem privaten Arbeitsverhältnis ist eine Nebentätigkeit grundsätzlich nicht genehmigungspflichtig. Denn der Arbeitnehmer schuldet seinem Arbeitgeber nur die "Leistung der versprochenen Dienste". Etwas anderes gilt, wenn der Arbeitsvertrag eine Informationspflicht und – in besonderen Fällen – eine Genehmigungspflicht vorsieht. Gesetzlich untersagt ist jede Tätigkeit, mit der dem Arbeitgeber Konkurrenz gemacht wird



Etwas anderes gilt für die Nebentätigkeit von Beamten. In den Beamtengesetzen ist eine Genehmigungspflicht für Beamte angeordnet, vgl. §§ 64 ff. BBG. Beschäftigte im öffentlichen Dienst müssen die Nebentätigkeit ihrem Arbeitgeber anzeigen.

Der Arbeitgeber hat in diesem Zusammenhang das Recht Nebentätigkeiten zu untersagen oder mit Auflagen zu versehen, wenn durch die Nebentätigkeit die arbeitsvertraglichen Pflichten oder die Interessen des Arbeitgebers gefährdet sind.

Außerdem ist noch zu erwähnen, dass der Gesetzgeber im Zeitraum des gesetzlichen geregelten Mindesturlaubs eine "dem Urlaubszweck widersprechende Erwerbstätigkeit" nicht gutheißt, vgl. § 8 BUrlG. ■

Stand der Informationen: Oktober 2015

Weitere Informationen finden Sie im Internet unter **www.kelp-blaettermann.de**

