



Was Azubis über ihre Rechte wissen sollten

Ratgeber zu zehn wichtigen Rechtsfragen junger Arbeitnehmer, Berufseinsteiger und Auszubildende – entstanden durch Unterstützung unseres Kooperationspartners, Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht Thorsten Modla



Vorwort

Recht am Arbeitsplatz

Auszubildende, Berufsanfänger aber auch routinierte Arbeitnehmer schätzen die Rechtslage bei Rechtsfragen, die den eigenen täglichen Arbeitsalltag betreffen, oft falsch ein. Entweder sie verzichten auf Rechte, die ihnen zustehen oder aber sie riskieren durch fahrlässiges und manchmal sogar vorsätzliches Verhalten im schlimmsten Fall den Rauschmiss. Unser Ratgeber, der mit fachkundiger Beratung unseres Kooperationspartners, Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht Thorsten Modla, entstanden ist, gibt Tipps und Antworten zu zehn alltäglichen Fragen, die viele junge Arbeitnehmer beschäftigen.



Smartphone/Handy-Nutzung

Darf ich mein Handy während der Arbeit privat nutzen oder kann mir das mein Chef verbieten?

Falls der Arbeitgeber private Telefonate am Arbeitsplatz erlaubt oder dies stillschweigend duldet, spricht nichts gegen die Benutzung des Mobiltelefons. Allerdings kann der Chef seine Meinung immer ändern. Dann kann er ein sofortiges Verbot erlassen, selbst ohne Begründung.

Wer gleichwohl sein Handy nutzt, verletzt damit seine arbeitsvertragliche Pflicht zur ordnungsgemäßen Erfüllung seiner Arbeitsleistung. Die Anordnung des Arbeitgebers, das bislang geduldete Handy ab sofort zu verbieten, unterliegt dem Direktionsrecht des Arbeitgebers, ist folglich rechtmäßig und verstößt insbesondere nicht gegen arbeitsrechtliche Vorschriften. Es gehört zu den selbstverständlichen Pflichten, dass Arbeitnehmer während der Arbeitszeit generell von der Benutzung des Handys absehen.

Während der Pausenzeiten dürfen Auszubildende und Arbeitnehmer ihr Mobiltelefon dagegen nutzen. Dagegen kann der Chef kein Verbot aussprechen. Ausnahmen vom Verbot der Nutzung des privaten Mobiltelefons sind Notfallsituationen oder betriebsbedingte Anlässe. So darf ein Mitarbeiter immer – und dann sogar mit dem Firmentelefon – zu Hause anrufen, wenn Überstunden angeordnet werden oder es einen Notfall im privaten Bereich gibt.

Diensthandy privat nutzen?

Erhält man ein Diensthandy und erlaubt der Arbeitgeber dessen private Nutzung nicht, riskiert der Arbeitnehmer arbeitsrechtliche Konsequenzen, falls das Verbot nicht eingehalten wird.

Im schlimmsten Fall kann das Arbeitsverhältnis sogar fristlos gekündigt werden. Hierfür muss allerdings ein wichtiger Grund vorliegen. Sind dem Arbeitgeber beispielsweise hohe Kosten durch die private Nutzung des Diensthandys entstanden und ist somit das Vertrauensverhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer nachhaltig geschädigt, kann dies eine fristlose Kündigung rechtfertigen. Sind dem Arbeitgeber durch das Fehlverhalten seines Mitarbeiters aber keine zusätzlichen Kosten entstanden, müssen Arbeitnehmer nur mit einer Abmahnung rechnen. Wer ein Diensthandy erhält, sollte mit seinem Arbeitgeber am besten schriftlich klären, inwiefern die Privatnutzung erlaubt ist.

Erlaubt der Chef dagegen die Privatnutzung vom Diensthandy, empfiehlt sich dennoch eine gemäßigte Verwendung. Teure Spendenhotline-Anrufe und ständige Auslandsanrufe sind zu unterlassen. Denn wer das Diensthandy exzessiv für Privatangelegenheiten missbraucht, darf sich nicht wundern, wenn der Chef mit arbeitsrechtlichen Konsequenzen droht. Damit es zu keinem Zwist zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer kommt, sollte das Diensthandy bei einer Erlaubnis für private Nutzung nur im gesunden Maße gebraucht werden.

