
Arbeit & Recht



Ein Ratgeber zum Recht im Arbeitsleben

von
Daniel Marquard - Fachanwalt für Arbeitsrecht

überreicht durch:

Rechtsanwälte
Damm • Hoffmann • Loycke • Marquard
Rechtsanwältinnen

www.damm-pp.de
EMail: kanzlei@damm-pp.de

Karin Damm
Carola Hoffmann
Peter Loycke
Daniel Marquard

Tel. 040/ 44 06 44

Tesdorfstrasse 11/
Ecke Moorweidenstr.
20148 Hamburg
(S-Bahn Dammtor)

Fax. 040/ 410 78 78

Vorwort

Für fast alle wird das Leben von der Arbeit sehr stark geprägt. Dies betrifft sowohl diejenigen, die im Arbeitsleben stehen als auch diejenigen, die keine Arbeit (mehr) haben und auf der Suche nach einem neuem Job sind.

In der beruflichen Tätigkeit suchen die meisten Menschen Anerkennung und Bestätigung. Im Vordergrund steht nicht immer das Bestreben, mit eigener Arbeit seinen Lebensunterhalt zu bestreiten.

Nicht von ungefähr sind deshalb die Themen Arbeitslosigkeit, Arbeitsmarktpolitik sowie Macht und Abhängigkeitsstrukturen im Arbeitsleben in Politik und Gesellschaft immer aktuell. Niemandem sind Begriffe wie „Arbeitslosenstatistik“, „Mobbing“ oder „Tarifvertragsverhandlungen“ unbekannt.

Der Bedeutung der Arbeit im Leben trägt auch unser Rechtssystem Rechnung. Unter der Bezeichnung „Arbeitsrecht“ finden sich unzählige gesetzliche Regelungen und Bestimmungen, die Rechte und Pflichten von Einzelnen und Gruppen im Arbeitsleben benennen, regeln und ordnen. Eine wesentliche Rolle spielt dabei natürlich der Interessenausgleich der beiden Hauptbeteiligten im Arbeitsleben: **Arbeitgeber und Arbeitnehmer.**

Dieser Ratgeber versucht, einen ersten Überblick über Rechte und Pflichten im Arbeitsleben zu vermitteln. Dies soll unabhängig davon geschehen, auf welcher der beiden Interessengruppen Sie Ihr Arbeitsleben verbringen. Der Ratgeber richtet sich sowohl an Arbeitnehmer als auch an Arbeitgeber. Sehen Sie sich doch einmal die Probleme auch aus der jeweils anderen Perspektive an!

Inhaltsverzeichnis

I. Arbeitsrecht – wo steht das geschrieben? Ein Überblick	Seite	3
I.1. Gesetze und Verordnungen	Seite	3
I.2. Verträge und Vereinbarungen	Seite	4
II. Neuanfang geplant? – Arbeitsrecht vor dem Arbeitsvertrag	Seite	4
II.1. Personalfragebogen/Einstellungsgespräch– nichts als die Wahrheit?	Seite	5
II.2. Doch lieber nicht? Kündigung vor Vertragsbeginn	Seite	5
III. Mitten im Arbeitsleben – Was gibt es zu bedenken	Seite	6
III.1. Und wofür arbeiten Sie? – Vergütungsregelungen	Seite	6
III.1.a. Mindest- und Tariflöhne	Seite	6
III.1.b. Überstunden und Feiertagszuschläge	Seite	6
III.1.c. Zusatzleistungen: Weihnachts- und Urlaubsgeld	Seite	7
III.2. Pause vonnöten?	Seite	7
III.2.a. Urlaub – wie lange, wann und wohin?	Seite	7
III.2.b. Elternzeit – Vater, Mutter oder beide?	Seite	8
III.2.c. Lernen für`s Leben? Bildungsurlaub	Seite	9
III.3. Die lieben Kollegen – Mobbing am Arbeitsplatz	Seite	9
IV. Alles hat ein Ende ...! Beendigung des Arbeitsverhältnisses	Seite	10
IV.1. Aufhebungsvertrag	Seite	10
IV.2. Beendigung ohne Kündigung	Seite	11
IV.3. Befristeter Arbeitsvertrag	Seite	11
IV.4. Kündigung des Arbeitsvertrages	Seite	12
IV.4.a. Ordentliche (fristgemäße) Kündigung	Seite	12
IV.4.b. Kündigungsschutz	Seite	13
IV.4.c. Außerordentliche (fristlose) Kündigung	Seite	13
IV.4.d. Schutz besonderer Gruppen	Seite	13
IV.4.e. Kleine Checkliste	Seite	13
V. Das Leben danach	Seite	16
V.1. Urlaubsansprüche	Seite	16
V.2. Arbeitspapiere	Seite	16
V.3. Arbeitszeugnis	Seite	17
V.4. Arbeitslosengeld	Seite	20
VI. Juristische Auseinandersetzungen	Seite	21
VI.1. Klageverfahren vor dem Arbeitsgericht	Seite	21
VI.2. Kosten für rechtliche Beratung und Klageverfahren	Seite	22
VI.3. Hinweise für die Anwaltsuche	Seite	24
VII. Literaturhinweise, Adressen und Links	Seite	25

I. Arbeitsrecht – wo steht das geschrieben? Ein Überblick

Arbeitsrecht findet sich in zahlreichen Gesetzen und Verordnungen sowie in Tarifverträgen, Betriebsvereinbarungen und den einzeln abgeschlossenen Arbeitsverträgen. Arbeitsrecht existiert zudem als ungeschriebenes Recht. Nämlich dann, wenn die so genannte “betriebliche Übung” ein gewisses Gewohnheitsrecht begründet hat. Ein typisches Beispiel hierfür ist der Anspruch auf Weihnachtsgeld, wenn es eine gewisse Zeit – mindestens 3 Jahre – ohne Vorbehalt gezahlt worden ist.

Für das Arbeitsrecht gilt eine gewisse Hierarchie:



Rangordnung:
 Regeln mehrere Quellen des Arbeitsrechts dasselbe Problem (z.B. Urlaub) gilt grundsätzlich die höherrangige Rechtsquelle (z.B. Gesetz geht vor Vertrag). Dies ist eine allgemeine Grundregel im Recht. Im Arbeitsrecht gilt aber eine Ausnahme: Ist die Rechtsquelle mit dem niedrigeren Rang für den Arbeitnehmer günstiger, (z.B. Vertrag sagt 30 Tage Urlaub und das Gesetz nur 24), dann gilt die günstigere Quelle. Dies nennt sich **Günstigkeitsprinzip.**

I.1. Gesetze und Verordnungen

Arbeitsgerichtsgesetz	Regelt die Verfahrensabläufe vor den Arbeitsgerichten
Arbeitssicherheitsgesetz	Regelt die Umsetzung des Arbeitsschutzes und der Unfallverhütung unter Einbeziehung von Betriebsärzten
Arbeitsstättenverordnung	Gilt für Arbeitsstätten, in denen das Arbeitsschutzgesetz gilt
Arbeitszeitgesetz	Regelt z.B. die Obergrenzen der Arbeitszeit, Ausgleich für Nachtarbeit
Betriebsverfassungsgesetz / Personalvertretungsgesetz	Regelt die Arbeitnehmervertretung gegenüber dem Arbeitgeber
Bundesurlaubsgesetz	Mindestregelungen für den Urlaub
Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung	Regelt im Fall der freiwilligen betrieblichen Altersversorgung die Mindestbedingungen
Jugendarbeitsschutzgesetz	Mindestbedingungen für alle jugendlichen Arbeitnehmer
Kündigungsschutzgesetz	Regelt den Kündigungsschutz in Betrieben mit in der Regel mehr als 5 Arbeitnehmern
Mutterschutzgesetz	Schutzbestimmungen u.a. für Schwangere
Nachweisgesetz	Mindestangaben für die Vertragsbedingungen
Tarifvertragsgesetz	Regelt den möglichen Inhalt und die Ausgestaltung von Tarifverträgen

I.2. Verträge und Vereinbarungen

Tarifverträge	<p>Tarifverträge können nur zwischen so genannten Tarifvertragsparteien abgeschlossen werden. Das sind die Gewerkschaften und die Arbeitgeberverbände. Zwar kann auch ein einzelner Arbeitgeber mit einer Gewerkschaft einen Tarifvertrag schließen. Auf der anderen Vertragsseite steht aber eine Gruppe – nämlich die Gewerkschaft. Der mit Abstand gängigste Tarifvertrag ist der BAT = Bundesangestellten-Tarifvertrag.</p> <p>Die Verträge gelten nur für die Mitglieder der betreffenden Gewerkschaft und die Mitglieder des betreffenden Arbeitgeberverbandes oder wenn die Geltung im Arbeitsvertrag vereinbart ist.</p> <p>Allgemeinverbindliche Tarifverträge gelten allerdings für alle Beschäftigten und Arbeitgeber einer Branche, also auch für Nichtmitglieder. Beispiele für allgemeinverbindliche Tarifverträge sind die für das Omnibus-, Bau-, Hotel- und Gaststättengewerbe, Gebäudereiniger-, Maler- und Lackierer- und Friseurhandwerk.</p>
Betriebsvereinbarungen	<p>Die Betriebsvereinbarung ist ein Vertrag zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber. Sie muss schriftlich verfasst sein und gilt dann für alle Beschäftigten im Betrieb. Meist enthält sie Bestimmungen zur Ausgestaltung z.B. der Mitbestimmung, der Arbeitsabwicklung, der Kündigung oder der Arbeitszeit.</p>
Arbeitsverträge	<p>Regeln das Vertragsverhältnis zwischen zwei Einzelnen – dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer. Mit dem Nachweisgesetz sind in § 2 die Mindestbestimmungen geregelt, die ein Vertrag enthalten muss:</p> <ul style="list-style-type: none">Vertragsparteien, Beginn des ArbeitsverhältnissesTätigkeitsbeschreibung, Gehalt/Lohn, Arbeitszeit,Urlaub, Kündigungsfristen

