

ULF WEIGELT
SABINE HOCKLING



WAS CHEFS NICHT DÜRFEN

und was doch

*Die wichtigsten
Fragen und Irrtümer rund
ums Arbeitsrecht*



ullstein

ULF WEIGELT
SABINE HOCKLING



WAS CHEFS NICHT DÜRFEN

und was doch



Die wichtigsten Fragen
und Irrtümer rund
ums Arbeitsrecht



Ullstein



Inhaltsverzeichnis

Vorwort 17

1. Kapitel – Der Arbeitsvertrag

Was können Arbeitgeber von Mitarbeitern verlangen?	21
Dürfen Arbeitgeber eine Probearbeit verlangen?	23
Dürfen Arbeitgeber Mitarbeiter einfach versetzen?	25
Müssen Mitarbeiter eine Versetzung ins Ausland akzeptieren?	27
Gehören die von Mitarbeitern geschaffenen Werke dem Arbeitgeber?	28
Ab wann bin ich scheinselbstständig?	31
Dürfen Arbeitgeber Mitarbeitern ihren Firmenwagen wieder wegnehmen?	32
Dürfen Arbeitgeber Mitarbeitern ihren PKW-Stellplatz wieder wegnehmen?	34
Müssen Außendienstmitarbeiter Firmenwagen bei längeren Erkrankungen abgeben?	35
Darf der Arbeitgeber die Dienstwagenklasse herabstufen?	36

Können Mitarbeiter ein Personalgespräch ablehnen?	37
Was ist bei befristeten Arbeitsverträgen zu beachten?	39
Darf der Arbeitgeber den Teilzeitwunsch eines Mitarbeiters verbieten?	42
Sind Arbeitgeber zur Altersteilzeit verpflichtet?	44

2. Kapitel – Der Arbeitsplatz

Wie weit dürfen die Weisungen von Arbeitgebern gehen?	49
Darf ich mir private Pakete ins Büro liefern lassen?	50
Ist es verboten, einen privaten Brief über die Firmenpost zu verschicken?	51
Dürfen Chefs Mitarbeitern das Aufstellen privater Gegenstände am Arbeitsplatz verbieten?	52
Müssen Chefs digitale Arbeitsplätze (besonders) einrichten?	54
Ist es erlaubt, private Besucher über die Mitarbeiter-Kantinenkarte abzurechnen?	56
Müssen Arbeitgeber ihre Mitarbeiter schützen?	57
Ist Alkohol am Arbeitsplatz grundsätzlich verboten?	59
Müssen Arbeitgeber rassistische Sprüche im Unternehmen unterbinden?	61
Was tun, wenn man rassistischen Sprüchen ausgesetzt ist?	62
Gibt es auch hitzefrei für Mitarbeiter?	63
Und was ist bei extrem kalten Außentemperaturen?	64
Darf mein Chef mir gefährliche Sportarten verbieten?	66

- Dürfen Arbeitgeber am Arbeitsplatz
ein Kopftuchverbot aussprechen? 67
- Können Arbeitgeber ihre Mitarbeiter zur
Teilnahme am Betriebsfest zwingen? 68
- Haben Mitarbeiter ein Recht
auf einen Betriebsausflug? 69
- Dürfen Mitarbeiter auf Facebook
über ihren Chef lästern? 70
- Muss ein Mitarbeiter die Bedrohung
eines Kollegen hinnehmen? 71
- Sind Mitarbeiter verpflichtet,
Dienstkleidung zu tragen? 72
- Und gibt es eine Pflicht zum Tragen
von Uniform-Mützen? 73
- Müssen Mitarbeiter ihre Dienstkleidung
selbst bezahlen? 75
- Dürfen Arbeitgeber Grippeschutz-
impfungen verlangen? 76
- Dürfen Arbeitgeber Drogentests anordnen? 77
- Dürfen Arbeitgeber den Drogenkonsum
in der Freizeit verbieten? 79
- Wer muss Bußgelder zahlen, die Mitarbeiter
bei der Ausübung ihrer Tätigkeit erhalten? 80
- Dürfen Arbeitgeber ihren Mitarbeitern
einen Detektiv auf den Hals hetzen? 82
- Wer zahlt bei Unfällen auf Dienstfahrten
die Schäden am privaten Mitarbeiter-PKW? 83

