

Der rote Faden

ABC des Arbeitsrechts
für Arbeitnehmer



Thomas Blatt Rechtsanwaltsaktiengesellschaft





Sehr geehrte Leserin, sehr geehrter Leser,

heutzutage dient der Einsatz Ihrer Arbeitskraft der Sicherung Ihrer Existenzgrundlage sowie dem Erhalt eines gewissen Lebensstandards. Doch überall dort, wo Menschen aufeinandertreffen, entstehen oftmals auch Konflikte. Probleme am Arbeitsplatz sind nicht selten die Folge. Es kommt zu Abmahnungen und Kündigungen durch den Arbeitgeber, das dem Arbeitnehmer zustehende Arbeitszeugnis wird nicht oder nur fehlerhaft erteilt, Schikanen von Vorgesetzten und Kollegen sind oftmals keine Seltenheit.

Anhand dieses Arbeitsrechts-ABCs werden Sie auf prägnante Weise über Ihre grundsätzlichen Rechte als Arbeitnehmer aufgeklärt, wichtige rechtliche Begriffe werden auch für den Laien verständlich dargestellt und erläutert. Dabei erhebt dieser Leitfaden selbstverständlich nicht den Anspruch auf Vollständigkeit.

Da jeder Einzelfall anders und besonders ist, kann diese Broschüre eine spezifizierte Prüfung Ihres Einzelfalls natürlich nicht ersetzen, sie kann Ihnen aber einen ersten Überblick über die typischerweise im Arbeitsrecht auf Seiten des Arbeitnehmers auftretenden Probleme geben und Sie auf das Beratungsgespräch mit Ihrem Anwalt vorbereiten.



**Herzlichst,
Ihre Thomas Blatt Rechtsanwaltsaktiengesellschaft
Dinslaken – Duisburg – München**

Hinweis:

Die Inhalte der Seiten wurden mit größtmöglicher Sorgfalt recherchiert. Gleichwohl übernehmen wir keine Haftung für die Richtigkeit, Vollständigkeit und Aktualität der bereit gestellten Informationen.



Einleitung	3
ABC des Arbeitsrechts	5
Abfindung	7
Abmahnung.....	9
Änderungskündigung	11
Annahmeverzug des Arbeitgebers	12
Aufhebungsvertrag und Abwicklungsvertrag	13
Befristung	14
Betriebsrat.....	16
Entgeltfortzahlung bei Krankheit	17
Kündigung.....	19
Kündigungsfristen	21
Mobbing.....	22
Probezeit.....	24
Teilzeitarbeit.....	25
Überstunden.....	26
Urlaub	27
Urlaubsabgeltung	28
Verfahren vor dem Arbeitsgericht und Kosten.....	29
Zeugnis	30
Zum Abschluss.....	31

Der rote Faden – ABC des Arbeitsrechts für Arbeitnehmer





Abfindung

Im Falle der Kündigung eines Arbeitsverhältnisses gibt es entgegen der allgemein verbreiteten Meinung grundsätzlich keinen Anspruch auf Zahlung einer Abfindung. Dennoch werden Abfindungen von vielen Arbeitgebern gezahlt.

Grundlage kann zum einen eine arbeitsvertragliche oder tarifvertragliche Regelung sein. Oftmals wird allerdings auch die Zahlung einer Abfindung durch den zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer geschlossenen Auflösungs- oder Aufhebungsvertrag bzw. aufgrund eines Prozessvergleiches im Rahmen eines Kündigungsschutzprozesses vereinbart.

Dem liegt folgende Überlegung des Arbeitgebers zugrunde: Für eine wirksame Kündigung eines Arbeitsverhältnisses bedarf es, soweit die Voraussetzungen des Kündigungsschutzgesetzes (KSchG) vorliegen, eines Kündigungsgrundes. Aber auch außerhalb des Geltungsbereichs des KSchG ist nicht jede Kündigung automatisch rechtmäßig. Wird eine Klage gegen die Kündigung erhoben, so stellt das Gericht wörtlich deren Unwirksamkeit fest und das Arbeitsverhältnis besteht fort. Das Entgelt, das der Arbeitnehmer in der Zeit zwischen Kündigung und Entscheidung des



Gerichts hätte verdienen können, ist in diesem Fall vom Arbeitgeber grundsätzlich nachzuzahlen („Annahmeverzugslohn“).

Aber auch bei vermeintlich vorliegenden Kündigungsgründen trägt der Arbeitgeber ein nicht unerhebliches Risiko, dass die Gründe dem Arbeitsgericht nicht ausreichen oder der Arbeitgeber das Vorliegen dieser Gründe im Prozess nicht beweisen kann. Um ein solches Risiko zu vermeiden, ziehen es Arbeitgeber oft vor, Aufhebungs- oder Auflösungsverträge zu schließen bzw. lassen sich auf gerichtliche Abfindungsvergleiche ein, statt es auf ein klagestattgebendes Urteil ankommen zu lassen mit der Folge, dass der eigentlich gekündigte Arbeitnehmer wieder seinen Arbeitsplatz einnehmen kann.

Die Arbeitsgerichte siedeln die Höhe der Abfindung bei ungewissem Prozessausgang grundsätzlich bei etwa 1/2 Bruttomonatsverdienst pro Beschäftigungsjahr („Regelabfindung“) an, wobei je nach Einzelfall Abweichungen nach unten oder oben möglich sind. Allerdings ist es beim Aufhebungs- oder Auflösungsvertrag und beim gerichtlichen Vergleich, da es keinen festgelegten Anspruch auf Abfindung gibt, weitestgehend dem Verhandlungsgeschick der Parteien und deren Prozessvertretern überlassen, in welcher Höhe die Abfindung tatsächlich bemessen wird. Hier steht Ihnen gerne ein Rechtsanwalt Ihrer Wahl zur Seite.

Beiträge zur **Sozialversicherung** sind auf eine echte Abfindung grundsätzlich nicht zu entrichten. Bei Abfindungen, die für den Verlust des Arbeitsplatzes gezahlt werden, handelt es sich insofern nicht um Arbeitsentgelt.

Die Abfindung ist jedoch zu **versteuern**. Seit dem 1. Januar 2006 wird die Abfindung steuerlich allenfalls noch nach dem ermäßigten Steuersatz, der so genannten „Fünftelungsregelung“ nach §§ 24, 34 EStG begünstigt. Der Steuerfreibetrag nach § 3 Nr. 9 EStG ist ersatzlos gestrichen. Zur Anwendung der Fünftelungsregelung bedarf es eines Antrags des Steuerpflichtigen.

Abmahnung

Die Abmahnung stellt eine Art „Gelbe Karte“ des Arbeitgebers für ein Verhalten des Arbeitnehmers dar. Mit dem Ausspruch einer Abmahnung rügt der Arbeitgeber ein pflichtwidriges Verhalten. Denn eine Abmahnung ist in der Regel zwingende Voraussetzung für den Ausspruch einer wirksamen verhaltensbedingten bzw. personenbedingten Kündigung.