Ein weiteres mögliches Problemfeld bei einem privat genutzten Diensthandy ist der Datenschutz. Denn oft telefonieren Arbeitnehmer nicht nur mit dem Diensthandy, sondern fotografieren, schreiben E-Mails, SMS und WhatsApp-Nachrichten. Der Chef muss dann das Fernmeldegeheimnis wahren und darf beispielsweise die Verbindungsdaten, Fotos, Nachrichten und andere Inhalte nicht überprüfen. Das gilt sowohl für Privates als auch Dienstliches auf dem Handy. Der Arbeitgeber hat das Recht, das Diensthandy zu jederzeit zurück zu verlangen. Allerdings dürfen Mitarbeiter dann alle Daten, Fotos und sonstige Daten vor Herausgabe löschen.

Internetsurfen:

Ich würde gerne während der Arbeitszeit im Internet surfen. Darf mir das mein Chef verbieten?

Ja selbstverständlich, Chefs dürfen alles! Jetzt mal im Ernst: Der Arbeitgeber darf die private Nutzung des Internets tatsächlich ausdrücklich verbieten.

Bei begründetem Verdacht auf Internetmissbrauch ist es sogar erlaubt, stichprobenhafte Prüfungen durchzuführen. Falls sich beispielsweise der Azubi wiederholt mit seinen Aufgaben im Verzug befindet und dafür auch kein nennenswerter Grund vorliegt, könnte er in das Visier des Chefs geraten.

Bei nachgewiesenen schweren Pflichtverstößen des Arbeitnehmers – wie zum Beispiel der privaten Internetnutzung trotz Verbot – wird in der Regel zunächst abgemahnt



oder die ordentliche Kündigung ausgesprochen. Je mehr Arbeitszeit Arbeitnehmer im Netz vergeudet haben, desto wahrscheinlicher ist die ordentliche Kündigung. Im Extremfall kann der Arbeitgeber den Mitarbeiter sogar außerordentlich kündigen, wenn er vorsätzlich gegen das ausgesprochene Verbot gehandelt hat. Dabei spielt es übrigens keine Rolle, ob das private Internetverbot schriftlich oder nur mündlich erteilt wurde.

Das Unternehmen hat also die Wahl zwischen einer Abmahnung und der ordentlichen bzw. außerordentlichen Kündigung. Letztere kommt generell nur in Betracht, wenn es dem Arbeitgeber nicht zuzumuten ist, das Arbeitsverhältnis bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist aufrechtzuerhalten. Im Klartext heißt das: Arbeitnehmer können dann vor die Tür gesetzt werden, wenn sie einen ganz schweren Bock geschossen haben. Wer zum Beispiel einen Virus in das EDV-System einspeist, der braucht sich nicht wundern, falls die Kündigung auf dem Tisch liegt.

Ist das private Surfen am Arbeitsplatz erlaubt, gilt das aber noch lange nicht als Freifahrtschein für uneingeschränkte Ausflüge in das World Wide Web. Hat der Arbeitgeber die Art und den Umfang der Nutzung nicht geregelt, gilt die Faustregel, dass das Surfen die Arbeitszeit nicht reduzieren darf. Durch weitere Restriktionen kann und darf der Arbeitgeber die Internetnutzung weiter einschränken. Macht der Arbeitgeber nur schwammige Angaben über „Do´s“ und „Dont´s“, sollten Arbeitnehmer sich auf ihren gesunden Menschenverstand verlassen und bestimmte Inhalte nicht aufrufen. Das Aufrufen, Herunterladen oder der Stream von Dateien mit pornografischen, politisch anstößigen sowie gewaltverherrlichenden Inhalten sollte grundsätzlich gemieden werden.



Zigarettenpause:

***Unser Chef hat uns untersagt, Raucherpausen einzulegen.
Darf er das?***

Ja, Raucherpausen dürfen ganz verboten werden. Wer sich trotz Rauchverbot während der Arbeitszeit beim Rauchen erwischen lässt, muss mit einer Abmahnung bzw. im Wiederholungsfall mit einer Kündigung rechnen.

Der Arbeitgeber kann aber auch verlangen, dass die Raucherpausen erfasst und eventuell nachgearbeitet werden. Schließlich sind Arbeitnehmer nicht produktiv tätig, während sie den blauen Dunst inhalieren.

Doch nicht nur dem Betrieb können Raucherpausen finanziellen Schaden zufügen. Zigarettenpausen werden als Freizeit angesehen. Daher kann bei Unfällen, die während der Zigarettenpause oder auf dem Weg dorthin passieren, die Unfallversicherung unter anderem die Leistung verweigern.



