

www.anwaltarbeitsrecht.com



E-BOOK
RATGEBER

ARBEITSRECHT

1	Arbeitsrecht: Was Arbeitgeber und Arbeitnehmer wissen sollten.....	4
2	Grundlagen des Arbeitsrechts.....	4
2.1	Rechte und Pflichten des Arbeitgebers	4
2.2	Rechte und Pflichten des Arbeitnehmers.....	5
2.3	Betriebliche Mitbestimmung der Angestellten	5
3	Der Arbeitsvertrag: Was muss geregelt werden?.....	6
3.1	Tätigkeitsbeschreibung.....	6
3.2	Umfang der Tätigkeit	7
3.3	Vereinbarung des Arbeitsentgelts	7
3.4	Urlaubsansprüche.....	8
3.5	Betriebsvereinbarungen	8
3.6	Verhältnis zu Tarifverträgen	9
3.7	Haftung und Versicherungen.....	9
3.8	Überstundenregelungen	10
3.9	Sonderzahlungen und sonstige Zuwendungen	10
3.10	Regelungen zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses.....	11
3.11	Formulare für Arbeitsverträge	11
3.12	Arbeitsvertrag vom Anwalt erstellen lassen	12
4	Wichtiges zum Arbeitsentgelt	12
4.1	Gehaltserhöhung verhandeln.....	13
4.2	Wann darf der Arbeitgeber das Gehalt kürzen?	13
4.3	Besteht ein Anspruch auf Urlaubsgeld und Weihnachtsgeld?	13
4.4	Gehaltspfändung	14
4.5	Wer hat Anspruch auf den Mindestlohn?	14
5	Besondere Arbeitsverhältnisse	15
5.1	Kurzarbeit	15
5.2	Leiharbeit.....	16
5.3	Teilzeitarbeit	16
5.4	Praktika	16
5.5	Freie Mitarbeit.....	17
5.6	Scheinselbstständigkeit	17
6	Urlaubsansprüche im Arbeitsrecht.....	18
6.1	Wie viele Urlaubstage stehen dem Arbeitnehmer zu?	18
6.2	Besteht ein Anspruch auf Urlaubsgeld?	19
6.3	Dürfen Überstunden abgefeiert werden?.....	19

6.4	Das Arbeitszeitgesetz.....	20
7	Betriebsrat	20
7.1	Rechte des Betriebsrats.....	21
7.2	Muss der Arbeitgeber einen Betriebsrat zulassen?	21
7.3	Mitbestimmung bei Einstellungen	22
7.4	Mitbestimmung im Arbeitsalltag.....	22
8	Beendigung des Arbeitsverhältnisses	23
8.1	Kündigung durch den Arbeitnehmer	23
8.2	Kündigung durch den Arbeitgeber	23
8.3	Ordentliche Kündigung.....	24
8.4	Fristlose Kündigung	24
8.5	Änderungskündigung.....	25
8.6	Wann ist eine betriebsbedingte Kündigung möglich?	25
8.7	Insolvenz des Arbeitgebers.....	25
8.8	Aufhebungsvertrag	26
8.9	Abfindung	26
8.10	Folgen der Kündigung für den Arbeitsvertrag.....	27
9	Verhalten bei ungerechtfertigter Kündigung	27
9.1	Gespräch mit dem Arbeitgeber suchen.....	28
9.2	Mediation	28
9.3	Betriebsrat einschalten.....	29
9.4	Kündigungsschutzklage	29
10	Arbeitszeugnis.....	29
10.1	Wer hat Anspruch auf ein Arbeitszeugnis?	30
10.2	Arbeitszeugnis richtig interpretieren	30
10.3	Beispiele für erlaubte Formulierungen	31
10.4	Beispiele für nicht erlaubte Formulierungen	31
11	Fazit	32

1 Arbeitsrecht: Was Arbeitgeber und Arbeitnehmer wissen sollten

Das Arbeitsrecht trägt der herausragenden Bedeutung Rechnung, die der Erhalt eines Arbeitsplatzes in unserer Gesellschaft hat. Besonders stark ist dieser Schutz hinsichtlich der Abwehr von arbeitsbedingten Gefahren und ungerechtfertigten Kündigungen ausgeprägt. Die Chancen für Arbeitnehmer, ihre Rechte gegenüber dem Arbeitgeber wahrzunehmen, stehen also grundsätzlich sehr gut. Umgekehrt ergibt sich aus den Pflichten eines Arbeitnehmers natürlich auch ein Rechtsanspruch des Arbeitgebers.

Aufgrund der sehr komplexen Materie des Arbeitsrechts kann sowohl vom Arbeitnehmer, als auch vom Arbeitgeber nicht verlangt werden, in Konfliktsituationen selbst eine angemessene rechtliche Lösung zu finden. Schon im eigenen Interesse sollten beide Parteien deshalb die professionelle Hilfe von Anwälten in Anspruch nehmen. Hier bieten sich Fachanwälte für Arbeitsrecht an, die aufgrund ihrer langjährigen Tätigkeit auf dem Gebiet des Arbeitsrechts über eine entsprechende Erfahrung verfügen und den Arbeitnehmer in jeder Situation qualifiziert beraten können. In vielen Fällen übernimmt die Rechtsschutzversicherung die Kosten für die Rechtsberatung durch den Anwalt.

2 Grundlagen des Arbeitsrechts

Das Arbeitsrecht ist ein recht kompliziertes Metier. Das liegt einerseits daran, dass die relevanten Regelungen über mehrere Gesetze verteilt sind. So werden im Arbeitsrecht etwa die allgemeinen Vorschriften zum Dienstvertrag aus dem BGB angewendet. Es gibt aber auch zahlreiche Berührungspunkte mit anderen Rechtsquellen wie etwa dem Sozial- und Steuerrecht. Darüber hinaus ist das Arbeitsrecht sehr stark von der Rechtsprechung geprägt und unterliegt einem stetigen Wandel.

Grob einteilen lässt sich das Arbeitsrecht in die Bereiche des Individualarbeitsrechts einerseits sowie des Kollektivarbeitsrechts andererseits. Im Individualarbeitsrecht geht es um die Beziehungen der einzelnen Arbeitnehmer zum jeweiligen Arbeitgeber. Im Zentrum stehen dabei häufig Fragen rund um den Arbeitsvertrag sowie dessen Kündigung. Das Kollektivarbeitsrecht regelt dagegen die Beziehungen von Arbeitnehmer- und Arbeitgeberorganisationen und besteht vor allem aus dem Tarif- sowie dem Betriebsverfassungsrecht.

2.1 Rechte und Pflichten des Arbeitgebers

Der Arbeitgeber hat grundsätzlich das Recht, die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers einzufordern und diesem auch Weisungen für die Art und Weise der Arbeitserbringung zu

erteilen. Als Gegenleistung ist er dazu verpflichtet, dem Arbeitnehmer das vereinbarte Arbeitsentgelt zu zahlen. Der Arbeitgeber ist jedoch nicht nur gegenüber dem Arbeitnehmer verpflichtet. So muss er auch die entsprechenden Lohnnebenkosten einbehalten und an die zuständige Stelle abführen. Darüber hinaus muss der Arbeitgeber seinen Arbeitnehmern eine sichere Arbeitsumgebung zur Verfügung stellen.

Obwohl der Arbeitgeber im Arbeitsrecht die gegenüber dem Arbeitnehmer deutlich stärkere Position einnimmt, sind den Rechten des Arbeitgebers auch Grenzen gesetzt. So darf der Arbeitnehmer etwa nicht verhindern, dass ein Betriebsrat gegründet wird. Außerdem trifft ihn eine besondere Fürsorgepflicht. Diese bezieht sich nicht nur auf die Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer selbst, sondern auch dessen Wertsachen. Der Arbeitnehmer ist zum Beispiel verpflichtet, Schließfächer anzubieten, wenn die persönlichen Gegenstände vom Arbeitnehmer nicht mit an seinen Arbeitsplatz genommen werden dürfen. Die konkreten Pflichten des Arbeitgebers bestimmen sich dabei je nach der Art der Tätigkeit. Bei einer gefahrgeneigten Tätigkeit muss der Arbeitgeber natürlich deutlich mehr Maßnahmen treffen, als bei einem reinen Bürojob.

2.2 Rechte und Pflichten des Arbeitnehmers

Der Arbeitnehmer ist im Arbeitsrecht dazu verpflichtet, seine Arbeitsleistung zur Verfügung zu stellen und im Rahmen der rechtlichen Grenzen dabei die Anweisungen des Arbeitgebers zu befolgen. Der Arbeitnehmer ist jedoch nicht nur dazu verpflichtet, seine Arbeitsleistung zu erbringen, sondern auch dazu berechtigt. Er hat also ein Recht darauf, vom Arbeitgeber auch eingesetzt zu werden. Außerdem schützt ihn das Arbeitsrecht durch die strengen Kündigungsschutzregeln davor, seinen Arbeitsplatz ohne triftigen Grund zu verlieren.

Weitere Rechte und Pflichten des Arbeitnehmers können sich im Einzelnen aus der konkreten Tätigkeit ergeben. Näher geregelt und ausgestaltet werden die Rechte und Pflichten im Arbeitsvertrag zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Durch das Arbeitsverhältnis entsteht zwischen den Parteien ein besonderes Schuldverhältnis, das auch den Arbeitnehmer verpflichtet, auf die Interessen des Arbeitgebers Rücksicht zu nehmen. So darf der Arbeitnehmer in der Regel nicht selbstständig auf seinem Arbeitsgebiet tätig werden und dadurch mit dem Arbeitgeber in Wettbewerb treten.

2.3 Betriebliche Mitbestimmung der Angestellten

Die Möglichkeit der Arbeitgeber, Einfluss auf den Betrieb selbst zu nehmen, ist eine Errungenschaft der modernen sozialen Marktwirtschaft. Sie soll gewährleisten, dass die Interessen der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber gehört und gewahrt werden. Das Arbeitsrecht trägt diesem Gedanken vor allem im Betriebsverfassungsrecht Rechnung. Konkret besteht für die Arbeitnehmer die Möglichkeit, sich in Betriebsräten und Gewerkschaften zu

organisieren. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, diese Organisation zuzulassen und in einem vernünftigen Rahmen auch zu unterstützen.

Die Wahrnehmung der Rechte zur betrieblichen Mitbestimmung setzt allerdings die Bereitschaft der Arbeitnehmer voraus, diese Rechte auch tatsächlich auszuüben. Insofern gleicht das Recht der Mitbestimmung anderen demokratischen Rechten, wie etwa dem Wahlrecht. Auch die Gründung und die Abläufe innerhalb des Betriebsrats und von Gewerkschaften laufen nach demokratischen Prinzipien ab. Vor der Gründung eines Betriebsrats sollten sich Angestellte bei der zuständigen Gewerkschaft über die Voraussetzungen und Einzelheiten informieren oder eine Rechtsberatung durch eine Kanzlei für Arbeitsrecht wahrnehmen.

3 Der Arbeitsvertrag: Was muss geregelt werden?

Das Arbeitsrecht verfügt über zahlreiche gesetzliche Bestimmungen, die jedoch nur die Grundlagen von Arbeitsverhältnissen regeln. Es ist unmöglich, der Vielzahl aller denkbaren Arbeitsverhältnisse gerecht zu werden und diese alle gesetzlich zu regeln. Deshalb werden die konkreten Rechtsbeziehungen im Einzelfall durch den Arbeitsvertrag zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer geregelt. Kommt es zum Streit, sind die Regelungen in diesem Arbeitsvertrag die primäre Rechtsquelle. Nur, wenn der konkrete Punkt im Arbeitsvertrag nicht geregelt ist oder die vorhandene Regel gegen gesetzliche Bestimmungen verstößt, kommt es auf das allgemeine Arbeitsrecht an.

