

*transparent im Preis -
kompetent in der Leistung!*

In jedem Fall ist im Arbeitsrecht schnelles Handeln gefragt, da Klagefristen von drei Wochen und vertraglich vereinbarte Ausschlussfristen von wenigen Monaten häufig einen engen Zeitrahmen setzen. Bei uns erhalten Sie umgehend, häufig noch am selben Tag, einen Beratungstermin. Zu diesem bringen Sie bitte in jedem Fall alle Unterlagen (Arbeitsvertrag, Lohnabrechnung, Abmahnung, Kündigung und sofern vorhanden Rechtsschutzversicherung) bereits mit!

➤ Kosten

Die Kosten für eine arbeitsrechtliche Erstberatung liegen zwischen 25,- & 50,- € inkl. USt. Sollte die Rechtsberatung im Einzelfalle teurer sein, werden wir Sie im Rahmen unserer Beratung im Voraus informieren.

Die Prüfungspauschale für einen Arbeitsvertrag beträgt inkl. USt. 80,- €. Sofern Sie rechtsschutzversichert sind, übernehmen wir die Deckungsanfrage sowie die Abrechnung gegenüber Ihrer Rechtsschutzversicherung für Sie. Im gerichtlichen Verfahren beantragen wir selbstverständlich auch Prozeßkostenhilfe, sofern die Voraussetzungen vorliegen.

Als Besonderheit gilt es zu beachten, dass im arbeitsrechtlichen Verfahren der I. Instanz jede Partei ihre Kosten selbst tragen muss, unabhängig vom Ausgang des Verfahrens.



RA Marc Piegsa



Rechtsanwaltskanzlei Piegsa & Rimrott

Schwarze Horn 6 / Kopstadtplatz 24/25
45127 Essen

Telefon: 0201 / 22 0 36 0

Telefax: 0201 / 22 0 36 10

service@juraxx-essen.de

www.juraxx-essen.de

Öffnungszeiten

Mo – Fr 9 – 19 Uhr

Sa 10 – 16 Uhr

Arbeitsrecht



Das ABC im Arbeitsrecht für Arbeitnehmer

Das ABC im Arbeitsrecht für Arbeitnehmer

Das Arbeitsrecht regelt einen der wichtigsten Rechtskreise. Nahezu jeder Arbeitnehmer ist existenziell abhängig von dem Bestand seines Arbeitsverhältnisses, deshalb sollte er über seine Rechte und Pflichten gut informiert sein.

Der Arbeitnehmer wird zwar im Rahmen des Arbeitsrechtes umfassend geschützt, aber dennoch muss er bestimmte Spielregeln kennen und beachten. Das Arbeitsrecht ist sehr kompliziert und nur schwer zu durchschauen. Daher haben wir für Sie auf den folgenden Seiten zu den wichtigsten Stichworten einige Hinweise zusammengefasst.

► Abfindung

Ein „Recht“ auf eine Abfindung besteht nicht, häufig wird jedoch im Rahmen eines gerichtlichen Vergleiches ein Arbeitsverhältnis aufgehoben und die dadurch erlittenen Nachteile werden durch eine Abfindung (in der Regel ½ Gehalt pro Beschäftigungsjahr) kompensiert.

Abmahnung

Durch eine Abmahnung rügt der Arbeitgeber ein Fehlverhalten des Arbeitnehmers, welches an sich nicht ausreicht um eine Kündigung auszusprechen. Eine Abmahnung ist also vergleichbar mit einer „gelben Karte“. Als Reaktion kann hier eine Gegendarstellung verfasst werden oder es kann die Entfernung der Abmahnung aus der Personalakte verlangt und ggf. klageweise durchgesetzt werden.

► Arbeitsvertrag

Jeder Arbeitnehmer hat Anspruch auf einen schriftlichen Arbeitsvertrag. Ein schriftlicher Arbeitsvertrag ist jedoch nicht erforderlich, damit ein wirksames Arbeitsverhältnis vorliegt. Da gesetzlich nur Grundlagen geregelt sind, kann ein Arbeitsvertrag viele individuelle Regelungen enthalten, so dass es ratsam ist, sich den Arbeitsvertrag durch einen Fachmann prüfen und erklären zu lassen, damit man seine Rechte aber auch seine Pflichten kennt.

► Aufhebungsvertrag

Durch einen Aufhebungsvertrag wird ein bestehendes Arbeitsverhältnis einvernehmlich aufgehoben. Ein Aufhebungsvertrag führt in der Regel zu einer Sperrfrist bei dem ALG I Bezug. Einmal unterschrieben ist und bleibt er wirksam. Ein Rechtsmittel

hiergegen gibt es nicht. Vor der Unterschrift sollte man sich also umfassend über die rechtlichen Konsequenzen informieren!