Zur Entfaltung einer rechtlichen Wirkung muss die Abmahnung nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts folgende Punkte enthalten:

- Konkrete Beschreibung des beanstandeten Verhaltens;
- exakte Rüge der Pflichtverletzung (ein allgemeiner Hinweis, dass man mit der Arbeitsleistung nicht zufrieden sei oder die Anmahnung zur ordnungsgemäßen Pflichterfüllung sind nicht ausreichend);
- eindringliche Aufforderung zu zukünftigem vertragstreuem Verhalten;
- eindeutige Ankündigung, dass der Bestand des Arbeitsverhältnisses gefährdet ist (also auch eine Kündigung möglich ist, wenn der Arbeitnehmer sein abgemahntes Verhalten nicht ändert).



Der Arbeitnehmer muss die Abmahnung jedoch nicht einfach hinnehmen, sondern hat bei einer zu Unrecht erfolgten Abmahnung verschiedene Möglichkeiten, gegen die Abmahnung vorzugehen:

Der Arbeitnehmer hat die Wahl, sich gar nicht zu der Abmahnung zu äußern, eine Gegendarstellung zu fertigen oder die Entfernung der Abmahnung aus der Personalakte zu verlangen. Eine Gegendarstellung muss der Arbeitgeber im Anschluss an die Abmahnung in die Personalakte heften und dort mindestens genauso lange aufbewahren, wie die Abmahnung selbst. Sollte der Arbeitgeber nicht bereit sein, die Abmahnung aus der Personalakte zu entfernen, so kann der Arbeitnehmer sein Recht auf Entfernung der rechtswidrigen Abmahnung aus der Personalakte auch beim Arbeitsgericht einklagen.

Ob sich für den Arbeitnehmer ein Vorgehen gegen die Abmahnung empfiehlt, ist jedoch immer eine Frage des Einzelfalls, die grundsätzlich mit einem Rechtsanwalt erörtert werden sollte. Zu berücksichtigen ist in jedem Falle auch, ob ein Vorgehen gegen die Abmahnung das Arbeitsverhältnis möglicherweise übermäßig belasten und dadurch unangemessen gefährden würde. Falls auf der Grundlage einer Abmahnung später eine verhaltensbedingte oder personenbedingte ordentliche Kündigung ausgesprochen wird, kann eine Abmahnung auch noch im Rahmen eines Kündigungsschutzprozesses auf ihre Wirksamkeit hin überprüft werden.

Änderungskündigung

Mit der Änderungskündigung versucht der Arbeitgeber grundsätzlich, eine Änderung von bestehenden, verbindlichen arbeitsvertraglichen Bedingungen herbeizuführen.

Die Änderungskündigung ist grundsätzlich eine normale Kündigung, so dass die allgemeinen Wirksamkeitsvoraussetzungen einer Kündigung (Vollmacht, Anhörung des Betriebsrates, etc.) vorliegen müssen. Sie unterscheidet sich von der (normalen) Beendigungskündigung dadurch, dass sie aus zwei Teilakten besteht: Zum einen der Kündigung des Arbeitsverhältnisses und zum anderen dem Angebot des Arbeitgebers zu einer Weiterbeschäftigung unter anderen, veränderten Bedingungen.

Der betroffene Arbeitnehmer hat im Wesentlichen **drei verschiedene Reaktionsmöglichkeiten** auf eine Änderungskündigung:

Lehnt er das mit der Änderungskündigung verbundene Angebot auf Abänderung der Arbeitsbedingungen vorbehaltlos ab, so wandelt sich die Änderungskündigung in eine Beendigungskündigung um. Der Arbeitnehmer riskiert damit den Verlust seines Arbeitsplatzes.

Nimmt der Arbeitnehmer das Änderungsangebot vorbehaltlos an, so wird das Arbeitsverhältnis nach dem Ablauf der Kündigungsfrist bzw. bei einer außerordentlichen Änderungskündigung sofort zu den geänderten Bedingungen fortgesetzt, ohne dass gerichtlich überprüft wird, ob die Änderungen sozial gerechtfertigt sind.

Eine weitere Möglichkeit beschreibt die gesetzliche Regelung in § 2 Satz 1 KSchG:

„Kündigt der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis und bietet er dem Arbeitnehmer im Zusammenhang mit der Kündigung die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses zu geänderten Arbeitsbedingungen an, so kann der Arbeitnehmer dieses Angebot unter dem Vorbehalt annehmen, dass die Änderung der Arbeitsbedingungen nicht sozial ungerechtfertigt ist“.

Bei einer Annahme unter dem Vorbehalt der gerichtlichen Nachprüfung riskiert der Arbeitnehmer also nicht den Verlust seines Arbeitsplatzes. Sollte das Arbeitsgericht die Änderungen für sozialwidrig halten, ist das Arbeitsverhältnis unverändert fortzusetzen. Sollten die Änderungen nach Auffassung des Arbeitsgerichts sozial gerechtfertigt sein, muss der Arbeitnehmer zu den geänderten Bedingungen weiterarbeiten. Wichtig in diesem Zusammenhang ist, dass der Arbeitnehmer dem Ar-



beitgeber den Vorbehalt innerhalb der Kündigungsfrist, spätestens jedoch innerhalb von drei Wochen nach dem Zugang der Kündigung, erklären muss, vgl. § 2 S. 2 KSchG.

Im Falle des Erhalts einer Änderungskündigung sollten Sie sich in jedem Falle rechtzeitig mit einem Rechtsanwalt beraten. Mit diesem können Sie das weitere Vorgehen bezogen auf Ihren konkreten Einzelfall abstimmen.

Annahmeverzug des Arbeitgebers

Grundsätzlich gilt die Regel „Ohne Arbeit kein Lohn“. Diese Regel kennt jedoch Ausnahmen. Eine davon ist der sogenannte Annahmeverzug.

Der Annahmeverzug ist in § 615 BGB geregelt. Er liegt vor, wenn der Arbeitnehmer seine Arbeit leisten kann und will, der Arbeitgeber ihn jedoch trotzdem nicht beschäftigt, also die Annahme der Arbeitsleistung verweigert. Für diese Situation gewährt § 615 BGB dem Arbeitnehmer dennoch seinen Anspruch auf Arbeitsentgelt und stellt klar, dass der Arbeitnehmer nicht verpflichtet ist, die Arbeit für den Zeitraum nachzuleisten, für den der Arbeitgeber seine Arbeitsleistung nicht angenommen hat.

Besondere Relevanz hat der Annahmeverzug während eines Kündigungsschutzverfahrens. Sofern sich im Nachhinein herausstellt, dass die Kündigung unwirksam war, muss der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer den Lohn für den Zeitraum nachzahlen, in welchem er den Arbeitnehmer nicht beschäftigt hat. Deshalb sollte vorsorglich gleichzeitig mit der Kündigungsschutzklage die Arbeitsleistung nochmals ausdrücklich schriftlich angeboten werden.