II. Neuanfang geplant? – Arbeitsrecht vor dem Arbeitsvertrag

Schon bevor ein neuer Arbeitsvertrag unterzeichnet und somit ein Neuanfang im Arbeitsleben bevorsteht, stellen sich meist für beide Vertragsparteien ein paar interessante Fragen. Sie werden in der Regel seitens des Arbeitgebers in Form eines Personalfragebogens zur Sprache gebracht. Die Antworten sollen eine Entscheidungshilfe dafür bieten, ob eine künftige Zusammenarbeit fruchtbar sein kann. Der Arbeitgeber möchte sich ein Bild von der Eignung des Bewerbers für die ausgeschriebene Tätigkeit machen. Als Bewerber um einen Arbeitsplatz werden einige Fragen als unangenehm empfunden. Die Nichtbeantwortung würde sofort ein schlechtes Bild auf ihn werfen. Was aber, wenn er sich in eine falsche Angabe „rettet“? Die Konsequenz kann evtl. später eine Anfechtung des Vertrages sein, falls die Lüge aufgedeckt wird. Vielleicht aber auch nicht! Beide Verhandlungspartner sollten wissen, was das Arbeitsrecht dazu regelt:

II.1. Personalfragebogen/Einstellungsgespräch– nichts als die Wahrheit?

Frage nach ...	Nichts als die Wahrheit?	Konsequenz bei Lüge:
Schwangerschaft	Bei unbefristeten Verträgen ist die Frage unzulässig.	Keine Konsequenz bei unbefristeten Verträgen
Gesundheitszustand	Ja, wenn durch die Krankheit die Eignung für die vorgesehene Tätigkeit eingeschränkt wird, wenn eine längere Arbeitsunfähigkeit absehbar ist.	Vertragsanfechtung oder Kündigung, wenn durch die Krankheit die Eignung für die vorgesehene Tätigkeit eingeschränkt wird, wenn eine längere Arbeitsunfähigkeit absehbar ist.
Schwerbehinderteneigenschaft	Ja, in jedem Fall. Es gelten bei Schwerbehinderung Sonderrechte bei Kündigung und den Arbeitszeiten, so dass der ArbG unbedingt informiert sein muss.	Anfechtung oder Kündigung des Vertrages, wenn eine Beeinträchtigung für die Tätigkeit möglich ist.
Vorstrafen	Ja für alle Vorstrafen, die für das Arbeitsverhältnis von Bedeutung sind. Als unbestraft kann sich bezeichnen, wer keine Eintragung im Führungszeugnis hat.	Anfechtung oder Kündigung bei Vorstrafen, die Bedeutung für die zu besetzende Stelle haben.
Höhe der bisherigen Vergütungen	Nur wenn dies ersichtlich Bedeutung für die künftige Vergütung hat und vom Bewerber als Mindestvergütung gefordert wurde.	Anfechtung des Vertrages, wenn die Falschangabe zu einer überhöhten Vergütung führte. Sonst keine Konsequenz
Pfändungen	Die Frage wird für unzulässig gehalten.	Bei aktuellen Pfändungen evtl. verpflichtet Kosten zu tragen. Sonst keine Konsequenzen
Religions-/Partei-zugehörigkeit	Nur bei so genannten Tendenzbetrieben, wie kirchlichen Einrichtungen, Parteien, Gewerkschaften.	Anfechtung oder Kündigung bei Tendenzbetrieben (z.B. kirchliche Arbeitgeber, Zeitungsverlage). Sonst keine.
Vermögensverhältnisse	Nur wenn Gefahr der Bestechung besteht oder Geldvollmachten für den Betrieb erteilt werden sollen. Nein für alle anderen Tätigkeiten.	Anfechtung oder Kündigung bei besonderen Vertrauensverhältnissen (siehe links). Sonst keine Konsequenzen.
Wettbewerbsverbot	Ja	Anfechtung oder Kündigung

II.2. Doch lieber nicht? Kündigung vor Vertragsbeginn

Nicht selten kommt es vor, dass nach Unterzeichnung eines Vertrages und vor Beginn der Tätigkeit ein noch besseres Angebot erfolgt. Ein Arbeitgeber findet unter den Bewerbern einen Nachzügler, der optimal in den Betrieb zu passen scheint. Ein Bewerber erhält noch eine Zusage von seinem „Traumunternehmen“, mit der er nicht mehr gerechnet hatte. Dies ist selbstverständlich kein Problem, wenn beide Vertragspartner gleichzeitig betroffen sind. Sie werden dann einvernehmlich einen Aufhebungsvertrag (siehe Seite -10-) schließen.

Was aber, wenn eine Partei auf die Einhaltung des Vertrages besteht? Kann die andere Vertragspartei in diesem Fall aus Ihrer Verpflichtung „aussteigen“, weil der Vertrag noch nicht begonnen wurde?

Leider nicht ohne Einhaltung der Kündigungsfristen – es sei denn, es liegt ein Grund für eine außerordentliche = fristlose Kündigung vor! Fraglich ist nur, wann die Kündigungsfrist beginnt, wenn dies nicht bereits mit dem Arbeitsvertrag geregelt ist. Erst bei Beginn des Vertrages oder schon vorher mit Zugang der Kündigung?

Das Bundesarbeitsgericht sagt dazu:

- Bei kurzer Vertragslaufzeit (befristet) oder kurzer Kündigungsfrist (höchstens gesetzlich), beginnt die Kündigungsfrist mit Zugang der Kündigungserklärung – also schon vor Vertragsbeginn.
- Bei langer Vertragslaufzeit (unbefristet) oder eine längerer Kündigungsfrist (mehr als gesetzlich), beginnt die Kündigungsfrist erst mit Arbeitsbeginn.

III. Mitten im Arbeitsleben – Was gibt es zu bedenken

III.1. Und wofür arbeiten Sie? – Vergütungsregelungen

Arbeit ist für die meisten ein Stück Selbstverwirklichung und ein Lebensbereich, aus dem wir Bestätigung und Erfolgserlebnisse ziehen können. Aber genauso wichtig ist die Bezahlung. Darum soll es im Folgenden um die Frage der Vergütung gehen beantwortet:

III.1.a. Mindest- und Tariflöhne

Gesetzlich bestimmte Mindestlöhne bestehen in Deutschland nicht. In Arbeitsverhältnissen in denen ein (Lohn-) Tarifvertrag gilt, stellen die Tariflöhne die Mindestvergütung dar. Allerdings ist derzeit zu beobachten, dass nicht jedes Lohnniveau akzeptabel ist. Liegt der Lohn ca. 30 % unter der üblichen Entlohnung für vergleichbare Tätigkeit, so bestehen Anhaltspunkte dafür, dass dieser Billiglohn als Lohnwucher zu bewerten ist. Bei Vorliegen weiterer Voraussetzungen kann der Arbeitgeber verurteilt werden den Lohn nachzuzahlen und dem Arbeitsverhältnis den üblichen Lohn zugrunde zu legen.

III.1.b. Überstunden und Feiertagszuschläge

Gesetzlich sind Regelungen zu Überstunden und zu Nacht- und Feiertagszuschlägen nur bedingt im ArbZG (Arbeitszeitgesetz) geregelt. Es gibt einen umfangreichen Ausnahmekatalog, der die Arbeit auch an Sonn- und Feiertagen gestattet. Eine zusätzliche Vergütung ist gesetzlich nicht geregelt, lediglich die Gewährung von (Ersatz-) Freizeit. Die Mehrarbeit (Überstunden) ist nach dem ArbZG nur begrenzt zulässig (gesamte Arbeitszeit bis zu 10 Std. werktäglich, wenn in einem Zeitraum von 6 Monaten im Durchschnitt nicht 8 Std. überschritten werden).

III.1.c. Zusatzleistungen: Weihnachts- und Urlaubsgeld

Zusatzleistungen (z.B. Weihnachtsgeld, Urlaubsgeld, 13. Gehalt, Zuschuss zur Vermögensbildung, Riester-Rente, freie Tage für Umzug, Hochzeit, etc) sind gesetzlich nicht vorgeschrieben und entstammen vor allem den Verhandlungen der Gewerkschaften und dem Bindungsinteresse der Arbeitgeber. Dort wo diese Leistungen tarifvertraglich geregelt oder mit dem Arbeitsvertrag vereinbart sind, besteht ein einklagbarer Anspruch. In Ausnahmefällen kann sich ein derartiger Anspruch auch ergeben, wenn der Arbeitgeber – ohne hierzu verpflichtet zu sein – vorbehaltlos über mehrere Jahre hintereinander – mindestens 3 Jahre – z.B. Weihnachtsgeld zahlt hat. Dann kann es zu einer Selbstbindung, der betrieblichen Übung, kommen. Unter Umständen kann sich ein derartiger Anspruch auch aus dem Gleichbehandlungsgrundsatz ergeben, wenn kein nachvollziehbarer und rechtfertigender Grund ersichtlich ist, warum der Mitarbeiter / die Mitarbeiterin eine bestimmte Zusatzleistung erhält und Sie nicht.