Sowohl für den Arbeitgeber wie auch für den Arbeitnehmer kommt es unter Umständen auf jede Formulierung im Arbeitsvertrag an. Beide Parteien sollten den Vertrag deshalb durch einen Anwalt, am besten einen Fachanwalt für Arbeitsrecht, überprüfen lassen. Dies gilt insbesondere für den Arbeitnehmer. Zwar schützt ihn das Arbeitsrecht bereits recht gut vor allzu ungünstigen Arbeitsverträgen, dennoch können selbst auf den ersten Blick nebensächliche Formulierungen im Einzelfall zu schweren Nachteilen führen.

3.1 Tätigkeitsbeschreibung

Da der Arbeitgeber die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers grundsätzlich einfordern und diesem Weisungen erteilen kann, spielt die genaue Bezeichnung der Tätigkeitsbeschreibung im Arbeitsvertrag eine wichtige Rolle. Grundsätzlich darf der Arbeitgeber nämlich nur Tätigkeiten einfordern, die im Arbeitsvertrag auch vorgesehen sind. Stellt eine Firma zum Beispiel Schrauben und Dübel her und ist die Tätigkeitsbeschreibung im Arbeitsvertrag auf die Herstellung von Schrauben beschränkt, darf der Arbeitgeber den Arbeitnehmer grundsätzlich nicht anweisen, Dübel herzustellen. Der Arbeitnehmer könnte die Arbeitsleistung dann verweigern.

Besonders wichtig wird die Tätigkeitsbeschreibung im Arbeitsvertrag dann, wenn die Frage beantwortet werden muss, ob der Arbeitsplatz weggefallen ist. Stellt die Firma im Beispiel nun etwa keine Schrauben mehr her, wäre der Arbeitsplatz weggefallen und damit eine betriebsbedingte Kündigung möglich. Ohne die Beschränkung auf die Herstellung von Schrauben könnte der Arbeitnehmer dagegen unproblematisch in die Dübelproduktion wechseln und könnte nicht gekündigt werden. Die genaue Tätigkeitsbeschreibung ist für den Arbeitnehmer also genauso wichtig wie für den Arbeitgeber.

3.2 Umfang der Tätigkeit

Ob der Arbeitgeber vom Arbeitnehmer eine bestimmte Tätigkeit verlangen kann, hängt vor allem davon ab, ob diese in den Bereich des Tätigkeitsumfangs im Arbeitsvertrag fällt. Ähnlich wie die grundsätzliche Tätigkeitsbeschreibung konkretisiert die Regelung des Umfangs der Tätigkeit also die Pflicht des Arbeitnehmers zur Leistungserbringung. Je detaillierter der Umfang der Tätigkeit im Arbeitsvertrag geregelt wird, desto mehr Möglichkeiten hat der Arbeitnehmer, die Erbringung einer ganz bestimmten Arbeitsleistung abzulehnen. Umgekehrt läuft er aber auch Gefahr, betriebsbedingt gekündigt zu werden, wenn sich die Arbeitsweise im Unternehmen ändert.

Zum Umfang der vom Arbeitnehmer geschuldeten Tätigkeit gehört darüber hinaus natürlich auch die Regelung über Arbeitszeiten und Urlaub. Darüber hinaus sind besondere Umstände in der Person des Arbeitnehmers zu berücksichtigen. So muss der Umfang der Tätigkeit etwa an Behinderungen oder sonstige Einschränkungen des Arbeitnehmers angepasst werden. Außerdem muss der Umfang in nachvollziehbarem Zusammenhang mit der Beschreibung der eigentlichen Tätigkeit stehen.

3.3 Vereinbarung des Arbeitsentgelts

Die Hauptpflicht des Arbeitgebers aus dem Arbeitsvertrag besteht in der Entrichtung des Arbeitsentgelts an den Arbeitnehmer. Dabei muss der Bruttolohn vereinbart werden, einschließlich etwaiger anderer Gehaltsbestandteile oder Zuwendungen, wie etwa Geschäftswagen. In den meisten Arbeitsverträgen finden sich auch Regelungen zu Sonderzahlungen wie Weihnachts- oder Urlaubsgeld. Neben dem Umfang des Entgelts müssen auch die Zahlungsmodalitäten geregelt werden. Hierbei wird die Zahlung des Gehalts meist auf den Anfang, die Mitte oder das Ende des Monats gelegt.

Außerdem sollte der Arbeitsvertrag klarstellen, ob das Arbeitsentgelt im Voraus für noch zu erbringende Arbeitsleistung oder im Nachhinein gezahlt wird. Für den Arbeitnehmer hat die nachträgliche Zahlung den Vorteil, dass er nach dem Ende der Beschäftigung Anspruch auf ein volles Monatsgehalt hat. Wegen der besonderen Bedeutung der Modalitäten zum Arbeitsentgelt für Arbeitnehmer und Arbeitgeber sollten die entsprechenden Regelungen im Arbeitsvertrag auf jeden Fall von einem Fachanwalt für Arbeitsrecht überprüft werden.

3.4 Urlaubsansprüche

Grundsätzlich sind Arbeitgeber und Arbeitnehmer frei, den Urlaubsanspruch im Arbeitsvertrag frei zu wählen. Die Untergrenze stellt dabei jedoch der gesetzliche Mindesturlaubsanspruch dar, der nach § 3 BUrlG 24 Werktage beträgt. Hierbei ist zu beachten, dass der Samstag ein Werktag ist. Die Arbeitswoche besteht also juristisch, selbst wenn nur Montag bis Freitag gearbeitet wird, aus sechs Arbeitstagen. Der Mindesturlaubsanspruch von 24 Werktagen lässt sich deshalb auch in vier Wochen ausdrücken. Arbeitnehmer sollten jedoch darauf achten, dass der Urlaubsanspruch im Arbeitsvertrag nach Tagen bestimmt ist.

Teilweise kann sich der gesetzliche Mindesturlaubsanspruch auch erhöhen. So haben etwa Jugendliche bis 16 Jahre einen Anspruch auf mindestens 30 Tage im Jahr. Schwerbehinderte können im Arbeitsjahr fünf zusätzliche Tage in bezahlten Urlaub gehen. Ein wichtiger Sonderfall ist natürlich auch der Mutterschaftsurlaub beziehungsweise die sogenannte Elternzeit. Auf diese besteht ebenfalls ein gesetzlicher Anspruch, der Arbeitgeber kann die Geltendmachung dieses Schutzurlaubs also nicht im Arbeitsvertrag ausschließen. Ebenso unzulässig sind Kürzungen des Gehalts im Urlaub, stattdessen besteht ein Anspruch auf voll bezahlten Urlaub. Soweit der vertragliche Urlaubsanspruch aber über die gesetzlichen Mindestanforderungen hinausgeht, können die Parteien natürlich vereinbaren, dass das Gehalt in diesen Tagen entsprechend reduziert wird.

3.5 Betriebsvereinbarungen

In größeren Betrieben mit einer Vielzahl von Beschäftigten gibt es häufig Betriebsvereinbarungen, die zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat ausgehandelt werden. Diese Betriebsvereinbarungen regeln die Mindestanforderungen an die im Betrieb geschlossenen Arbeitsverhältnisse. Das Arbeitsverhältnis wird rechtlich also einerseits durch den Arbeitsvertrag und andererseits durch die Betriebsvereinbarung geprägt. In der Praxis kann es deshalb häufig zu der Situation kommen, dass sich Arbeitsvertrag und Betriebsvereinbarung in einem oder mehreren Punkten widersprechen. Dann hat die Betriebsvereinbarung grundsätzlich Vorrang vor der Regelung im Arbeitsvertrag.

Ausnahmsweise kann eine Regelung im Arbeitsvertrag aber dann Vorrang vor einer entsprechenden Betriebsvereinbarung haben, wenn die Regelung im Arbeitsvertrag günstiger für den Beschäftigten ist. Ob eine solche Situation vorliegt, ist jedoch nach objektiven Maßstäben zu bestimmen. Der Arbeitnehmer hat hier kein Wahlrecht, kann sich also nicht diejenige Regelung herauspicken, die für ihn persönlich am besten wäre. Stattdessen ist auf den durchschnittlichen Arbeitnehmer in der entsprechenden Berufsgruppe und im konkreten Betrieb abzustellen. Wenn die Betriebsvereinbarung nicht für sämtliche Arbeitnehmer im Betrieb, sondern nur für bestimmte Gruppen gelten soll, müssen diese Gruppen nach objektiven Kriterien definiert und voneinander abgrenzbar sein.

3.6 Verhältnis zu Tarifverträgen

Tarifverträge sollen einheitliche Arbeitsbedingungen innerhalb verschiedener Berufsgruppen definieren. Diese Funktion könnten sie jedoch nicht erreichen, wenn der Arbeitgeber bei der Gestaltung der einzelnen Arbeitsverträge stets von den Regelungen im Tarifvertrag abweichen könnte. Deshalb haben Tarifverträge grundsätzlich unmittelbare Geltung für das entsprechende Arbeitsverhältnis. Anwälte sprechen dabei vom Tarifvorrang. Der Arbeitgeber kann also weder den Tarifvertrag völlig ignorieren, noch punktuell von den Regelungen im Arbeitsvertrag abweichen. In der Praxis werden aber trotz der Existenz eines Tarifvertrages häufig Arbeitsverträge geschlossen, bei denen dann aber eben nur ein begrenzter Gestaltungsspielraum besteht.

Eine Ausnahme vom Tarifvorrang stellt das Günstigkeitsprinzip dar. Demnach behalten vom Tarifvertrag abweichende Regelungen, die den Arbeitnehmer besserstellen als im Tarifvertrag vorgesehen, ihre Wirkung. Auch hier kann sich der Arbeitnehmer jedoch nicht aussuchen, welche Regelung für ihn gelten soll, vielmehr kommt es nur darauf an, welche Regelung für den Arbeitnehmer objektiv gesehen günstiger ist. Bei konkreten Fragen zum Verhältnis zwischen Tarifvertrag und Arbeitsvertrag sollte der Arbeitnehmer einen Anwalt konsultieren.

3.7 Haftung und Versicherungen

Im deutschen Zivilrecht muss der Verursacher eines Schadens diesen grundsätzlich selbst dann ersetzen, wenn ihm nur leichte Fahrlässigkeit vorgeworfen werden kann. Im Arbeitsrecht wird dieser hohe Haftungsumfang jedoch zugunsten des Arbeitnehmers begrenzt. Hintergrund ist der Gedanke, dass der Arbeitnehmer im Verhältnis zum Arbeitgeber schwächer gestellt ist und bei der Verursachung von Schäden im Zusammenhang mit der beruflichen Tätigkeit geschützt werden soll. Dies ändert jedoch nichts daran, dass der Arbeitgeber im Außenverhältnis zum Geschädigten voll haftet.

Verursacht also ein Arbeitnehmer im Rahmen seiner beruflichen Tätigkeit aufgrund leichter Fahrlässigkeit einen Schaden bei einem außenstehenden Dritten, ist der Arbeitgeber diesem zum Schadensersatz verpflichtet. Im Verhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer haftet letzterer jedoch nur bei Vorsatz oder grober Fahrlässigkeit. Bei normaler Fahrlässigkeit ist eine Einzelfallabwägung anzustellen, bei der etwa die Gefahrgeneigntheit der Tätigkeit und die Vorhersehbarkeit für den Arbeitgeber berücksichtigt werden. Dieser ist im Zweifel verpflichtet, Versicherungen für derartige Fälle abzuschließen. Eine Haftung für leichte Fahrlässigkeit des Arbeitnehmers ist im Arbeitsrecht jedoch ausgeschlossen.

3.8 Überstundenregelungen

Grundsätzlich ist der Arbeitnehmer nur zur Verrichtung der im Arbeitsvertrag geregelten Arbeitsstunden verpflichtet. In der Praxis kommt es jedoch häufig zu Mehrarbeit, die der Arbeitnehmer dann in Überstunden ableistet. Gesetzlich definiert ist Mehrarbeit als Arbeitszeit, die 8 Stunden am Werktag übersteigt. Alternativ können auch 10 Stunden am Werktag noch reguläre Arbeitszeit sein, wenn innerhalb von sechs Monaten ein Freizeitausgleich geschaffen wird. Von diesen Regelungen können die Parteien entweder durch den einzelnen Arbeitsvertrag oder durch Tarifverträge abweichen.