Der Annahmeverzug ist einer der Gründe, warum Arbeitgeber oftmals bereit sind, im Rahmen eines Kündigungsschutzprozesses Abfindungen an den Arbeitnehmer zu zahlen (siehe „Abfindung“).

Aufhebungsvertrag und Abwicklungsvertrag

In einem Aufhebungsvertrag einigen sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer darauf, dass das Arbeitsverhältnis – meist gegen Zahlung einer Abfindung – einvernehmlich beendet wird. Die Höhe der Abfindung ist weder an eine Obergrenze noch an den Monatsverdienst des Betroffenen gebunden. Bezüglich der Höhe der Abfindung wird auf den Punkt „Abfindung“ verwiesen.

Nicht zu verwechseln ist der Aufhebungsvertrag mit dem Abwicklungsvertrag. Ein Aufhebungsvertrag hebt, wie der Name schon erahnen lässt, das Arbeitsverhältnis auf und beendet dieses. In einem Abwicklungsvertrag werden hingegen nur die Umstände und Details einer bereits erfolgten Kündigung geregelt. Durch ihn wird das Arbeitsverhältnis nicht beendet.

Der Arbeitnehmer riskiert mit dem Abschluss eines Aufhebungsvertrages die Verhängung einer Sperrzeit durch die Bundesagentur für Arbeit, weil er durch die Unterschriftsleistung an der Beendigung des Arbeitsverhältnisses aktiv mitgewirkt hat. Nur wenn auch im Aufhebungsvertrag festgehalten wird, dass der Arbeitgeber den Arbeitnehmer auf jeden Fall wegen betrieblicher Veränderungen gekündigt hätte und der Aufhebungsvertrag nur deswegen durch seine Initiative zustande kam, kann im Einzelfall die Verhängung einer Sperrzeit bezüglich des Bezuges von Arbeitslosengeld I vermieden werden. Zu beachten ist aber, dass dies je nach Bundesagentur für Arbeit unterschiedlich gehandhabt werden kann. Der Arbeitnehmer hat ferner darauf zu achten, dass der vertraglich vereinbarte Beendigungszeitpunkt nicht vor Ablauf der gesetzlichen Kündigungsfrist eintritt, da ansonsten ebenfalls die Verhängung einer Sperrzeit droht. Der Arbeitnehmer sollte also grundsätzlich diese Kündigungsfrist nicht durch sein aktives Mitwirken verkürzen.

Da beim Abschluss eines Aufhebungsvertrages viele weitere Punkte beachtet werden müssen, insbesondere auch im Hinblick auf die Bundesagentur für Arbeit, sollte ein solcher niemals voreilig unterschrieben werden. Ein unüberlegtes und überstürztes Handeln führt oftmals dazu, dass es Arbeitnehmer im Nachhinein bereuen, einen Aufhebungsvertrag unterzeichnet zu haben. Eine Loslösung vom Aufhebungsvertrag durch Rücktritt, Kündigung oder Widerruf ist dann jedoch grundsätzlich nur noch in wenigen Einzelfällen möglich. Bevor der Arbeitnehmer einen Aufhebungsvertrag unterschreibt, sollte daher unbedingt in jedem Fall anwaltliche Hilfe in Anspruch genommen werden.



Befristung

Befristete Arbeitsverträge sind auf bestimmte Zeit geschlossene Verträge. Endet diese Zeitspanne, so endet auch regelmäßig der Vertrag. Das Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) regelt mehrere Varianten, um eine solche Zeitspanne zu bestimmen:

Eine Möglichkeit ist die **kalendermäßige Befristung**, d.h. im Arbeitsvertrag wird bereits der Tag angegeben, an dem das Arbeitsverhältnis endet.

Eine weitere Variante ist die **Zweckbefristung**. Hier endet das Arbeitsverhältnis in der Regel mit Erreichen eines bestimmten Zwecks. Zum Schutz des Arbeitnehmers regelt jedoch das Gesetz, dass die Beendigung frühestens zwei Wochen, nachdem der Arbeitgeber den Arbeitnehmer von der Zweckerreichung schriftlich in Kenntnis gesetzt hat, endet. Ein solcher Zweck kann etwa eine Vertretung wegen Krankheit sein.

Möglich ist auch eine **auflösende Bedingung**. Schließt man einen solchen befristeten Vertrag, so hängt das Ende von einem ungewissen Ereignis ab, es lässt sich also nicht vorhersehen.

Da ein befristeter Arbeitsvertrag bereits auf bestimmte Zeit geschlossen wird, ist er grundsätzlich nur außerordentlich kündbar, es sei denn, dass die Parteien im Arbeitsvertrag das Recht zur ordentlichen Kündigung ausdrücklich vereinbart haben oder sich ein solches aus einem auf das Arbeitsverhältnis anwendbaren Tarifvertrag ergibt. Dies regelt § 15 Abs. 3 TzBfG.

Die Befristung eines Arbeitsverhältnisses muss schriftlich erfolgen. Ein auf die Dauer von maximal zwei Jahren befristetes Arbeitsverhältnis bedarf keines sachlichen Grundes (Zeitbefristung).

Anders hingegen verhält es sich bei Befristungen des Arbeitsverhältnisses über zwei Jahre hinaus, sowie für die Zweckbefristung und auflösende Bedingungen. Zum Schutz des Arbeitnehmers wird für diese Konstellationen zwingend ein sachlicher Grund benötigt.

Wann ein solcher sachlicher Grund vorliegt, regelt § 14 TzBfG, der die einzelnen Sachgründe jedoch nicht abschließend aufzählt.

Die Folge einer unzulässigen Befristung ist in § 16 TzBfG geregelt. Danach gilt der unzulässig befristete Arbeitsvertrag als auf unbestimmte Zeit geschlossen.



Es bietet sich daher an, einen befristeten Vertrag anwaltlich überprüfen zu lassen, denn erfüllt dieser nicht alle gesetzlichen Voraussetzungen, so würde ein unbefristeter Arbeitsvertrag geschlossen werden. Hat Ihr Vertrag aufgrund der Befristung bereits geendet, so muss innerhalb von drei Wochen nach dem vereinbarten Ende eine Entfristungsklage beim zuständigen Arbeitsgericht erhoben werden, § 17 TzBfG.

Bei Versäumen dieser Frist kann eine Entfristungsklage nicht mehr nachgeholt werden. Nach Ablauf der dreiwöchigen Klagefrist gilt die Befristung des Arbeitsverhältnisses als wirksam und somit das Arbeitsverhältnis als beendet.



Betriebsrat

Der Betriebsrat ist die von den Arbeitnehmern eines Betriebes gewählte Interessenvertretung. Er repräsentiert die Belegschaft und nimmt die ihm durch das Betriebsverfassungsrecht eingeräumten Rechte wahr. Ihm stehen allgemeine Aufgaben (§ 80 Abs. 1 BetrVG, z.B. Überwachung der Einhaltung von Tarifverträgen, Unfallverhütungsvorschriften usw.) und spezielle Befugnisse bzw. Beteiligungsrechte zu.