III.2. Pause vonnöten?

III.2.a. Urlaub – wie lange, wann und wohin?

Die Entscheidung des “Wohins” darf ein Arbeitnehmer natürlich selbst treffen. Für die anderen Fragen gibt es ein paar Regeln:

Die Dauer des Erholungsurlaubes ist oft arbeitsvertraglich oder tariflich vereinbart. Das Minimum:

Bundesurlaubsgesetz: Mindestdauer 24 Werktage
--

“Werktage” sind alle Wochentage, die nicht Sonntage oder gesetzliche Feiertage sind. Auch bei einer 5 Tagewoche zählt der Samstag mit. 24 Werktage ergeben also ohne “Brückentage” 4 Wochen Erholungsurlaub.

Grundsätzlich besteht Anspruch auf Urlaub “im ganzen Stück”, wenn nicht betriebliche Gründe entgegenstehen. Ist dies der Fall muss bei Vollzeittätigkeit mindestens ein längerer Urlaub von 12 zusammenhängenden Tagen (also 2 Wochen) gewährt werden. Hiervon darf aber auch abgewichen werden – allerdings nur durch Arbeitsvertrag, Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung oder wenn der Arbeitnehmer es selber möchte.

Einige Personengruppen haben Anspruch auf längeren Erholungsurlaub:

Jugendliche	unter 16	30 Werktage
	unter 17	27 Werktage
	unter 18	25 Werktage
Schwerbehinderte (mind. 50%)		zusätzlich 5 Arbeitstage
(Achtung: hier geht es um Arbeitstage!)		

Der volle Urlaubsanspruch entsteht nach einer Beschäftigungsdauer = **“Wartezeit”** von 6 Monaten. Bei früherem Ausscheiden muss der Urlaub anteilig gewährt werden. Die meisten Arbeits- und Tarifverträge sehen vor, dass auch bei Ausscheiden im laufenden Kalenderjahr aber nach Ablauf der Wartezeit Urlaub nur anteilig zu gewähren ist. Dies ist zulässig. Das Bundesurlaubsgesetz sieht in diesen Fällen aber, bei erfüllter Wartezeit, vor, dass bei Ausscheiden nach dem 30.6. der volle Urlaub zu gewähren ist.

Der Urlaub muss im laufenden Kalenderjahr genommen werden. Restansprüche sind in den ersten drei Monaten des Folgejahres zu nehmen, wenn die Voraussetzungen für eine Übertragung gegeben sind

Bleibt in diesem Zusammenhang nur noch die Frage nach dem **“Wann”** des Urlaubes zu klären: Vom Grundsatz ist bei der zeitlichen Festlegung der Urlaubswunsch des Arbeitnehmers zu berücksichtigen. Entgegenstehen können dringende betriebliche Belange oder Urlaubswünsche von Kollegen, die nach sozialen Gesichtspunkten Vorrang (z.B. schulpflichtiger Kinder) verdienen. In der Regel lassen sich durch Absprachen tragfähige Regelungen finden. Vielfach werden am Jahresanfang Urlaubslisten erstellt. Der Arbeitgeber kann also den Urlaub nicht ohne weiteres bestimmen, es sei denn es handelt sich um Betriebsferien.

III.2.b.Elternzeit – Vater, Mutter oder beide?

Mütter oder Väter, die für eine Kinderbetreuung etwas mehr Zeit haben möchten, werden besonders geschützt. Im Laufe der Zeit wurde aus dem Mutterschaftsurlaub, der Erziehungsurlaub und nun die Elternzeit – geregelt im Bundeserziehungsgeldgesetz (BErzGG).

Beide Eltern können gleichzeitig die insgesamt dreijährige Elternzeit in Anspruch nehmen. Die Zeit muss schriftlich bei dem Arbeitgeber beantragt werden. Der Antrag hat spätestens 6 Wochen vor Beginn zu erfolgen, wenn die Elternzeit sich der Geburt des Kindes anschließen soll. In anderen Fällen ist eine 8-Wochenfrist zu beachten. Mit dem Antrag ist zu erklären, für welche Zeitabschnitte innerhalb von 2 Jahre die Elternzeit genommen werden soll. Die Elternzeit darf in 4 Zeitabschnitte verteilt werden und das letzte Jahr kann bis zur Vollendung des 8. Lebensjahres des Kindes genommen werden.

Während der Elternzeit kann bis zu 30 Wochenstunden eine Teilzeittätigkeit ausgeübt werden,

- wenn das Arbeitsverhältnis länger als 6 Monate besteht
- in der Regel mehr als 15 Arbeitnehmer beschäftigt sind
- die Teilzeit mindestens 3 Monate beträgt.

Die Teilzeittätigkeit bei einem anderen Arbeitgeber oder als Selbständiger bedarf der Zustimmung des bisherigen Arbeitgebers. Während der Elternzeit und der vorherigen Ankündigung besteht ein besonderer Kündigungsschutz. Die Kündigung des Arbeitsvertrag kann nur in besonderen Fällen von der für Arbeitsschutz zuständigen obersten Landesbehörde für zulässig erklärt werden (in Hamburg: Behörde für Soziales und Familie, Integrationsamt).

Nach Rückkehr aus der Elternzeit an den Arbeitsplatz besteht auf Antrag die Möglichkeit, die Arbeitszeit zu verringern. Die Einzelheiten ergeben sich aus dem Teilzeit- und Befristungsgesetz (§§ 6 – 8 TzBfG).

III.2.c. Lernen für's Leben? Bildungsurlaub

Wer möchte, kann sich innerhalb von 2 Jahren an 10 Arbeitstagen (bei einer Wochenarbeitszeit von mehr als 5 Tagen sogar 12 Arbeitstage) bei Fortzahlung des Arbeitsentgeldes bilden. Der Bildungsurlaub ist nicht bundeseinheitlich durch Gesetz geregelt. Es gibt einzelne Landesgesetze. Nach dem Hamburgischen Bildungsurlaubsgesetz gelten z.B. folgende

Voraussetzungen:

- bestehen des Arbeitsverhältnisses von mind. 6 Monaten;
 - folgende Zielrichtung der Fortbildung:
 - Politische Weiterbildung oder
 - berufliche Weiterbildung oder
 - Schulung für die Wahrnehmung eines Ehrenamts durch staatlich anerkannte Träger der Jugend und Erwachsenenbildung;
 - Anmeldung beim Arbeitgeber mindestens 6 Wochen vor Beginn unter Vorlage folgender Unterlagen:
 - eine Anmeldebestätigung
 - der Nachweis über die Anerkennung der Bildungsveranstaltung
 - Programm der Bildungsveranstaltung
 - Vorlage einer Teilnahmebestätigung nach Ende der Maßnahme.
 - der Arbeitgeber kann den Bildungsurlaub ablehnen, wenn
 - dringende betriebliche Erfordernisse dies gebieten (z.B. im laufenden Kalenderjahr mehr als ein Drittel der Beschäftigten des Betriebs bereits Bildungsurlaub hatten)
- oder
- Urlaubswünsche anderer Kollegen entgegenstehen.

III.3. Die lieben Kollegen – Mobbing am Arbeitsplatz

Ein nach Modewort klingendes Phänomen, das lange existiert – aber erst in den letzten Jahren in aller Munde ist: Mobbing. Die juristische Definition, die das hierdurch berühmt gewordene Landesarbeitsgericht Erfurt prägte:

"... fortgesetzte, aufeinander aufbauende oder ineinander übergreifende, der Anfeindung, Schikane oder Diskriminierung dienende Verhaltensweisen, die nach Art und Ablauf im Regelfall einer übergeordneten, von der Rechtsordnung nicht gedeckten Zielsetzung förderlich sind und jedenfalls in ihrer Gesamtheit das allgemeine Persönlichkeitsrecht oder andere ebenso geschützte Rechte, wie die Ehre und die Gesundheit des Betroffenen, verletzen. ...". (Thüringer Landesarbeitsgericht, Erfurt, 5 Sa 403/2000, 10.04.2001)

Nach Änderung des Schadensersatzrechtes können seit 01.08.2002 Arbeitnehmer von ihrem Arbeitgeber Schadensersatz und Schmerzensgeld verlangen, wenn

- Der Arbeitgeber Mobbing betreibt oder
- Der Arbeitgeber nicht alles unternimmt, um Gesundheitsverletzungen durch Mobbing unter Kollegen zu verhindern.

Neben dem Schadensersatzanspruch besteht ein gerichtlich durchsetzbarer Anspruch auf Unterlassung gegen den "Mobber" und ein Beschwerderecht bei Betriebsräten, die dann den Arbeitgeber zu Gegenmaßnahmen zu bewegen haben. Schon vor Änderung des Gesetzes bestand eine Fürsorgepflicht des Arbeitgebers, Mobbing zu verhindern. Außerdem kann ein solches Verhalten Straftatbestände erfüllen.