Auf jeden Fall sollten die geleisteten Überstunden genau protokolliert und abgerechnet werden, um Streit über die Anzahl und Vergütung der in Mehrarbeit geleisteten Stunden zu vermeiden. Da Überstunden im Vergleich zur eigentlich geschuldeten Arbeitszeit besser vergütet werden, leisten viele Arbeitnehmer freiwillig Überstunden ab, um ihr monatliches Einkommen zu erhöhen. Ein Anspruch hierauf besteht allerdings nicht. Anwälte und Richter streiten bereits seit Jahren darüber, ob Überstunden durch eine entsprechende Formulierung im Arbeitsvertrag durch den Arbeitslohn abgegolten werden können oder gesondert bezahlt werden müssen. Die Tendenz der Rechtsprechung spricht dafür, dass eine solche Abgeltungsklausel unzulässig ist. Etwas Anderes gilt nur dann, wenn die Höchstzahl der Überstunden im Arbeitsvertrag beschränkt ist. Denn der Arbeitnehmer muss dazu in der Lage sein, den Stundenlohn zu berechnen.

3.9 Sonderzahlungen und sonstige Zuwendungen

Neben dem eigentlichen Arbeitsentgelt können die Parteien im Arbeitsvertrag auch andere Zuwendungen und Zahlungen vereinbaren. Grundsätzlich sind ihnen dabei keine Grenzen gesetzt. In der Praxis besonders relevant sind dabei sogenannte Provisionszahlungen, bei denen der Arbeitnehmer neben einem festen Grundgehalt an den durch ihn erwirtschafteten Umsätzen beteiligt wird. Auch Beihilfszahlungen wie Zuschüsse zu Tankkosten, freiwillige Kilometerpauschalen für den Arbeitsweg oder Mietzuschüsse kommen häufig vor. Beliebte sind auch vertragliche Vereinbarungen bezüglich eines Geschäftswagens.

Viele dieser zusätzlichen Zuwendungen erscheinen dem Arbeitnehmer auf den ersten Blick sehr attraktiv. Auch für den Arbeitgeber haben sie häufig viele objektive Vorteile. Allerdings muss bei der Vereinbarung derartiger Zuwendungen immer das Steuerrecht beachtet werden, im Einzelfall können sich entsprechende Regeln sogar negativ auf das Nettoeinkommen des Arbeitnehmers oder die Lohnkosten für den Arbeitgeber auswirken. Besonders wichtig ist in diesem Zusammenhang die Unterscheidung zwischen sogenanntem Barlohn und steuerbefreitem Sachbezug. Beides lässt sich in der Praxis kaum pauschal voneinander abgrenzen, weshalb bei derartigen Fragen immer Anwälte und Steuerberater beauftragt werden sollten.

3.10 Regelungen zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Der Arbeitnehmer ist vom Bestand des Arbeitsverhältnisses in der Regel wesentlich abhängiger als der Arbeitgeber, immerhin sichert das Arbeitsentgelt seinen Lebensunterhalt. Im Unterschied zu vielen anderen zivilrechtlichen Schuldverhältnissen kann das Arbeitsverhältnis deshalb nur unter besonderen Bedingungen beendet werden. Hierbei spielt der Schutz des Arbeitgebers vor überraschenden und unverhältnismäßigen Kündigungen eine große Rolle. Auf der anderen Seite müssen aber auch die Belange des Arbeitgebers berücksichtigt werden, der einerseits eine gewisse Flexibilität behalten und andererseits ebenfalls auf den Bestand des Arbeitsverhältnisses vertrauen können muss.

Die grundsätzlichen Bedingungen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses sind deshalb im Kündigungsschutzgesetz geregelt. Im Arbeitsvertrag können zur eigentlichen Kündigung nur Details geregelt werden. Dennoch kommt dem Arbeitsvertrag mittelbar eine entscheidende Rolle für die Kündigungsmöglichkeiten zu. In ihm können die konkreten Pflichten des Arbeitnehmers ausdrücklich geregelt werden. Verstöße gegen arbeitsvertragliche Pflichten können dann bei der Beurteilung der Rechtmäßigkeit einer Kündigung wiederum eine Rolle spielen.

3.11 Formulare für Arbeitsverträge

Den Regelungen des Arbeitsvertrags kommt vor allem dann besondere Bedeutung zu, wenn es Streitigkeiten um einzelne Punkte des Arbeitsverhältnisses gibt. Sowohl für den Arbeitnehmer als auch für den Arbeitgeber können ungünstige Formulierungen im Arbeitsvertrag verheerende Folgen haben. Umso sorgfältiger sollte der Inhalt des Vertrages von beiden Seiten geprüft werden. Für den Arbeitgeber ist es in der Regel nicht ausreichend, lediglich ein allgemeines Muster für einen Arbeitsvertrag zu verwenden. Stattdessen sollten die Regelungen im Rahmen des Gesetzes an die konkreten Anforderungen im jeweiligen Betrieb angepasst werden. Diese Aufgabe sollte auf jeden Fall einem Fachanwalt für Arbeitsrecht anvertraut werden. Die Kosten hierfür halten sich bei mehreren Arbeitnehmern in Grenzen, da ein einmal für die konkrete Situation erstellter Vertrag natürlich in allen gleich gelagerten Fällen verwendet werden kann.

Auch der Arbeitnehmer sollte vor dem Unterschreiben des Arbeitsvertrags genau prüfen, ob die Regelungen ihn nicht benachteiligen. Zwar schützt ihn das Arbeitsrecht dadurch, dass völlig unangemessene Benachteiligungen im Arbeitsvertrag unwirksam sind. Dennoch besteht hier viel Spielraum, um in den Verhandlungen mit dem Arbeitgeber zu einem besseren Vertrag zu kommen. Deshalb sollte auch der Arbeitnehmer den Arbeitsvertrag einem Anwalt zeigen und sich über dessen Inhalt und mögliche Probleme beraten lassen.

3.12 Arbeitsvertrag vom Anwalt erstellen lassen

Gerade für größere Betriebe mit vielen Angestellten lohnt es sich, die Arbeitsverträge professionell von einem Fachanwalt für Arbeitsrecht erstellen zu lassen. Dieser wird sich zunächst über den konkreten Betrieb und die dortigen Bedingungen informieren. Dabei muss er vor allem etwaige Tarifverträge oder Betriebsvereinbarungen berücksichtigen, da der Arbeitsvertrag nur Regelungen enthalten kann, die in diesen Vereinbarungen nicht geregelt sind oder den Arbeitnehmer günstiger stellen. Fachanwälte für Arbeitsrecht haben langjährige Erfahrung auf diesem Gebiet und sind vor allem dazu in der Lage, Arbeitsverträge zu formulieren, die einer gerichtlichen Überprüfung standhalten.

Darüber hinaus wird in einem fachkundig erstellten Arbeitsvertrag gewährleistet, dass der Arbeitgeber im Streitfall nicht von unerwarteten Haftungsfällen überrascht wird. Ohne anwaltliche Beratung geht der Arbeitgeber zudem das Risiko ein, dass in einer Auseinandersetzung mit dem Arbeitnehmer ein langer Prozess um eine konkrete Regelung im Arbeitsvertrag geführt wird, dessen Kosten im Falle einer Niederlage dem Arbeitgeber zu Lasten fallen. Bei einem von einem Fachanwalt für Arbeitsrecht erstellten Arbeitsvertrag hat der Arbeitgeber dagegen die Gewissheit, zumindest dieses Risiko so weit wie möglich ausgeschlossen zu haben. Und sollte sich eine Regelung vor Gericht dennoch als unzulässig erweisen, kann er den entstandenen Kostenschaden vom Anwalt beziehungsweise dessen Versicherung einklagen.

4 Wichtiges zum Arbeitsentgelt

Das Arbeitsentgelt ist für den Arbeitnehmer mehr als nur eine Gegenleistung für die erbrachte Arbeit. In den meisten Fällen stellt es dessen Hauptquelle für die Sicherung der eigenen Existenz sowie der seiner Familie dar. Deshalb stellt das Arbeitsrecht viele Regelungen auf, um den Mindeststandard für die Entlohnung von Arbeit zu sichern. In der Praxis ist der Lohnanspruch des Arbeitnehmers zudem häufig der zentrale Streitpunkt zwischen den Parteien. Um Kosten für Anwälte im Streitfall zu vermeiden, lohnt es sich deshalb, bereits im Arbeitsvertrag sämtliche Punkte rund um das Arbeitsentgelt zuverlässig zu regeln.

Hierzu gehört nicht nur die Höhe des Arbeitsentgelts selbst, sondern auch die Frage, wann dieses ausbezahlt wird. Darüber hinaus sollte auch ein etwaiger Anspruch auf Sonderzahlungen wie Urlaubs- und Weihnachtsgeld im Arbeitsvertrag geregelt werden, um hier Klarheit und Rechtssicherheit zu schaffen. Sowohl für den Arbeitgeber wie auch den Arbeitnehmer lohnt es sich deshalb, den Arbeitsvertrag bereits im Vorfeld von einem Fachanwalt für Arbeitsrecht überprüfen zu lassen, bevor es hinterher zu teuren gerichtlichen Auseinandersetzungen kommt.

4.1 Gehaltserhöhung verhandeln

In länger laufenden Arbeitsverhältnissen kommt es häufig zu der Situation, dass das ursprünglich ausgehandelte Gehalt für den Arbeitnehmer nicht mehr ausreicht oder dessen Arbeitsleistung nicht mehr angemessen entlohnt. Es muss also eine Gehaltserhöhung her. Davor steht jedoch die Verhandlung mit dem Arbeitgeber und viele Arbeitnehmer sind unsicher, wie sie dieses Gespräch führen sollen. Am wichtigsten ist dabei eine gute Vorbereitung. Wer sich die Argumente zuvor sorgfältig zu Recht legt, ist im späteren Verhandlungsgespräch weniger nervös.

Grundsätzlich sollte sich der Arbeitnehmer zuvor ein konkretes Ziel für die Gehaltserhöhung überlegen. Wichtig ist, dass dieses Ziel in einem angemessenen Verhältnis zur eigenen Arbeitsleistung steht, wovon der Arbeitgeber eventuell mit Argumenten überzeugt werden muss. Eher schwache Argumente sind dabei finanzielle Notsituationen wie etwa steigende Mietpreise oder der Jobverlust des Partners. Diese liegen alleine im Verantwortungsbereich des Arbeitnehmers. Stattdessen sollte der Arbeitgeber überzeugt werden, indem der eigene Wert für das Unternehmen mit Argumenten verdeutlicht wird.

4.2 Wann darf der Arbeitgeber das Gehalt kürzen?

Für den Wunsch des Arbeitgebers, das Gehalt zu kürzen, kann es viele Gründe geben. Möglicherweise ist er mit der Leistung des Arbeitnehmers unzufrieden oder sieht sich durch sinkende Gewinne dazu veranlasst, die Personalkosten zu reduzieren. Da das Arbeitsentgelt für den Arbeitnehmer aber zur Sicherung der eigenen Existenz dient, sind die Möglichkeiten des Arbeitgebers zur Kürzung des Gehalts durch das Arbeitsrecht stark beschränkt. Eine Gehaltskürzung ist deshalb grundsätzlich nur möglich, wenn sich beide Parteien darauf einigen.

Eine Gehaltskürzung auf Umwegen ist die sogenannte Änderungskündigung. Hierbei wird der Arbeitsvertrag durch den Arbeitgeber gekündigt. Gleichzeitig bietet er dem Arbeitnehmer eine neue Stelle mit geringerem Gehalt an. Zu beachten ist, dass grundsätzlich auch bei einer Änderungskündigung die Kündigungsgründe aus dem Arbeitsrecht vorliegen müssen. Auch gegen eine Änderungskündigung kann der Arbeitnehmer die Kündigungsschutzklage erheben und sollte sich hierbei Beratung durch eine Kanzlei für Arbeitsrecht einholen.

