

Die Autoren sind Mitglied bei **jurakontor**, einer Kooperation unabhängiger Rechtsanwälte, Fachanwälte und anwaltlicher Spezialisten. Alle Kanzleien gewährleisten durch die Konzentration auf wenige Fachgebiete eine hohe anwaltliche Qualität und arbeiten bei komplexen Fällen, die mehrere Rechtsgebiete betreffen, auf Ihren Wunsch ohne Mehrkosten kanzleiübergreifend zusammen, um für Sie das bestmögliche Ergebnis zu erzielen. Informationen zu den teilnehmenden Kanzleien, Rechtsanwälten und Fachgebieten finden Sie unter der Homepage www.jurakontor.de. Dort finden Sie weitere kostenlose Rechtstipps zu anderen Rechtsgebieten, verschiedene Formulare zum Download und Informationen zu den Rechtsanwälten. **Machen Sie sich ein Bild von uns!**

Neben der anwaltlichen Qualität stehen für uns Service und Kostentransparenz an erster Stelle.

- ✓ 24 – Stunden Notruftelefon für Eilsachen
- ✓ pauschale Erstberatungsgebühr 49,- € für Verbraucher / private Mandanten (maximal 20 Minuten)
- ✓ Monatliche Beratungspauschalen für Gewerbetreibende, Freiberufler und Behörden
- ✓ Abrechnung nach den gesetzlichen Gebühren, außegerichtlich auch nach Zeitaufwand oder mit einem vorher vereinbarten Pauschalbetrag
- ✓ Beratung zu Kosten und Finanzierung (Erstattung durch den Gegner, Rechtsschutzversicherung, Prozessfinanzierung, Prozesskostenhilfe, im Einzelfall auch Vereinbarung eines Erfolgshonorars)

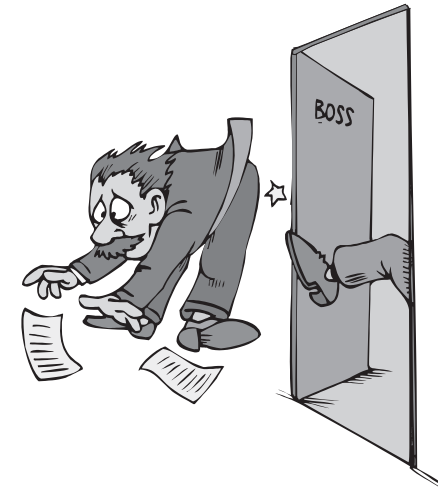
Mit der **jurakontor-ServiceCard** haben Sie unsere Notrufnummer und weitere wichtige Rufnummern immer zur Hand. Zusätzlicher Vorteil: bei Vorlage der Karte während deren Laufzeit garantieren wir Ihnen als Verbraucher/Privatmandant die kostengünstige Erstberatung für 49,- € (maximal 20 Minuten) in allen von uns betreuten Rechtsgebieten. Die Erstberatung erlaubt Ihnen eine erste Einschätzung der Erfolgsaussichten, informiert Sie über das Kostenrisiko und Erstattungs- und Finanzierungsmöglichkeiten durch Ihre Rechtsschutzversicherung, die Prozesskostenhilfe oder eine Prozessfinanzierung, die wir gegebenenfalls für Sie in die Wege leiten.

Karte weg?
Kein Problem, rufen Sie uns bitte einfach an unter
030/ 27 89 39- 100 (werktags 9.00 bis 17.00 Uhr),
wir senden Ihnen gern eine neue Karte zu.

Jurakontor – Kooperation von Rechtsanwälten und Fachanwälten
 Rotherstraße 19, 10245 Berlin (Oberbaum City)
 Verkehrsverbindung:
 S U U1 Bus M10 Bahnhof Warschauer Straße

Zentrale Rufnummer der Jurakontorkanzleien: 030/27 89 39-100
 (werktags 9.00 bis 17.00 Uhr)
 Notrufnummer: 0174/45 22 684
 Homepage: www.jurakontor.de

Arbeitsrecht



Wenige Rechtsbeziehungen sind so eng wie die zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Es liegt auf der Hand, dass es hier zu Meinungsverschiedenheiten und Streitigkeiten kommen kann. Im folgenden wollen wir einige typische Konflikte im Arbeitsverhältnis darstellen und rechtliche Lösungsmöglichkeiten aufzeigen:

Kündigung

Die meisten Streitigkeiten im Arbeitsrecht werden über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses geführt. Was ist zu beachten?

- Soll das Arbeitsverhältnis fristlos beendet werden, muss die Kündigung innerhalb von zwei Wochen nach Kenntnis des Grundes zugehen.
- Gibt es einen Betriebsrat, muss dieser angehört werden.
- In der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist zwei Wochen.
- Es muss einen Kündigungsgrund geben: betriebsbedingt, personen- oder verhaltensbedingt. →

- Erhalten Sie eine Kündigung, notieren Sie das Datum.
- Haben Sie die Kündigung per Post erhalten, bewahren Sie den Umschlag auf.
- Wollen Sie gegen die Kündigung klagen, beachten Sie die Drei- Wochen- Frist.