Und wer muss bei einem Unfall mit dem Dienstwagen zahlen? 85
Müssen Arbeitgeber Mitarbeiter für ein Ehrenamt freistellen? 87
Können Arbeitgeber ihren Mitarbeitern die Einsicht in die eigene Personalakte verweigern? 89
Können Mitarbeiter ihre Elternzeit verkürzen? 90
Ist die Social-Media-Nutzung während der Arbeitszeit verboten? 92
Dürfen Arbeitgeber Mitarbeiterfotos in den sozialen Medien veröffentlichen? 93
Gehören geschäftliche Daten und Kontakte in privaten Social-Media-Accounts dem Chef? 94
Dürfen Arbeitgeber die Gesundheit ihrer Mitarbeiter tracken? 96
Dürfen Arbeitgeber beliebig viele Mitarbeiter in ein Büro stecken? 97
Dürfen Mitarbeiter ihren Hund mit ins Büro nehmen? 100
Dürfen Mitarbeiter sportliche Ereignisse wie die Fußball-WM in der Firma schauen? 102
Was passiert, wenn Mitarbeiter mit gefälschten Bewerbungsunterlagen auffliegen? 103
Dürfen Chefs die Heizung im Großraumbüro drosseln? 105
Dürfen Arbeitgeber Handys am Arbeitsplatz verbieten? 107
Wer haftet bei einem Unfall im Home-Office? 108
Dürfen Arbeitgeber ihren Mitarbeitern Nebenjobs verbieten? 111

- Dürfen Mitarbeiter beim Kita-Streik
ihr Kind mit zur Arbeit nehmen? 113
- Dürfen Mitarbeiter bei ihren
kranken Kindern bleiben? 114
- Was genau wird als Mobbing bezeichnet? 116
- Muss der Chef bei Mobbing eingreifen? 118
- Was tun, wenn man zu Unrecht
des Mobbings beschuldigt wird? 119
- Darf der Chef die Beziehung unter Kollegen verbieten? 120
- Kann der Arbeitgeber seinen Mitarbeitern
ein Sabbatical verwehren? 121
- Können Arbeitgeber die Pausenzeiten vorschreiben? 123
- Dürfen Arbeitgeber Raucherpausen verbieten? 124
- Dürfen Arbeitgeber gewisse
Pausenaktivitäten verbieten? 125
- Darf der Chef Computerspiele in der Pause verbieten? 127
- Dürfen Mitarbeiter ihr Personal-
gespräch heimlich aufnehmen? 128
- Müssen Mitarbeiter sinnlose Tätigkeiten erledigen? 129
- Können Arbeitgeber Privatbesuche
im Betrieb verbieten? 131
- Dürfen Arbeitgeber ihre Mitarbeiter
per Video überwachen? 132
- Dürfen Arbeitgeber ihre Mitarbeiter
zum Arzt schicken? 133
- Erhalten Mitarbeiter Schadenersatz, wenn sie vom
Vorgesetzten einen Klaps auf den Po bekommen? 134

Müssen Arbeitgeber auch bei einer sexuellen Belästigung außerhalb des Jobs eingreifen?	136
Ist privates Chatten am Arbeitsplatz verboten?	137
Dürfen Arbeitgeber den Browserverlauf von Mitarbeiter-PCs überprüfen?	139
Dürfen Mitarbeiter am Schreibtisch essen?	140
Dürfen Mitarbeiter im Nachtdienst ein Nickerchen machen?	141
Dürfen Mitarbeiter an den Rechner ihres Chefs gehen?	142
Dürfen Mitarbeiter die Passwörter ihrer Kollegen benutzen?	143
Dürfen Unternehmen Mitarbeitern die Streikteilnahme verbieten?	144
Darf der Arbeitgeber beim Verlassen des Unternehmens Taschenkontrollen durchführen?	146
Dürfen Arbeitgeber Kollegen aufeinander ansetzen?	147
Dürfen Arbeitgeber die Annahme von Geschenken verbieten?	148
Kann der Arbeitgeber den Flurfunk verbieten?	149
Dürfen Mitarbeiter am Arbeitsplatz mit Headhuntern sprechen?	151
Sind Mitarbeiter auf ihrem Heimweg versichert?	152
Wer haftet bei einem Unfall auf der Betriebsfeier?	153
Dürfen Arbeitgeber Tattoos und Piercings verbieten?	154
Dürfen Arbeitgeber die Post von Mitarbeitern öffnen?	156
Muss ein Mitarbeiter das Duzen im Unternehmen tolerieren?	157

