

Spesen: Abrechnungen genau prüfen

Quelle: Berliner Morgenpost 13. September 2009 - Von Eli Hamacher

Arbeitsrechtler warnen:

Es wird schneller gekündigt.

Firmeninterne Regelungen sollten beachtet werden.

Es hätte so eine gute Reise werden können. In Kalifornien wollte der deutsche Manager zunächst einen lukrativen Vertrag mit einem neuen Kunden aushandeln. Einmal vor Ort, bot es sich an, noch einen kleinen Abstecher nach Hawaii zu einem Freund einzuplanen. Die Flugkosten wurden durch den Zwischenstopp nicht einmal in die Höhe getrieben.

"Die Sitten sind rauer geworden", sagt der Wiesbadener Arbeitsrechtler Reinhard Schütte, der die Arbeitnehmerseite in Streitfällen vertritt. Seien die Mitarbeiter vor zwei Jahren etwa bei fehlerhaften Spesenabrechnungen noch locker gebeten worden, das Ganze ein weiteres Mal zu prüfen, werde heute sehr viel schneller mit Kündigung gedroht. Sein Ratschlag: Firmeninterne Regelungen sollten strikt beachtet und die meist von Assistentinnen erstellten Abrechnungen genau kontrolliert werden.

Immer häufiger, so Schüttes Erfahrung, würden heute auch betriebsbedingte Gründe nur vorge-schoben, um Mitarbeiter loszuwerden. Aus fünf Abteilungen würden drei gemacht mit der Folge, dass zwei Abteilungsleiter überflüssig werden. Ob es einer Firma wirtschaftlich gut oder schlecht geht, spielt rechtlich keine Rolle.

Dass die Arbeitgeber hinterhältiger geworden sind, glaubt der Heidelberger Arbeitsrechtler Michael Eckert zwar nicht. "Aber Unternehmen quer durch alle Branchen haben wegen der Wirtschaftskrise den Rotstift angesetzt und schauen genau, wo man sparen kann. Da werden Missstände natürlich eher als früher offenkundig."

Wenn dann ein Audi A4 28 Liter auf 100 Kilometer verbraucht oder das teure Geschäftsessen diverse Kindermenüs beinhaltet, wird selbst ein großzügiger Controller hellhörig.

Auch wenn "nur" Briefmarken auf Privatpost geklebt werden, haben Arbeitnehmer trotz des geringen Schadens meist das Nachsehen. Eckert: "Der Wert spielt keine Rolle." Hier gehe es um das entgangene Vertrauen den Vorrang."

Die gekündigten Mitarbeiter müssen mit erheblichen finanziellen Einbußen klar kommen. Denn bei einer verhaltensbedingten fristlosen Kündigung wird kein Gehalt mehr gezahlt und beim Arbeitslosengeld tritt eine Sperrzeit von drei Monaten in Kraft, weil der Verlust des Jobs selbst verschuldet wurde.

Die Kölner Arbeitsrechtlerin Claudia Kothe-Heggemann vermisst bei vielen Arbeitnehmern ein Unrechtsbewusstsein. Besondere Vorsicht sei während eines laufenden Kündigungsprozesses geboten. "Schon der Verdacht, dass zum Beispiel ein Mitarbeiter Firmendaten auf seinen Privat-PC lädt, rechtfertigt eine außerordentliche Kündigung."

Stressabbau/Psychokinesiologie - Metamorphische Methode - Workshops
Kreativer Büroservice - Seminare - Konfliktlösung, auch mittels Mediation

FREIRAUM

Evelyn Worbs



Nicht immer ist die Schuldfrage so offenkundig wie im Falle der Buchhalterin, die während ihrer Arbeitszeit auf dem PC der Firma die Steuerklärungen für Dritte erledigte. Häufig ist nicht klar, was eigentlich erlaubt und was verboten ist. Eckert: "Schon deshalb ist es ratsam, lieber zehnmal zu viel nachzufragen als einmal zu wenig." Lässt der Arbeitgeber zum Beispiel zu, dass das Firmenfahrzeug auch privat genutzt und auf Firmenkosten betankt werden darf? "Im eigenen Interesse sollten Exzesse auf jeden Fall vermieden werden", rät der Düsseldorfer Arbeitsrechtler Heinz Josef Willemsen.

Ein Arbeitsgericht könnte durchaus zu dem Schluss kommen, dass einem Manager bewusst sein müsste, den Bogen nicht derart überspannen zu können. Schwierig wird es immer dann, wenn keine klaren Abmachungen getroffen wurden. Darf zum Beispiel privat gemailt werden?

Hat ein Unternehmen dies über lange Zeit stillschweigend geduldet, spricht das Arbeitsrecht von einer "Betriebsübung". Fristlose Kündigungen sind dann nicht ohne weiteres zulässig. Willemsen: "Immer mehr Arbeitgeber gehen jedoch dazu über, private Nutzungen entweder auszuschließen oder zumindest eigene Accounts für private Mails bzw. gesonderte Vorwahlnummern für Privatgespräche zur Verfügung zu stellen."

Jede Firmenmail könne dann wie ein Geschäftsbrief vom Arbeitgeber eingesehen werden. Nicht zulässig hingegen ist die Überwachung der privaten Nutzung, vorausgesetzt sie wurde vorab erlaubt.

Viele Mitarbeiter, das stellen die Arbeitsrechtler immer wieder fest, fühlten sich schlicht zu sicher und handelten nach der Devise: "Das kommt niemals raus."

Weit gefehlt, sagen hingegen die Experten. Verstärkt setzen die Unternehmen Software zur internen Mailüberwachung ein. Bei Personalabteilungen gehen Beschwerden über Kollegen ein, die ihr Pensum kaum schaffen, da sie stets mit Privatem beschäftigt sind. Der neue Controller will sich profilieren und schaut deshalb besonders genau hin. Oder der gut gebräunte Manager erzählt ganz unvorsichtig vom Trip nach Hawaii.

Das sollten Sie lassen:

Privates

wie Telefonate, Mails, Korrespondenz oder Reisebuchungen sollten nicht am Arbeitsplatz erledigt werden. Viele Unternehmen haben dies verbindlich festgelegt. Verbietet es der Arbeitgeber nicht ausdrücklich, kann er etwa bei gelegentlichen Privatgesprächen nicht fristlos kündigen. Das entschied das Landesarbeitsgericht (LAG) Rheinland-Pfalz im Februar (AZ: 10 Sa 787/05)

Besonders

sorgfältig sollten Spesen abgerechnet werden. Wenn etwa eine Essenspauschale angesetzt wird, obwohl die Verköstigung im Hotelpreis inbegriffen war, wird häufig gegen den Gekündigten entschieden.

Ernste Folgen

kann schon der mitgenommene Bleistift, haben: Geschieht dies in Diebstahlabticht, kann der Arbeitgeber kündigen.

Stressabbau/Psychokinesiologie - Metamorphische Methode - Workshops
Kreativer Büroservice - Seminare - Konfliktlösung, auch mittels Mediation