

Ihr Recht im Arbeitsverhältnis

Ihre Rechtsanwälte informieren



Evelyn Lenz-Jakubczyk
Rechtsanwältin und Notarin
Fachanwältin für Arbeits- und Sozialrecht

Dar Arbeitsrecht ist traditionell das Schutzrecht der Arbeitnehmer! Es befasst sich mit der Beziehung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, den Ansprüchen zwischen den Arbeitnehmern untereinander, den Aufgaben, Rechte und Pflichten der Betriebsräte sowie den Beziehungen zwischen den jeweiligen Verbänden und Tarifvertragsparteien.

In der Regel stellt der Arbeitsplatz für den Arbeitnehmer die Existenzgrundlage für sich und seine Familie dar. Auch für den Arbeitgeber stellen sich meist Fragen von erheblicher finanzieller Bedeutung, die eine fachspezifische Beratung erforderlich machen, um hohe finanzielle Schäden zu verhindern. Zur Vermeidung dieser Schäden gilt für Arbeitgeber als auch für Arbeitnehmer der Rat, sich in Fragen des Arbeitsrechts am besten durch einen Fachanwalt für Arbeitsrecht frühzeitig beraten zu lassen.

Der Arbeitsvertrag

>> Der Arbeitsvertrag regelt die Rechte und Pflichten zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Er kann mündlich als auch schriftlich geschlossen werden. Mit Abschluss des Arbeitsvertrages sind die Vertragspartner an den Inhalt in der Regel für eine lange Zeit gebunden. Aus diesem Grund ist bereits vor Abschluss eines Arbeitsvertrages eine arbeitsrechtliche Beratung sinnvoll und hilft teure Streitigkeiten und Irrtümer zu vermeiden.

Die Abmahnung

>> Mit der Abmahnung kann der Arbeitgeber Vertragsverletzungen des Arbeitnehmers rügen. Eine Abmahnung kann mündlich oder schriftlich erfolgen. In der Abmahnung hat der Arbeitgeber konkret zu beschreiben, wann und gegen welche Pflichten der Arbeitnehmer verstoßen hat. Auch hat er auf die Folgen im Fall eines weiteren Verstoßes hinzuweisen. Ob die Abmahnung zu recht ergangen ist, kann der Arbeitnehmer durch einen Rechtsanwalt überprüfen lassen. Gemeinsam mit dem Anwalt sollte dann entschieden werden, welche rechtlichen Maßnahmen vorgenommen werden sollen. So kann er z. B. über das Arbeitsgericht beantragen, die Abmahnung aus seiner Personalakte zu entfernen.

Der Kündigungsschutz

>> Arbeitgeber treffen zuweilen wirtschaftliche Entscheidungen, die zu einer betriebsbedingten Kündigung des Arbeitsvertrages infolge von Rationalisierung, Firmenübernahme, Betriebs-teileinstellung, Fusionen und Personalabbau führt.

Grundsätzlich ist eine Kündigung nur wirksam, wenn sie schriftlich erfolgt und unterschrieben ist. Eine Kündigung per E-Mail, Fax oder Kopie ist grundsätzlich unwirksam.

Ihr Recht im Arbeitsverhältnis

Ihre Rechtsanwälte informieren

Will der Arbeitnehmer die Wirksamkeit der Kündigung überprüfen lassen, muss er innerhalb von 3 Wochen Klage bei dem Arbeitsgericht einreichen. Die Frist wird ab Zustellung der Kündigung berechnet. Jetzt ist schnelles Handeln erforderlich, um den Verlust des Arbeitsplatzes zu verhindern! Um dieses Risiko zu vermeiden, ist es jetzt wichtig, sich schnell und richtig beraten zu lassen. Am besten vereinbaren Sie sofort nach Erhalt der Kündigung einen Termin mit Ihrem Fachanwalt. Dieser wird Ihnen schnell helfen, die richtigen Entscheidungen zur Erhaltung Ihres Arbeitsplatzes zu treffen oder eine Abfindungszahlung für den Verlust auszuhandeln.