4.3 Besteht ein Anspruch auf Urlaubsgeld und Weihnachtsgeld?

Grundsätzlich hat der Arbeitnehmer keinen gesetzlichen Anspruch auf Urlaubsgeld und Weihnachtsgeld. Allerdings kann ein solcher Anspruch im Arbeitsvertrag vereinbart werden oder sich aus einem Tarifvertrag oder einer Betriebsvereinbarung ergeben. Auch die sogenannte betriebliche Übung, in der der Arbeitgeber derartige Sonderzahlungen

regelmäßig leistet, kann zu einem entsprechenden Anspruch führen. Will der Arbeitgeber dies verhindern, muss er die Zahlungen ausdrücklich unter einen Freiwilligkeitsvorbehalt stellen.

Möglicherweise hat der Arbeitnehmer selbst dann Anspruch auf einen Teil des Weihnachtsgeldes, wenn er vor Ende des Jahres aus dem Betrieb ausscheidet. Dies ist dann der Fall, wenn das Weihnachtsgeld gezahlt wird, um die Arbeitsleistung im Gesamtjahr zusätzlich zu honorieren. Soll mit dem Weihnachtsgeld dagegen nur die Betriebstreue entlohnt werden, entfällt dieser Anspruch mit der Kündigung. Die Formulierung zum Weihnachtsgeld im Arbeitsvertrag ist in der Praxis also überaus wichtig und sollte durch einen Fachanwalt für Arbeitsrecht überprüft werden.

4.4 Gehaltspfändung

Kommt der Arbeitnehmer seinen Zahlungsverpflichtungen gegenüber seinen Gläubigern nicht nach, können diese ihre Forderungen im Wege der Zwangsvollstreckung sichern. Grundsätzlich ist auch das Arbeitsentgelt als Forderung gegen den Arbeitgeber pfändbar. In einem solchen Fall wird dem Arbeitgeber ein Zahlungsverbot erteilt, er darf den gepfändeten Arbeitslohn also nicht an den Arbeitnehmer auszahlen, sondern muss ihn an dessen Gläubiger abführen.

Wegen der Bedeutung des Arbeitslohns für die Sicherung der eigenen Existenz beschränkt das Gesetz jedoch die Möglichkeiten der Pfändung von Arbeitslohn. Sonderzahlungen wie Weihnachtsgeld oder die Vergütung von Mehrarbeit in der Form von Überstunden ist nur teilweise pfändbar. Gänzlich unpfändbar ist sogenannter Naturallohn, also beispielsweise die Zurverfügungstellung von Unterkunft oder Verpflegung. Auf jeden Fall sollte der Arbeitnehmer im Falle einer Gehaltspfändung die Beratung durch einen Rechtsanwalt, am besten einen Fachanwalt für Arbeitsrecht in Anspruch nehmen.

4.5 Wer hat Anspruch auf den Mindestlohn?

Anspruch auf den Mindestlohn, der derzeit 8,50 Euro pro Arbeitsstunde beträgt, haben grundsätzlich alle Arbeitnehmer. Ausgenommen hiervon sind jedoch Jugendliche unter 18 Jahren, Praktikanten, Auszubildende, Ehrenamtliche und Langzeitarbeitslose, die seit mindestens 12 Monaten arbeitssuchend sind. Die Ausnahme der Langzeitarbeitslosen vom gesetzlichen Mindestlohn soll im Arbeitsrecht einen Anreiz zur Wiedereingliederung dieser Gruppe in den Arbeitsmarkt führen. Nach sechs Monaten der Beschäftigung fällt die Ausnahme dann weg und der ehemalige Langzeitarbeitslose hat den gleichen Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn wie alle anderen Arbeitnehmer.

Einige unseriöse Arbeitgeber haben die Gesetzeslücken bereits erkannt und nutzen diese aus, indem beispielsweise Langzeitarbeitslose eingestellt und dann vor Ablauf der sechs

Monate wieder entlassen werden. Ein in der Praxis beliebtes Mittel, um die Regelungen zum Mindestlohn zu umgehen ist auch die Scheinselbstständigkeit, in der faktische Arbeitnehmer durch eine entsprechende Ausgestaltung des Arbeitsvertrages als Selbstständige behandelt werden und damit auch keinen Anspruch auf den Mindestlohn haben. Auf derartige Praktiken sollten sich Arbeitnehmer zu ihrem eigenen Schutz nicht einlassen.

5 Besondere Arbeitsverhältnisse

Das Arbeitsrecht geht bei seinen Regelungen zu den Rechten von Arbeitgeber und Arbeitnehmer grundsätzlich davon aus, dass es sich um ein normales Arbeitsverhältnis handelt. In der Praxis gibt es aber viele Situationen, in denen die Gleichbehandlung aller Arbeitnehmer nicht möglich ist, da sie zu einer unbilligen Belastung des Arbeitgebers führen würde. Deshalb sind für besondere Arbeitsverhältnisse teilweise besondere Regeln vorgesehen.

Der Arbeitgeber muss jedoch beachten, dass es sich bei diesen Regelungen um Ausnahmen handelt, die nicht auf alle Arbeitsverhältnisse angewendet werden können. Obwohl einige unseriöse Arbeitgeber versuchen, die Sonderregeln durch entsprechende Vertragsgestaltungen zum Regelfall zu machen, ist diese Praxis nach dem Arbeitsrecht unzulässig. Arbeitnehmer sollten sich hierauf nicht einlassen, für Arbeitgeber besteht die Gefahr, zu hohen nachträglichen Gehaltszahlungen für die unzulässigen Arbeitsverträge verurteilt zu werden.

5.1 Kurzarbeit

Grundsätzlich ist der Arbeitnehmer nicht nur dazu verpflichtet, die im Arbeitsvertrag vereinbarten Arbeitszeiten auch tatsächlich einzuhalten. Stattdessen ist er hierzu nach dem Arbeitsrecht auch berechtigt. Der Arbeitgeber darf das vereinbarte Arbeitsentgelt also nicht dadurch reduzieren, dass er die Arbeitsstunden des Arbeitnehmers senkt. In der Praxis kommt es allerdings häufig zu Fällen, in denen der Arbeitgeber wegen wirtschaftlichen Problemen nicht mehr dazu in der Lage ist, alle Arbeitgeber voll zu beschäftigen und zu entlohnen. Um in diesen Fällen Kündigungen möglichst auszuschließen, sieht das Arbeitsrecht die sogenannte Kurzarbeit vor.

Bei der Kurzarbeit können die Arbeitsstunden vorübergehend reduziert und das Arbeitsentgelt anteilig gesenkt werden. Arbeitet der Arbeitgeber also nur noch die Hälfte der vereinbarten Stunden, erhält er auch die Hälfte des Arbeitslohns. Zusätzlich hat er einen Anspruch auf Kurzarbeitsgeld, dessen Höhe sich nach dem gesetzlichen Arbeitslosengeld richtet und grundsätzlich 60 Prozent des monatlichen Nettoeinkommens beträgt.

5.2 Leiharbeit

Leiharbeit betrifft die sogenannten Zeitarbeitnehmer. Dieser Begriff darf jedoch nicht mit der Zeitarbeit, also mit befristeten Arbeitsverträgen verwechselt werden. Auch Zeitarbeitnehmer haben grundsätzlich einen unbefristeten Arbeitsvertrag, erbringen ihre Arbeitsleistung aber nicht bei ihrem direkten Vertragspartner, sondern bei einem anderen Arbeitgeber. Bei der sogenannten gewerblichen Arbeitnehmerüberlassung entleiht der Arbeitgeber also die Arbeitnehmer an andere Betriebe und erzielt hierdurch ein Entgelt.

Für Arbeitnehmer hat die gewerbliche Arbeitnehmerüberlassung zunächst den Vorteil, dass sie ihre Arbeit immer dort verrichten können, wo sie benötigt wird. Eine gute Organisation durch den Entleiher vorausgesetzt, sind Arbeitszeit und Arbeitsentgelt also gesichert. Grundsätzlich haben Zeitarbeitnehmer auch die gleichen Rechte wie die Stammbeslegschaft, in der Praxis liegt das Arbeitsentgelt aber häufig deutlich unter dem Arbeitslohn der fest angestellten Arbeitnehmer. Darüber hinaus haben Zeitarbeitnehmer den Nachteil, dass sie sich häufig auf neue Betriebe und Arbeitsvoraussetzungen einstellen müssen, was auch das Knüpfen sozialer Kontakte erschwert.

5.3 Teilzeitarbeit

Nach dem Willen des Gesetzgebers soll die Zurverfügungstellung von Teilzeitarbeitsplätzen gefördert werden. Das Arbeitsrecht schreibt deshalb vor, dass der Arbeitgeber prüfen muss, ob und wenn ja welche Stellen im Unternehmen als Teilzeitstellen in Betracht kommen und diese dann auch entsprechend ausschreiben muss. Die gesetzlichen Bestimmungen zur Teilzeitarbeit im Arbeitsrecht haben unmittelbare und zwingende Wirkung, der Arbeitgeber darf hiervon also nicht durch die Gestaltung des Arbeitsvertrags abweichen.

Zu den wichtigsten Ansprüchen der Teilzeitbeschäftigten gehört die Gleichbehandlung mit den Vollzeitangestellten des gleichen Betriebes. Sämtliche Rechte, die Vollzeittätigen zustehen, müssen also auch Teilzeitbeschäftigten gewährt werden. Der Anspruch auf Arbeitsentgelt richtet sich dabei nach der anteiligen Arbeitszeit. Eine halbe Teilzeitstelle wird also mit dem halben Arbeitsentgelt entlohnt, außerdem haben die Teilzeitbeschäftigten auch einen Anspruch auf die Hälfte des eventuell gewährten Weihnachtsentgelts und sonstige Zahlungen.

5.4 Praktika

Praktika dienen der Berufsausbildung der Praktikanten, die im Verhältnis zu normalen Arbeitnehmern deutlich schlechter gestellt sind. So haben Praktikanten grundsätzlich keinen Anspruch auf Arbeitsentgelt, können nach dem Berufsausbildungsgesetz aber teilweise ein Ausbildungsentgelt verlangen. Insbesondere gilt der gesetzliche Mindestlohn nicht für

Praktikanten, was einige unseriöse Arbeitgeber dadurch ausnutzen, dass sie Praktikanten faktisch als Arbeitnehmer einsetzen aber gar nicht oder nur unangemessen entlohnen.

Ob ein Arbeitsverhältnis unter das Arbeitsrecht oder das Berufsausbildungsgesetz fällt, muss im konkreten Einzelfall bestimmt werden. Dabei kommt es vor allem darauf an, ob die Ausbildung des Praktikanten durch den Arbeitgeber oder die Erbringung von Arbeitsleistung durch den Arbeitnehmer im Vordergrund steht. Bei sogenannten Scheinpraktika, also Arbeitsverhältnissen, die nur formal als Praktika behandelt werden, entsteht für den Arbeitnehmer ein gesetzlicher Vergütungsanspruch, den er auch ohne Arbeitsvertrag gegen den Arbeitgeber einklagen kann. Schon deshalb sollten für die Beschäftigung von Praktikanten im Unternehmen klare Regeln gelten und bei Einzelfragen Anwälte konsultiert werden.

5.5 Freie Mitarbeit

Für freie Mitarbeiter gelten die meisten Bestimmungen des Arbeitsrechts nicht. Insbesondere haben freie Mitarbeiter keinen Kündigungsschutz und fallen auch nicht in den Anwendungsbereich der Regelungen zum Mindestlohn. Stattdessen haben beide Vertragsparteien bei der Gestaltung des Verhältnisses freie Hand. Allerdings muss gewährleistet sein, dass die freie Mitarbeit nicht zu einer Scheinselbstständigkeit führt, die für den Arbeitgeber erhebliche Konsequenzen haben kann.