Die Mitbestimmung des Betriebsrats beschränkt sich grundsätzlich auf kollektive Regelungen im Betrieb, d.h. auf Fragen, die nicht nur den einzelnen Arbeitnehmer, sondern mehrere Beschäftigte betreffen oder jedenfalls betreffen können.

Nach dem Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) hat der Arbeitgeber den Betriebsrat bei bestimmten Entscheidungen zu beteiligen. Dies betrifft Entscheidungen bezüglich

- sozialer Angelegenheiten (§ 87 BetrVG)
- personeller Angelegenheiten (§§ 92 bis 105 BetrVG)
- wirtschaftlicher Angelegenheiten (§§ 106 bis 113 BetrVG)
- Angelegenheiten des Arbeitsschutzes und der Gestaltung von Arbeitsplätzen, Arbeitsabläufen und Arbeitsumgebung (§§ 89, 90 BetrVG).

Es würde den Rahmen dieses Leitfadens sprengen, genauer auf die einzelnen Beteiligungsrechte des Betriebsrats einzugehen. Sollten Sie ein betriebsverfassungsrechtliches Problem haben oder als Betriebsrat anwaltlichen Rat benötigen, kontaktieren Sie einen Rechtsanwalt Ihrer Wahl.

Entgeltfortzahlung bei Krankheit

Die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall ist eine gesetzlich vorgeschriebene Leistung des Arbeitgebers, welche im Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG) geregelt ist. Durch diese Leistung sind Arbeitnehmer auch im Krankheitsfall finanziell abgesichert. Die Mindeststandards zur Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall sind gesetzlich festgelegt. Jeder Arbeitgeber muss sich daran halten. Arbeitgeber und Arbeitnehmer dürfen jedoch Regelungen im Arbeitsvertrag treffen, mit denen sie freiwillig, aber nur zum Vorteil der Arbeitnehmer, von diesen Standards abweichen können. Zu Lasten der Arbeitnehmer gehende Abweichungen sind unzulässig!

Die Dauer der Lohnfortzahlung im Krankheitsfall ist grundsätzlich auf maximal sechs Wochen je Krankheit begrenzt. Bei verschiedenen Erkrankungen kann sich die Dauer der Entgeltfortzahlung entsprechend erhöhen.

Jede Arbeitsunfähigkeit muss dem Arbeitgeber grundsätzlich unverzüglich mitgeteilt werden. Laut den gesetzlichen Regelungen ist der Arbeitnehmer ab dem dritten Kalendertag zudem dazu verpflichtet, dem Arbeitgeber eine entsprechende ärztliche Bescheinigung vorzulegen. Aus dieser muss die voraussichtliche Dauer der Er-

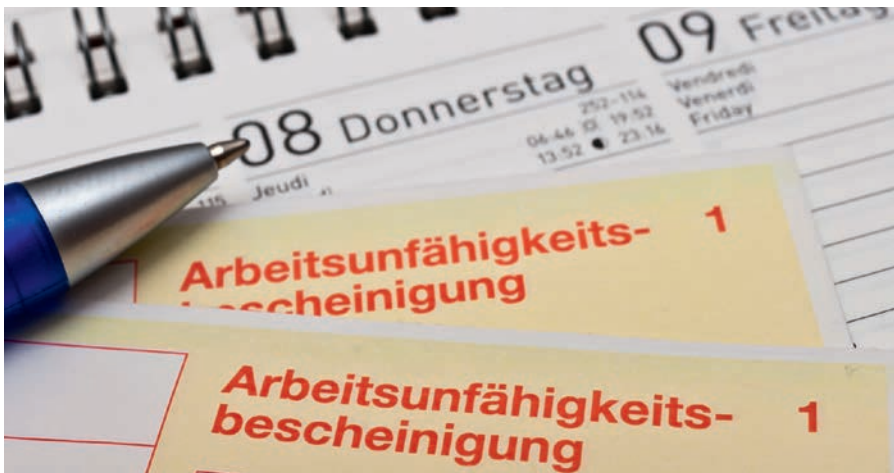


krankung hervorgehen. Der Arbeitgeber ist aber auch berechtigt, die Vorlage eines Attestes ab dem ersten Tag zu verlangen, wovon insbesondere bei Arbeitnehmern mit (zu) häufigen Kurzzeiterkrankungen Gebrauch gemacht wird.

Grundsätzlich keinen Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall haben Arbeitnehmer, die den Grund der Erkrankung selbst verschuldet haben. Es muss sich hierbei um ein grobes Verschulden handeln, was für jeden Einzelfall gesondert zu überprüfen ist.

Zudem muss zur Erfüllung der Anspruchsvoraussetzungen das Arbeitsverhältnis mindestens vier Wochen bestehen. Die wöchentlich oder monatlich zu leistende Arbeitszeit ändert an diesem Anspruch nichts, so dass Teil- wie auch Vollzeitkräfte gleichermaßen einen gesetzlichen Anspruch auf Lohnfortzahlung haben.

Die Höhe der Entgeltfortzahlung richtet sich in erster Linie nach der regulären Vergütung. Der Mitarbeiter soll das Geld erhalten, das er ohne die Arbeitsunfähigkeit auch erhalten hätte. Es gilt das Entgeltausfallprinzip, wonach der Arbeitnehmer grundsätzlich die volle Vergütung einschließlich etwaiger Zuschläge erhält. Lediglich Leistungen, die nicht an die Erbringung der Arbeitsleistung in einem bestimmten Zeitabschnitt gekoppelt sind, sondern hiervon unabhängig aus einem speziellen Anlass gezahlt werden, finden in der Regel keine Berücksichtigung. Das bedeutet, dass beispielsweise Feiertagszuschläge gezahlt, Schmutzzulagen oder Fahrtkostenzuschüsse jedoch nicht gezahlt werden müssen. Abweichende Vereinbarungen können sich z.B. aus abgeschlossenen Tarifverträgen ergeben.



Kündigung

Will ein Arbeitnehmer sein Arbeitsverhältnis selbst kündigen, benötigt er in den seltensten Fällen anwaltlichen Rat. Anders verhält es sich bei Erhalt einer arbeitgeberseitigen Kündigung, da diese für die meisten Arbeitnehmer regelmäßig mit existentiellen Folgen verbunden ist.

Bitte beachten Sie, dass eine Kündigung, um überhaupt wirksam sein zu können, dem Kündigungsempfänger in schriftlicher Form zugegangen sein muss. Mündliche Kündigungen sind unwirksam!

Darüber hinaus unterscheidet man zwischen einer ordentlichen (fristgemäßen) und einer außerordentlichen (fristlosen) Kündigung. Eine außerordentliche Kündigung bedarf eines besonderen, wichtigen Kündigungsgrundes (§ 626 Abs. 1 BGB), der dem Kündigenden das Abwarten der regulären Kündigungsfrist unzumutbar macht. So stellen beispielsweise die Begehung von Straftaten sowie ein wiederholtes, unentschuldigtes Fehlen von der Arbeit durch den Arbeitnehmer grundsätzlich wichtige Kündigungsgründe dar, die zur außerordentlichen Kündigung berechtigen. Diese Aufzählung ist nicht abschließend. Zu beachten ist, dass die Klärung, ob ein außerordentlicher Kündigungsgrund vorliegt, eine Frage des Einzelfalls ist. Gemäß § 626 BGB kann eine außerordentliche Kündigung nur innerhalb von zwei Wochen erklärt werden, nachdem der zur Kündigung Berechtigte vom wichtigen Kündigungsgrund Kenntnis erlangt hat.