Aber:

Trotzdem besteht leider **kein Grund zur Euphorie für Mobbing-Opfer**. Die Beweisführung ist sehr schwierig, denn Mobbing verläuft meist ohne Zeugen. Selbst wenn Zeugen vorhanden sind, müssen sie meist um ihren Arbeitsplatz fürchten, wenn sie Partei ergreifen. Weiter bleibt immer zu bedenken, dass man auch nach dem gewonnen Prozess in einer durch das Verfahren beeinflussten Arbeitsatmosphäre weiterarbeiten muss.

Vor Einleitung juristischer Schritte sollte deshalb immer bedacht werden, ob das Problem nicht auf andere Weise zu bewältigen ist. Hier leisten sicher auch die vielfach existierenden **Mobbingberatungsstellen** (Anlaufstellen im Internet z.B. unter www.antimobbing.de) eine wichtige Hilfestellung.

IV. Alles hat ein Ende ...! Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Meist endet ein Arbeitsvertrag durch Kündigung einer der Vertragsparteien. Deshalb befassen sich viele der arbeitsrechtlichen Bestimmungen mit diesem Thema. Es gibt aber auch Beendigungsmöglichkeiten ohne Kündigung:

IV.1. Aufhebungsvertrag

Das Arbeitsverhältnis kann – genauso wie es begründet wurde – durch einen Vertrag wieder beendet werden. Ein solcher muss Vertrag **schriftlich** geschlossen werden (§ 623 BGB).

Häufig werden solche Aufhebungsverträge gemacht, um eine Kündigung zu vermeiden. Sie sehen für den Arbeitnehmer oft eine Abfindungszahlung vor. Aber,

- wenn nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses zunächst Arbeitslosigkeit bestehen wird, droht bei ungeschickter Gestaltung des Aufhebungsvertrages eine Sperrfrist von in der Regel 12 Wochen für die Bewilligung von Arbeitslosengeld;
- auch für Arbeitnehmer mit Anschlussbeschäftigung und für Arbeitgeber kann ein Aufhebungsvertrag ungeschickt gestaltet werden.

**Arbeitnehmer, Vorsicht bei Abschluss eines
Aufhebungsvertrages:**

Lassen Sie sich vor Abschluss eines Aufhebungsvertrages unbedingt rechtlich beraten. Die dabei evtl. entstehenden Kosten (siehe Seite 20) werden meist durch die dadurch vermiedenen Fehler mehrfach wieder aufgehoben.

IV.2. Beendigung ohne Kündigung

Da man seine Arbeitsleistung nur selbst erbringen kann, endet das Arbeitsverhältnis "automatisch" mit dem **Tod**. Schon verdientes Arbeitsentgelt geht auf die Erben über. Urlaub oder Urlaubsentgelt kann nicht vererbt werden, es sei denn, der Anspruch ist von einem Arbeitsgericht ausgeurteilt worden.

Ein Arbeitsvertrag kann auch durch **gerichtliche Entscheidung** (z.B. § 9 KSchG oder Anfechtung) aufgehoben werden.

Wichtig ist aber, dass ein Arbeitsvertrag **nicht automatisch mit Erreichen einer Altersgrenze** endet. Allerdings sehen viele Tarifverträge oder Arbeitsverträge dies vor. Dann gilt diese Regelung. Ansonsten muss gekündigt werden.

IV.3. Befristeter Arbeitsvertrag

Grundsätzlich kann das Arbeitsverhältnis befristet abgeschlossen werden (§ 620 BGB). Es endet entweder mit Fristablauf oder bei Erreichen des vereinbarten Zwecks. Soweit die ordentliche Kündigung nicht vereinbart ist, kann eine Kündigung während der Befristung nicht erfolgen. In der Regel ist aber die Kündigungsmöglichkeit vereinbart. Voraussetzung für eine wirksame Befristung ist das Bestehen eines sachlichen Grundes. Liegt dieser nicht vor, könnte die Befristung nicht gerechtfertigt sein, mit der Folge, dass ein unbefristetes Arbeitsverhältnis besteht. Diese streitige Frage wäre durch das Arbeitsgericht zu klären. Eine entsprechende Klage muss innerhalb von 3 Wochen nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses bei Gericht eingegangen sein.

Unabhängig von diesen allgemeinen Grundsätzen ist die Befristung nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) möglich. Mit § 14 TzBfG werden zunächst einige sachliche Gründe aufgeführt, die eine Befristung rechtfertigen. Dieser Sachgrund muss objektiv bestehen. Es reicht also nicht aus, wenn im Arbeitsvertrag die Krankheitsvertretung eines Arbeitnehmers aufgeführt wird, obwohl dieser z.B. seinen Vertrag beendet hat.

Allerdings auch ohne rechtfertigenden Grund ist eine Befristung zulässig. Die Höchstdauer der Befristung beträgt 2 Jahre. Innerhalb dieser Zeit können insgesamt 4 befristete Verträge abgeschlossen werden.

Von dieser Grundregel gibt es jedoch einige Ausnahmen. So ist eine Befristung nicht zulässig, wenn mit demselben Arbeitgeber zuvor ein Arbeitsverhältnis (befristet oder unbefristet) bestand. Dies gilt

zumindest, wenn zwischen den Verträgen weniger als 6 Monate lag. Auch durch Tarifverträge, die auf das Arbeitsverhältnis anzuwenden sind, können sich Änderungen ergeben und ab dem 52. Lebensjahr ist grundsätzlich ein sachlicher Grund für die Befristung nicht mehr notwendig.

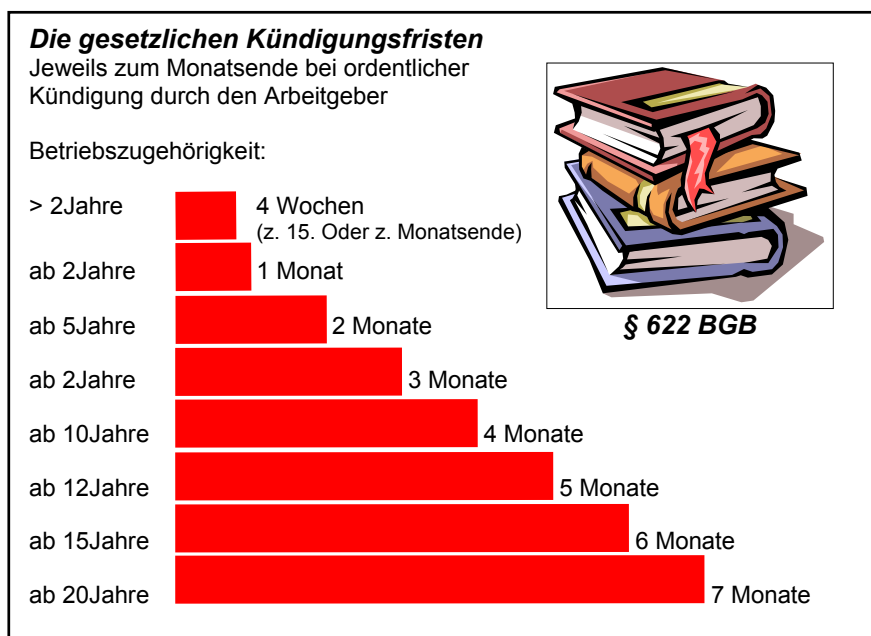
IV.4. Kündigung des Arbeitsvertrages

Wenn die Kündigung eines Arbeitsvertrages nicht vorher besprochen ist, trifft diese Entscheidung einen Vertragspartner häufig „auf dem falschen Fuß“ bzw. zu einem völlig ungeeigneten Zeitpunkt.

Lässt sich etwas dagegen tun? Eine Kündigung kann aus vielen Gründen nicht gerechtfertigt sein. Zunächst ist aber zu unterscheiden, ob Sie eine fristlose oder eine fristgemäße Kündigung erhalten haben und ob für Ihren Arbeitsvertrag der erweiterte Schutz nach dem Kündigungsschutzgesetz gilt.

IV.4.a. Ordentliche (fristgemäße) Kündigung

Gesetzlich sind die ordentlichen Kündigungsfristen mit § 622 Bürgerlichen Gesetzbuch (BGB) geregelt. Die meisten Arbeitsverträge und viele Tarifverträge orientieren sich hieran. Die gesetzliche Regelung ist nachfolgend dargestellt. Wenn im Arbeitsvertrag nichts ausdrücklich geregelt ist, gelten diese Fristen. Es können aber auch längere Fristen vereinbart werden. Ein Blick in den Arbeitsvertrag (oder Tarifvertrag) ist also notwendig.



IV.4.b.Kündigungsschutz

Ab einer bestimmten Betriebsgröße und Beschäftigungsdauer gilt ein erweiterter Kündigungsschutz, der im Kündigungsschutzgesetz (KSchG) geregelt ist. Dieses Gesetz findet Anwendung bei Betrieben in denen mehr als 5 Vollzeitbeschäftigte (ohne Auszubildende) arbeiten. Teilzeitbeschäftigte werden je nach dem zeitlichen Umfang der Tätigkeit mit 0,5 oder 0,75 gezählt. Weitere Voraussetzung ist, dass Sie bei Zugang der Kündigung mindestens 6 Monate beschäftigt sind. Wenn diese Voraussetzungen erfüllt sind, kann das Arbeitsverhältnis nur aus 3 Gründen gekündigt werden, und zwar aus

- verhaltensbedingten
- personbedingten
- betriebsbedingten

Gründen. Alle denkbaren Kündigungen werden in diese drei Gruppen eingeteilt. So muss z.B. bei der verhaltensbedingten Kündigung zuvor das beanstandete Verhalten eindeutig abgemahnt werden. Bei einer betriebsbedingten Kündigung hat eine soziale Auswahl zwischen vergleichbaren Mitarbeitern zu erfolgen.