Dürfen Arbeitgeber bei einem Burnout einen Gesundheitsnachweis vom Mitarbeiter verlangen?	159
Dürfen Arbeitgeber die Arbeitsleistung von Mitarbeitern vergleichen?	160
Können Mitarbeiter bei einem Betriebswechsel Widerspruch einlegen?	163
Müssen Arbeitgeber den Gewerkschaftsbesuch tolerieren?	165
Dürfen Chefs ihre Mitarbeiter analysieren?	167
Dürfen Chefs Mediatoren einschalten?	168

3. Kapitel – Die Arbeitszeit

Darf der Chef die Arbeitszeit einfach verändern?	173
Gehört die Rufbereitschaft zur Arbeitszeit?	174
Darf ein Unternehmen plötzlich eine Stempeluhr einführen?	175
Dürfen Mitarbeiter während der Arbeitszeit zum Arzt gehen?	176
Müssen Mitarbeiter generell Überstunden leisten?	177
Müssen Verspätungen aufgrund von Glatteis nachgearbeitet werden?	179
Müssen Mitarbeiter nach einer langen Krankheit sofort voll arbeiten?	179
Müssen Arbeitgeber das Gehalt während einer Kur zahlen?	181
Zählt auf Dienstreisen die gesamte Abwesenheit von zu Hause als Arbeitszeit?	182

Darf der Chef plötzlich Kurzarbeit anordnen?	184
Haben Mitarbeiter das Recht auf freie Tage, wenn ein naher Angehöriger erkrankt?	185
Müssen Mitarbeiter an gesetzlichen Feiertagen arbeiten?	187
Gehört das Anziehen von Dienstkleidung zur Arbeitszeit?	188
4. Kapitel – Der Urlaub	
Wie viele Urlaubstage müssen Arbeitgeber gewähren?	193
Dürfen Mitarbeiter ihren Jahresurlaub am Stück nehmen?	193
Können Arbeitgeber Mitarbeiter zwingen, den Jahresurlaub einzureichen?	194
Darf ein Arbeitgeber Betriebsferien anordnen?	195
Dürfen Arbeitgeber Reisen in unsichere Urlaubsgebiete verbieten?	196
Dürfen Arbeitgeber ihren Mitarbeitern Bildungsurlaub verweigern?	198
Müssen Mitarbeiter im Urlaub erreichbar sein?	200
Müssen Mitarbeiter im Krankheitsfall auch im Urlaub zum Arzt?	201
Wann steht Mitarbeitern Sonderurlaub zu?	202
Haben Mitarbeiter einen Anspruch auf Brückentage?	203
Darf der Arbeitgeber bereits genehmigten Urlaub wieder streichen?	204
Können Arbeitgeber den Resturlaub streichen?	205

Können Chefs Urlaub aufgrund einer fehlenden Urlaubsbescheinigung verweigern?	207
Dürfen Mitarbeiter im Urlaub jobben?	208

5. Kapitel – Das Gehalt

Darf der Arbeitgeber Weihnachtsgeld einfach streichen oder sogar zurückfordern?	213
Darf Weihnachtsgeld gestrichen werden, wenn Mitarbeiter zu oft krank sind?	215
Kann der Chef ein Darlehen gewähren?	216
Sind Arbeitgeber zu Bonuszahlungen verpflichtet?	217
Müssen Arbeitgeber Überstunden bezahlen?	220
Darf der Chef für die Anwesenheit eine Prämie zahlen?	222
Dürfen Mitarbeiter zu Hause bleiben, wenn der Arbeitgeber das Gehalt nicht zahlt?	223
Dürfen Arbeitgeber einen gezahlten Bonus zurückfordern?	225
Dürfen Chefs das Gehalt pfänden?	226
Dürfen Mitarbeiter über ihr Gehalt sprechen?	228
Dürfen Arbeitgeber vereinbarte Geldleistungen einfach streichen?	229
Darf der Chef aufgrund häufiger Toilettengänge das Gehalt kürzen?	230
Darf ein Arbeitgeber Gehaltzahlungen einstellen, wenn er insolvent ist?	231
Wie können Mitarbeiter bei einer Insolvenz ihre Lohnansprüche geltend machen?	232