Weisungsrecht:

***Mein Chef erteilt mir meistens neue Aufgaben,
die sehr nervig sind. Muss ich mir alles gefallen lassen?***

Nein, nicht immer. Wichtig ist, was im Arbeitsvertrag geregelt wurde. Denn je bestimmter die Aufgabe des Mitarbeiters im Arbeitsvertrag beschrieben wird, desto schwieriger kann der Arbeitgeber auf das Weisungsrecht beharren.

So darf der Arbeitgeber beispielsweise von einem Kfz-Mechaniker nicht plötzlich verlangen, dass dieser die Buchhaltung erledigt. Nur in absoluten Ausnahmesituationen darf der Arbeitgeber seinen Mitarbeitern Aufgaben zuweisen, die nicht in den arbeitsvertraglich geregelten Tätigkeitsbereich liegen. Fällt beispielsweise ein Arbeitskollege plötzlich aus und besteht somit Not am Mann, kann der Arbeitgeber die Aufgabenverteilung ändern.

Allerdings darf dies kein Dauerzustand sein. Könnte ein solcher Engpass durch rechtzeitige Personalplanung verhindert werden, müssen Mitarbeiter ungeeignete Arbeiten nicht ausführen.

Hat man den Verdacht, dass der Chef einem unangemessen erscheinende Arbeit aufdrängt, sollte man trotzdem nicht gleich die Arbeit verweigern, sondern zunächst das Gespräch mit dem Arbeitgeber suchen. Sollte es zu keiner Lösung kommen, so kann auch eine Vertrauensperson oder ein Mitglied des Betriebsrats hinzugezogen werden, um eine Eskalation zu vermeiden.

Auszubildende unterliegen nach dem Berufsbildungsgesetz einem zusätzlichen Schutz. Sie dürfen nur Tätigkeiten ausüben, die der Berufsausbildung dienen.



Musik während der Arbeit:

Ich würde gerne Musik am Arbeitsplatz hören.

Ein generelles Verbot des Arbeitgebers, am Arbeitsplatz das Radio einzuschalten, ist nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts unzulässig. Der Arbeitgeber darf das Musikhören jedoch unter bestimmten Voraussetzungen einschränken oder ganz versagen. Dies zum Beispiel, wenn es den Kollegen oder einem selber nicht mehr möglich ist, die arbeitsvertraglich geschuldete Arbeitsleistung ordnungsgemäß zu erbringen. Wer im eigenen Büro arbeitet, hat es somit deutlich leichter, in den Genuss von Musik zu kommen. Denn in einem Großraumbüro darf sich zum einen keiner der Kollegen durch die Musik gestört fühlen und zum anderen darf auch die Arbeitsleistung nicht unter der Musik leiden.

Wenn sich alle Kollegen aus der Abteilung einig sind und an einem Strang ziehen, darf der Arbeitgeber den Musikgenuss nicht verweigern. Erst wenn die Mitarbeiter durch die Musik gestört werden, die vertraglich festgelegte Arbeitsleistung beeinträchtigt oder die Sicherheit der Arbeiter gefährdet wird, ist das Musikhören tabu.

Musikgenuss mit Kopfhörern?

Die Großraumbüro-Problematik kann zwar leicht umgangen werden, indem Arbeitnehmer Kopfhörer aufsetzen. Allerdings wieder nur unter der Voraussetzung, dass weder die Arbeitsleistung noch Sicherheit beeinträchtigt werden. Egal ob ohne oder mit Kopfhörer: Möchte der Arbeitgeber das Musikhören verbieten, muss der Betriebsrat, sofern einer vorhanden ist, zwingend an einer Entscheidung darüber beteiligt werden. Hat der Arbeitgeber hingegen ein wirksames Radio-Verbot ausgesprochen und handelt der Arbeitnehmer dem zuwider, muss er mit einer Abmahnung und bei einem wiederholten Verstoß mit einer verhaltensbedingten Kündigung rechnen.

Äußere Erscheinung:

Tattoos, Piercings und Schmuck im Job – ist ein Verbot zulässig?

Piercings und Tattoos gehören mittlerweile in unseren Alltag wie Computer und Mobiltelefone. Viele Menschen tragen Nasenringe, kleine Stecker in der Augenbraue oder in der Zunge oder haben Tattoos auf dem Rücken, dem Arm oder an der Wade. Längst ist die Gesellschaft toleranter geworden und akzeptiert diese Art von Körperschmuck.