Nach Erhalt der Kündigung ist eine schnelle Reaktion erforderlich, da nach § 4 S. 1 Kündigungsschutzgesetz zwingend innerhalb von drei Wochen nach Zugang der Kündigung **Kündigungsschutzklage** beim Arbeitsgericht erhoben werden muss. Nach Erhalt der Kündigung muss also unverzüglich geprüft werden, ob eine Kündigung sozial ungerechtfertigt oder aus anderen Gründen rechtsunwirksam ist. Mit dieser Prüfung sollten Sie einen im Arbeitsrecht versierten Anwalt Ihrer Wahl beauftragen, der mit Ihnen abstimmt, ob die Erhebung einer Kündigungsschutzklage sinnvoll ist.



Er wird überprüfen, ob die im Gesetz für die Anwendbarkeit des **Kündigungsschutzgesetzes** festgelegte Mindestbeschäftigungsdauer von sechs Monaten vorliegt und in der Regel mehr als 10 Mitarbeiter im Betrieb beschäftigt sind. Auch wenn das Kündigungsschutzgesetz keine Anwendung findet, ist zu überprüfen, ob die Kündigungsfrist eingehalten wurde oder ob Unwirksamkeitsgründe außerhalb des Kündigungsschutzgesetzes gegeben sein können.

Bei Anwendbarkeit des Kündigungsschutzgesetzes sind die dort normierten Kündigungsgründe zu beachten. Das Kündigungsschutzgesetz unterscheidet zwischen der verhaltensbedingten, der personenbedingten und der betriebsbedingten Kündigung. Da der Grund für die Kündigung in dem Kündigungsschreiben selbst aber häufig nicht genannt wird, kann der Arbeitnehmer oft nur mutmaßen, weshalb ihm gekündigt wurde.

Besteht noch genügend Zeit, kann zunächst versucht werden, mit dem Arbeitgeber eine gütliche außergerichtliche Einigung zu erzielen. Grundsätzlich kann sich jeder Arbeitnehmer gegen eine Kündigung wehren, und zwar außergerichtlich durch Aufnahme von Verhandlungen mit dem Arbeitgeber oder gerichtlich durch Erhebung einer Kündigungsschutzklage vor dem zuständigen Arbeitsgericht.

Eine solche Klage ist immer auf Feststellung der Unwirksamkeit der ausgesprochenen Kündigung gerichtet. Im Verlauf des Kündigungsschutzverfahrens wird in der überwiegenden Zahl der Verfahren eine Vereinbarung zwischen den Parteien in Form eines gerichtlichen Vergleichs – oft mit Zahlung einer Abfindung – geschlossen.

Damit Ihr Anwalt Ihnen im Falle einer Kündigung schnell helfen kann, benötigt er zunächst neben einer ausführlichen Schilderung des Sachverhalts für eine erste Beratung insbesondere folgende Unterlagen:

- das Kündigungsschreiben
- den aktuellen Arbeitsvertrag
- die letzten drei Gehaltsabrechnungen
- Kopien eventuell erteilter Abmahnungen
- Angaben über die Anzahl der Beschäftigten im Betrieb
- Informationen über das Bestehen eines Betriebsrates
- Informationen zum geltenden Tarifvertrag
- sonstige arbeitsvertraglich relevanten Unterlagen (Nachträge zum Arbeitsvertrag o.ä.).

Kündigungsfristen

Für die Kündigung gelten bestimmte Fristen, die von der Dauer der Betriebszugehörigkeit des Arbeitnehmers abhängig sind. Zu unterscheiden sind gesetzliche, vertragliche und tarifliche Kündigungsfristen:

Die **gesetzlichen Kündigungsfristen** sind in § 622 BGB geregelt. Für Arbeitnehmer gibt es eine sog. Grundkündigungsfrist von vier Wochen zum 15. eines Monats oder zum Monatsende, gem. § 622 Abs. 1 BGB.

Lediglich die Frist für die Kündigung durch den Arbeitgeber verlängert sich entsprechend der Dauer der Betriebszugehörigkeit.

Für arbeitgeberseitige Kündigungen beträgt die Kündigungsfrist nach § 622 Abs. 2 BGB, wenn das Arbeitsverhältnis

- zwei Jahre bestanden hat: einen Monat zum Ende eines Kalendermonats
- fünf Jahre bestanden hat: zwei Monate zum Ende eines Kalendermonats
- acht Jahre bestanden hat: drei Monate zum Ende eines Kalendermonats
- zehn Jahre bestanden hat: vier Monate zum Ende eines Kalendermonats
- zwölf Jahre bestanden hat: fünf Monate zum Ende eines Kalendermonats
- fünfzehn Jahre bestanden hat: sechs Monate zum Ende eines Kalendermonats
- zwanzig Jahre bestanden hat: sieben Monate zum Ende eines Kalendermonats.

Bei **vertraglichen Kündigungsfristen** gelten oftmals längere Zeiträume. Häufig wird die Kündigungsfrist des Arbeitnehmers an die des Arbeitgebers angepasst. Die Kündigungsfristen für Arbeitnehmer dürfen jedoch niemals länger sein als für den Arbeitgeber. Eine solche Vertragsklausel wäre unwirksam. Häufig wird auch eine dynamische Verlängerung der Frist vereinbart, die von der Dauer der Betriebszugehörigkeit abhängt.

Gilt ein **Tarifvertrag**, so ist auf dessen besondere Bestimmungen abzustellen. Die gesetzlichen Kündigungsfristen können durch Tarifvertrag verkürzt oder verlängert werden.



Mobbing

Mobbing ist in der heutigen Arbeitswelt ein häufig auftretendes Phänomen. Sofern das Wort „Mobbing“ im arbeitsrechtlichen Zusammenhang gebraucht wird, wird darunter ein gezielter Psychoterror am Arbeitsplatz durch den Arbeitgeber selbst oder durch Arbeitskollegen verstanden, der oft das Ziel hat, den Arbeitnehmer aus dem Betrieb „herauszuekeln“.

Die Rechtsprechung tut sich eher schwer, den Begriff des Mobbings zu erfassen. Was für den einen Kritik ist, ist für den anderen schon Mobbing. Im Übrigen kann gerechtfertigte Kritik schon durch wenige Nuancen in Mobbing umschlagen, beispielsweise durch den Tonfall bzw. das Weglassen einzelner Höflichkeitsformeln. Da sich das Mobbing gerade im zwischenmenschlichen Bereich abspielt, sind oft keine bzw. nur parteiische Zeugen vorhanden. Gerade deswegen ist es besonders wichtig, bereits in einem frühen Stadium Beweise zu sichern (Mobbing-Tagebuch führen!) bzw. sich qualifiziert beraten zu lassen.