Als Arbeitgeber hat man hohe Anforderungen an die Darstellung des Kündigungsgrundes zu erfüllen, insbesondere bei betriebsbedingten Kündigungen. Bei verhaltensbedingten Kündigungen ist im Vorfeld zu prüfen, ob zuerst eine Abmahnung ausgesprochen werden muss.

Abmahnung

Erbringt der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung nicht ordnungsgemäß, kann der Arbeitgeber eine schriftliche Rüge aussprechen und für den Wiederholungsfall die Kündigung androhen. Hält der Arbeitnehmer die Abmahnung für unberechtigt, kann er verlangen, daß eine Gegendarstellung zur Akte genommen wird und sich – falls vorhanden – beim Betriebsrat beschweren. Eine unberechtigte Abmahnung ist zugleich eine Ehrverletzung. Findet der Arbeitnehmer den unberechtigten Vorwurf als belastend, kann er auf eine Entfernung der Abmahnung aus der Personalakte klagen.

Strenge Fristen gibt es weder für den Ausspruch der Abmahnung noch für die Entfernung aus der Akte. In der Praxis hat sich ein Zeitraum von zwei Jahren herausgebildet, nach welcher Abmahnungen wirkungslos werden. Da eine Abmahnung häufig der Vorbereitung einer verhaltensbedingten Kündigung dient, sollte man sie überprüfen lassen.

Bei schweren Vertragsverletzungen, die das Vertrauensverhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer zerstören, ist eine Abmahnung regelmäßig nicht erforderlich.

Arbeitnehmerhaftung

Wer arbeitet, macht Fehler. Dieser Erkenntnis haben sich auch die Arbeitsrichter nicht verschlossen und für die Fehler bei Erbringung der Arbeitsleistung eine besondere Haftungsregel entwickelt. Während man normalerweise für jede Unsorgfältigkeit einzustehen hat, wird ein Arbeitnehmer bei Schäden beim Arbeitgeber, Kunden oder Kollegen nur bei grober Fahrlässigkeit voll herangezogen. Dabei wird sich der Verletzte zunächst an den Arbeitgeber halten, der dann prüfen muss, ob und inwieweit er den Arbeitnehmer in Regress nimmt. Häufig sind Versicherungen beteiligt. Wenn es um die Geltendmachung oder Abwehr von Schadensersatzleistungen geht, sollten Sie daher einen Fachanwalt für Arbeitsrecht konsultieren.

Befristung

Wer als Arbeitnehmer oder Arbeitgeber einen befristeten Arbeitsvertrag abschließen möchte, ist beim Anwalt gut beraten. Eine kaum zu überblickende Rechtsprechung hat die Regelungen des Teilzeit- und Befristungsrecht zum Gegenstand und will berücksichtigt werden.

Möchte ein Arbeitnehmer die Unwirksamkeit einer Befristung geltend machen, muss er spätestens drei Wochen nach Ende der Befristung beim Arbeitsgericht Klage erheben.

Formulararbeitsverträge

Seit der Schuldrechtsreform werden auch Formulararbeitsverträge wie Allgemeine Geschäftsbedingungen, das berühmte „Kleingedruckte“, darauf überprüft, ob sie verständlich, transparent und angemessen sind.

Arbeitnehmer können unwirksame Klauseln in Formularverträgen unbesorgt unterschreiben, bei Unwirksamkeit gilt das Gesetz. Wer als Arbeitgeber Ansprüche aus einem Formulararbeitsvertrag herleiten will, sollte dessen Wirksamkeit prüfen lassen.

Vergütung

Von Arbeitslohn über Pfändungsgrenzen und Widerrufsvorbehalt bis zum Zinsanspruch prüfen wir Ihre Ansprüche und setzen sie durch.

Verfahren vor dem Arbeitsgericht

Wird eine Klage erhoben, versucht das Gericht in einem Gütetermin zunächst eine einvernehmliche Lösung herbeizuführen, damit die Parteien trotz der bestehenden Meinungsverschiedenheiten auch hinterher noch gut zusammenarbeiten können. Erst danach wird im Kammertermin eine gerichtliche Entscheidung getroffen.

Dabei ist wichtig zu beachten, dass für das Verfahren vor dem Arbeitsgericht jede Partei ihre Kosten selbst trägt, egal wer gewinnt oder verliert.

Kann eine Partei die Kosten nicht aufbringen, kann ihr Prozesskostenhilfe bewilligt werden.

Rechtsschutzversicherung

Hier ist zu beachten, dass für arbeitsrechtliche Streitigkeiten mindestens eine Wartezeit von drei Monaten ab Abschluss des Vertrages gilt.

Autoren:



Heinrich Kemper
Rechtsanwalt und
Fachanwalt für Arbeitsrecht



Bärbel Recknagel
Rechtsanwältin