Ein Bewerbungsgespräch dient dazu, den Bewerber kennenzulernen, sich ein Bild von ihm und seiner Persönlichkeit zu machen, einen ersten Eindruck zu erhalten. Aus diesem Grunde ist es wichtig, als Bewerber authentisch zu bleiben und sich natürlich zu geben. Die Kleidung zu einem Bewerbungsgespräch sollte dementsprechend gewählt werden. Sie sollte der Berufsbranche angepasst sein, der Bewerber sollte sich darin aber nicht verkleidet vorkommen. Aber was ist mit bereits vorhandenen Piercings und Tattoos? Herausnehmen und verdecken?

Grundsätzlich sind Piercings und Tattoos Privatsache und unterliegen ebenso wie die Bekleidung dem Persönlichkeitsrecht. Allerdings gibt es Berufsbranchen, in denen es aufgrund konservativer Einstellung oder auch aufgrund hygienischer Vorschriften zu Einschränkungen diesbezüglich kommen kann.

Dies betrifft Berufe mit Kundenverkehr, wie Angestellte im Einzelhandel oder Bankwesen, medizinisches Personal und ähnliche Berufsgruppen. Wer beispielsweise in einer Bank eine beratende Tätigkeit mit Kundenkontakt innehat, wird entsprechende Bekleidungsvorgaben (Dresscodes) vom Vorgesetzten erhalten. Diese Vorgaben sind zulässig, wenn sie dem Branchen- oder Verkaufskonzept des Unternehmens entsprechen, und können das Entfernen von Piercings zumindest während der Arbeitszeit und das Verdecken von Tattoos mit einschließen. Allerdings muss Letzteres vom Arbeitgeber plausibel begründet werden.

Anders verhält es sich in medizinischen und pflegerischen Berufen. Hier gelten bestimmte Hygienevorschriften, die beispielsweise das Tragen von Ringen an den Händen untersagen. Für Ohrringe oder Piercings gibt es allerdings noch keine einheitlichen Regelungen. Hier entscheidet die Toleranz des Arbeitgebers. Bei Tätigkeiten im erzieherischen Bereich, insbesondere bei der Arbeit mit Kleinstkindern oder im sportpädagogischen Bereich, kann ein Gesichtspiercing an Nase oder Lippe ein erhebliches Verletzungsrisiko darstellen, da Kleinstkinder noch unkontrolliert greifen oder es beim Sport zu Verletzungen kommen kann. Hier sollte der Betreffende nachdenken, das Piercing dauerhaft zu entfernen.



Krankmeldung:

Muss ich mich unverzüglich krankmelden und darf ich das dann auch mit einer SMS oder per WhatsApp machen?

Wer als Arbeitnehmer keine Abmahnung riskieren will, muss wissen, wie er sich im Krankheitsfall richtig zu verhalten hat.

Der Arbeitgeber muss unverzüglich von der Arbeitsunfähigkeit in Kenntnis gesetzt werden. Dabei ist auch die voraussichtliche Dauer mitzuteilen. Unverzüglich heißt ohne schuldhaftes Verzug und bedeutet sofort nach dem Eintritt der Arbeitsunfähigkeit. Es genügt nicht irgendjemandem im Betrieb Bescheid zu geben, sondern es muss der zuständige Vorgesetzte informiert werden.

Erforderlich ist die persönliche Mitteilung der Arbeitsunfähigkeit, d. h. eine mündliche bzw. telefonische Krankmeldung. Eine SMS oder eine Nachricht per WhatsApp an den Arbeitgeber erfüllt nicht die Kriterien einer persönlichen Mitteilung der Arbeitsunfähigkeit. Dies kann allenfalls zusätzlich zur persönlichen Krankmeldung erfolgen.

Gemäß § 5 Abs. 1 Satz 2 Entgeltfortzahlungsgesetz (EntgFG) ist dem Arbeitgeber eine ärztliche Bescheinigung vorzulegen, wenn die Krankheit länger als drei Tage dauert. Nicht also erst nach drei Tagen, sondern wenn klar ist, dass die Krankheit länger dauert.

Die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung ist dem Arbeitgeber dann bis spätestens dem vierten Arbeitstag vorzulegen. Der Arbeitgeber kann gemäß § 5 Abs. 1 Satz 3 EntgFG die Vorlage auch früher verlangen, das heißt auch für Krankheiten, die nur bis zu drei Tage dauern.