Woher bekommen Mitarbeiter
bei einer Insolvenz Geld? 233

6. Kapitel – Die Kündigung

Können Mitarbeiter den Job vor Antritt
wieder kündigen? 237

Können Mitarbeiter gegen ihre Kündigung
Einspruch erheben? 238

Können Mitarbeiter ihren Job verlieren,
wenn sie ständig krank sind? 242

Dürfen Arbeitgeber kündigen, wenn gegen
einen Mitarbeiter ermittelt wird? 244

Dürfen Arbeitgeber kündigen, wenn eine
Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung fehlt? 245

Kann die Kündigung drohen, wenn ein krank-
geschriebener Mitarbeiter zur Familienfeier geht? 246

Kann der Chef kündigen, weil der
Mitarbeiter zu langsam arbeitet? 248

Droht Mitarbeitern aufgrund einer
verbalen Entgleisung ihre Kündigung? 249

Kann der Chef kündigen, wenn ein
Mitarbeiter unentschuldigt fehlt? 250

Dürfen Mitarbeiter Arbeitsanweisungen
aufgrund ihrer Religion verweigern? 251

Gibt es ein Recht auf eine Abfindung? 253

Wie hoch muss eine Abfindung mindestens sein? 254

Können Arbeitgeber in der Probezeit von heute auf morgen
kündigen? 254

Können Arbeitgeber bei einer vorgetäuschten Krankheit kündigen?	256
Dürfen Arbeitgeber einem Mitarbeiter, der Kollegen sexuell belästigt, kündigen?	257
Dürfen Chefs Whistleblowern kündigen?	258
Können Mitarbeiter in der Probezeit per SMS kündigen?	259
Müssen Mitarbeiter bei einer Insolvenz kündigen?	261
Dürfen Arbeitgeber kündigen, wenn Mitarbeiter nicht mehr arbeiten können?	262
Können Kunden die Kündigung eines Mitarbeiters verlangen?	264
Darf der Arbeitgeber einem Burnout-Erkrankten kündigen?	265
Darf der Arbeitgeber bei Kündigungen zuerst alle jungen Mitarbeiter entlassen?	268
Sind Aufhebungsverträge eine gute Alternative zur Kündigung?	270
Können Mitarbeiter unterschriebene Aufhebungsverträge anfechten?	271
Beschäftigungsgesellschaft – eine Pflicht für Mitarbeiter?	273
Dürfen Chefs einfach eine Abmahnung aussprechen?	275
Sollten Mitarbeiter auf eine Abmahnung reagieren?	277
Ab wann dürfen Arbeitgeber fristlos kündigen?	279
Haben Mitarbeiter auch über das Vertragsende hinaus Pflichten zu erfüllen?	281
Dürfen Arbeitgeber Mitarbeiter freistellen?	284

Dürfen Arbeitgeber lange Kündigungsfristen festsetzen? 285

7. Kapitel – Der Jobwechsel & die Bewerbung

Wie viele persönliche Dinge müssen Mitarbeiter beim Bewerbungsgespräch preisgeben? 289

Muss der »neue« Arbeitgeber die Reisekosten zum Vorstellungsgespräch zahlen? 291

Darf der neue Arbeitgeber beim alten anrufen? 293

Können Arbeitgeber den Zeugniswunsch eines Mitarbeiters verweigern? 294

Was tun, wenn der Arbeitgeber im Arbeitszeugnis lügt? 296

Dürfen Arbeitgeber ihren Mitarbeitern ein Zwischenzeugnis verweigern? 297

Welche Arbeitspapiere stehen Arbeitnehmern bei einem Jobwechsel zu? 299

Dürfen Arbeitgeber in Bewerbungsgesprächen nach Tattoos und Piercings fragen? 300

Dürfen Arbeitgeber nur Frauen einstellen? 301



Vorwort

Tagtäglich werden in Firmen arbeitsrechtliche Entscheidungen getroffen. Mal sind sie zugunsten von Mitarbeitern, mal nicht. Manchmal geht es dabei nur um kleine Dinge, manchmal nicht. Dabei sind Arbeitgeber ihren Mitarbeitern gegenüber meist im Vorteil. Denn entweder verfügen sie selbst über umfassendes arbeitsrechtliches Wissen oder sie haben einen Rechtsbeistand an ihrer Seite, der dieses Know-how mitbringt.