Die Vorteile der freien Mitarbeit bestehen zunächst in der Flexibilität, die diese für beide Parteien mit sich bringt. Der Auftraggeber kann den freien Mitarbeiter stets nach Bedarf einsetzen und spart Lohnnebenkosten. Der Auftragnehmer ist nicht fest an einen bestimmten Arbeitgeber gebunden und kann seine Arbeitszeit grundsätzlich frei einteilen. Als Nachteil lässt sich allerdings die rechtliche Unsicherheit anführen, die vor allem bei Grenzfällen entsteht. Eine Scheinselbstständigkeit hätte für den Arbeitgeber schwere Konsequenzen und auch der Arbeitnehmer wäre im Vergleich zu normalen Verhältnissen stark benachteiligt.

5.6 Scheinselbstständigkeit

Gegenüber einem normalen Arbeitsverhältnis bietet die Zusammenarbeit mit Selbstständigen für den Arbeitgeber erhebliche Vorteile. Vor allem bestehen für selbstständige Vertragspartner kein Kündigungsschutz oder Verpflichtungen zur Abführung von Sozialbeiträgen durch den Arbeitgeber. Gerade diese unterlassene Leistung der Lohnnebenkosten kann jedoch zu erheblichen Problemen führen, wenn sich im Nachhinein herausstellt, dass eigentlich ein abhängiges Arbeitsverhältnis vorlag. Der Arbeitgeber muss die Abgaben dann für vier volle Jahre, bei Vorsatz sogar für bis zu 30 Jahre nachzahlen.

In der Praxis sind zulässige Verhältnisse zu freien Mitarbeitern oft nur schwer von der Scheinselbstständigkeit abzugrenzen. Grundsätzlich kommt es vor allem darauf an, ob ein Abhängigkeitsverhältnis vorliegt, was für ein normales Arbeitsverhältnis sprechen würde. Scheinselbstständigkeit liegt demnach vor allem dann vor, wenn der Auftraggeber weisungsberechtigt ist und die Arbeitsleistung des Auftragnehmers zeitlich und örtlich bestimmen kann. Ein weiteres Indiz für eine Scheinselbstständigkeit ist gegeben, wenn der Auftragnehmer im Betrieb die gleichen Arbeiten verrichtet, wie regulär angestellte Arbeitnehmer.

6 Urlaubsansprüche im Arbeitsrecht

Alle angestellten Arbeitnehmer haben Anspruch auf Erholungsurlaub. Dieser Anspruch kann durch Regelungen im Arbeitsvertrag auch nicht ausgeschlossen oder umgangen werden. Allerdings können die Vertragsparteien die Modalitäten des Urlaubs im Arbeitsvertrag regeln. Dies betrifft vor allem den Umfang eines über die gesetzlichen Bestimmungen hinausgehenden Urlaubsanspruches, Regelungen zur Beantragung des Urlaubs sowie Sonderzahlungen wie das Urlaubsgeld. Bei Fragen zur Zulässigkeit bestimmter Urlaubsregelungen im Arbeitsvertrag sollten Fachanwälte konsultiert werden, da diese Regelungen stark von der aktuellen Rechtsprechung geprägt sind.

Bei der Ausgestaltung der Urlaubsansprüche im Arbeitsvertrag sind eventuelle kollektive Regelungen wie etwa Betriebsvereinbarungen oder Tarifverträge zu berücksichtigen. Von diesen kann im Arbeitsvertrag grundsätzlich nicht abgewichen werden, es sei denn, der Arbeitnehmer wird hierdurch begünstigt. Werden im Arbeitsvertrag also beispielsweise mehr Urlaubstage vereinbart, als dem Arbeitnehmer nach der Betriebsvereinbarung oder dem Tarifvertrag zustehen, kann er sich grundsätzlich auf diese für ihn bessere Regelung berufen.

6.1 Wie viele Urlaubstage stehen dem Arbeitnehmer zu?

Der gesetzliche Anspruch auf Erholungsurlaub umfasst grundsätzlich 24 Werktagen. Unter Werktagen sind dabei alle Wochentage außer Sonntag zu verstehen, abzüglich der gesetzlichen Feiertage. Zu beachten ist aber, dass der gesetzliche Urlaubsanspruch dementsprechend auch auf einer Sechs-Tage-Woche berechnet wurde. Wer weniger arbeitet, hat deshalb auch einen geringeren Urlaubsanspruch. Da die meisten Arbeitsverhältnisse fünf Wochenarbeitsstage vorsehen, reduziert sich der gesetzliche Urlaubsanspruch für diese Arbeitsverhältnisse ebenfalls um ein Sechstel, also auf insgesamt 20 Urlaubstage im Jahr.

Nicht alle Arbeitnehmer können ihren vollen Urlaubsanspruch jederzeit geltend machen. Für neue Beschäftigungsverhältnisse sieht das Arbeitsrecht eine Wartezeit von sechs Monaten vor. Innerhalb dieser ersten sechs Monate besteht noch kein Anspruch auf die vollen 20 oder 24 Urlaubstage. Stattdessen kann für jeden Beschäftigungsmonat innerhalb dieser sechs Monate ein zwölftel des gesetzlichen Urlaubsanspruchs geltend gemacht werden. Bei einer Beschäftigungsdauer von vier Monaten und einer Sechs-Tages-Woche mit einem Urlaubsanspruch von normalerweise 24 Tagen können also 8 Urlaubstage beansprucht werden.

6.2 Besteht ein Anspruch auf Urlaubsgeld?

Während des vereinbarten Urlaubs wird das Arbeitsentgelt als sogenanntes Urlaubsentgelt weitergezahlt, dies darf durch den Arbeitsvertrag auch nicht ausgeschlossen werden. Vom Urlaubsentgelt zu entscheiden ist jedoch das Urlaubsgeld, bei dem es sich um eine grundsätzlich freiwillige Sonderzahlung durch den Arbeitgeber handelt. Arbeitnehmer haben also keinen gesetzlichen Anspruch auf die Zahlung von Urlaubsgeld. Unter bestimmten Voraussetzungen besteht ein solcher Anspruch jedoch trotzdem, dies stellt in der Praxis jedoch die Ausnahme dar.

Zunächst kann ein Anspruch auf Urlaubsgeld in Betriebsvereinbarungen oder Tarifverträgen ausdrücklich vereinbart werden. Da diese kollektiven Vereinbarungen im deutschen Arbeitsrecht grundsätzlich unmittelbare Wirkung auf die einzelnen Arbeitsverhältnisse haben, kann der Arbeitgeber hiervon nicht durch die einzelnen Arbeitsverträge abweichen. Ein Anspruch auf Zahlung von Urlaubsgeld kann sich auch dann ergeben, wenn dieses in der Vergangenheit regelmäßig gezahlt wurde, ohne dass der Arbeitgeber dies ausdrücklich als freiwillige Leistung bezeichnet hätte. Schließlich kann sich ein Anspruch auf Zahlung von Urlaubsgeld auch aus dem Gleichbehandlungsgrundsatz ergeben. Der Arbeitgeber darf nicht willkürlich einigen Arbeitnehmern Urlaubsgeld zahlen und anderen nicht.

6.3 Dürfen Überstunden abgefeiert werden?

Wenn im Rahmen der Tätigkeit Überstunden anfallen, obliegt es grundsätzlich den Parteien, Regelungen für deren Abgeltung zu treffen. Grundsätzlich sind hierbei zwei Wege zulässig. Entweder die Überstunden werden als Mehrarbeit durch entsprechendes Arbeitsentgelt vergütet oder der Arbeitnehmer erhält die Möglichkeit zum sogenannten Freizeitausgleich. Er kann die angesammelten Überstunden dann also ansammeln. Ein Anspruch auf eine bestimmte dieser beiden Möglichkeiten besteht aber nur, wenn diese im Arbeitsvertrag ausdrücklich vereinbart ist oder sich aus kollektiven Vereinbarungen, insbesondere Tarifverträgen oder Betriebsvereinbarungen ergibt.

Ist im Arbeitsvertrag also vorgesehen, dass ein Freizeitausgleich für Überstunden gewährt wird, kann der Arbeitnehmer grundsätzlich kein Arbeitsentgelt für die angesammelten

Überstunden einfordern. Stattdessen muss er diese in Form des Freizeitausgleichs, etwa durch zusätzliche Arbeitstage, gelten machen. Umgekehrt kann der Arbeitgeber nicht verlangen, dass der Arbeitnehmer den Freizeitausgleich nutzt, wenn die monetäre Vergütung der Überstunden im Arbeitsvertrag oder kollektiven Regelungen ausdrücklich vereinbart ist. In diesem Fall kann der Arbeitgeber den Arbeitnehmer auch nicht durch eine einseitige Freistellung zum Abfeiern der Überstunden zwingen.

6.4 Das Arbeitszeitgesetz

Das Arbeitszeitgesetz regelt die Gestaltung der Arbeitszeiten in normalen Beschäftigungsverhältnissen und enthält insbesondere Regelungen zu den Arbeitszeiten während Wochentagen beziehungsweise Wochenenden und Feiertagen, Einschränkungen bezüglich Nachtarbeit und Mindestruhezeiten. Das Arbeitszeitgesetz ist verbindlich und kann nicht durch den Arbeitsvertrag umgangen werden. Bestimmte Berufsgruppen sind vom Anwendungsbereich des Arbeitszeitgesetzes jedoch ausgenommen. Das betrifft insbesondere Ärzte, Piloten, Beamte und Jugendliche unter 18 Jahren. Für letztere gilt das Jugendarbeitsschutzgesetz.

Für den Arbeitnehmer dürfte dabei die Regelung zur täglichen Arbeitszeit am relevantesten sein. Diese beträgt nach den gesetzlichen Bestimmungen maximal 8 Stunden am Tag, bei einer normalen 5-Tage-Woche demnach 40 Stunden. Verstöße gegen die Regelungen des Arbeitszeitgesetzes durch den Arbeitgeber können nach § 22 mit einem Bußgeld geahndet werden, das bis zu 15.000 Euro pro Verstoß beträgt.

7 Betriebsrat

Der Betriebsrat ist in Deutschland das Organ, durch das die Arbeitnehmer ihr Recht auf Mitbestimmung im Betrieb wahrnehmen. Wichtigste Rechtsgrundlage für die Rechte und Pflichten des Betriebsrats ist dabei das Betriebsverfassungsgesetz. Demnach haben alle Arbeitnehmer, die in einem Betrieb ab einer bestimmten Größe beschäftigt sind das Recht, einen Betriebsrat zu wählen. Sowohl die Wahl selbst als auch die Wählbarkeit einzelner Mitarbeiter folgt dabei allgemeinen Wahlgrundsätzen und wird im Betriebsverfassungsgesetz näher konkretisiert.

Zu den wichtigsten Aufgaben des Betriebsrats zählt der Schutz der Arbeitnehmer. Diese Aufgabe nimmt der Betriebsrat wahr, indem er die Einhaltung der Arbeitnehmerschutzregelungen gegenüber dem Arbeitgeber kontrolliert und durchsetzt. Außerdem muss sich der Betriebsrat für die Gleichbehandlung der Angestellten einsetzen.

7.1 Rechte des Betriebsrats

Um seine Aufgaben wahrnehmen zu können, räumt das Arbeitsrecht dem Betriebsrat eine Reihe von Rechten gegenüber dem Arbeitgeber ein. Hierzu gehört zunächst der Informationsanspruch. Demnach kann der Betriebsrat vom Arbeitgeber verlangen, über sämtliche Umstände informiert zu werden, die für die Wahrnehmung der innerbetrieblichen Aufgaben nötig sind. In Einzelfällen kann deshalb auch ein Anspruch auf die Hinzuziehung eines Sachverständigen bestehen. Ob dies im konkreten Einzelfall erforderlich ist, wird grundsätzlich nur durch den Betriebsrat selbst beurteilt, eine Überprüfung durch den Arbeitgeber oder Gerichte ist nur im Ausnahmefall zulässig.