Ich habe mich in der Freizeit verletzt. Darf mein Arbeitgeber die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall verweigern?

Der häufigste Fall, in dem sich Arbeitgeber über die Arbeitsunfähigkeit eines Arbeitnehmers ärgern, sind sicherlich Sportverletzungen, die sich Arbeitnehmer während der Freizeit zufügen.

Unter Umständen ist der Arbeitgeber in einem solchen Fall berechtigt, die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall zu verweigern. Dies zum Beispiel, wenn der Mitarbeiter leichtsinnig eine Sportart ausübt, ohne richtig ausgerüstet zu sein oder mit der er eindeutig überfordert ist. Das Gleiche gilt nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, wenn der Mitarbeiter gegen anerkannte Regeln der Sportart verstößt. Ebenfalls stoppen kann ein Arbeitgeber die Entgeltfortzahlung, wenn der Arbeitnehmer eine Sportart ausübt, deren besondere Gefährlichkeit gerichtlich anerkannt ist. Hierunter fallen zum Beispiel Bungee-Springen und Kick-Boxen.

Rauflustige Mitarbeiter, die sich im Stile von „Fight Club“ schlagen, verdienen ebenfalls keine Entgeltfortzahlung. Ist die Arbeitsunfähigkeit auf eine Schlägerei zurückzuführen, an der der Arbeitnehmer sich durch eigene Schuld beteiligt hat, muss der Arbeitgeber nicht weiterzahlen.

Zur Verweigerung der Entgeltfortzahlung ist der Arbeitgeber auch im Falle eines vorsätzlichen Handelns des Arbeitnehmers berechtigt, also wenn er die Arbeitsunfähigkeit durch mutwilliges Verhalten verursacht hat, wie zum Beispiel durch einen bewusst herbeigeführten Unfall.



Ausplaudern von Firmeninterna:

***Wenn nichts im Arbeitsvertrag vermerkt ist,
darf ich firmenrelevante Informationen weitergeben?***

Ein loses Mundwerk kann den Job kosten. Daher lautet hier die Devise: Lieber zweimal nachdenken, bevor man darauflosquatscht!

Auch wenn der Arbeitsvertrag keine Vereinbarung zur Verschwiegenheitspflicht für Betriebsinterna enthält, müssen die arbeitsvertraglichen Nebenpflichten trotzdem eingehalten werden. Dazu zählt auch, dass der Arbeitnehmer alle Informationen für sich behalten muss, die dem Arbeitgeber bei Weitergabe an Dritte wirtschaftlichen Schaden zufügen könnten.

Hierbei handelt es sich um alle Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse, wie zum Beispiel neue Geschäftsstrategien oder geplante Kooperationen. Das betrifft alle Informationen, die mit dem Geschäftsbetrieb zusammenhängen und nur einem begrenzten Mitarbeiterkreis bekannt sind.

Verletzt der Arbeitnehmer seine Verschwiegenheitsverpflichtung, kann er sich unter Umständen auch schadensersatzpflichtig machen. Eine verhaltensbedingte ordentliche Kündigung oder bei schwerwiegenden Verstößen sogar die fristlose Kündigung sind hier Optionen für den Arbeitgeber.

Bestimmte Berufsgruppen, wie etwa Rechtsanwälte oder Ärzte, können sich bei einem Verstoß gegen die Verschwiegenheitsverpflichtung auch strafbar machen.

Mobbing:

***Ich werde auf der Arbeit gemobbt und weiß nicht,
was ich dagegen unternehmen kann.***

Als Mobbing-Opfer gilt es, schnell und richtig zu handeln, da Verbalattacken ansonsten zu psychischen Krankheiten führen können.

Wenn man sich gemobbt fühlt, ist es zunächst wichtig, eine Art Protokoll zu führen. Wer hat was zu wem und zu welcher Zeit gesagt. Denn falls es tatsächlich soweit kommen sollte, dass der Fall vor Gericht verhandelt wird, gilt es das Mobbing zu beweisen. Und das ist selbst mit einem „Mobbing-Protokoll“ nicht immer so einfach. Bevor es überhaupt soweit kommt, sollten Mobbing-Opfer zunächst das Gespräch mit einem vertrauten Mitarbeiter oder der Vertrauensperson im Unternehmen suchen.