Das Kündigungsschutzgesetz (KüSchG)

>> In Betrieben mit mehr als 10 Vollzeitkräften gilt das Kündigungsschutzgesetz. Besteht das Arbeitsverhältnis schon vor dem 01.01.2004, kann das Kündigungsschutzgesetz auch schon auf kleinere Betriebe mit mehr als 5 Arbeitnehmern Anwendung finden.

Nach dem KüSchG ist eine Kündigung nur aus 3 Gründen möglich:

1. Kündigung aus betriebsbedingten Gründen
2. Kündigung aus personenbedingten (z. B. krankheitsbedingt) Gründen
3. Kündigung aus verhaltensbedingten Gründen

>> Ob einer dieser Gründe vorliegt, hat der Arbeitgeber ggf. in einem Klageverfahren zu beweisen. Sind die Voraussetzungen nicht gegeben, stellt das Gericht fest, dass das Arbeitsverhältnis weiter besteht und der Arbeitgeber hat den Arbeitnehmer wieder zu beschäftigen.

Der besondere Kündigungsschutz

>> Für **schwerbehinderte** oder mit ihnen **gleichgestellte Arbeitnehmer** gilt ein besonderer Kündigungsschutz. Hier kann der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis nur kündigen, wenn er vor der Kündigung von dem Amt für Schwerbehinderung/Integrationsamt die Zustimmung zur Kündigung eingeholt hat. Gegen die Entscheidung der Behörde haben sowohl der Arbeitgeber als auch der Arbeitnehmer die Möglichkeit innerhalb von einem Monat Widerspruch einzulegen.

>> Ist eine **Arbeitnehmerin schwanger**, kann der Arbeitgeber sie grundsätzlich nicht kündigen. Gegen die Entscheidung der Behörde können Arbeitnehmer wie Arbeitgeber jeweils Widerspruch innerhalb einer Frist von einem Monat einlegen. Fragen Sie Ihren Anwalt, ob ein Rechtsmittel erfolgreich sein kann.

Ihr Fachanwalt kann nicht nur den Bescheid prüfen, sondern begleitet Sie auf Wunsch im gesamten Kündigungsverfahren – von Anfang an.

Aufhebungsvertrag

>> Lassen Sie sich niemals zu einer Unterzeichnung eines Aufhebungsvertrages drängen! In der Regel ist es schwierig, den Aufhebungsvertrag anzufechten und Sie riskieren bis zu ¼ Ihres Arbeitslosengeldes.

Arbeitslosengeld

>> Nur nach der persönlichen Vorstellung bei der Agentur für Arbeit erhält ein Arbeitnehmer Arbeitslosengeld. Wie und aus welchen Gründen das Arbeitsverhältnis beendet worden ist, ist bedeutend dafür, ob eine Sperre von maximal 3 Monaten des Arbeitslosengeldes verhängt wird. Lassen Sie sich daher vor der Vertragsbeendigung beraten. Der Arbeitnehmer besteht die Pflicht, sich nach Erhalt der Kündigung unverzüglich bei der Agentur für Arbeit arbeitsuchend zu melden, ansonsten kann das Arbeitslosengeld wegen verspäteter Meldung um bis zu 1.500,00 € gemindert werden.

Kosten

Die Kosten eines Arbeitsrechtsstreits trägt in der 1. Instanz jede Partei selbst, auch wenn der Prozess gewonnen wird. Die Höhe richtet sich nach dem jeweiligen Einkommen und ist gesetzlich geregelt. Kann der Anwalt aus finanziellen Gründen nicht selbst bezahlt werden, kann der Anwalt für seinen Mandanten Prozesskostenhilfe beantragen. Dann erhält der Anwalt seine Vergütung aus der Staatskasse. Besteht eine Rechtsschutzversicherung trägt diese die Kosten für die anwaltliche Tätigkeit.