IV.4.c. Außerordentliche (fristlose) Kündigung

Die außerordentliche Kündigung ist mit § 626 BGB geregelt. Voraussetzung für eine Kündigung ohne Einhaltung einer Frist ist das Vorliegen eines wichtigen Grundes. Außerdem darf es nicht mehr zumutbar sein, bis zum Ende der ordentlichen Kündigungsfrist das Arbeitsverhältnis aufrecht zu erhalten. Die fristlose Kündigung muss innerhalb von 14 Tagen nach Kenntnis des wichtigen Grundes ausgesprochen werden.

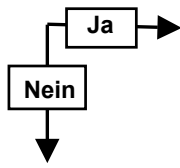
IV.4.d.Schutz besonderer Gruppen

Bestimmte Personengruppen gelten als besonders schutzwürdig und können (in der Regel zeitlich begrenzt) nicht ordentlich gekündigt werden oder es muss zuvor vom Arbeitgeber die Zustimmung zur Kündigung bei unterschiedlichen Stellen - in Abhängigkeit von der schutzwürdigen Person - eingeholt werden. Allerdings ist eine fristlose Kündigung bei einer schweren Verletzung des Arbeitsvertrages immer möglich. Zu den besonderen Personengruppen gehören z.B. die Schwangeren, Schwerbehinderten oder Betriebsratsmitglieder.

IV.4.e.Kleine Checkliste

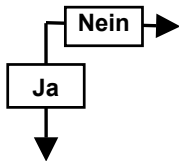
Der nachfolgende Wegweiser soll eine kleine Orientierung bei der Frage geben, ob es Anhaltspunkte dafür gibt, dass die empfangene Kündigung unwirksam sein könnte.

Sind Sie Arbeitgeber?



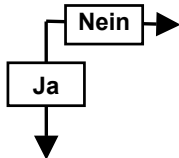
Wenn die Kündigungsfrist eingehalten ist, können Sie nichts tun, außer sich schnell um Ersatz für die/den verlorene/n Mitarbeiter/in zu bemühen.

Wurde die Kündigungsfrist eingehalten?



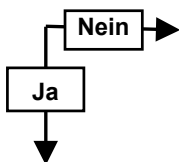
Sie können vom Arbeitgeber die Einhaltung der Frist und die ordnungsgemäße Abrechnung bis zum Ende der Kündigungsfrist, evtl. mit Hilfe der Arbeitsgerichte, verlangen

Erfolgte die Kündigung mit Anhörung des Betriebsrates?



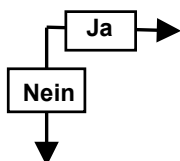
Wenn der Betriebsrat nicht angehört wurde, liegt ein Fehler bei der Kündigung vor. Sie können die Kündigung vor dem Arbeitsgericht anfechten.

Sind in dem Unternehmen neben Ihnen noch mind. 5 weitere Vollzeit-Mitarbeiter angestellt (ohne Auszubildende), und sind Sie schon länger als 6 Monate beschäftigt?



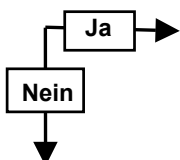
Es gilt leider nicht das Kündigungsschutzgesetz. Wenn die Kündigungsfrist eingehalten ist, können Sie in der Regel nichts tun, außer sich schnell um einen neuen Arbeitsplatz zu bemühen. Ausnahmen gelten nur für Kündigungen, die offensichtlich rechtsmissbräuchlich sind und gegen Treu und Glauben verstoßen. Bei entsprechenden Anhaltspunkten: Rechtsrat einholen!.

Erfolgte die Kündigung aufgrund Ihres Fehlverhaltens?



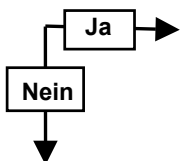
Erfolgte die Kündigung mit Gründen, die in Ihrer Person liegen?

Die Kündigung ist nur wirksam, wenn wegen eben dieses Fehlverhaltens vor nicht länger als 6 Monaten eine Abmahnung mit Kündigungsandrohung erfolgt ist und das Fehlverhalten wesentlich für die Ausführung Ihrer Arbeit ist. Lassen Sie sich rechtlich beraten!



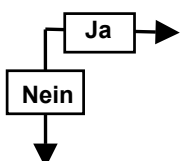
Erfolgte die Kündigung aus betriebsbedingten Gründen?

Der weit umfangreichste Fall ist die krankheitsbedingte Kündigung. Die Wirksamkeit einer derartigen Kündigung hängt von vielen einzelnen Voraussetzungen ab. Lassen Sie sich rechtlich beraten!



Erfolgte die Kündigung mit für sie nachvollziehbaren und sozial gerechtfertigten Gründen?

Die Wirksamkeit einer derartigen Kündigung hängt von vielen einzelnen Voraussetzungen ab. So muss u.a. eine anderweitige Beschäftigungsmöglichkeit bei dem Arbeitgeber ausgeschlossen und die soziale Auswahl zutreffend ausgeübt worden sein. Lassen Sie sich rechtlich beraten!



Lassen Sie sich trotzdem in jedem Fall beraten. Die Kündigung könnte evtl. aus anderen Gründen unwirksam sein.

Lassen Sie sich rechtlich beraten!

Die Kündigung hat eine Reihe rechtlicher Voraussetzungen zu erfüllen.

Hat der Arbeitgeber im Hinblick auf diese Voraussetzungen einen Fehler gemacht, so haben Sie gute Aussichten für eine Kündigungsschutzklage (siehe Seite 21) vor dem Arbeitsgericht.

V. Das Leben danach

V.1. Urlaubsansprüche

Mit Beendigung des Arbeitsvertrages bestehen häufig noch Urlaubsansprüche. Es stellt sich die Frage, wie viel Urlaub noch besteht und in welcher Höhe eine Abgeltung zu erfolgen hat. Voraussetzung ist immer, dass der Urlaub durch den Arbeitnehmer auch noch genommen werden könnte. Dies ist z.B. bei Arbeitsunfähigkeit nicht möglich, so dass der Anspruch aus diesem Grund auch verfallen kann.

Endet der Arbeitsvertrag im laufenden Kalenderjahr, so besteht in der Regel pro Beschäftigungsmonat 1/12 des Jahresurlaubes. Bruchteile werden hierbei auf volle Urlaubstage aufgerundet. Da der Urlaub nach Vorstellung des Gesetzgebers immer genommen werden soll, hat nach Möglichkeit während der laufenden Kündigungsfrist noch eine Gewährung von Resturlaub zu erfolgen. In Ausnahmefällen ist jedoch die Abgeltung der noch bestehenden Urlaubsansprüche möglich. Für die Berechnung wird die Gesamtvergütung der letzten 13 Wochen zugrunde gelegt. Da das Bundesurlaubsgesetz noch von der 6 Tagewoche (Werktage) ausgeht, hat in der Regel noch eine Umrechnung auf die 5 Tagewoche (Arbeitstage) zu erfolgen. Hierbei ist der Wochenlohn durch 6 bzw. der Monatsverdienst durch 26 zu teilen.

Wichtig ist, dass die Ansprüche vor Ablauf des Urlaubsjahres oder bei Vorliegen der Voraussetzungen innerhalb des Übertragungszeitraumes (bis 31.03. des Folgejahres) gegenüber dem Arbeitgeber beantragt wird. Nur die Erhebung einer Kündigungsschutzklage (siehe Seite 21) ist für die Erhaltung der Ansprüche nicht ausreichend.

V.2. Arbeitspapiere

Mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses hat der Arbeitgeber eine Reihe von Bescheinigungen zu erstellen und auszuhändigen. Hierzu gehören:

- Lohnsteuerkarte
- Zeugnis
- Arbeitsbescheinigung
- Sozialversicherungsausweis
- Urlaubsbescheinigung
- Lohnnachweis

Bei Streit um die Erteilung der Arbeitspapiere ist immer das Arbeitsgericht zuständig. Geht es jedoch um die Korrektur einzelner Bescheinigungen, so können auch andere Fachgerichte zuständig werden, z.B. bei einer Klage auf Korrektur der Arbeitsbescheinigung (§ 312 SGB III), die für die Berechnung des Arbeitslosengeldes erforderlich ist, wäre das Sozialgericht zuständig.

V.3. Arbeitszeugnis

Bei Beendigung eines Arbeitsverhältnisses besteht grundsätzlich ein Anspruch des Arbeitnehmers auf Erteilung eines Zeugnisses (§ 630 BGB i.V.m. § 113 Gewerbeordnung). Man unterscheidet zwei Zeugnisarten:

- das **einfache Zeugnis**, das Angaben über die Person und Art und Dauer der Beschäftigung enthält
- und
- das **qualifizierte Zeugnis**, das neben den Inhalten des einfachen Zeugnisses auch eine Bewertung des Leistungs- und Sozialverhaltens des Arbeitnehmers enthält. Das qualifizierte Zeugnis ist auf Verlangen des Arbeitnehmers zu erteilen.

