



Das Arbeitsrecht ABC

| Rolf Krügermeyer-Kalthoff

Das Arbeitsrecht ist eine hoch komplexe und schwierige Rechtsmaterie. Es ist durchdrungen von Fachbegriffen – die seit der ZWL, Ausg. 2-2007 in einer Fortsetzungsreihe kurz und für den juristischen Laien verständlich erläutert werden. Diesmal werden die arbeitsrechtlichen Begriffe mit dem Anfangsbuchstaben „M“ bis „Z“ betrachtet. Damit endet auch unsere Serie mit den Begriffen zum Arbeitsrecht.

Die Auflistung erhebt keinerlei Anspruch auf Vollständigkeit; sie ersetzt auch nicht die Einholung von qualifiziertem Rechtsrat im Einzelfall. Soweit im Folgenden der Begriff „Arbeitnehmer“ verwandt wird, gilt dieser sowohl für männliche wie auch weibliche Arbeitnehmer. Der Begriff „Arbeitnehmer“ wird geschlechtsneutral zur besseren Lesbarkeit verwendet.



Mobbing

Mobbing ist kein juristischer Tatbestand oder eine eigenständige Anspruchsgrundlage, sondern lediglich ein Sammelbegriff für bestimmte Verhaltensweisen. Nach arbeitsrechtlichem Verständnis erfasst der Begriff des Mobbing fortgesetzte, aufeinander aufbauende oder ineinander übergreifende, der Anfeindung, Schikane oder Diskriminierung dienende Verhaltensweisen, die nach Art und Ablauf im Regelfall einer übergeordneten, von der Rechtsordnung nicht gedeckten Zielsetzung förderlich sind und jedenfalls in ihrer Gesamtheit das allgemeine Persönlichkeitsrecht oder andere ebenso geschützte Rechte, wie die Ehre oder die Gesundheit des Betroffenen, verletzen. Ein vorgefasster Plan ist nicht erforderlich. Eine Fortsetzung des Verhaltens unter schlichter Ausnutzung der Gelegenheiten ist ausreichend.

Der Arbeitgeber hat bei Auftreten von Mobbingtatbeständen mehrere Verhaltensmöglichkeiten: von der Ermahnung, Abmahnung

über die Versetzung bis hin zur Kündigung. Der Begriff des Mobbing wird derzeit sehr häufig vorgetragen, ohne dass die Voraussetzungen desselben erfüllt wären.

Nebentätigkeit

Grundsätzlich schuldet der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber seine Arbeitskraft nur für die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit; außerhalb dieser Zeit kann der Arbeitnehmer seine Freizeit nach eigener Vorstellung gestalten, u. a. auch einer Nebentätigkeit nachgehen. Der Arbeitgeber kann eine solche allerdings dann untersagen, wenn dadurch die tägliche Höchstarbeitszeit überschritten wird, die Nebentätigkeit bei einem Wettbewerber des Arbeitgebers ausgeübt wird, die Nebentätigkeit als sittlich anstößig im Verhältnis zum Hauptarbeitsverhältnis anzusehen ist oder zu einer sonstigen Beeinträchtigung (z. B. Ermüdung) des Hauptarbeitsverhältnisses führt.

Bsp.: Eine Kindergärtnerin in einem kirchlichen Kindergarten geht einer Nebentätigkeit als Table-Dancerin nach.



Probezeit

Die Probezeit, § 622 Abs. 3 Bürgerliches Gesetzbuch, darf einen Zeitraum von sechs Monaten nicht überschreiten. Sie dient dem wechselseitigen Kennenlernen. Innerhalb der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis mit einer kurzen Kündigungsfrist von zwei Wochen zu jedem Kalendertag gekündigt werden. Weitere Auswirkungen hat die Probe-

zeitvereinbarung nicht. Häufig wird die Probezeit mit der sogenannten Wartezeit nach dem Kündigungsschutzgesetz verwechselt. Probezeit und Wartezeit sind jedoch völlig unterschiedliche Begriffe, die nichts miteinander zu tun haben.

Teilzeitbeschäftigung

Teilzeitbeschäftigt ist ein Arbeitnehmer, dessen regelmäßige Wochenarbeitszeit kürzer ist als die eines vergleichbaren vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers. Auch sogenannte geringfügig beschäftigte Arbeitnehmer (auf „400-Euro“-Basis) sind teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer. Für sie gelten grundsätzlich alle Arbeitnehmerschutzvorschriften, auf die sich auch ein in Vollzeit beschäftigter Arbeitnehmer berufen kann.

Teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer, also auch geringfügig Beschäftigte, haben insbesondere Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfalle, Kündigungsschutz, Urlaub usw.



Urlaub

Urlaub ist bezahlte Freistellung von der Arbeit. Jeder Arbeitnehmer hat in jedem Kalenderjahr Anspruch auf einen solchen bezahlten Erholungsurlaub. Der Urlaub beträgt jährlich mindestens 24 Werktage, wobei der Gesetzgeber als Werktage alle die Kalendertage bestimmt, die nicht Sonn- oder gesetzliche Feiertage sind. Daraus ergibt sich, dass