Gegen Mobbing sollte vorgegangen werden, da es beim Arbeitnehmer zu ernsthaften und dauerhaften Erkrankungen führen kann. Auch Arbeitgeber sollten es unter keinen Umständen hinnehmen, sofern in ihrem Betrieb gemobbt wird. Mobbing zerstört nicht nur das Vertrauen der betroffenen Mitarbeiter, sondern auch das der anderen Mitarbeiter in den Arbeitgeber.



Sofern der Arbeitnehmer gemobbt wird, können ihm – abhängig von der Art und der Intensität des Mobbings – unterschiedliche Rechte zustehen. In Betracht kommt beispielsweise:

- der Arbeitnehmer kann sich beim Betriebsrat beschweren;
- der Arbeitnehmer kann vom Arbeitgeber verlangen, dass der Arbeitgeber aufgrund seiner Fürsorgepflicht den Arbeitnehmer vor dem Mobbing der Vorgesetzten bzw. der Kollegen schützt; dabei ist es dem Arbeitgeber grundsätzlich selbst überlassen, wie er hierbei vorgeht, die von ihm gewählten Maßnahmen müssen jedoch erfolgversprechend sein; im Einzelfall kann dies bedeuten, dass der Arbeitnehmer verlangen kann, dass die mobbenden Kollegen oder Vorgesetzten abgemahnt bzw. gekündigt werden;
- der Arbeitnehmer kann sowohl die Kollegen/Vorgesetzten als auch den Arbeitgeber auf Unterlassung in Anspruch nehmen;
- im Einzelfall können sich Schadensersatzansprüche ergeben,
- ferner kann grundsätzlich ein Schmerzensgeldanspruch bestehen, sofern der Arbeitnehmer aufgrund des Mobbings erkrankt. Dieses Schmerzensgeld wird von der Rechtsprechung häufig in nicht unerheblicher Höhe festgesetzt.



Probezeit

Unter einer Probezeit in einem Arbeitsverhältnis versteht man einen Zeitraum, in welchem ein Arbeitnehmer zunächst „auf Probe“ beschäftigt wird. Der Sinn der Probezeit besteht darin, dass die Arbeitsvertragsparteien Klarheit darüber gewinnen sollen, ob eine dauerhafte Zusammenarbeit zwischen ihnen möglich und sinnvoll ist.

Eine Probezeit muss im Arbeitsvertrag vereinbart werden. Sie kann sich aber auch aus einem auf das Arbeitsverhältnis anzuwendenden Tarifvertrag ergeben. Ist eine Probezeit nicht vereinbart oder im Tarifvertrag vorgeschrieben, so gibt es keine.

Eine Besonderheit stellt das befristete Probearbeitsverhältnis dar. Hier vereinbaren die Parteien nicht, dass die ersten vereinbarten Monate als Probezeit gelten sollen, sondern schließen ein auf eine bestimmte Probezeit befristetes Arbeitsverhältnis, das nach Ablauf der vereinbarten Zeit endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf.

Weit häufiger ist die Vereinbarung einer bestimmten Probezeit mit der Folge, dass der Arbeitsvertrag mit der kürzest möglichen Frist von beiden Seiten gekündigt werden kann. Gemäß § 622 Abs. 3 BGB kann das Arbeitsverhältnis während einer vereinbarten Probezeit, längstens für die Dauer von sechs Monaten, mit einer Frist von zwei Wochen, also zu jedem Tag gekündigt werden. Überschreitet eine arbeitsvertragliche Probezeit die Dauer von sechs Monaten, ist diese Vereinbarung nicht unwirksam, es gilt aber nicht mehr die verkürzte Kündigungsfrist von zwei Wochen, sondern die gesetzliche Kündigungsfrist gemäß § 622 Abs. 1 BGB von vier Wochen zum 15. oder letzten eines Monats.

Während der Probezeit greift üblicherweise nicht der Kündigungsschutz des Kündigungsschutzgesetzes, da dieses erst nach einer Beschäftigungszeit von sechs Monaten Anwendung findet. Treu- oder sittenwidrige Kündigungen sind auch in der Probezeit nicht erlaubt. Der besondere Kündigungsschutz von Schwangeren greift schon in der Probezeit, nicht jedoch, wenn die Parteien ein befristetes Probearbeitsverhältnis vereinbart haben.

Teilzeitarbeit

Als Teilzeitarbeit wird ein Anstellungsverhältnis verstanden, bei dem der Arbeitnehmer gemäß Arbeitsvertrag regelmäßig eine geringere Anzahl an Stunden leisten muss als ein in Vollzeit beschäftigter Arbeitnehmer. Schätzungen gehen davon aus, dass 25% aller abhängig Erwerbstätigen derzeit als Teilzeitarbeitnehmer arbeiten. Teilzeitarbeit kommt durch eine entsprechende vertragliche Vereinbarung zwischen den Arbeitsvertragsparteien zustande.

In Teilzeit beschäftigte Arbeitnehmer haben trotz der geringeren Stundenanzahl gegenüber Vollzeitbeschäftigten **keine arbeitsrechtlichen Einschränkungen** zu befürchten. Für Teilzeitkräfte und für geringfügig Beschäftigte gilt gegenüber Vollzeitkräften der Grundsatz der Gleichbehandlung. Das betrifft auch Regelungen aus Betriebsvereinbarungen oder Tarifverträgen. So haben Teilzeitkräfte auch Anspruch auf die betriebsüblichen Sozialleistungen und auf etwaige Weiter- und Fortbildungen. Arbeitet der Mitarbeiter in Teilzeit zwar weniger Stunden pro Arbeitstag, aber an jedem Arbeitstag der Woche, dann hat er den gleichen Anspruch auf Urlaub wie eine Vollzeitkraft. Nur wenn die Teilzeitbeschäftigung an weniger Tagen pro Woche ausgeübt wird als eine Vollzeitbeschäftigung, wird der Urlaubsanspruch dementsprechend gekürzt.

Auf Grundlage des **Teilzeit- und Befristungsgesetzes** (TzBfG) wird Arbeitnehmern **unter bestimmten Grundvoraussetzungen** ein Anspruch auf Teilzeitarbeit eingeräumt. Arbeitnehmer mit Vollzeitbeschäftigung können diesen Anspruch bei ihrem Arbeitgeber bei Bedarf einfordern und notfalls mit Hilfe eines Rechtsanwaltes verfolgen. Durch die gesetzliche Regelung zur Teilzeit soll sichergestellt werden, dass Arbeitnehmer den Berufsalltag besser in Einklang mit ihrem Familienleben und ihrer Kinderbetreuung bringen können. Das Gesetz bezieht sich dabei auf alle Tätigkeiten und Berufsgruppen, so dass auch qualifizierte Arbeitnehmer in leitender Position diesen Anspruch gegenüber dem Arbeitgeber geltend machen können. Allerdings stehen dem Anspruch des Arbeitnehmers die berechtigten Interessen des Arbeitgebers gegenüber, die im begründeten Einzelfall zu einer Ablehnung des Anspruches des Arbeitnehmers führen können. Sollten insoweit Probleme auftreten, kontaktieren Sie einen Anwalt Ihrer Wahl.