Zu den zentralen Rechten des Betriebsrats gehört das Beratungsrechts. Demnach muss der Arbeitgeber den Betriebsrat in wichtige Entscheidungen einbeziehen und diesen anhören. Dies gilt insbesondere für die Kündigung einzelner Arbeitsverhältnisse. Hier führt ein Widerspruch zwar nicht zur Unwirksamkeit der Kündigung, allerdings muss der Arbeitnehmer dann bis zur endgültigen Klärung der Rechtmäßigkeit der Kündigung weiter beschäftigt werden. Auch bei anderen Personaleinstellungen wie Einstellungen ist der Betriebsrat zwingend zu hören und muss sein Einverständnis erteilen. Will sich der Arbeitgeber über das verweigerte Einverständnis des Betriebsrats hinwegsetzen, muss er dieses durch das Arbeitsgericht ersetzen lassen.

7.2 Muss der Arbeitgeber einen Betriebsrat zulassen?

Falls ein gesetzlicher Anspruch auf die Wahl eines Betriebsrates besteht, darf der Arbeitgeber keine Maßnahmen ergreifen, um dies zu verhindern. Das ist zumindest die Idealvorstellung im Arbeitsrecht, in der Praxis kommt es aber häufig zur Situation, dass der Arbeitgeber Druck auf Angestellte ausübt, die einen Betriebsrat gründen wollen. Dies kann bis zur Kündigung gehen. Ein solches Vorgehen ist jedoch rechtlich nicht zulässig, die entsprechende Kündigung wäre rechtswidrig. Bei derartigen Maßnahmen durch den Arbeitgeber sollte also stets Rechtsberatung durch erfahrene Anwälte im Arbeitsrecht eingeholt werden.

Der Arbeitgeber ist nicht nur dazu verpflichtet, die Wahl eines Betriebsrates zuzulassen. Er darf die Tätigkeit des Betriebsrates auch nicht mutwillig behindern. Legt der Betriebsrat zum Beispiel einen Termin für die Wahlversammlung fest, darf der Arbeitgeber nicht zeitgleich eine andere Veranstaltung durchführen und die Arbeitnehmer zur Anwesenheit verpflichten. Darüber hinaus muss er den Betriebsrat unterstützen, indem er beispielsweise Versammlungen während der Arbeitszeit zulässt oder hierfür geeignete Räume zur Verfügung stellt.

7.3 Mitbestimmung bei Einstellungen

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, den Betriebsrat nicht nur bei Kündigungen, sondern auch bei Einstellungen anzuhören. Hierzu muss er dem Betriebsrat mindestens eine Woche vor Abschluss des Arbeitsvertrags die Bewerbungsunterlagen zukommen lassen. Der Betriebsrat kann diese nun prüfen und innerhalb einer Woche über die Erteilung der Zustimmung entscheiden. Bei der Entscheidung zur Verweigerung der Zustimmung ist der Betriebsrat jedoch nicht frei, sondern auf bestimmte zulässige Verweigerungsgründe beschränkt.

Die Zustimmung kann etwa verweigert werden, wenn die Einstellung gegen gesetzliche Verbote, etwa das Jugendarbeitsschutzgesetz verstoßen würde. Darüber hinaus kann ein Verweigerungsgrund auch in einer Diskriminierung gegenüber bisherigen Arbeitsverhältnissen bestehen. So kann der Betriebsrat etwa die Zustimmung verweigern, wenn ein unbefristetes Arbeitsverhältnis für eine Stelle geschlossen werden soll, die im Unternehmen bereits befristet besetzt sind. Kein zulässiger Verweigerungsgrund ist dagegen die Meinung des Betriebsrats, der Bewerber sei für die Stelle nicht geeignet. Diese Entscheidung obliegt alleine dem Arbeitgeber.

7.4 Mitbestimmung im Arbeitsalltag

Das Arbeitsrecht räumt dem Betriebsrat umfassende Möglichkeiten ein, durch Mitbestimmung auf den Arbeitsalltag im Betrieb einzuwirken. Erst hierdurch kann der Betriebsrat seiner Hauptaufgabe, die Belange und Interessen der Angestellten wahrzunehmen, gerecht werden. Zu den wichtigsten Mitbestimmungskreisen gehört dabei der Arbeitsschutz, der vor allem aber nicht nur bei gefahrgeneigten Tätigkeiten eine zentrale Rolle spielt. Der Betriebsrat kann und muss hier auf den Arbeitgeber einwirken, damit dieser sämtliche erforderlichen Maßnahmen zum Schutz der Arbeitnehmer ergreift.

Zu den effektivsten Mitteln der Arbeit des Betriebsrates gehört dabei die Ausarbeitung einer Betriebsvereinbarung mit dem Arbeitgeber. Solche Betriebsvereinbarungen haben im Arbeitsrecht direkte Wirkung auf die Arbeitsverhältnisse. Sie beschränken also die Gestaltungsmöglichkeiten des Arbeitgebers. Soweit eine Betriebsvereinbarung besteht, kann dieser nicht zu Lasten des Arbeitnehmers hiervon abweichen. Da es sich bei einer Betriebsvereinbarung also um ein Rechtsinstrument mit weitreichenden Folgen für die Beteiligten handelt, sollten Arbeitgeber und Betriebsrat im Vorfeld Rechtsberatung durch Fachanwälte für Arbeitsrecht einholen.

8 Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Wie jeder schuldrechtlicher Vertrag kann auch der Arbeitsvertrag grundsätzlich gekündigt werden. Im Gegensatz zum Arbeitnehmer sind der Kündigung durch den Arbeitgeber durch das Kündigungsschutzgesetz jedoch enge Grenzen gesetzt. Der Arbeitnehmer soll im Arbeitsrecht vor Kündigungen grundsätzlich geschützt werden, da er zur Sicherung seiner Existenzgrundlage auf das Arbeitsentgelt angewiesen ist.

Zu beachten sind insbesondere die Fristen, die für die Kündigung von Arbeitsverhältnissen vorgeschrieben sind. Für den Arbeitgeber ist eine fristgebundene Kündigung wesentlich leichter zu begründen als eine fristlose Kündigung, die nur bei schwersten Verfehlungen des Arbeitnehmers zulässig ist. Auf jeden Fall sollte der Arbeitgeber vor der Kündigung eines Arbeitnehmers Rechtsberatung einer qualifizierten Kanzlei für Arbeitsrecht einholen. Denn rechtswidrige Kündigungen können bei einer Auseinandersetzung durch anfallende Gehaltsnachzahlungen und Kosten für Gerichtsverfahren sowie Anwälte sehr teuer werden.

8.1 Kündigung durch den Arbeitnehmer

Der Arbeitnehmer kann den Arbeitsvertrag im Gegensatz zum Arbeitgeber grundsätzlich grundlos und jederzeit kündigen. Dennoch muss auch er die Kündigungsfristen beachten. Dies soll den Arbeitgeber davor schützen, überraschend wichtige Mitarbeiter zu verlieren, die er auf die Schnelle nicht ersetzen kann. Die gesetzliche Kündigungsfrist beträgt dabei vier Wochen zum 15. eines Monats oder zum Monatsende. Für Arbeitsverhältnisse, die sich noch in der Probezeit befinden, gilt hingegen eine zweiwöchige Kündigungsfrist.

Der Arbeitnehmer sollte im Falle einer Kündigung genau berechnen, wann das Arbeitsverhältnis endet. Hierzu muss der Beginn der Kündigungsfrist exakt bestimmt werden. Dabei wird grundsätzlich auf den Tag nach dem Zugang der Kündigung abgestellt. Händigt der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber die Kündigung persönlich aus, beginnt die Kündigungsfrist also mit dem nächsten Tag zu laufen. Bei einer schriftlich per Post übermittelten Kündigung findet der Zugang erst einen Tag später statt.

8.2 Kündigung durch den Arbeitgeber

Dem Arbeitgeber wird die Kündigung eines Arbeitnehmers im Arbeitsrecht überaus schwer gemacht. Grund hierfür ist die enorme soziale Bedeutung, den die Sicherheit des Arbeitsplatzes für den Arbeitnehmer hat. Das Arbeitsrecht unterscheidet dabei zwischen ordentlichen, fristlosen und betriebsbedingten Kündigungen. Einen Sonderfall stellt die sogenannte Änderungskündigung dar, die ohne Zustimmung des Arbeitnehmers in der Regel aber unzulässig ist.

Kündigt ein Arbeitgeber einem Arbeitnehmer, ohne hierzu berechtigt zu sein, geht er ein hohes Risiko ein. In den meisten Fällen werden sich die Arbeitnehmer juristisch gegen die Kündigung wehren und einen Anwalt einschalten. Im späteren Kündigungsschutzprozess kommen auf den Arbeitgeber im Falle einer Niederlage hohe Kosten zu. So muss das Arbeitsentgelt rückwirkend ausbezahlt werden. Außerdem trägt der Arbeitgeber dann die Kosten des Verfahrens.

8.3 Ordentliche Kündigung

Das Arbeitsrecht geht davon aus, dass der Arbeitgeber im Regelfall keinen Kündigungsgrund braucht, sondern sich innerhalb der gesetzlichen Fristen jederzeit vom Arbeitsverhältnis lösen kann. Die gesetzliche Ausnahme, die in der Praxis jedoch der Regelfall ist, stellen Arbeitsverhältnisse dar, für die das Kündigungsschutzgesetz gilt. In diesen Fällen braucht der Arbeitgeber ähnlich wie bei der fristlosen Kündigung einen besonderen Kündigungsgrund. Weitere spezielle Einschränkungen gelten etwa für Betriebsräte, Angestellte in Elternzeit oder Schwerbehinderte.

Sofort nach Erhalt einer Kündigung sollten Arbeitnehmer Rechtsberatung durch einen Rechtsanwalt für Arbeitsrecht einholen. In vielen Fällen gilt für den Arbeitnehmer nämlich das Kündigungsschutzgesetz und der Arbeitnehmer beruft sich auf einen unzulässigen Kündigungsgrund. Selbst wenn die Kündigung juristisch Bestand haben sollte, kann ein Fachanwalt für Strafrecht eventuell eine Abfindung mit dem Arbeitgeber aushandeln.

8.4 Fristlose Kündigung

Die fristlose Kündigung ist für den Arbeitnehmer eine besonders problematische Angelegenheit. Er verliert sofort seinen Arbeitsentgeltanspruch und kann in der Regel auch nicht mit einer anderen Tätigkeit nahtlos an die alte Beschäftigung anschließen. Das Arbeitsrecht lässt die fristlose Kündigung deshalb nur in engen Grenzen und Ausnahmefällen zu. Konkret muss der Arbeitgeber für eine fristlose Kündigung einen wichtigen Grund anführen können. Ein solcher liegt nur vor, wenn ein schwerwiegender Anlass für die Kündigung besteht und dem Arbeitgeber ein Festhalten am Arbeitsvertrag nicht mehr zugemutet werden kann. Außerdem darf es kein milderes Mittel geben, eventuell muss der Arbeitgeber den Arbeitnehmer also zuvor abmahnen.

Ein wichtiger Grund, der den Arbeitgeber zur fristlosen Kündigung berechtigt, ist beispielsweise die Begehung von Straftaten durch den Arbeitnehmer. Dabei muss es sich nicht zwingend um schwerwiegende Straftaten handeln, nach der Rechtsprechung genügen beispielsweise bereits Diebstähle von Sachen im Wert von wenigen Euro für eine fristlose Kündigung. Auch grobe Pflichtverletzungen wie das wiederholte unentschuldigte Fernbleiben vom Arbeitsplatz können einen wichtigen Grund für eine fristlose Kündigung darstellen.

8.5 Änderungskündigung

Bei der Änderungskündigung wird das Arbeitsverhältnis durch den Arbeitgeber gekündigt. Gleichzeitig bietet dieser dem Arbeitnehmer jedoch einen neuen Arbeitsvertrag mit meist schlechteren Konditionen an. Häufig wird dieser Weg etwa gewählt, um die Personalkosten durch Gehaltskürzungen zu reduzieren, was bei einem laufenden Arbeitsvertrag nicht möglich wäre. Im Arbeitsrecht hat der Arbeitnehmer jedoch die Möglichkeit, die Änderungskündigung abzulehnen. Wenn der Arbeitnehmer keinen wichtigen Grund für die Kündigung geltend machen kann, bleibt das Arbeitsverhältnis weiter bestehen.

