



Rechte und Pflichten des Arbeitnehmers im Arbeitsverhältnis

Im letzten Jobletter haben wir über die Rechte und Pflichten im Einstellungsprozess berichtet. Da es nach erfolgreicher Einstellung weiterhin vieles zu beachten gilt, möchten wir diese Woche ein paar Fakten zum Thema Pflichten des Arbeitnehmers im Arbeitsverhältnis zusammentragen.

1. Arbeitszeit

Hauptpflicht des Arbeitnehmers ist die Erbringung der Arbeitsleistung bei gleichzeitiger Vergütung von Seiten des Arbeitgebers. Im Folgenden werden nun einige Punkte aufgeführt, die diese Hauptpflicht noch konkretisieren.

a) Dauer

Dies ist im Sinne des Arbeitszeitgesetzes die Zeit ohne die Ruhepausen. Die Höchstdauer der werktäglichen Arbeitszeit beträgt demnach 8 Stunden. Werkzeuge sind die Tage von Montag bis Samstag. Es gilt also grundsätzlich die 48-Stunden-Woche.

Der Umfang der Arbeitszeit (bei Vollzeit ist das in der Regel eine 40-Stunden-Woche) ergibt sich entweder aus dem Arbeitsvertrag, aus kollektiven Regelungen oder daraus, dass man die übliche Handhabung im Betrieb stillschweigend akzeptiert.

Sie können als Arbeitgeber die Arbeitszeit auf 10 Stunden verlängern, wenn innerhalb von 6 Kalendermonaten oder 24 Wochen im Durchschnitt 8 Stunden werktäglich nicht überschritten werden. Zu beachten ist, dass nach Beendigung der täglichen Arbeit, dem Arbeitgeber eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 11 Stunden zusteht (Achtung: schwierig kann es hier bei Schichtarbeit werden. Passen Sie insbesondere darauf auf, wenn Frühschicht auf Spätschicht folgt). Die Fahrzeit zwischen Wohnung und Arbeitsstelle zählt dabei schon zur Ruhezeit.

Das Nichtbeachten dieses öffentlich-rechtlichen Arbeitszeitrechts kann mit Geldbußen belegt werden. Zudem sind die Arbeitnehmer berechtigt, die gesetzeswidrige Arbeit zu verweigern.

b) Pausen

Das Arbeitszeitgesetz regelt auch die Ruhepausen. Danach ist bei einer Arbeitszeit von 6-9 Stunden eine unbezahlte Pause von 30 Minuten und bei mehr als 9 Stunden eine unbezahlte Pause von 45 Minuten festgesetzt. (Achtung, im Rahmen von Schichtarbeit gibt es abweichende Pausenregelungen, die von der Lage der Arbeitszeit abhängig sind).

Generell können Sie (vorbehaltlich der Mitbestimmung des Betriebsrates) Beginn und Ende der täglichen Arbeit sowie die Lage der Pausen anweisen.

c) Überstunden

Wenn sich aus dem Arbeitsvertrag, der Betriebsvereinbarung oder dem Tarifvertrag für Sie die Berechtigung zur Anordnung von Überstunden ergibt, ist der Arbeitnehmer auch verpflichtet, diese Anordnung innerhalb der Grenzen des Arbeitsgesetzes zu befolgen.

Hinsichtlich der Vergütung von Überstunden existiert keine gesetzliche Regelung.

2. Nebenpflichten

Über die Hauptpflichten hinaus gibt es Nebenpflichten, werden diese verletzt, kann es Schadensersatzansprüche oder die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses zur Folge haben. Eine wichtige Nebenpflicht ist z.B. die Anzeige- und Auskunftspflicht. Hierzu gehört die Anzeige- und Nachweispflicht im Krankheitsfall. Sie besagt, dass der Arbeitnehmer verpflichtet ist, Ihnen unverzüglich die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer mitzuteilen. Dauert die

Rechte und Pflichten im Arbeitsverhältnis

Arbeitsunfähigkeit länger als 3 Kalendertage, hat der Arbeitnehmer eine ärztliche Bescheinigung vorzulegen, wobei Sie die Vorlage dieser auch früher verlangen können. Weiterhin ist der Arbeitnehmer verpflichtet, Störungen und Schäden in seinem Arbeitsbereich zu melden. Dies resultiert aus der Verpflichtung des Arbeitnehmers zum sorgfältigen Umgang mit den Arbeitsmitteln und zur Beachtung der Unfallverhütungs- und Arbeitsschutzvorschriften.

3. Unterlassungspflichten

a) Konkurrenzverbot

Grundsätzlich besteht ein Recht des Arbeitnehmers auf Nebentätigkeit bei einem anderen Arbeitgeber. Allerdings gelten folgende Beschränkungen:

- Die Höchstgrenze des Arbeitszeitgesetzes darf nicht überschritten werden
- Es darf dadurch nicht dem Zweck des Erholungsurlaubs widersprochen werden
- Die Pflichten beim ersten Arbeitgeber dürfen nicht vernachlässigt werden
- Besonders bedeutsam: die Tätigkeit bei einem Unternehmen, das im Wettbewerb zum ersten Arbeitgeber steht, ist unzulässig

Unerlaubter Wettbewerb kann Sie zur ordentlichen, ggf. auch zur außerordentlichen Kündigung berechtigen sowie zum Anspruch auf Unterlassung. Zudem können Sie Schadensersatz geltend machen.

b) Verschwiegenheit

Für die Dauer des bestehenden Arbeitsverhältnisses gilt die Verschwiegenheitspflicht uneingeschränkt und erfasst Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse sowie Tatsachen, die die Person des Arbeitgebers oder eines Arbeitskollegen in besonderem Maße betreffen und dem Arbeitnehmer nur aufgrund seiner Tätigkeit im Betrieb bekannt geworden sind. Arbeits- oder tarifvertraglich kann diese Verschwiegenheitsverpflichtung auch noch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses bestehen.

Dies ist natürlich nur ein Auszug von vielen weiteren unbedingt zu beachtenden Pflichten eines Arbeitnehmers und den Folgen bei Missachtung dieser. Um bei Maßnahmen gegen Pflichtverstöße Ihrer Mitarbeiter rechtlich abgesichert zu sein, ist es auf jeden Fall ratsam, vorher eine Rechtsberatung in Anspruch zu nehmen.