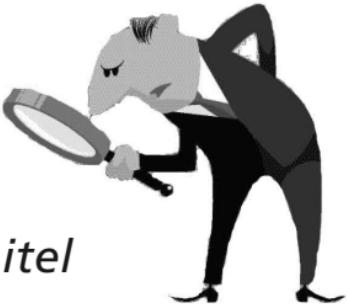
Mitarbeiter verfügen jedoch in den seltensten Fällen über dieses Fachwissen – und kommen auch nicht schnell an dieses heran. Deshalb möchten wir mit diesem Buch Arbeitnehmer darüber aufklären, was sie sich von ihren Arbeitgebern bieten lassen müssen und wogegen sie sich wehren können. Wir geben Antworten auf eine Vielzahl typischer Fragen zum Arbeitsrecht aus Arbeitnehmersicht. So beantworten wir beispielsweise die Fragen, ob privates Chatten am Arbeitsplatz wirklich verboten ist. Wie viele persönliche Daten man bei einer Bewerbung preisgeben

muss. Ob Arbeitgeber das Weihnachtsgeld streichen dürfen, weil ein Mitarbeiter zu oft krank war. Oder ob Arbeitnehmer Schadenersatz erhalten, wenn ihnen der Vorgesetzte einen Klaps auf den Po gibt.

Und weil das Arbeitsrecht mit seinen komplizierten Gesetzen für Laien schwer verständlich ist, haben wir – soweit möglich – auf Fachvokabular verzichtet. Eine individuelle Rechtsberatung mag das Buch nicht ersetzen. Es vermittelt vielmehr das nötige Wissen, um auf Augenhöhe mit dem Arbeitgeber stehen zu können.

Außerdem ist Recht bekanntlich im Fluss – gerade das Arbeitsrecht ist auch ein sogenanntes Richterrecht und damit einem schnellen Wandel unterworfen. Daraus kann keine Haftung übernommen werden.

Ulf Weigelt & Sabine Hockling



1. Kapitel

Der Arbeitsvertrag



Was können Arbeitgeber von Mitarbeitern verlangen?

Arbeitgeber können von ihren Mitarbeitern die Erfüllung von Arbeitspflichten verlangen. Diese stellen die Hauptleistungen des Mitarbeiters aus dem Arbeitsvertrag dar: Er tauscht die Erfüllung von Pflichten gegen eine angemessene Vergütung und die Beschäftigungs pflicht während des Arbeitsverhältnisses. Nur in Ausnahmen wie einer Krankheit oder dem Mutterschutz wird dieser wechselseitige Tausch außer Kraft gesetzt.

Dabei muss der Mitarbeiter die Arbeitsleistung selbst erbringen. Er darf also keinen Vertreter schicken. Auf der anderen Seite ist der Mitarbeiter dafür auch nur gegenüber seinem Arbeitgeber zur Arbeit verpflichtet. Das heißt, für andere Arbeitgeber muss er nur tätig werden, wenn es in seinem Arbeitsvertrag eine ausdrückliche Regelung hierzu gibt. Das ist zum Beispiel bei Montagearbeitern der Fall.

Wichtig: Was die Arbeitspflicht inhaltlich konkret bedeutet, wird im Arbeitsvertrag geregelt.

Erfüllt ein Mitarbeiter seine Arbeitspflicht inhaltlich oder zeitlich nicht, verstößt er gegen seinen Arbeitsvertrag. Das trifft beispielsweise zu, wenn er nicht zur

Arbeit erscheint oder nicht die vertraglich vereinbarte Kündigungsfrist einhält. In solchen Fällen können Arbeitgeber die Gehaltszahlung einstellen, dem vertragsbrüchigen Mitarbeiter kündigen und ihn sogar auf Schadenersatz verklagen beziehungsweise die Erbringung seiner Arbeitsleistung verlangen. In den meisten Fällen erfolgt allerdings vorab eine Abmahnung.