Hierbei geht der Arbeitnehmer jedoch das Risiko ein, dass der Arbeitnehmer tatsächlich einen wichtigen Grund für die Kündigung geltend machen kann. Hat der Arbeitnehmer die Änderungskündigung nun abgelehnt, ist das Arbeitsverhältnis beendet, der Arbeitnehmer stünde dann also schlechter als bei einer Annahme. Deshalb hat der Arbeitnehmer die Möglichkeit, die Änderungskündigung unter Vorbehalt anzunehmen. Dann geht das Arbeitsverhältnis zu den neuen Bedingungen weiter, während die Rechtmäßigkeit der Änderungskündigung gleichzeitig vor Gericht überprüft wird.

8.6 Wann ist eine betriebsbedingte Kündigung möglich?

Das Arbeitsrecht stärkt durch die Kündigungsschutzregeln zwar die Rechte des Arbeitnehmers und schützt diesen von unberechtigten Kündigungen, würdigt gleichzeitig aber auch die Interessen des Arbeitgebers. Wenn dieser aus betrieblichen Gründen nicht mehr am Arbeitsverhältnis festhalten kann oder will, kommt eine betriebsbedingte Kündigung in Betracht. Hierbei sind allerdings einige Besonderheiten zu beachten. So darf eine Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers in einer anderen Stelle nicht möglich sein. Außerdem hat der Arbeitgeber nicht die freie Wahl, von welchen Mitarbeitern er sich trennt, wenn mehrere Arbeitnehmer für eine betriebsbedingte Kündigung in Betracht kommen.

Der Arbeitnehmer muss bei einer betriebsbedingten Kündigung eine Sozialauswahl vornehmen, die Auswahl der betriebsbedingt gekündigten Angestellten erfolgt also anhand objektiver Kriterien wie Dauer der Betriebszugehörigkeit, Lebensalter, Unterhaltspflichten und Schwerbehinderung. Nach dem sogenannten Leistungsträgerprinzip kann der Arbeitgeber zudem einzelne Arbeitnehmer, die er als zu wichtig für den Betrieb erachtet, aus der Sozialauswahl herausnehmen.

8.7 Insolvenz des Arbeitgebers

Wenn gegen den Arbeitgeber das Insolvenzverfahren eröffnet wird, bleiben die Arbeitsverhältnisse zunächst weiter bestehen. Auch das Arbeitsrecht behält seine Gültigkeit, es gibt also keine Sonderregeln für die Arbeitsverhältnisse in der Insolvenz des Arbeitgebers. Allerdings werden die Geschäfte nun vom Insolvenzverwalter übernommen, der das

Kündigungsrecht des Arbeitgebers übernimmt und für diesen ausübt. Eine Ausnahme besteht bei der Anordnung der sogenannten Selbstverwaltung, hier bleibt der Arbeitgeber grundsätzlich selbst zur Kündigung berechtigt.

Entgegen einer weit verbreiteten Auffassung stellt die Insolvenz selbst auch keinen Kündigungsgrund dar. Stattdessen müssen auch in der Insolvenz die normalen Kündigungsgründe beachtet werden. Dies werden im Zusammenhang mit dem Insolvenzverfahren, das regelmäßig Umstrukturierungen nötig macht, in aller Regel betriebsbedingte Gründe sein, die dann den Insolvenzverwalter zur Kündigung berechtigen. Soweit dies möglich ist, wird es aber das Ziel des Insolvenzverfahrens sein, den Betrieb und die Arbeitsverhältnisse so weit wie möglich zu erhalten.

8.8 Aufhebungsvertrag

Neben den Kündigungsmöglichkeiten, die das Arbeitsrecht vorsieht, kann das Arbeitsverhältnis auch durch einen Aufhebungsvertrag beendet werden. Für Aufhebungsverträge gelten die Kündigungsvorschriften nicht. Da ein Aufhebungsvertrag stets im beiderseitigen Einvernehmen geschlossen wird, sind keine Fristen zu beachten, auch ein wichtiger Grund muss nicht vorliegen. Ob ein Aufhebungsvertrag für die Beteiligten, also für den Arbeitgeber und den Arbeitnehmer Sinn macht, hängt stark vom konkreten Einzelfall ab.

Für den Arbeitgeber hat ein Aufhebungsvertrag den Vorteil, dass er sich leichter von Arbeitnehmern lösen kann, für deren Kündigung keine wichtigen Gründe im Sinne des Arbeitsrechts zur Verfügung stehen. Auch wenn der Arbeitgeber der Meinung ist, einen solchen Grund für die Kündigung zu haben, kann ein Aufhebungsvertrag der sinnvollere Weg sein. Denn dieser beseitigt die Unsicherheit, die mit einer langwierigen gerichtlichen Klärung der Kündigung einhergeht. Für den Arbeitnehmer besteht der Vorteil, dass er die Kündigungsfrist nicht einhalten muss, seine neue Stelle also schneller antreten kann. Außerdem kann er im Rahmen des Aufhebungsvertrages eine Abfindung aushandeln, die bei einer Kündigung deutlich seltener gewährt wird. Zu beachten ist jedoch, dass der Anspruch auf Arbeitslosengeld häufig ruht, wenn das Arbeitsverhältnis durch einen Aufhebungsvertrag beendet wird. Vor dem Abschluss eines Aufhebungsvertrags sollte deshalb ein Anwalt für Arbeitsrecht beauftragt werden.

8.9 Abfindung

Wird zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer ein Aufhebungsvertrag vereinbart, erhält der Arbeitnehmer häufig eine Abfindung. Deren Höhe kann von den Parteien frei vereinbart werden, bewegt sich aber in der Regel häufig zwischen einem halben und einem ganzen Bruttomonatsgehalt pro Beschäftigungsjahr. Die Abfindung kann auch vom Gericht

festgelegt werden, wenn es feststellt, dass eine zuvor vom Arbeitgeber ausgesprochene Kündigung unzulässig war.

Arbeitnehmer sollten allerdings beachten, dass sie auch im Falle eines Aufhebungsvertrags nicht zwangsläufig einen Anspruch auf eine Abfindung haben. Diese muss ausdrücklich im Aufhebungsvertrag vereinbart werden. Letztendlich hängen die Vereinbarung einer Abfindung sowie deren Höhe also vom Verhandlungsgeschick des Arbeitnehmers ab. Deshalb sollte sich der Arbeitnehmer vor den Verhandlungen von einem Anwalt für Arbeitsrecht beraten lassen.

8.10 Folgen der Kündigung für den Arbeitsvertrag

Wird der Arbeitsvertrag ordentlich gekündigt, so läuft das Arbeitsverhältnis zunächst während der Kündigungsfrist ganz normal weiter. Der Arbeitnehmer behält also seinen Anspruch auf Arbeitsentgelt, muss im Gegenzug allerdings auch seine Arbeitsleistung weiter erbringen. Schon deshalb sollte der Arbeitnehmer den Arbeitsvertrag rechtzeitig kündigen, wenn er möglichst schnell eine neue Stelle antreten will.

Anders ist es bei der fristlosen Kündigung, die nur bei schwerwiegenden Verfehlungen des Arbeitnehmers möglich ist. Hierbei wird das Arbeitsverhältnis sofort, also ohne Schutzfrist für beide Seiten, aufgelöst. Für den Arbeitnehmer hat das den zusätzlichen Nachteil, dass bei eigenem Verschulden möglicherweise gar kein oder nur ein reduzierter Anspruch auf Arbeitslosengeld besteht.

9 Verhalten bei ungerechtfertigter Kündigung

Für den Arbeitnehmer ist es besonders wichtig, nach einer ungerechtfertigten Kündigung richtig zu reagieren. Hierbei sollte er sich auch nicht zu lange Zeit lassen, denn eine eventuelle Kündigungsschutzklage muss innerhalb einer Frist erhoben und sorgfältig vorbereitet werden. Vor der Klage sollten aber dennoch einige andere Maßnahmen ergriffen werden, die eine gerichtliche Auseinandersetzung vielleicht verhindern. In Betrieben, in denen ein Betriebsrat existiert, sollte dieser unbedingt eingeschaltet werden. Ansonsten ist dringend dazu zu raten, die Rechtsberatung durch einen qualifizierten Fachanwalt für Arbeitsrecht in Anspruch zu nehmen.

Um die Zeit unmittelbar nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu überbrücken, muss rechtzeitig Arbeitslosengeld beantragt werden. Dieses wird grundsätzlich für ein Jahr gezahlt und beträgt in der Höhe 60 Prozent des letzten Nettomonatsgehalts. Bei einer ordentlichen Kündigung wird der Anspruch auf Arbeitslosengeld in der Regel unproblematisch anerkannt. Bei einer fristlosen Kündigung kommt es auf den Anlass und eine mögliche spätere

gerichtliche Klärung der Rechtmäßigkeit an. Bei einem Aufhebungsvertrag kann der Arbeitslosengeldanspruch ruhen oder gesenkt werden.

9.1 Gespräch mit dem Arbeitgeber suchen

Wenn es Streit mit dem Arbeitgeber gibt, sollte das Gespräch mit diesem gesucht werden, im Idealfall noch bevor es zu einer Kündigung kommt. In diesem Gespräch sollte der Arbeitnehmer versuchen, dem Arbeitgeber seine Sichtweise des Problems zu vermitteln und mit diesem konstruktiv auf eine Lösung hinarbeiten. In vielen Fällen wird das Verhältnis zwischen den Parteien in der Praxis aber derart zerrüttet sein, dass ein sachliches Gespräch nicht mehr möglich ist. Dann empfiehlt es sich gleich, Anwälte für Arbeitsrecht einzuschalten.

Bevor jedoch irgendwelche juristischen Schritte unternommen werden, etwa das Unterzeichnen eines Aufhebungsvertrages, sollte ein Rechtsanwalt für Arbeitsrecht beauftragt werden. Dieser kann dem Arbeitnehmer eine Beratung über dessen Rechte in der konkreten Situation bieten. Der Arbeitnehmer sollte sich auch nicht durch den Arbeitgeber dazu drängen lassen, einen Aufhebungsvertrag ohne vorherige anwaltliche Beratung zu unterschreiben. Im schlimmsten Fall verzichtet der Arbeitnehmer hierbei auf wesentliche Rechte.

9.2 Mediation

Eine Mediation kommt immer dann in Betracht, wenn es zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu Konflikten kommt, die sich im persönlichen Gespräch nicht mehr beheben lassen. Mediatoren sind auf die Beratung in derartigen Konflikten und das Erreichen einer Lösung, die beiden Seiten gerecht wird, spezialisiert. Voraussetzung für die Einschaltung eines Mediators ist jedoch, dass das beiderseitige Interesse daran besteht, am Arbeitsverhältnis festzuhalten. Ist der Streit dagegen bereits derart eskaliert, dass ein Festhalten am Arbeitsvertrag für beide Seiten keinen Sinn mehr macht, wird auch die Mediation ihre Ziele nicht erreichen können.

Kündigungsschutzprozesse sind häufig umfangreiche, komplizierte und damit sehr teure Gerichtsverfahren. Da die unterlegene Partei die Kosten des Rechtsstreits trägt, wird in der Praxis häufig versucht, das Verfahren so kurz wie möglich zu gestalten. In der Praxis enden Kündigungsschutzprozesse deshalb häufig mit einem Vergleich, dem immer öfter ein professionelles Mediationsverfahren voraus geht. Während dieser Mediation kann der Prozess unterbrochen werden. Führt die Mediation zu keinem für beide Seiten befriedigenden Ergebnis, wird der Prozess normal weitergeführt.