Neben dem Einstieg in ein Teilzeitarbeitsverhältnis wird Arbeitnehmern in Teilzeit durch das TzBfG auch die Rückkehr zur Vollzeitbeschäftigung erleichtert: Wenn eine entsprechende Vollzeitposition wieder frei wird, müssen diese Arbeitnehmer bei gleicher Eignung bevorzugt behandelt werden.



Überstunden

Der Arbeitnehmer ist regelmäßig nur dann zur Ableistung von Überstunden verpflichtet, wenn eine solche Verpflichtung in seinem Arbeitsvertrag, einem Tarifvertrag oder einer Betriebsvereinbarung enthalten ist. Eine Vereinbarung, nach der anfallende Überstunden mit der Monatsvergütung abgegolten sind, ist mangels Bestimmtheit regelmäßig unwirksam. Die Höchstzahl der erfassten Überstunden und der Bemessungszeitraum sind festzulegen. Grundsätzlich muss der Arbeitgeber beim Anordnen von Überstunden die vorherige Zustimmung des Betriebsrates einholen und die tägliche Höchstarbeitszeit von 10 Stunden beachten. Beim Überschreiten dieser Grenze kann der Arbeitnehmer die Ableistung von Überstunden ablehnen. Im Regelfall sind Überstunden gesondert zu vergüten.

Bei einem Streit über die angefallenen Überstunden trifft die Darlegungs- und Beweislast den Arbeitnehmer. Dieser hat alle tatsächlichen Voraussetzungen vorzutragen, aus denen sich ergibt, dass Überstunden angeordnet und erbracht worden sind. Bei einer fehlenden festen Arbeitszeit muss der Arbeitnehmer für jeden Arbeitstag nach Datum und Stunde aufschlüsseln und darlegen, wie die Arbeitszeit gestaltet wurde und durch wen die Überstunden angeordnet wurden. Zu vergüten sind Überstunden grundsätzlich auch nur, wenn sie angeordnet wurden oder zur Erledigung der Arbeiten notwendig waren. Fehlt es an einer Anordnung, Überstunden zu leisten, ist es Sache des Arbeitnehmers darzulegen, dass und weshalb die von ihm geleisteten Überstunden sachdienlich gewesen sein sollen.

In der Praxis scheitern viele Klagen auf Zahlung von Überstundenvergütung, weil der Arbeitnehmer nicht darlegen und beweisen kann, dass die Überstunden zum einen tatsächlich angeordnet und geleistet wurden und zum anderen durch den Arbeitgeber zu vergüten sind.

Urlaub

Alle Arbeitnehmer und zur Berufsausbildung Beschäftigten haben einen Anspruch auf Erholungsurlaub. Arbeitnehmer sind auch die in Teilzeit, zur Aushilfe, in Ferienarbeit und in Nebentätigkeit Beschäftigten. Unter Erholungsurlaub versteht man die dem Arbeitnehmer zum Zweck der Erholung für eine



bestimmte Zeit unter Entgeltfortzahlung gewährte Befreiung von der Arbeitspflicht.

Die **Urlaubsdauer** beträgt gemäß Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) mindestens 24 Werktage pro Jahr, wobei Werktage hierbei alle Tage sind, die nicht Sonn- oder Feiertage sind, also auch die Samstage. Der Urlaub kann durch tarifliche oder einzelvertragliche Regelungen verlängert werden, nicht jedoch verkürzt.

Der Urlaub ist grundsätzlich im laufenden Kalenderjahr zu gewähren und zu nehmen. Mit dem Ende des Urlaubsjahres erlischt der Anspruch, es sei denn, es sind die Voraussetzungen für eine Übertragung bis zum 31. März des Folgejahres gegeben.

Der **Urlaubsanspruch** entsteht unabhängig davon, ob der Arbeitnehmer in dem Urlaubsjahr lange krank war, und bleibt auch erhalten, wenn der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung langfristig nicht erbracht hat.

Nach den Regelungen des Bundesurlaubsgesetzes darf ein Arbeitnehmer während seines Urlaubs keine dem **Urlaubszweck** widersprechende Erwerbstätigkeit leisten. Nicht erlaubt sind daher regelmäßig selbstständige oder unselbstständige Tätigkeiten, die zum Zweck der Entgelterzielung ausgeübt werden und die Arbeitskraft überwiegend in Anspruch nehmen. Grundsätzlich erlaubt sind hingegen Ausgleichstätigkeiten, auch wenn damit ein Entgelt erzielt wird. Unberührt bleiben auch Nebentätigkeiten, die der Arbeitnehmer auch neben der Arbeitsleistung ausüben darf.

Die Festlegung der zeitlichen Lage des Urlaubs kann der Arbeitgeber nach billigem



Ermessen vornehmen. Bei der Festlegung sind die Wünsche des Arbeitnehmers mit den betrieblichen Belangen und den Wünschen der anderen Arbeitnehmer abzustimmen. Der Arbeitnehmer kann im Streitfall gegen die Festsetzung des Urlaubs durch den Arbeitgeber Klage erheben und gerichtlich entscheiden lassen, in welchem **Zeitraum** der Urlaub genommen werden kann.

Während eines bestehenden Arbeitsverhältnisses ist der Urlaub in natura zu gewähren. Ziel des Bundesurlaubsgesetzes ist es, die Arbeitskraft des Beschäftigten zu erhalten und einen Freiraum zur Freizeitgestaltung zu eröffnen. Der Arbeitnehmer kann sich daher – auch wenn er dies im Einzelfall bevorzugen würde – seinen Urlaub nicht vom Arbeitgeber „abkaufen“ lassen.

Urlaubsabgeltung

Gemäß § 7 Abs. 4 BUrlG hat ein Arbeitnehmer einen Anspruch auf Abgeltung des Urlaubs, der wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses ganz oder teilweise nicht mehr gewährt werden konnte. § 7 Abs. 4 BUrlG ist eine abschließende zwingende Regelung. Eine Abgeltung des Urlaubs während des bestehenden Arbeitsverhältnisses ist nicht vorgesehen. Aufgrund der zwingenden gesetzlichen Regelungen lässt eine Abgeltungsvereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer im laufenden Arbeitsverhältnis den Anspruch auf Urlaubsgewährung nicht untergehen.

Bei der Abgeltung des Urlaubs sind insbesondere folgende Grundsätze zu berücksichtigen:

- Eine Abgeltung des Urlaubs erfolgt nur, wenn der Urlaub wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses ganz oder teilweise nicht mehr gewährt werden kann.
- Die Höhe der Abgeltung berechnet sich aus dem durchschnittlichen Arbeitsverdienst der letzten 13 Wochen vor dem Ende des Arbeitsverhältnisses.
- Der Anspruch auf Urlaubsabgeltung unterliegt nicht tarifvertraglichen oder individualvertraglichen Ausschlussfristen.
- Eine vereinbarte allgemeine Erledigungsklausel zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses erfasst nicht den Anspruch auf Abgeltung des Urlaubs.