Zur Arbeitspflicht gehört ebenfalls die Treuepflicht. Auch diese Nebenpflicht aus dem Arbeitsverhältnis ist das Ergebnis eines Tauschgeschäftes: Für die Loyalität des Mitarbeiters dem Unternehmen gegenüber übernimmt der Arbeitgeber die Fürsorge für seinen Mitarbeiter.

Dabei hängt der Umfang der Treuepflicht stark vom Einzelfall des Arbeitsverhältnisses ab. Das heißt, je höher die Stellung des Mitarbeiters im Unternehmen, desto größer seine Treuepflichten. Dazu gehören beispielsweise die Pflicht zur Verschwiegenheit, die Verweigerung von Schmiergeldern und unter gewissen Voraussetzungen sogar das Unterlassen politischer Meinungsäußerungen. Ist ein Mitarbeiter in einer bestimmten Stellung im öffentlichen Dienst oder in Verlagen tätig, könnten seine Meinungsäußerungen den Betriebsfrieden beeinträchtigen.

Auch Abwerbungsversuche können gegen die Treuepflicht verstößen. Vorausgesetzt, sie verletzen die guten Sitten. Tragbar ist, wenn ein Kollege einen anderen

überredet, zusammen ein neues Unternehmen zu gründen. Ein Verstoß gegen die guten Sitten ist dagegen, wenn Mitarbeiter Präsentationsunterlagen für die eigene Akquisition von späteren Kunden kopieren.

Wichtig: Die Treuepflicht währt nicht nur während des Arbeitsverhältnisses. Sie beginnt schon während der Anbahnungsgespräche zum Abschluss eines Arbeitsvertrages, wenn dem zukünftigen Mitarbeiter wichtige Arbeitsinformationen zugänglich gemacht werden. Und auch nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses kann eine Treuepflicht fortbestehen, oft sogar bis zum Ruhestand. Schwerwiegende Verstöße dagegen können sogar zum Verlust von betrieblichen Rentenansprüchen führen.

Dürfen Arbeitgeber eine Probearbeit verlangen?

Sind Arbeitgeber auf der Suche nach Personal, durchforsten sie zunächst die eingehenden Bewerbungen, um sich anschließend mit potenziellen Kandidaten zum Vorstellungsgespräch zu treffen. Stehen nach den Gesprächen drei bis vier Personen in der engeren Auswahl, kann die Probearbeit bei der finalen Entscheidung für einen Kandidaten weiterhelfen.

Denn mit der Probearbeit können beide Seiten

herauszufinden, ob man zueinander passt. Der Arbeitgeber sieht, ob der Bewerber den Aufgaben gewachsen ist. Und der Mitarbeiter kann schauen, ob das zukünftige Umfeld passt. Auf keinen Fall sollten Mitarbeiter die Probearbeit (die in der Regel zwei bis fünf Tage dauert) mit der Probezeit verwechseln! Denn die Probearbeit geht der Probezeit voraus.

Leider nutzen viele Arbeitgeber immer wieder die Probearbeit beziehungsweise den Bewerber aus. Darauf sollten Bewerber nicht zu leichtfertig ihre Zusagen zur Probearbeit geben, sondern schauen, ob es sich hierbei auch um ein seriöses Angebot handelt.

In der Regel findet die Probearbeit nach dem Bewerbungsprozess statt. Es gibt einen Probearbeitsvertrag, der die wichtigsten Punkte wie die Bezahlung, Dauer, Haftung usw. beinhaltet. Dabei sollten Mitarbeiter prüfen, ob der Vertrag auch alle versicherungsrechtlichen Fragen klärt. Außerdem sollten Arbeitgeber die Probetage vorbereiten und eine Nachbereitung einplanen.

Wichtig: Um eine Ausbeutung zu verhindern, muss laut § 612 Bürgerliches Gesetzbuch die Probearbeit den Umständen angemessen vergütet werden.

Das heißt, wer bei seiner Probearbeit voll eingesetzt wird – für den Betrieb also etwas erwirtschaftet – muss auch die übliche Vergütung erhalten. Wer jedoch

nur »mitläuft«, um einem Mitarbeiter beispielsweise über die Schulter zu schauen – und dementsprechend nichts erwirtschaftet –, kann keine Vergütung verlangen, weil kein Arbeitserfolg vorliegt.