9.3 Betriebsrat einschalten

Existiert im Betrieb ein Betriebsrat, sollte dieser eingeschaltet werden. In den meisten Fällen geht die Initiative dabei nicht vom Arbeitnehmer selbst, sondern vom Arbeitgeber aus. Denn dieser muss den Betriebsrat bei jeder beabsichtigten Kündigung anhören. Der Betriebsrat muss dann seine Zustimmung erteilen oder kann diese verweigern. Eine Verweigerung der Zustimmung durch den Betriebsrat hat aber grundsätzlich keine Auswirkungen auf die Wirksamkeit der Kündigung. In den meisten Fällen wird der Betriebsrat dann den Arbeitnehmer anhören, dem die Kündigung droht, und mit diesem das weitere Vorgehen besprechen.

Der Betriebsrat dient also auch als erste Anlaufstelle für den Arbeitnehmer, wenn eine Kündigung droht. Dabei kann der Betriebsrat den Arbeitnehmer zwar über allgemeine Punkte bezüglich des weiteren Vorgehens informieren, darf allerdings keine Rechtsberatung anbieten. Dies dürfen nur zugelassene Rechtsanwälte. Keinesfalls sollte sich der Arbeitnehmer deshalb alleine auf den Betriebsrat verlassen und stattdessen bei einer drohenden Kündigung sofort einen Fachanwalt für Arbeitsrecht einschalten.

9.4 Kündigungsschutzklage

Die Kündigungsschutzklage stellt das wirkungsvollste, gleichzeitig aber auch das unter Umständen teuerste und langwierigste Mittel des Arbeitnehmers dar, gegen eine Kündigung vorzugehen. Die Kündigungsschutzklage wird vor dem Arbeitsgericht erhoben, das auf Grundlage des Arbeitsrechts prüft, ob die Kündigung zulässig war oder nicht. In der Regel sind derartige Prozesse sehr langwierig und können mehrere Jahre in Anspruch nehmen. Darüber hinaus entstehen durch Gerichtskosten und Honorare der Anwälte hohe Kosten.

Häufig ist deshalb nicht die Feststellung der Unwirksamkeit der Kündigung in einem Urteil das Ziel, sondern ein Vergleich, bei dem das Arbeitsverhältnis aufgelöst und dem Arbeitnehmer eine Abfindung gezahlt wird. In einigen Fällen ist es auch möglich, den Streit, der überhaupt erst zur Kündigung und zum Prozess geführt hat, im Wege einer Mediation beizulegen. Diese Lösung kommt allerdings nur dann in Betracht, wenn beide Seiten an einer Fortführung des Arbeitsverhältnisses interessiert sind.

10 Arbeitszeugnis

Das Arbeitszeugnis dient in der Wirtschaft zur Überprüfbarkeit der Zuverlässigkeit und fachlichen Qualitäten eines Arbeitnehmers. Wichtig wird das Arbeitszeugnis vor allem beim Wechsel des Arbeitgebers. Der neue Arbeitgeber kann den Bewerber aufgrund des Arbeitszeugnisses besser beurteilen. Umso wichtiger ist es, dass das Arbeitszeugnis für den

Arbeitnehmer möglichst wohlwollend ausfällt. Negative Formulierungen können im besten Fall zu unangenehmen Nachfragen beim Bewerbungsgespräch und im schlechtesten Fall zu einer Ablehnung des Bewerbers führen.

Für den Arbeitnehmer ist es jedoch nicht immer einfach, ein gutes von einem schlechten Arbeitszeugnis zu unterscheiden. Denn für die Bewertung des Arbeitnehmers werden nicht etwa Schulnoten vergeben, stattdessen werden dessen Eigenschaften in einer Art Aufsatz beschrieben. Diese Beschreibung folgt jedoch in der Regel einem in der Arbeitswelt weit verbreiteten Aufbau. Insbesondere nutzen Arbeitgeber Formulierungen, die nur andere Arbeitgeber ohne weiteres interpretieren können. Wenn der Arbeitnehmer die Vermutung hat, einige der Formulierungen könnten für ihn nachteilig sein, sollte er deshalb einen Fachanwalt für Arbeitsrecht damit beauftragen, das Arbeitszeugnis zu überprüfen.

10.1 Wer hat Anspruch auf ein Arbeitszeugnis?

Jeder Arbeitnehmer hat bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses einen Anspruch auf ein Arbeitszeugnis. Auch wenn das in der Praxis häufig der Fall sein wird, muss der Arbeitgeber das Arbeitszeugnis jedoch nicht von sich aus ausstellen. Juristisch gesehen muss der Arbeitnehmer dieses beantragen. Unterschieden wird dabei zwischen dem einfachen sowie dem qualifizierten Arbeitszeugnis. Das einfache Arbeitszeugnis enthält nur neutrale Daten wie Art und Dauer der Beschäftigung und dient in der Arbeitswelt in der Regel nur als reiner Beschäftigungsnachweis.

Unter dem Begriff Arbeitszeugnis wird deshalb in der Regel das qualifizierte Arbeitszeugnis verstanden. Dieses enthält neben den Basisdaten auch eine ausführliche Beschreibung der Charaktereigenschaften sowie der Leistung des Arbeitnehmers. Die meisten Arbeitgeber erwarten von Bewerbern ein qualifiziertes Arbeitszeugnis. Grundsätzlich sollte der Arbeitnehmer deshalb stets ein qualifiziertes Arbeitszeugnis beantragen. Etwas anderes gilt nur dann, wenn der Arbeitnehmer der Ansicht ist, das Arbeitszeugnis würde für ihn zu schlecht ausfallen. In diesem Fall sollte jedoch eher versucht werden, den Arbeitgeber zu einer Überarbeitung des Zeugnisses zu bringen, um bei Bewerbungen keine schlechten Karten zu haben.

10.2 Arbeitszeugnis richtig interpretieren

Das Arbeitszeugnis muss nach den Bestimmungen des Arbeitsrechts wohlwollend sein. Der Arbeitgeber muss den Arbeitnehmer also so positiv beschreiben, wie das angesichts der tatsächlich geleisteten Arbeit möglich ist. Dies bedeutet jedoch nicht, dass der Arbeitgeber keine Kritik äußern darf. Um das Gebot des Wohlwollens dennoch zu erfüllen, hat sich unter Arbeitgebern eine eigene Zeugnissprache entwickelt, die für Außenstehende nur schwer zu durchschauen ist. In dieser Zeugnissprache werden negative Charaktereigenschaften häufig

positiv umschrieben oder relativiert. Ein anderer Arbeitgeber erkennt dabei aber sofort, dass der vorherige Chef etwas Negatives ausdrücken wollte.

Der Arbeitgeber sollte die Formulierungen im Arbeitszeugnis deshalb am besten mit der Hilfe eines Fachanwalts für Arbeitsrecht möglichst sorgfältig überprüfen. Zweifelhafte Formulierungen sollten beim Arbeitgeber beanstandet werden. Einen Anspruch auf eine positivere Formulierung hat der Arbeitnehmer jedoch nur dann, wenn sich die Formulierung auf eine Art und Weise interpretieren lässt, die tatsächlich nicht den Tatsachen entspricht. Darüber hinaus hat der Arbeitgeber bei der Wahl der Formulierungen auch einen gewissen Spielraum. Insbesondere ein gerichtliches Vorgehen gegen einzelne Teile des Arbeitszeugnisses ist deshalb kompliziert und sollte auf jeden Fall durch Anwälte begleitet werden.

10.3 Beispiele für erlaubte Formulierungen

Will der Arbeitgeber eine negative Eigenschaft oder Mängel im Charakter beziehungsweise Leistungsbereitschaft des Arbeitnehmers beschreiben, ohne ein zu negatives und damit unzulässiges Arbeitszeugnis zu erstellen, wird er die Kritik als positive Beschreibung umformulieren. Ein Beispiel für eine sehr positive Formulierung im Arbeitszeugnis wäre zum Beispiel die stets außerordentlich gute Qualität der Arbeitsergebnisse. Etwas schlechter wirkt hier schon die stets einwandfreie Qualität. Als völlig schlecht erweisen sich die Arbeitsergebnisse dagegen bei einer weitestgehend brauchbaren Qualität. Zulässig wäre eine solche Formulierung aber dennoch.

Schlecht für den Arbeitnehmer aber dennoch zulässig sind darüber hinaus Formulierungen, die völlige Selbstverständlichkeiten beschrieben. Ein Arbeitnehmer, der Telefongespräche mit Kunden laut Arbeitszeugnis etwa höflich führte, hat aus Sicht des Arbeitgebers etwa keine anderen positiven und nennenswerten Eigenschaften. Auch das Weglassen von Formulierungen kann zu einem schlechten Arbeitszeugnis führen. Der Dank für die geleistete Arbeit gehört etwa in jedes positive Arbeitszeugnis. Fehlt diese Formulierung, kann davon ausgegangen werden, dass der Arbeitgeber über den Weggang des Arbeitnehmers nicht unglücklich ist.

10.4 Beispiele für nicht erlaubte Formulierungen

Doch der Arbeitnehmer muss sich im Arbeitszeugnis nicht alles gefallen lassen. Trotz dem Möglichkeiten, die Kritikpunkte realistisch zu beschreiben, darf der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer im Arbeitszeugnis keine Steine in den Weg legen. Zwar sind abgestufte Formulierungen erlaubt, der Arbeitgeber darf also beispielsweise mit der Formulierung weitestgehend überzeugende Ergebnisse die Unbrauchbarkeit der Arbeitsergebnisse ausdrücken. Nicht zulässig sind dagegen Geheimcodes. Das gilt besonders dann, wenn sie sachfremde Punkte betreffen, die mit der Qualität der Arbeit nichts zu tun haben. So ist

etwa die Formulierung, dass sich der Arbeitnehmer stets für die Belange der Mitarbeiter einsetze, ein versteckter Hinweis auf ein für den Arbeitgeber unbequemes Mitglied im Betriebsrat.

Bei negativen Formulierungen sollte der Arbeitnehmer zunächst das Gespräch mit dem Arbeitgeber suchen. In vielen Fällen entsprach es gar nicht der Absicht des Arbeitgebers, ein schlechtes oder unbrauchbares Zeugnis auszustellen. Das gilt vor allem für kleinere Betriebe, in denen die Arbeitgeber keine Erfahrung mit der Erstellung von Arbeitszeugnissen haben. Wenn der Arbeitgeber stur bleibt, sollte der Arbeitnehmer jedoch eine Beratung durch einen erfahrenen Anwalt wahrnehmen. Insbesondere Fachanwälte für Arbeitsrecht verfügen über Erfahrung mit Arbeitszeugnissen und Gespür für die Relevanz einzelner Formulierungen.

11 Fazit

Das Arbeitsrecht betrifft grundsätzlich jeden erwerbstätigen Bürger und jeden Arbeitgeber. Dennoch sind viele Arbeitnehmer nicht ausreichend über ihre arbeitsrechtlichen Rechte und Pflichten informiert. Das kann vor allem dann zum Problem werden, wenn es zu Problemen oder Streit mit dem Arbeitgeber kommt. Bei gravierenden Meinungsverschiedenheiten drohen arbeitsrechtliche Sanktionen wie Abmahnungen bis hin zur Kündigung. Spätestens in diesen Fällen sollte deshalb ein Fachanwalt für Arbeitsrecht konsultiert werden. Aber auch im Arbeitsalltag stellen sich immer wieder Fragen, auf die das Arbeitsrecht die Antwort liefert.

Natürlich sollten nicht nur Arbeitnehmer ihre wichtigsten Rechte und Pflichten kennen. Auch Arbeitgeber haben ein erhebliches Interesse daran, die rechtlichen Rahmenbedingungen zu kennen um schwerwiegende Probleme zu vermeiden. Dies betrifft vor allem die Einhaltung der Vorschriften für Sozialbeiträge und Haftung für Verletzungen und Schäden der Arbeitnehmer. Im Einzelfall kann sich auch die Frage nach dem richtigen Vorgehen gegen einen Arbeitnehmer stellen, der seine Verpflichtungen nicht einhält.

Bildquelle: aberheide / bigstockphoto.com