Bei berechtigtem Interesse kann ein Mitarbeiter auch während des bestehenden Arbeitsverhältnisses ein Zwischenzeugnis verlangen.

Üblich ist es in fast allen Branchen, dass, außer bei sehr kurzen Beschäftigungsverhältnissen, qualifizierte Zeugnisse erteilt werden. Hier stellt sich nun die Fragen, welche Inhalte ein qualifiziertes Zeugnis haben muss und nach welchen Grundsätzen eine Bewertung des Arbeitnehmers zu erfolgen hat.

Wesentliche Bestandteile eines qualifizierten Zeugnisses sind zunächst:

1. Persönliche Daten
2. Art und Dauer der Beschäftigung
3. Aufgabenbeschreibung
4. Beurteilung der Leistung
5. Soziale Kompetenz, d.h. Verhalten gegenüber Vorgesetzten, Kollegen, Mitarbeitern
6. Schlussformulierung (Danken-Bedauern-Formel, Zukunftswünsche)
7. Datum, Unterschrift

Hinsichtlich der Erstellung qualifizierter Zeugnisse haben die Arbeitsgerichte folgende Grundsätze entwickelt:

- **Grundsatz der Zeugniswahrheit und Zeugnisklarheit**
Danach müssen die über den Mitarbeiter gemachten Aussagen objektiv wahr sein. Das Zeugnis muss alle wesentlichen Tatsachen und Bewertungen enthalten, die für eine Gesamtbeurteilung des Bewerbers bedeutsam und für den künftigen Arbeitgeber von Interesse sind. Das schließt z.B. aus, dass einmalige "Ausreißer" egal ob sie negativ oder positiv für den Arbeitnehmer sind, in ein Zeugnis aufgenommen werden.
- **Grundsatz der Wahrung des Interesses Dritter**
Unwahre Aussagen, die einen künftigen Arbeitgeber über bestimmte Eigenschaften des Arbeitnehmers täuschen können, müssen unterbleiben.
- **Grundsatz der Wahrung des Interesses des Mitarbeiters**

Zeugnisse dürfen das berufliche und wirtschaftliche Fortkommen des Mitarbeiters nicht behindern. Darüber hinaus sind Zeugnisaussagen zwar objektiv, jedoch wohlwollend und berufsfördernd zu fassen.

Arbeitszeugnisse enthalten häufig verschlüsselte Aussagen, in Bezug auf die Beurteilung der Leistung, der sozialen Kompetenz und der Schlussformulierung (s.o. Punkt 4 - 6). Grundlage von verschlüsselten Aussagen können bestimmte Codes, aber auch gezielte Auslassungen sein. Fehlt in einem Zeugnis z.B. im Zusammenhang mit der sozialen Kompetenz des Arbeitnehmers eine Aussage über das Verhalten gegenüber Vorgesetzten, kann dies auf erhebliche Konflikte hinweisen.

Hinsichtlich der Leistungsbeurteilung von Mitarbeitern hat sich die folgende Formulierungsskala der Arbeitsgemeinschaft selbständiger Unternehmer in vielen Bereichen sozusagen als Standard durchgesetzt.

Formulierungsskala für Zeugnisse

Sehr gute Leistungen

- hat die ihr / ihm übertragenen Aufgaben stets (immer, in jeder Hinsicht) zu unserer vollsten Zufriedenheit erledigt/erfüllt.
- Leistungen waren sehr gut
- den Erwartungen und Anforderungen in jeder Hinsicht und allerbesten Weise entsprochen
- waren mit ihren/seinen Leistungen in jeder Hinsicht außerordentlich zufrieden.
- ihre/seine Leistungen haben in jeder Hinsicht unsere vollste Anerkennung gefunden
- waren mit der Leistung stets sehr zufrieden.

Gute Leistungen

- hat die ihr / ihm übertragenen Aufgaben stets (immer, in jeder Hinsicht) zu unserer vollen Zufriedenheit erledigt/erfüllt.
- Leistungen waren gut
- den Erwartungen und Anforderungen in jeder Hinsicht und bester Weise entsprochen
- waren mit ihren/seinen Leistungen stets zufrieden.
- ihre/seine Leistungen haben stets unsere volle Anerkennung gefunden
- waren mit der Leistung stets zufrieden.

Befriedigende Leistungen

- hat die ihr / ihm übertragenen Aufgaben zu unserer vollen Zufriedenheit erledigt / erfüllt.
- hat die ihr/ihm übertragenen Aufgaben immer (stets, sehr zu unserer Zufriedenheit) zu unserer Zufriedenheit erledigt / erfüllt.
- waren mit den Leistungen jederzeit zufrieden.
- hat jederzeit/ stets zufrieden stellend gearbeitet.
- waren mit den Leistungen voll zufrieden.
- hat unseren Erwartungen in jeder Hinsicht entsprochen.

Ausreichende Leistungen

- hat die ihr / ihm übertragenen Aufgaben zu unserer Zufriedenheit erledigt/erfüllt.
- waren mit den Leistungen zufrieden.
- hat zufrieden stellend gearbeitet.

Mangelhafte Leistungen

- hat die ihr / ihm übertragenen Aufgaben im großen und ganzen zu unserer Zufriedenheit erledigt/erfüllt.
- hat sich bemüht, die ihr/ihm übertragenen Aufgaben zu erledigen.
- Leistung hat unseren Erwartungen entsprochen.
- sie/er hat unseren Erwartungen entsprochen.

Ungenügende Leistungen

- war bemüht, die ihr / ihm übertragenen Aufgaben zu unserer Zufriedenheit zu erledigen / erfüllen.
- hatte Gelegenheit, die ihr/ihm übertragenen Aufgaben zu erledigen.
- konnte den ihr/ihm übertragenen Aufgaben nicht gerecht werden.

Beispiele für Beurteilungscodes:

Wortlaut	Bedeutung
Alle Arbeiten mit großem Fleiß und Interesse erledigt.	Zwar eifrig, aber nicht besonders tüchtig.
Hat sich im Rahmen seiner Fähigkeiten eingesetzt.	Hat getan was er konnte, aber das war nicht viel; viel ist dabei nicht herausgekommen.
Wegen seiner Pünktlichkeit war er stets ein gutes Vorbild.	War in jeder Hinsicht eine Niete; die Leistungen liegen unter dem betrieblichen Durchschnitt.
Wir haben uns in gegenseitigem Einverständnis/ Einvernehmen getrennt.	Wir haben ihm gekündigt bzw. ihm nahe gelegt, selbst zu kündigen.
Sie bemühte sich, den Anforderungen gerecht zu werden.	Sie hat versagt.
War mit Interesse bei der Sache.	Hat sich angestrengt, aber nichts geleistet.
Zeigte für die Arbeit Verständnis.	War faul und hat nichts geleistet.
Erledigte die ihm übertragenen Arbeiten mit Fleiß und war stets willens, sie termingerecht zu beenden.	Absolut unzureichende Leistungen.
Hat sich mit großem Eifer an die Aufgabe herangemacht und war erfolgreich dabei.	Die Leistungen waren dennoch mangelhaft.
Hat sich im Rahmen seiner Fähigkeiten eingesetzt.	Der Rahmen war wohl sehr eng, denn die Leistung ist nicht zufrieden stellend.
Hat alle Arbeiten ordnungsgemäß erledigt.	Ist ein Bürokrat, der keine Eigeninitiative aufbringt.
Hat alle Arbeiten ordentlich erledigt.	dto.
Wir lernten ihn als umgänglichen Kollegen kennen.	Viele sahen ihn lieber gehen als kommen.
Er ist ein zuverlässiger (gewissenhafter) Mitarbeiter.	Er ist zur Stelle, wenn man ihn braucht; allerdings ist er nicht immer brauchbar.
Er verfügt über Fachwissen und zeigt	Geringes Fachwissen, das er mit "großer

ein gesundes Selbstvertrauen.	Klappe" zu übertünchen sucht.
Er war Neuem gegenüber stets aufgeschlossen.	Aber, nicht, um es zu integrieren, zu verarbeiten.
Mit seinen Vorgesetzten ist er gut zurechtgekommen.	Ein Mitläufer, der sich gut zu verkaufen weiß.
Er war sehr tüchtig und wusste sich gut zu verkaufen.	Ein sehr unangenehmer, überheblicher Mitarbeiter.
Durch seine Geselligkeit trug er stets zur Verbesserung des Betriebsklimas bei.	Er neigte zu übertriebenem, exzessivem Alkoholgenuss.
Für die Belange der Mitarbeiter bewies er immer Einfühlungsvermögen.	Suchte ständig Sexkontakte zu Mitarbeiterinnen.
Für die Belange der Belegschaft bewies er/sie immer umfassendes Verständnis.	Homosexuelle Aktivitäten im Unternehmen.
Im Kollegenkreis galt er als toleranter Mitarbeiter.	Für Vorgesetzte dagegen war er ein schwerer Brocken.

Der Arbeitnehmer kann seine Ansprüche auf Erteilung und eventuell Berichtigung eines Zeugnisses gerichtlich geltend machen, wobei allerdings kein Anspruch auf eine bestimmte Zeugnisformulierung besteht. Kommt der Arbeitgeber seinen Verpflichtungen nicht nach, kann er sich gegebenenfalls schadensersatzpflichtig machen.