► Befristung

Viele Arbeitgeber schließen nur noch befristete Arbeitsverträge ab, um flexibler zu sein und Kündigungsschutzverfahren zu vermeiden. Bei Befristungen sind jedoch bei Folgeverträgen sowie Verlängerungen viele Details für den Arbeitgeber gemäß dem TzBfG zu beachten, so dass sich eine Überprüfung in jedem Einzelfall der Nichtverlängerung für den Arbeitnehmer lohnen kann.

Keine Unterschrift ohne Ihren Anwalt!

Lassen Sie sich nicht überrumpeln oder unter Druck setzen! Bevor Sie einen Arbeits- oder Abänderungsvertrag, Abmahnung, Aufhebungsvertrag oder eine Ausgleichsquittung unterschreiben empfiehlt es sich das durch einen Anwalt überprüfen und sich erklären zu lassen. So wissen Sie, welche Rechte, Pflichten und Konsequenzen sich aus dem Vertrag für Sie ergeben. (Prüfungspauschale für Arbeitsvertrag 80,- € inkl. USt.)

► Fristlose Kündigung (außerordentliche / verhaltensbedingt)

Eine fristlose Kündigung ist immer eine verhaltensbedingte Kündigung, welche auf einem gravierenden Fehlverhalten des Arbeitnehmers beruht und ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist ausgesprochen wird. Gegen eine solche Kündigung müssen Sie sich wehren, da diese äußerst unangenehme Folgen für Sie hat. So führt eine solche Kündigung unweigerlich zu einer Sperrfrist bei dem ALG I Bezug!

► Gleichbehandlungsgrundsatz

Grundsätzlich muss der Arbeitgeber seine Arbeitnehmer gleich behandeln. Ob also eine tatsächliche Ungleichbehandlung durch den Arbeitgeber zulässig ist, muss in jedem Einzelfall geprüft werden.

► Haftung des Arbeitnehmers

Eine Haftung kann immer dann eintreten, wenn bei der Arbeitstätigkeit ein Schaden eintritt. Jedoch haftet der Arbeitnehmer nur für Vorsatz & grobe Fahrlässigkeit sowie teilweise bei mittlerer Fahrlässigkeit. In soweit gilt also eine Haftungsprivilegierung.

► Kündigung (personen- / betriebsbedingt)

Eine ordentliche Kündigung unter Einhaltung der Kündigungsfrist kann durch den Arbeitgeber bei Anwendbarkeit des Kündigungsschutzgesetzes nur dann ausgesprochen werden, wenn Gründe in der Person des Arbeitnehmers oder in dem Betrieb des Arbeitgebers vorliegen. Hierfür sind durch den Gesetzgeber im KSchG relativ hohe Hürden für den Arbeitgeber aufgestellt worden, so dass häufig eine Kündigungsschutzklage sehr sinnvoll ist.

► Probezeit

In der Probezeit ist grundsätzlich die Vereinbarung einer verkürzten Kündigungsfrist möglich – aber nicht immer ist die Vereinbarung einer Probezeit zulässig.

► Tarifvertrag / Rahmentarifvertrag

Neben dem Arbeitsvertrag und dem Gesetz können durch Tarifverträge eine Vielzahl von Arbeitsbedingungen geregelt werden. Informieren Sie sich, ob für Ihr Arbeitsverhältnis ein TV anwendbar ist.

► Urlaubsabgeltung

Urlaub ist grundsätzlich in natura zu gewähren. Bei längeren Krankheitszeiten werden die Urlaubstage angesammelt und verfallen nicht, müssen aber nach Genesung dann alsbald genommen werden. Nur wenn eine Urlaubsabgeltung in natura durch die Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr möglich ist, sind die restlichen Urlaubstage in Geld abzugelten.

► Weisungsrecht / Direktionsrecht

Dem Arbeitgeber steht grundsätzlich ein „Weisungsrecht“ zu. Wie weit dieses Recht geht, bestimmt sich aus dem Arbeitsvertrag und ist in jedem Einzelfall zu überprüfen. Grundsätzlich riskiert man jedoch mit der Nichtbefolgung einer Weisung eine Abmahnung. Die richtige Reaktion wäre die gerichtliche Überprüfung der Weisung.

► Zwischenzeugnis / Zeugnisanspruch

Der Arbeitnehmer hat bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses einen Anspruch auf ein qualifiziertes Arbeitszeugnis. Aber auch schon vorher kann er bei bestimmten Anlässen (Abteilungswechsel, neuer Chef, etc.) ein Zwischenzeugnis verlangen.