

Kollegen, Klamotten und andere Kämpfe / Rechtstipps für einen entspannten Arbeitsalltag

Als würde der Joballtag den deutschen Arbeitnehmern nicht schon genug abverlangen, kommt in vielen Fällen noch eine Art „hausgemachter Stress“ hinzu: Ärger mit unkooperativen Kollegen oder auch tyrannischen Chefs. Solche Streitereien können einem oft mehr zusetzen als die eigentlichen beruflichen Herausforderungen. Doch das muss nicht sein, wie Robert Mudter, ROLAND-Partneranwalt aus der Frankfurter Kanzlei „Mudter und Kollegen“ erklärt.

Schnee, Sturm oder Stau – muss ich trotzdem pünktlich erscheinen?

Mal sind es die streikenden Bahnen, mal ist der scheinbar endlose Stau auf der Autobahn schuld daran, dass Arbeitnehmer zu spät zum Dienst kommen. Muss ich mit Konsequenzen rechnen, obwohl ich eigentlich nichts dafür kann? „Der Arbeitnehmer trägt das sogenannte Wegerisiko, also das Risiko, nicht pünktlich zu erscheinen. Er muss daher dafür Sorge tragen, sich früh genug auf den Weg zu machen. Viele Arbeitgeber zahlen aber auch trotz Verspätung den vollen Lohn“, erklärt Rechtsanwalt Mudter. Eine Abmahnung könne der Arbeitgeber erst aussprechen, wenn ein Arbeitnehmer mehrmals zu spät komme. „Zwei Tage nach dem Wintereinbruch sollte beispielsweise klar sein, dass man früher los muss, um pünktlich zu erscheinen.“

Psychostress durch Kollegen – was kann ich gegen Mobbing tun?

Seine Kollegen kann man sich nicht aussuchen und für ein entspanntes Arbeiten muss man auch nicht gleich privat befreundet sein. Was aber, wenn der Bürodrachen einem täglich die Hölle heiß macht und jeder Arbeitstag zur Tortur wird? ROLAND-Partneranwalt Robert Mudter weiß, dass Mobbing krank machen kann, und er rät Betroffenen, sich in jedem Falle zur Wehr zu setzen: „Ist ein Betriebsrat vorhanden, sollte dieser einbezogen werden. Er hilft bei einer Beschwerde gegenüber dem Arbeitgeber. Aber auch ohne Betriebsrat muss der Arbeitgeber seine Mitarbeiter bei der Lösung unterstützen und hat die Möglichkeit, den mobbenden Mitarbeiter abzumahnern oder zu kündigen.“ Hilfe dies alles nichts, habe das Mobbingopfer gegenüber dem Arbeitgeber und dem Mobber einen Unterlassungsanspruch, aber auch ein Anrecht auf Schadenersatz, was die Gerichte auch mittlerweile anerkennen. „Der Arbeitnehmer hat allerdings die volle Darlegungs- und Beweislast für das Mobbing und die hierdurch entstandenen psychischen beziehungsweise physischen Folgen. Um die Chancen vor Gericht zu erhöhen, sollten Betroffene am besten ein Mobbingtagebuch führen“, so der Jurist.

Von Fingernägeln bis Frisur – wo darf der Arbeitgeber mitreden?

Kleider machen Leute – daran gibt es wohl nichts zu rütteln. Aber darf der Chef bestimmen, welche Kleider das sind? „Der Arbeitgeber darf im Rahmen des Direktionsrechts Vorgaben machen. Dies gilt vor allem, wenn es die Sicherheit betrifft“, erklärt Rechtsanwalt Mudter. So sei für bestimmte Tätigkeitsbereiche das Tragen von Schutzkleidung gesetzlich oder von einer Berufsgenossenschaft vorgeschrieben. Der Arbeitgeber sei in diesem Fall verpflichtet, dem Arbeitnehmer die Schutzkleidung kostenlos zur Verfügung zu stellen, und die Mitarbeiter müssen die Schutzkleidung tragen. „Darüber hinaus kann sich aber eine Verpflichtung zum Tragen bestimmter Kleidung ergeben, was sich je nach Branche sehr unterschiedlich gestaltet“, so Robert Mudter weiter. Beispielsweise dürfe ein Luftfahrtunternehmen seine Mitarbeiter in eine Uniform zwingen, eine Anwaltskanzlei darf Anzüge vorschreiben. „Über Fingernagelfarbe und Frisur darf der Chef aber nie mitentscheiden, da dies unverhältnismäßig ist.“

Wenn der kleine Hunger kommt – Schreibtisch-Snack erlaubt?

Um keine Zeit zu verlieren, verlegen viele Mitarbeiter die Mittagspause einfach an den Schreibtisch, was einige Chefs gar nicht gern sehen – oder sogar verbieten. Darf der Chef den Snack vor dem PC untersagen? „Bei einer Arbeitszeit von sechs bis neun Stunden habe ich einen Mindestanspruch auf eine Pause von 30 Minuten. Der Arbeitgeber ist dabei verpflichtet, seine Mitarbeiter anzuhalten, die Pause auch wirklich zu machen. Und während dieser Pause können diese (fast) alles machen, was sie wollen“, gibt der Anwalt grünes Licht. Prinzipiell dürfe man also auch vor dem PC essen – es sei denn, es existierte eine Betriebsordnung, die etwas anderes regelt. „Allerdings sollte man während des Essens dann nicht weiter am PC arbeiten, da es in diesem Fall ja keine Pause wäre“, erklärt der ROLAND-Partneranwalt.

Wer zuerst kommt – darf auch zuerst urlaube?

Schon Ende des Jahres reservieren sich einige Kollegen vorsorglich alle Brückentage oder gleich schon mal die Sommerferien des Folgejahres – schließlich haben sie schulpflichtige Kinder. Haben kinderlose Arbeitnehmer hier partout das Nachsehen? Rechtsanwalt Mudter erklärt: „Die Grundregel ist, dass jeder Arbeitnehmer einen Anspruch auf Erholungsurlaub hat, aber nicht auf eine konkrete Lage des Urlaubs. Bei der zeitlichen Festlegung des Urlaubs sind die Urlaubswünsche des Arbeitnehmers zu berücksichtigen. Allerdings kann es sein, dass dringende Belange oder Urlaubswünsche von Kollegen, die aus sozialen Gründen Vorrang haben, dem entgegenstehen.“ Heißt: Der Arbeitgeber müsse immer abwägen, welcher Arbeitnehmer den Urlaub in den Sommerferien nach sozialen Gesichtspunkten am ehesten benötigt. In der betrieblichen Praxis seien dies oft Kollegen, die Kinder haben. Werde dadurch ein kinderloser Arbeitnehmer jahrelang benachteiligt, müsse der Arbeitgeber allerdings auch mal zu dessen Gunsten entscheiden. „Auch bei der Vergabe von Brückentagen muss der Arbeitgeber jeden einmal berücksichtigen. Macht er dies nicht, kann man die Lage des Urlaubs vor dem Arbeitsgericht einklagen. Zuerst sollte man aber versuchen, die Kollegen anzusprechen und einen Kompromiss zu finden“, rät der Anwalt.

Pressekontakt:

Dr. Jan Vaterrodt

Telefon: 0221 / 8277 - 1590

Fax: 0221 / 8277 - 17 - 1590

E-Mail: presse@roland-gruppe.de

Unternehmen

ROLAND - Gruppe

Deutz - Kalker Straße 46

50679 Köln

Internet: www.roland-rechtsschutz.de