V.4. Arbeitslosengeld

Die wichtigste Entgeltersatzleistung nach einer Kündigung ist das Arbeitslosengeld. Anspruch hierauf hat nur, wer

- arbeitslos ist
- sich arbeitslos meldet
- eine Anwartschaft besitzt.

Arbeitslos zu sein bedeutet, ohne Beschäftigung zu sein und eine Beschäftigung zu suchen. Dies beinhaltet, für das Arbeitsamt erreichbar zu sein, Aufforderungen – auch zu Schulungen – Folge zu leisten und auch eine geringerwertige, zumutbare Tätigkeit aufzunehmen.

Die **Arbeitslosmeldung** muss immer **persönlich** erfolgen und hat unverzüglich nach Kenntnis des Beendigungszeitpunktes der Tätigkeit zu erfolgen. Unverzüglich heißt „ohne schuldhaftes Zögern“. Bei dieser etwas unklaren gesetzlichen Regelung sollte die Meldung bei dem zuständigen Arbeitsamt **innerhalb der ersten Woche nach Kenntnis des Beendigungszeitpunktes** erfolgen. Die äußerste Grenze wird im Normalfall bei 2 Wochen liegen. Bei Verletzung dieser Meldepflicht ohne rechtfertigenden Grund wird es zu Kürzungen bei dem Arbeitslosengeld (längstens für 30 Tage) kommen. Klärt der Arbeitgeber z.B. bei einer Kündigung über diese Meldepflicht nicht auf, so können sich Schadensersatzansprüche ergeben, wenn es zu einer Kürzung des Arbeitslosengeldes kommt.

VI. Juristische Auseinandersetzungen

VI.1. Klageverfahren vor dem Arbeitsgericht

Fast alle juristischen Auseinandersetzungen im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis werden – bis auf einige Ausnahmen (vgl. Seite 16) - vor den Arbeitsgerichten geführt. Wie bei anderen Streitigkeiten auch, sollte jeder zunächst versuchen, eine außergerichtliche Lösung zu finden. Dies ist nicht nur für die “Stimmung”, sondern auch im Kosteninteresse von Vorteil.

Weil aber häufig für die Einreichung von Klagen vor dem Arbeitsgericht kurze Fristen gelten, gibt es nicht immer die ausreichende Zeit für außergerichtliche Schlichtungsbemühungen. Der wohl häufigste Fall für Auseinandersetzungen vor dem Arbeitsgericht ist der Streit um die Wirksamkeit einer Kündigung = Kündigungsschutzklage.

Eine Kündigungsschutzklage (auch gegen Änderungskündigungen) ist innerhalb eine Klagfrist von nur drei Wochen nach Zugang der Kündigung beim Arbeitsgericht einzureichen.

Auch für andere Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis gelten manchmal kurze Ausschlussfristen, die sich sowohl aus dem Arbeitsvertrag als auch aus einem geltenden Tarifvertrag ergeben können (vergl. für den Urlaub Seite 16).

Wie aber reicht man eine Klage ein? Wer durch einen Rechtsanwalt oder durch seine Gewerkschaft, bzw. den Arbeitgeberverband vertreten ist, braucht sich hierum nicht zu kümmern. In der ersten Instanz des Verfahrens besteht jedoch nicht die Verpflichtung, sich durch einen Rechtskundigen vertreten zu lassen. Meist ist dies aber ratsam. Trotzdem aber hier ein paar praktische Tipps für die Klageeinreichung:

Rechtsanwälte und andere Rechtsvertreter reichen eine Klage schriftlich beim Arbeitsgericht ein. Weil es für die Anfertigung einer solchen Klagschrift aber einige Formvorschriften gibt, sollte ein juristischer Laie sich besser direkt an das Gericht wenden.

Eine Klage kann jedoch vom Kläger auch mündlich zu Protokoll des Arbeitsgerichts erklärt werden.

Zuständig dafür ist die so genannte Rechtsantragsstelle beim Gericht. Dort kann man sein Anliegen vortragen und die Klage wird vom Urkundsbeamten der Rechtsantragstelle aufgenommen und in die richtige und zulässige schriftliche Form gebracht. Wer diesen Weg gehen möchte, sollte daran denken, alle notwendigen Papiere – wie Kündigungsschreiben, Arbeitsvertrag, Verdienstbescheinigungen, etc. – dabei zu haben.

Nach Klagerhebung stellt das Gericht zunächst die Klage der Gegenseite zur Stellungnahme zu und setzt dann recht kurzfristig einen so genannten **Gütetermin** fest. In diesem Termin wird versucht, eine

einvernehmliche Lösung über den Klagegegenstand der Parteien zu finden. Die Verhandlung wird vom Vorsitzenden der Kammer als Einzelrichter geführt. Wenn der Güteversuch scheitert, beginnt das eigentliche streitige Verfahren evtl. mit Beweisaufnahme. Es wird dann vor der Kammer des Arbeitsgerichts geführt. Die Kammerverhandlung findet vor drei Richtern statt. Dem Berufsrichter als Vorsitzenden und zwei Schöffen = Laienrichter, jeweils für die Gruppe der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer. Dieses Verfahren nimmt meist eine geraume Zeit in Anspruch. Eine Verfahrensdauer von einem Jahr bis zum Urteil ist nicht selten.

Für die Arbeitgeber kann dies ein hohes Kostenrisiko bedeuten: Sollten sie im Verfahren unterliegen, wird die Kündigung rückwirkend für unwirksam erklärt und sämtliche Gehalts- und andere Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis sind nachzuzahlen. Allerdings ist ein mutwillig unterlassener anderweitiger Verdienst anzurechnen.

VI.2. Kosten für rechtliche Beratung und Klageverfahren

Die Kosten für anwaltliche Beratung und Vertretung vor dem Arbeitsgericht richten sich nach den so genannten Gegenstandswerten, bzw. Streitwerten. Kosten entfallen in erster Gerichtsstanz häufig nur auf die Anwaltsgebühren. Gerichtskosten fallen nur an, wenn das Gericht eine Entscheidung treffen muss. Ansonsten können geringe Zustellkosten entstehen.

Wichtig: In erster Instanz vor dem Arbeitsgericht trägt jede Partei ihre Kosten selbst – auch wenn sie im Verfahren obsiegt. Es gilt also nicht das sonst herrschende Prinzip, bei dem der Verlierer eines Rechtsstreits die gesamten Kosten tragen muss!

Einige Beispiele für die Errechnung von Gegenstandswerten:

- Kündigungsschutzklage: 3faches Bruttoeinkommen
- Zeugnisklage: 1faches Bruttoeinkommen
- Gehaltsanspruch: Wert der Bruttoforderung
- Urlaubsanspruch: Wert der Urlaubsabgeltung

Die Gegenstandswerte bilden den Ausgangspunkt für die Berechnung der anwaltlichen Gebühren, die sich aus dem Rechtsanwaltsvergütungsgesetz (RVG) und dem dazu gehörenden Vergütungsverzeichnis (VV) ergeben. Wenn mehrere Gegenstände in einem Rechtsstreit behandelt werden, sind die Werte zusammenzurechnen.

Für das gerichtliche Verfahren fallen zwischen 2,5 und 3,5 Rechtsanwaltsgebühren pro Rechtsanwalt zzgl. Mehrwertsteuer und Schreibauflagen an. Für eine außergerichtliche Beratung wird in der Regel eine halbe oder eine dreiviertel Gebühr, bei Erstberatung höchstens EUR 190,00 – jeweils zzgl. Nebenkosten - berechnet. Geht die außergerichtliche Tätigkeit des Anwaltes über eine reine Beratung hinaus (Korrespondenz mit Gegner, Verhandlungen mit Gegner, Treffen einer Vereinbarung) fallen von 0,5- 2,5, im Regelfall 1,3 Rechtsanwaltsgebühren zzgl. Nebenkosten und Mehrwertsteuer an.

Notwendige Kosten können bei **schlechten wirtschaftlichen Verhältnissen** von der Staatskasse getragen werden. Hierfür ist ein **Antrag auf Prozesskostenhilfe** nötig. In Abhängigkeit vom Einkommen kann Prozesskostenhilfe mit oder ohne Rückzahlungsverpflichtung bewilligt werden.

Diese Hilfe gibt es in **Hamburg** nur für gerichtliche Verfahren. Außergerichtliche anwaltliche Tätigkeit müssen Sie in Hamburg selbst zahlen. Sie können aber außergerichtliche Beratung zu geringe Gebühren bei der **Öffentlichen Rechtsauskunfts- und Vergleichsstelle** (Anschrift S. 25) erhalten. In Niedersachsen und Schleswig-Holstein kann für außergerichtliche Tätigkeit der Anwälte **Beratungshilfe** beantragt werden.

Für die Kosten arbeitsrechtlicher Auseinandersetzungen treten in aller Regel **Rechtsschutzversicherungen** ein, sofern Ihr Vertrag dieses Risiko absichert.