Verfahren vor dem Arbeitsgericht und Kosten

Streitigkeiten zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber sind vor den Arbeitsgerichten auszutragen. Anders als in Zivilverfahren sind bei Einreichung der Klage beim Arbeitsgericht keine Gerichtskosten einzuzahlen. Ein Verfahren vor dem Arbeitsgericht ist grundsätzlich in eine Güteverhandlung und eine Kammerverhandlung unterteilt.

Sofern bereits in der Güteverhandlung eine Einigung erzielt wurde und das Verfahren damit endet, sind keine weiteren Gerichtskosten entstanden.

Ist eine Einigung nicht möglich, wird ein sog. Kammertermin anberaumt. Dann entsteht eine Gerichtsgebühr. Diese zahlt mit Beendigung des Verfahrens derjenige, der den Prozess verliert, bzw. wenn kein Urteil gesprochen wird (z.B. aufgrund einer Einigung zwischen den Parteien) der Kläger.

Die Kosten seines Rechtsanwalts muss der Arbeitnehmer im Verfahren vor dem Arbeitsgericht persönlich tragen, unabhängig davon, ob der Prozess gewonnen oder verloren wird. Anders ist dies im Verfahren vor dem Landesarbeitsgericht, das in der II. Instanz zuständig ist.

Sollte eine **Rechtsschutzversicherung** bestehen, so übernimmt diese im Falle des Unterliegens in der Regel die Kosten eines Rechtsanwalts und die Gerichtskosten für das Verfahren vor dem Arbeitsgericht. Unproblematisch ist dies in der Regel bei Kündigungsschutzverfahren. Die Zusage der Rechtsschutzversicherung ist vor Klageeinreichung einzuholen.

Da die Kosten von arbeitsgerichtlichen Verfahren je nach Bruttomonatseinkommen nicht unerheblich ausfallen können, empfiehlt sich der Abschluss einer Rechtsschutzversicherung mit Arbeitsrechtsschutz.

Für Geringverdiener gibt es die Möglichkeit, **Prozesskostenhilfe** zu beantragen.



Zeugnis

Der Arbeitnehmer hat bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses einen Anspruch auf Ausstellung eines Arbeitszeugnisses. Ebenso kann der Arbeitnehmer aus gegebenem Anlass, zum Beispiel bei einem Wechsel des Vorgesetzten, ein Zwischenzeugnis während der Fortdauer des Arbeitsverhältnisses verlangen. Dabei hat der Arbeitnehmer jeweils die Wahl, sich ein einfaches oder qualifiziertes Zeugnis erteilen zu lassen.

Ein einfaches Zeugnis enthält nur Angaben über die Personalien, die Art der Beschäftigung und die Dauer der Betriebszugehörigkeit. Ein qualifiziertes Zeugnis enthält zusätzlich auch Angaben über Führung und Leistung. Das Zeugnis muss sowohl sachlich als auch wohlwollend verfasst sein und die gesamte Dauer des Arbeitsverhältnisses umfassen.

Da der Arbeitnehmer nur verpflichtet ist, Arbeitsleistung „mittlerer Art und Güte“ zu erbringen und eine unterdurchschnittliche Bewertung für sein weiteres berufliches Fortkommen negative Auswirkungen haben kann, trifft den Arbeitgeber für unterdurchschnittliche Bewertungen im Gerichtsverfahren die Darlegungs- und



Beweislast. Ist der Arbeitnehmer der Ansicht, dass ihm eine überdurchschnittliche Bewertung zusteht, muss er dies jedoch darlegen und beweisen.

Der Arbeitnehmer hat ein Recht darauf, dass ihm das Arbeitszeugnis auf sauberem Papier erstellt wird und dass es keine Ausbesserungen oder Flecken enthält. Er kann verlangen, dass der Arbeitgeber das Arbeitszeugnis auf aktuellem Geschäftspapier erstellt, welches das Ausstellungsdatum, die korrekte Anschrift sowie ggf. die Angabe des gesetzlichen Vertreters enthält. Der Arbeitnehmer ist eingangs mit Vor- und Nachname zu nennen und als Herr oder Frau zu bezeichnen. Sofern der Arbeitnehmer dies wünscht, ist das Geburtsdatum anzugeben. Ebenso die Adresse, Berufsbezeichnungen und akademische Grade und Titel des Arbeitnehmers.

Bezüglich des Inhalts des Zeugnisses ist zu beachten, dass bestimmte Formulierungen bestimmte Leistungsmerkmale darstellen. Hierzu hat sich eine umfangreiche Zeugnissprache und – damit korrespondierend – eine umfangreiche Rechtsprechung herausgebildet. Vor diesem Hintergrund ist es sinnvoll, ein erteiltes Zeugnis auf seine formelle und inhaltliche Richtigkeit hin durch einen Rechtsanwalt überprüfen zu lassen.

Bei unrichtigem oder nicht wohlwollendem Inhalt kann der Arbeitnehmer ein neues Zeugnis verlangen und ggf. auf Erteilung eines korrekten Zeugnisses vor dem Arbeitsgericht klagen.

Zum Abschluss

...hoffen wir, dass Ihnen diese Broschüre einen verständlichen Überblick über die diversen Konfliktsituationen im Bereich des Arbeitsrechtes verschafft hat.

Wir weisen erneut darauf hin, dass die in dieser Broschüre zusammengetragenen Informationen grundsätzlich nur einen ersten Überblick über mögliche rechtliche Problemstellungen im Arbeitsrecht geben sollen.

Hinweis:

Die Inhalte dieser Seiten sind mit größtmöglicher Sorgfalt recherchiert worden. Gleichwohl übernehmen wir keine Haftung für die Richtigkeit, Vollständigkeit und Aktualität der bereitgestellten Informationen.



Ebenfalls für Sie in unserer Kanzlei erhältlich:

- Der rote Faden bei allen Fragestellungen rund um das Wohnraummietverhältnis – Eine kompakte Übersicht für Mieter & Vermieter
- Der rote Faden zum Mediationsverfahren
- Der rote Faden bei einem unverschuldeten Verkehrsunfall – ein kleines Unfall ABC

www.rae-blatt.de

Standort Dinslaken

Gerhard-Malina-Straße 1 a
46537 Dinslaken
Tel.: 0 20 64 / 433 76
Fax.: 0 20 64 / 433 777
Email: dinslaken@rae-blatt.de



Standort Duisburg

Philosophenweg 52
47051 Duisburg
Tel.: 02 03 / 71 37 80
Fax.: 02 03 / 71 37 829
Email: duisburg@rae-blatt.de

Standort München

Werner-Eckert-Straße 4
81829 München
Tel.: 0 89 / 43 74 65 67
Fax.: 0 89 / 43 74 66 71
Email: muenchen@rae-blatt.de