Dürfen Arbeitgeber Mitarbeiter einfach versetzen?

Kommt sie aus heiterem Himmel, trifft eine Versetzung Mitarbeiter meist wie ein Blitz. Dann dient sie oft dazu, den Mitarbeiter mürbe zu machen. Denn wer gibt schon gern sein schönes Heim, seine Freunde und seine Familie auf? Aber darf der Arbeitgeber seinen Mitarbeiter überhaupt einfach versetzen? Oder sollen Betroffene sich dagegen wehren?

Möchte ein Arbeitgeber einen seiner Mitarbeiter an einen anderen Standort versetzen, kann er das leider auch gegen den Willen des Mitarbeiters machen. Für diese Änderung der Arbeitsbedingungen muss er allerdings eine Änderungskündigung aussprechen – wenn der Arbeitsvertrag nicht eine Versetzungsklausel enthält.

Durch eine Änderungskündigung kündigt der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis innerhalb der Kündigungsfrist und bietet dem Mitarbeiter gleichzeitig ein neues Arbeitsverhältnis zu geänderten Konditionen an.

Wichtig: Eine Änderungskündigung muss schriftlich erfolgen und vom Arbeitgeber unterschrieben sein. Ein Fax oder eine E-Mail sind nicht erlaubt. Ferner muss die Kündigungsfrist eingehalten werden.

Lehnt ein Mitarbeiter eine Änderungskündigung ab, wird die Kündigung automatisch zur betriebsbedingten Beendigungskündigung. Das Arbeitsverhältnis endet entsprechend der Kündigungsfrist. Setzt der Mitarbeiter die Arbeit zu den geänderten Arbeitsbedingungen nach Ablauf der Kündigungsfrist fort, nimmt er automatisch das Änderungsangebot an.

Tipp: Ist der Mitarbeiter länger als sechs Monate im Unternehmen beschäftigt und verfügt der Betrieb über mehr als zehn vollzeitbeschäftigte Mitarbeiter, gilt das Kündigungsschutzgesetz. Der Mitarbeiter kann den neuen Arbeitsort »mit oder ohne Vorbehalt« annehmen – und die Änderungskündigung vom Arbeitsgericht überprüfen lassen.

Diesen Vorbehalt muss der Mitarbeiter dem Arbeitgeber innerhalb von drei Wochen nach Kündigungszugang schriftlich zukommen lassen. Damit signalisieren Mitarbeiter ihrem Arbeitgeber, dass sie die Kündigung anzweifeln und sich daher gerichtlich zur Wehr setzen werden.

Wichtig: Mitarbeiter müssen beim Vorbehalt vorläufig zu den geänderten Arbeitsbedingungen weiterarbeiten.

Gewinnt der Mitarbeiter das Gerichtsverfahren, bleibt sein Arbeitsverhältnis zu den alten Bedingungen bestehen. Verliert er, gelten für ihn die neuen Bedingungen. Eine Chance ist es aber allemal, denn den Arbeitsplatz behält der Mitarbeiter so oder so – ob nun am alten oder neuen Arbeitsort. Und das baut auch auf den Arbeitgeber Druck auf.

Müssen Mitarbeiter eine Versetzung ins Ausland akzeptieren?

Ist ein deutscher Arbeitgeber auch international tätig, braucht er im Zweifel nicht nur Mitarbeiter in Deutschland, sondern auch für seine ausländischen Niederlassungen. Doch was ist, wenn ein Arbeitgeber einen Mitarbeiter ins Ausland versetzen möchte. Muss der Arbeitnehmer dieser Anweisung folgen?

Einigen sich Arbeitgeber und Mitarbeiter über eine Versetzung ins Ausland, regeln sie das in der Regel über einen Entsendevertrag, der die Modalitäten des Auslandseinsatzes aufführt. Dazu zählen Tätigkeitsbeschreibung, Dauer der Entsendung, Vergütung, Übernahme der Reisekosten sowie die Rückkehrbedingungen.

Möchte ein Mitarbeiter nicht ins Ausland gehen, wird er es dennoch müssen – und zwar dann, wenn sein Arbeitsvertrag eine wirksam vereinbarte Klausel beinhaltet, die es dem Arbeitgeber ermöglicht, den Mitarbeiter innerhalb des Konzerns in ein anderes Unternehmen auch im Ausland zu versetzen.

Enthält der Arbeitsvertrag keine entsprechende Versetzungsklausel ins Ausland, müssen sich Mitarbeiter auch nicht fügen. Denn Arbeitgeber können nicht einfach über die Lebensumstände ihrer Beschäftigten hinweg entscheiden.

Gehören die von Mitarbeitern geschaffenen Werke dem Arbeitgeber?

Ein zweites Facebook oder eine Supersuchmaschine wie Google – gute Ideen machen den Erfinder reich und unabhängig. Umso wichtiger, dass man seine Erfindungen auch schützt. Doch was ist, wenn ein Mitarbeiter am Arbeitsplatz eine zündende Idee mit großem Potenzial hat?

Grundsätzlich schützt das Urheberrecht Werke vor unberechtigter Nachahmung und Nutzung. Schaffen Mitarbeiter während ihrer Tätigkeit Werke, die Urheberschutz genießen, stellt sich häufig die Frage, wer über das geschaffene Werk entscheiden kann.

Urheberrechtlich geschützt sind Schriften, Reden,

Musik, Fotografien und Filme, aber auch Darstellungen wissenschaftlicher oder technischer Art wie Pläne, Skizzen, Tabellen und Modelle. Selbst Computerprogramme zählen dazu. Die Voraussetzung ist: Sie weisen individuelle Eigenheiten auf, die durchschnittliche Fähigkeiten anderer Programme überragen.

Dabei unterteilen sich Urheberrechte in Urheberpersönlichkeits-, Verwertungs- und Nutzungsrechte: Urheberpersönlichkeitsrechte regeln die Benennung des Werkschöpfers bei der Veröffentlichung und Verbreitung, Verwertungsrechte regeln Vervielfältigungen und Nutzungsrechte bestimmen, wer das Werk verwenden darf.

Neben dem einfachen Nutzungsrecht – das Werk kann von mehreren verwendet werden – kann der Urheber auch ein ausschließliches Nutzungsrechterteilen. Dann darf nur ein einziger Nutzer das Werk nutzen. Unter Umständen ist er auch allein berechtigt, das Werk zur Nutzung weiterzugeben.

Wichtig: Am Arbeitsplatz weist das Urheberrecht Besonderheiten auf. Schließlich bezahlt der Arbeitgeber den Mitarbeiter dafür, seine Leistung zu erbringen (ein Werk zu schaffen). Das hat Einfluss auf die Gestaltung der Urheberrechte.

Entsteht ein Werk während der Arbeitszeit und mit Hilfe der Arbeitsmittel des Arbeitgebers, so erlangt

der Arbeitgeber meist stillschweigend ein einfaches Nutzungsrecht. Das gilt auch noch, wenn der Mitarbeiter (Urheber) den Job wechselt.

Entsteht ein Werk in der Freizeit, hat aber einen Bezug zur Arbeit – zum Beispiel durch spezielle Kenntnisse – kann das den Mitarbeiter verpflichten, seinem Arbeitgeber die Nutzungsrechte gegen eine angemessene Vergütung, die zusätzlich zum Gehalt gezahlt wird, anzubieten.

Entsteht ein Werk während der Arbeitszeit, hat der Mitarbeiter meist keinen zusätzlichen Vergütungsanspruch. Das ist in der Regel mit dem Gehalt abgolten. Es sei denn, Art und Umfang der Nutzung des Werkes übersteigen ein übliches Maß. Das ist zum Beispiel der Fall, wenn das Unternehmen durch das Werk hohe Gewinne erzielt. Stehen die nicht im Verhältnis zum Gehalt, kann das den Arbeitgeber zur Gehaltsanpassung oder einer Sonderzahlung verpflichten. Das betrifft auch zeitlich befristete Jobs.

Wichtig: Verzichtet ein Mitarbeiter schriftlich auf die Urheberbenennung und das Recht auf Zustimmung bei Änderungen des Werkes, hat er nur noch das Recht, bei einer Entstellung seines Werkes einzugreifen. Daher sollten Mitarbeiter nicht leichtfertig verzichten!