AnwaltsgebührenTabelle

Anlage 2 zum RVG (Rechtsanwaltsvergütungsgesetz)

Gegenstandswert bis..... EUR	Gebühr EUR	Gegenstandswert bis EUR	Gebühr EUR
300	25	40.000	902
600	45	45.000	974
900	65	50.000	1.046
1.200	85	65.000	1.123
1.500	105	80.000	1.200
2.000	133	95.000	1.277
2.500	161	110.000	1.354
3.000	189	125.000	1.431
3.500	217	140.000	1.508
4.000	245	155.000	1.585
4.500	273	170.000	1.662
5.000	301	185.000	1.739
6.000	338	200.000	1.816
7.000	375	230.000	1.934
8.000	412	260.000	2.052
9.000	449	290.000	2.170
10.000	486	320.000	2.288
13.000	526	350.000	2.406
16.000	566	380.000	2.524
19.000	606	410.000	2.642
22.000	646	440.000	2.760
25.000	686	470.000	2.878
30.000	758	500.000	2.996
35.000	830		

Zusätzlich zu den Gebühren entsteht für jeden Gegenstand (Einzelauftrag) eine Auslagenpauschale von 20% der Gesamtgebühren, höchstens aber EUR 20,00 und evtl. auch noch weitere Auslagen. Ferner ist die Mehrwertsteuer von derzeit 16% hinzuzurechnen.

VI.3. Hinweise für die Anwaltsuche

Die Auswahl der richtigen Rechtsanwältin / des richtigen Rechtsanwaltes für die Vertretung Ihrer Interessen in einer arbeitsrechtlichen Auseinandersetzung ist nicht ganz einfach. Der beste Weg ist oft die Empfehlung von Bekannten. Wenn Sie selbst suchen müssen, gibt es nach Lockerung des Werbeverbotes für Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte inzwischen einige Hilfestellungen, die zumindest eine kleine Gewähr für das Vorliegen spezieller Fachkenntnisse im Arbeitsrecht bietet.

Die BranchenTelefonbücher und die Vermittlungsdienste örtlicher Anwaltsvereinigungen (siehe unten) verweisen teilweise auf Anwältinnen und Anwälte mit den „Interessengebieten“ oder „Tätigkeitsschwerpunkten“ im Arbeitsrecht. Das gibt einen ersten Anhaltspunkt für die richtige Auswahl. Zu den Benennungen sollten Sie nur folgendes wissen.

Die Bezeichnung **"Interessenschwerpunkt"** kann nach den Bestimmungen der Rechtsanwaltsordnung verwendet werden, ohne dass besondere Kenntnisse oder Erfahrungen nachgewiesen werden. Es findet keine Überprüfung einer entsprechenden Spezialisierung statt.

Auch bei Verwendung der Bezeichnung **„Tätigkeitsschwerpunkt“** findet keine Überprüfung der Spezialisierung statt. Die Berufsordnung sieht jedoch vor, dass diese Bezeichnung nur verwendet werden darf, wenn die Rechtsanwältin / der Rechtsanwalt mindestens zwei Jahre seit der Zulassung zur Rechtsanwaltschaft auf diesem Gebiet „nachhaltig tätig gewesen ist“.

Am meisten Aussagekraft über das Vorliegen von Fachkompetenz hat die Bezeichnung **„Fachanwältin / Fachanwalt für Arbeitsrecht“**. Diese Bezeichnung dürfen nur Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte führen, die in einem gesonderten Prüfungs- und Zulassungsverfahren ihre Spezialkenntnisse nachgewiesen haben und sich jährlich fortbilden.

Anwaltsvermittlungen in Hamburg bieten an:

Hamburgische Rechtsanwaltskammer	Vermittlung Mo-Fr 9-13 Uhr	34 53 98
Hamburgischer Anwaltsverein	Vermittlung Mo-Fr 9-13 Uhr	34 20 68
Anwältinnenverein	Vermittlung Mo-Fr 9-11 Uhr	540 11 52

VII. Literaturhinweise, Adressen und Links

Literaturhinweise

Informationsbroschüren zu bestellen bei:

Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit
Referat Öffentlichkeitsarbeit
Scharnhorststr. 3437, 10115 Berlin

- “Mitbestimmung im Betrieb”
- “Wie komme ich zu einem Arbeitsvertrag?”
- “Arbeitsförderung von AZ”
- Übersicht über das Arbeitsrecht
- Übersicht über das Sozialrecht

Oder am besten online unter <http://www.bmwi.de> unter der Rubrik “Publikationen”

Auch die IG Metall bietet viel Literatur online, zum download oder zum Bestellen:
z.B. Broschüren: “Arbeitslose”; “Ausländische Arbeitnehmer”; “Arbeitsvertrag”;
“Behinderte”

<http://www.igmetall.de/buecher/>

Adressen:

Öffentliche Rechtsauskunfts- und Vergleichsstelle (ÖRA)

Holstenwall 6
20355 Hamburg
Tel.: 3497 – 3072/71

Bei der ÖRA erhalten Ratsuchende mit geringen Einkünften kostengünstigen Rechtsrat in allen Rechtsgebieten.

Hauptstelle –
zahlreiche Nebenstellen bei den Ortsämtern
(nachzuschlagen im amtlichen Telefonbuch)

*Sprechzeiten: Mo – Fr 8.00 – 13.00
Uhr*

Links im Internet:

Informationen zum Abschluss und zur Geltung von **Tarifverträgen**:

<http://www.stud.uni-hannover.de/user/65141/Tarifvertrag.htm>

Umfassender und übersichtlicher **Ratgeber** zum Arbeitsrecht – **speziell für Frauen**:

<http://www.werrameissner.de/buergerservice/aemter/Frauen/arbeitsratgeberin.htm>

Sammlung aktueller **Gesetzestexte** aus dem Bereich Arbeitsrecht und Sozialrecht zum Download vom ehemaligen Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung:

<http://www.bma.bund.de>

Informativer Ratgeber der IG Metall zum Thema **“Mobbing”**:

<http://www.igmetall.de/buecher/onlinebroschueren/mobbing/mobbing.html>

In eigener Sache

Der Ratgeber sollte Ihnen einen ersten Überblick zur juristischen Situation verschaffen. Wir hoffen, dies ist gelungen.

Individuelle Rechtsberatung

können wir jedoch nur gebührenpflichtig zur Verfügung stellen. Das RVG sieht für die Höhe der Gebühren Regeln vor, die sich am Gegenstandswert/Streitwert orientieren. Für den Laien sind die zu erwartenden Kosten deshalb nicht leicht zu ermitteln.

Seit 01.07.2004 dürfen wir Ihnen aber folgende übersichtliche Gebührenvereinbarung anbieten:

**Rechtsberatung
mit Online-Auftrag
in allen arbeitsrechtlichen Fragen zum
Pauschalhonorar nach Zeitaufwand auf der Basis von
€ 120,00 zzgl. 19% MWSt/Stunde (€ 142,80)**

Die Abrechnung erfolgt im Minutentakt
(€ 2,38 incl. MWSt/Min). Die Mindestgebühr beträgt € 23,80 incl. MWSt. (10 Min)

Es berät Sie ausschließlich:

Daniel Marquard



Fachanwalt für Arbeitsrecht

Bei Erweiterung des Beratungsauftrages in derselben Angelegenheit auf weitergehende außergerichtliche Tätigkeiten, wird das Honorar auf die dann entstehenden gesetzlichen Gebühren angerechnet.

Und so funktioniert es:

Füllen Sie das nachfolgende Auftragsformular aus und senden Sie es und dann per
mit einfachem Mausklick per EMail oder gern auch per Fax oder Post zu.

Sie können im Formular wählen:

Telefonische Beratung

Der Anruf wird dann von uns aus erfolgen. Geben Sie dafür bitte zusätzlich an, wann
Sie telefonisch erreichbar sind. Wir werden Ihnen umgehend per EMail oder
telefonisch den Auftrag bestätigen und angeben, wann Herr Rechtsanwalt Marquard
mit Ihnen Kontakt aufnehmen wird.

Beratung in unseren Büroräumen

Vereinbaren Sie in diesem Fall nach Absenden des Formulars telefonisch einen
Termin .

Die Abrechnung

erfolgt nach Abschluss der Beratung mit einer Kostenberechnung per Post.

Online-Beratungsauftrag Arbeitsrecht

Tesdorpfstraße 11 **Damm • Hoffmann • Loycke • Marquard** 20148 Hamburg
Rechtsanwälte
Rechtsanwältinnen

Ihr Online-Beratungsangebot zu allen Rechtsfragen im Arbeitsrecht möchte ich gern annehmen. Danach wird das Rechtsanwaltshonorar pauschal nach Zeitaufwand auf der Basis von €120,00 zzgl.19% MWSt nach Beendigung des Auftrages in Rechnung gestellt. Die Abrechnung erfolgt im Minutentakt bei einem Mindest-Rechnungsbetrag von € 23,80 (10 Min.). Bei Erweiterung des Auftrages über die Beratung hinaus wird das Gesamthonorar auf die dann anfallenden gesetzlichen Gebühren angerechnet.

Meine persönlichen Daten sind:

(Anrede)

(Vorname, Name) Anschrift:

(Straße/HausNr.)

(PLZ und Ort)

(EMail-Adresse)

Telefonnummer (Festnetz)

Mein Anliegen für das Beratungsgespräch ist:

Am besten bin ich wie folgt telefonisch zu erreichen:

1. Alternative:

2. Alternative:

3. Alternative:

Ich wünsche Beratung:

nach Anmeldung in Ihrer Kanzlei

per Telefon

Faxübermittlung: 040/ 410 78 78

Als EMail: