

Verein Recht verständlich! e.V

Vortrag

Arbeitsrecht: Rechte für Arbeitnehmer

Rechtsanwalt Philip Stühler-Walter

I. Begründung des Arbeitsverhältnisses

1. Arbeitsverhältnis - Abgrenzung zur freien Mitarbeit /Selbständigkeit

Das Arbeitsverhältnis ist gesetzlich nicht definiert. Allgemein lässt sich das Arbeitsverhältnis als abhängige Tätigkeit nach Anweisung eines Anderen gegen Geld darstellen.

Das bedeutet, dass das Arbeitsverhältnis dadurch geprägt ist, dass der Arbeitnehmer auf Weisung des Arbeitgebers eine (meist vertraglich definierte) Tätigkeit zu erbringen hat und hierfür vom Arbeitgeber entlohnt wird. Wesen des Arbeitsverhältnisses ist die persönliche und wirtschaftliche Abhängigkeit des Arbeitnehmers vom Arbeitgeber. Der Arbeitnehmer ist in den betrieblichen Ablauf des Arbeitgebers eingebunden, muss zu bestimmten Zeiten an bestimmten Orten arbeiten und kriegt das Arbeitsmaterial gestellt.

Das kann grundsätzlich auch bei der freien Mitarbeit teilweise der Fall sein. Auch der freie Mitarbeiter kriegt vom Auftraggeber Geld dafür, dass er eine bestimmte Tätigkeit verrichtet. Mitunter muss er das aus organisatorischen Gründen auch zu bestimmten Zeiten vollziehen oder zu einem Tag X fertig sein. Der freie Mitarbeiter hat aber regelmäßig die Möglichkeit, seine Arbeitszeit, die Arbeitsorganisation etc. selber zu bestimmen.

Als Faustregel gilt: je stärker der Arbeitsleistende in den betrieblichen Ablauf eingebunden ist, je mehr er Weisungen des Auftraggebers folge zu leisten hat und je mehr

er von diesem auch wirtschaftlich abhängig ist, möglicherweise sogar vertraglich an den Auftraggeber gebunden ist, desto eher liegt ein Arbeitsverhältnis vor. Je freier der Dienstleistende ist, dann auch andere Auftraggeber bearbeiten kann, sich das selber einteilen kann, wirtschaftlich und persönlich also nicht abhängig ist, desto eher wird man von einer selbständigen Tätigkeit auszugehen haben.

Hierbei kommt es nicht darauf an, was die Vertragsparteien auf dem Papier formuliert haben und wie sie das Kind nennen – maßgeblich sind allein die objektiven Gegebenheiten auf der tatsächlichen Ebene.

Die rechtlichen Folgen können gravierend sein, wenn man jemanden, der in Wirklichkeit Arbeitnehmer ist, offiziell als freien Mitarbeiter beschäftigt. Allerdings – und das ist die gute Nachricht hier – **ausschließlich** für den Arbeitgeber. Dieser sieht sich jetzt nämlich gegebenenfalls plötzlich rückwirkenden Lohnansprüchen seines Arbeitnehmers ausgesetzt (zur Höhe und woraus diese sich ergibt, später mehr). Zum Anderen wird sich zunächst die Krankenkasse als für die Einziehung der Sozialversicherungsbeiträge zuständige Stelle beim Arbeitgeber melden und Beiträge für die letzten bis zu vier Jahre kassieren. Für diese Sozialversicherungsbeiträge haftet der Arbeitgeber entgegen landläufiger Meinung **in vollem Umfang zu 100 %!**

Der Rechtssatz, den wir alle in der Schule gelernt haben, dass Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Sozialversicherungsbeiträge jeweils etwa zur Hälfte schulden, ist so falsch, wie er falscher gar nicht sein kann. Die Beiträge schuldet alleine der Arbeitgeber. Dieser hat lediglich die Möglichkeit, sich den Arbeitnehmeranteil im Wege der Aufrechnung mit dem Gehalt innerhalb der nächsten 3 Monatsabrechnungen beim Arbeitnehmer zurückzuholen (§§ 28d, 28g SGB IV). Hierbei muss er allerdings beachten, dass es bei Gehaltsansprüchen ein Aufrechnungsverbot gibt. Das bedeutet, dass die Aufrechnung nur in dem Rahmen erfolgen kann, welcher über den Pfändungsfreibetrag hinausgeht (§ 394 S.1 BGB); das wird dann bei Niedriglöhnern schon mal spannend! Außerdem kann der Arbeitgeber dies auch nur auf die nächsten 3 Monate verteilen – sind also wirklich mal 4 Jahre Beiträge nachzuzahlen, wird es dem Arbeitgeber niemals möglich sein, sich den Arbeitnehmeranteil im Wege der Aufrechnung vollständig zurückzuholen. Eine darüber hinausgehende schlichte Zahlungsklage gegen den Arbeitnehmer ist aus § 28g SGB IV ausgeschlossen. Naturgemäß kann auch keine Aufrechnung mehr erfolgen, wenn der Arbeitnehmer überhaupt nicht mehr im Betrieb beschäftigt ist, weil dann keine nächsten 3 Monatsab-

rechnungen mehr sein können. Das gilt auch dann, wenn dieser rückwirkend Gehaltsansprüche geltend macht. Ärgerlicherweise ist dies Arbeitsrichtern der ersten Instanz aber leider nicht beizubringen. Bei einem Sozialrichter wird man hiermit sofort auf Zustimmung treffen.

Nehmen wir den Fall, die Krankenkasse kommt bei ihrem Arbeitgeber vorbei und führt eine der üblichen Betriebsprüfungen durch, welche regelmäßig alle vier Jahre stattfinden. Hierbei stellt die Kasse fest, dass innerhalb der letzten vier Jahre für Sie insgesamt Sozialversicherungsbeiträge in Höhe von 10.000,00 EUR zu wenig abgeführt wurden. Nach der allgemeinen Lehre, wie man sie in der Schule vermittelt kriegt, müssten Sie selber jetzt ihrerseits etwa 5.000,00 EUR an Sozialversicherungsbeiträgen nachzahlen. Hier kann ich nur sagen, lehnen Sie sich ruhig zurück und atmen Sie tief durch. Auch Ihren Anteil an Sozialversicherungsbeiträgen muss nunmehr der Arbeitgeber allein zahlen. Er wird nicht bzw. nur sehr begrenzt in der Lage sein, diese 5000,00 EUR bei Ihnen jetzt wieder zurückzuholen.

2. Vertragsfreiheit - Formfreiheit

Die Vertragsfreiheit besagt nichts anderes, als dass es jedem überlassen ist, mit wem er welche Verträge zu welchen Bedingungen abschließt und mit wem nicht. Grundsätzlich gilt das auch im Arbeitsrecht. Rein arbeitsrechtlich betrachtet kann einen niemand zwingen, einen Arbeitsvertrag einzugehen, den man nicht eingehen will. Mitunter hat man freilich das Arbeitsamt im Genick, das einem die Leistungen kürzt, wenn man eine Arbeitsstelle nicht annimmt. Das ist aber arbeitsrechtlich ohne Bedeutung. Vertragsfreiheit bedeutet eigentlich auch, dass die Parteien die Vertragsbedingungen frei aushandeln können und diese dann dieselbe Wirkung zwischen den beiden haben, wie ein Gesetz. In der Praxis sieht es natürlich eher so aus, dass eine Stelle ausgeschrieben wird, der potentielle Arbeitnehmer sich darauf bewirbt und dann schlicht fröhlich ist, wenn er den Job kriegt. Tätigkeit, Gehaltshöhe, Arbeitszeit und Urlaubsumfang werden einseitig vom Arbeitgeber vorgegeben. Dieser hat nämlich den Vorteil, dass er sich aus mehreren Bewerbern denjenigen aussuchen kann, der ihm am besten gefällt. Der Arbeitslose, der einfach nur wieder arbeiten will, kann sich meistens eben nicht den Besten aus mehreren Arbeitgebern aussuchen. Von Vertragsverhandlungen auf Augenhöhe kann also überhaupt keine Rede sein. Das hat auch der Gesetzgeber erkannt, weswegen es überhaupt ein Arbeits-

recht gibt. Arbeitsrecht bedeutet nämlich nichts anderes, als die Beschränkung der Vertragsfreiheit für den Arbeitgeber, um die Augenhöhe wenigstens so halbwegs wieder herzustellen. Vertragsverhandlungen halbwegs auf Augenhöhe gibt es allenfalls in Positionen, die eine Gehaltsstruktur haben, die die meisten Menschen erreichen werden.

Die Begründung eines Arbeitsverhältnisses bedarf keinerlei Form. Die bloße Arbeitsaufnahme mit Kenntnis des Arbeitgebers reicht bereits aus, um von einem Arbeitsvertrag zu sprechen. Nicht selten werden insbesondere in kleinen Handwerksbetrieben Arbeitsverträge wirklich noch klassisch per Handschlag abgeschlossen. Das ist zwar meistens keine gute Idee und man sollte sich da als Arbeitnehmer auch nicht drauf einlassen aber die Praxis sieht da einfach anders aus. Jedenfalls ist ein Arbeitsvertrag auch ohne Stück Papier wirksam.

2a Arbeitsvertrag

Der Regelfall ist es allerdings schon, dass die Parteien sich in einem ordentlichen schriftlichen Arbeitsvertrag auf die geltenden Vertragsbedingungen festlegen. In den allermeisten Fällen werden diese auch nicht jedes Mal aufs Neue formuliert, sondern verwendet der Arbeitgeber sogenannte Formulararbeitsverträge, die er entweder von seinem Berufsverband kriegt, sich aus dem Internet zieht, bei Mac Paper kauft oder sich sogar irgendwann einmal von einem Anwalt hat erstellen lassen. Bei der Verwendung von Formulararbeitsverträgen gilt das Recht der Allgemeinen Geschäftsbedingungen mit der Folge, dass einzelne Vertragsklauseln durchaus auch schon einmal für unwirksam erklärt werden können. Wenn Sie also Zweifel haben, ob mit Ihrem Vertrag soweit rechtlich alles in Ordnung geht, müssen Sie nicht unbedingt einen Anwalt zur Überprüfung beauftragen. Wenn Tätigkeit, Gehalt und Arbeitszeit Ihnen zusagen, unterschreiben Sie ruhig! Alles andere kann man später gegebenenfalls im Streitfall immer noch einer gerichtlichen Kontrolle unterziehen. Und ganz unter uns: kein Arbeitgeber lässt sich im Normalfall darauf ein, einzelne Klauseln zu streichen oder zu ändern. Ausnahme natürlich: die bereits erwähnten höheren bis hohen Gehaltssphären. Im Übrigen gilt: Papier ist geduldig!

2b Nachweisgesetz (NachwG)

Haben die Parteien keinen schriftlichen Arbeitsvertrag abgeschlossen, so ist der Arbeitgeber verpflichtet, innerhalb eines Monats nach dem vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses die wesentlichen Vertragsbedingungen niederzuschreiben, zu unterschreiben und dem Arbeitnehmer auszuhändigen (§ 2 Abs.1 NachwG). In diese Niederschrift müssen mindestens die Angaben drin sein, die ich mir hier im folgenden mal die Mühe gemacht habe, sie aufzuschreiben, wie sie im Gesetz stehen:

1. der Name und die Anschrift der Vertragsparteien,
2. der Zeitpunkt des Beginns des Arbeitsverhältnisses,
3. bei befristeten Arbeitsverhältnissen: die vorhersehbare Dauer des Arbeitsverhältnisses,
4. der Arbeitsort oder, falls der Arbeitnehmer nicht nur an einem bestimmten Arbeitsort tätig sein soll, ein Hinweis darauf, dass der Arbeitnehmer an verschiedenen Orten beschäftigt werden kann,
5. eine kurze Charakterisierung oder Beschreibung der vom Arbeitnehmer zu leistenden Tätigkeit,
6. die Zusammensetzung und die Höhe des Arbeitsentgelts einschließlich der Zuschläge, der Zulagen, Prämien und Sonderzahlungen sowie anderer Bestandteile des Arbeitsentgelts und deren Fälligkeit,
7. die vereinbarte Arbeitszeit,
8. die Dauer des jährlichen Erholungsurlaubs,
9. die Fristen für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses,
10. ein in allgemeiner Form gehaltener Hinweis auf die Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen, die auf das Arbeitsverhältnis anzuwenden sind.

Man merkt schnell, dass man dann auch direkt einen ordentlichen schriftlichen Arbeitsvertrag formulieren kann, wenn man diese gesetzlichen Vorgaben alle erfüllen will. Halten wir uns doch bitte einfach mal vor Augen, dass es meistens nicht aus böser Absicht dazu kommt, dass die Parteien lediglich einen mündlichen Arbeitsvertrag abschließen. Meist liegt es doch daran, dass der Arbeitgeber mit einem derartigen Papierkrieg schlicht überfordert ist und ihn für überflüssig erachtet. Viele Arbeitgeber, insbesondere Kleinunternehmer, sind längst nicht so organisiert, wie es der Gesetzgeber immer vor Augen hat, wenn er vom Arbeitgeber spricht. Und wenn die schon

nicht der Ansicht sind, den Vertrag als solchen schriftlich fixieren zu müssen, kommen die noch nicht einmal auf den Gedanken, dass so etwas, wie ein Nachweisgesetz überhaupt existiert, geschweige denn, was drinsteht. Dementsprechend kommt diese Fallvariante in der Praxis eher nicht vor – zumindest habe ich es persönlich noch nicht erlebt. Das ist jetzt für den eigentlichen Bestand des Arbeitsverhältnisses nicht schädlich. Wir haben ja eben gelernt, dass die blanke Arbeitsaufnahme vollkommen ausreicht. Problematisch wird es immer dann, wenn es nachher Streit gibt und der Arbeitnehmer einzelne vereinbarte Vertragsbedingungen nachweisen muss, deren Erfüllung er gerade begehrt. Da kann es in solchen Kleinstbetrieben dann schon einmal sehr schwierig werden und genau den Fall hatte der Gesetzgeber eigentlich auch vor Auge – nur die Praxis spricht da eben dann ihre eigene Sprache.

2c Tarifbindung

Wichtig für den Inhalt vertraglicher Regelungen sind neben den eigentlichen Absprachen die Regelungen aus dem jeweils anzuwendenden Tarifvertrag. Tarifvertragliche Regelungen gelten für die Arbeitsvertragsparteien zwingend und unmittelbar, wie ein Gesetz. Soweit ein Tarifvertrag überhaupt Anwendung findet, können die Parteien auch nicht auf die Anwendung der Regelung verzichten. In Tarifverträgen werden nicht nur die Entgelthöhe und vor allem die Kriterien für die Festsetzung der Höhe (Eingruppierung) festgesetzt, sondern allgemeine wichtige Bedingungen, wie Arbeitszeit, Urlaub, Sonderurlaub, Weihnachts- und Urlaubsgeld, Lohnfortzahlung im Krankheitsfall usw.

Hierfür allerdings muss überhaupt erst einmal ein Tarifvertrag zur Anwendung kommen. Wir sprechen dann von der Tarifbindung. Die Tarifbindung kann im Wesentlichen auf drei unterschiedliche Arten zustande kommen:

1. Beide Vertragspartner sind Mitglied in einer der Tarifparteien, also entweder in der Gewerkschaft oder Mitglied im Arbeitgeberverband, mit dem die Gewerkschaft den Tarifvertrag abgeschlossen hat. In großen Betrieben dürfte das eher der Regelfall sein.
2. Mittels einer sogenannten Bezugnahme Klausel im Arbeitsvertrag. Diese lautet dann dahingehend, dass auf das Arbeitsverhältnis der XY-Tarifvertrag An-

wendung findet (starre Bezugnahme Klausel) oder in seiner jeweils gültigen Fassung Anwendung findet (dynamische Bezugnahme Klausel).

3. Aufgrund Allgemeinverbindlichkeitserklärung durch den Bundesarbeitsminister. Die Tarifvertragsparteien können beim BMAS beantragen, dass der gerade abgeschlossene Tarifvertrag für allgemeingültig erklärt werden soll. Wenn dies erfolgt ist, gilt er auch für Arbeitnehmer ohne eigentliche Tarifbindung, ob denen das nun gefällt oder nicht. Dies ist meist in Branchen mit einem eher geringen Organisationsgrad der Fall, um hier eine möglichst flächendeckende Gewährleistung gleicher Arbeitsbedingungen zu erreichen. Rein zahlenmäßig ist die Allgemeinverbindlichkeitserklärung eher der Ausnahmefall: Von den rund 68.000 als gültig in das Tarifregister eingetragenen Tarifverträgen sind zur Zeit 506 allgemeinverbindlich, wovon wiederum 267 Änderungs- bzw. Ergänzungstarifverträge sind, also nur bereits bestehende Tarifverträge ändern oder ergänzen. Es bleiben also 239 oder auch gerade einmal runde 0,35 % eigentliche Tarifverträge übrig, die für uns hier im Zusammenhang mit der Tarifbindung interessant sind (Stand laut BMAS: 16.01.2013).

2d Günstigkeitsprinzip

Der Inhalt des Arbeitsverhältnisses und die daraus resultierenden Rechte und Pflichten der Parteien ergeben sich demnach aus Vertrag, Tarifvertrag und gesetzlichen Regelungen. Es kann vorkommen, dass sich diese Regelungen widersprechen, beispielsweise im Arbeitsvertrag ein höheres Gehalt vereinbart ist, als im Tarifvertrag, dafür aber eine längere Wochenarbeitszeit. In "normalen" Verträgen kommt der allgemeine Zivilrechtler mitunter auf die Idee, dass solche Klauseln dann möglicherweise unwirksam sind und an deren Stelle die gesetzliche Regelung tritt. Insbesondere bei der Gehaltshöhe könnte das dann schon mal schwierig werden, da eine eigentliche gesetzlich festgelegte Lohnhöhe nicht existiert. Rein vom Gesetz her wäre es möglich, Stundenlöhne in Höhe von einem Euro oder weniger zu vereinbaren.

Daher gilt im Arbeitsrecht das sogenannte Günstigkeitsprinzip. Dieses besagt nichts anderes, als dass bei sich widersprechenden Regelungen immer diejenige gilt, die für den Arbeitnehmer am günstigsten ist. In unserem Fall würde also das höhere Ge-

halt aus dem Arbeitsvertrag, jedoch die kürzere Arbeitszeit aus dem Tarifvertrag gelten.

3 Probezeit - Wartezeit

Immer wieder begegne ich bei Kündigungen dem Begriff der "Probezeitkündigung". Sehr beliebt ist in diesem Zusammenhang auch, von Arbeitgeberseite zu argumentieren, die Kündigung sei eben schon deswegen wirksam, weil es ja eine Probezeitkündigung sei. Und dann folgt ein selbstsicheres Lächeln, das man durch das Telefon hören kann.

In den allermeisten Fällen wird das vom Ergebnis her wohl stimmen – aber die Kündigung ist nicht wirksam oder gar sozial gerechtfertigt, weil sie in der Probezeit ausgesprochen wurde, sondern weil das Arbeitsverhältnis noch keine sechs Monate bestanden hat und deswegen das Kündigungsschutzgesetz noch keine Anwendung findet; die Kündigung ist also schlicht nicht mit gerichtlichen Mitteln anzugreifen, soweit es sich nicht um eine Willkürkündigung handelt. Diese ersten sechs Monate heißen dann kündigungsschutzrechtlich nicht Probezeit, sondern Wartezeit!

Das allerdings hat mit einer Probezeit nicht das Geringste zu tun! Die Parteien des Arbeitsvertrages können vereinbaren, dass die erste Zeit des Arbeitsverhältnisses bis zu einer Höchstdauer von sechs Monaten als Probezeit gelten soll. Üblich sind hier entweder drei Monate oder eben (mittlerweile eigentlich meistens) sechs Monate. Denkbar ist aber auch jeder andere Zeitrahmen bis zu sechs Monaten oder auch, dass überhaupt keine Probezeit vereinbart wird (auch das habe ich schon erlebt). Und jetzt kommt`s: die einzige Rechtsfolge der Probezeit ist die Verkürzung und Verlagerung der Kündigungsfrist von vier Wochen zum 15. eines Monats oder zum Monatsende auf 14 Tage! Der Arbeitgeber verschafft sich durch die Vereinbarung einer Probezeit also lediglich eine kürzere und flexiblere Kündigungsfrist – mehr nicht!

Diesen Umstand hatte übrigens auch Franz Müntefering übersehen, als er seinerzeit den Kündigungsschutz dadurch lockern wollte, dass die Möglichkeit der Probezeit auf zwei Jahre ausgedehnt werden sollte. An die Tatsache, dass unabhängig von einer Probezeit nach sechs Monaten Betriebszugehörigkeit das Kündigungsschutzgesetz

greift, hat kein Mensch gedacht und diese unfugige Idee ist dann ja auch glücklicherweise recht schnell im Sande verlaufen.

Man mag mir jetzt meinetwegen Begriffsjurisprudenz (die feinere Formulierung für Wortklauberei) vorwerfen. Aber die Anwendung des Kündigungsschutzgesetzes hängt eben nicht von der Vereinbarung einer Probezeit ab. Diese gibt es wirklich nur, wenn sie vereinbart wird – den Kündigungsschutz gibt es nach sechs Monaten ganz automatisch (soweit natürlich kein Kleinbetrieb vorliegt) aus dem Gesetz. Vereinbaren die Parteien eine Probezeit von weniger als sechs Monaten, führt das ja auch nicht dazu, dass der Kündigungsschutz schon früher greift – das aber wäre die logische Konsequenz der ewigen Scheinlogik von der Probezeitkündigung!

Oder nehmen wir an, es liegt ein Fall vor, in welchem aus rein willkürlichen Gründen gekündigt wurde und nehmen wir dazu noch den in der Praxis eher seltenen Fall an, dass der Arbeitnehmer das auch beweisen kann: dann greifen die Grundsätze von Treu und Glauben, weswegen im Kündigungsschutzprozess dann doch die Grundsätze des Kündigungsschutzgesetzes angewendet werden – dann erkennt das Gericht dennoch auf Unwirksamkeit der Kündigung und der Arbeitgeber kann sich seine 14tägige Kündigungsfrist in die Haare schmieren; jedenfalls wird die Kündigung nicht deswegen plötzlich doch wirksam, weil sie innerhalb der Probezeit ausgesprochen wurde!

Oder der praktisch viel häufigere Fall: die Kündigung einer Schwangeren. Dieser besondere Kündigungsschutz besteht von Anfang an und zwar ganz unabhängig von einer Probezeit.

Eine Ausnahme gibt es allerdings, in der die Probezeit auch mal eine kündigungsschutzrechtliche Relevanz hat. Nämlich im Ausbildungsverhältnis. Hier kann das Ausbildungsverhältnis von beiden Teilen während der Probezeit ohne Einhalten einer Frist und ohne Begründung jederzeit gekündigt werden (§ 22 BBiG). Die Probezeit ist hier auch wirklich gesetzlich vorgeschrieben und zwar mit mindestens einem und längstens vier Monaten (§ 20 BBiG).

4 Vorstellungsgespräch und zulässige Fragen

Hierzu könnte man einen eigenen Vortragsabend gestalten, weswegen ich das hier kurz halten möchte.

Grundsätzlich darf der Arbeitgeber nach allem fragen, was in irgendeiner Weise für seine Personalauswahl bezogen auf die Stellenbeschreibung wichtig ist. Natürlich dürfen durch die Frage keine Persönlichkeitsrechte und auch sonst keine wesentlichen Rechte des Bewerbers beeinträchtigt werden. Im Einzelfall kann daher durchaus auch die Frage nach einer bestehenden Schwangerschaft, der Gewerkschaftsmitgliedschaft oder einer bestimmten Religionszugehörigkeit zulässig sein. Gleiches gilt für das Verlangen nach einem polizeilichen Führungszeugnis, der generellen Frage nach einer Vorstrafe o.ä.

Ebenso ist es im Einzelfall zulässig, eine Frage, die so rein gar nichts mit dem Arbeitsplatz zu tun hat und bei deren wahrheitsgemäßer Beantwortung die eigenen Persönlichkeitsrechte beeinträchtigt würden, mit der Unwahrheit zu beantworten. Es dürfte wohl klar sein: verweigere ich eine Antwort oder sage ich gegebenenfalls die Wahrheit, ohne es zu müssen, kriege ich den Job nicht. Jungen Damen empfehle ich gerne, auf die doch sehr unverschämte Frage danach, ob man Jungfrau sei, mit dem wirklichen Sternzeichen zu antworten. Damit ist der Wind beim Gegenüber aus den Segeln genommen und die Sache verläuft allenfalls in einem allgemeinen Schmunzeln.

5 AGG

Auch hierzu ließe sich ein eigener Vortragsabend gestalten. Daher auch hier nur ganz kurz: niemand darf aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität benachteiligt werden. Die Praxisrelevanz ist mehr als nur marginal. Insbesondere bei der Anbahnung eines Arbeitsverhältnisses wird kein Arbeitgeber das reinschreiben, was er in Wirklichkeit will, nämlich die gesunde 20jährige hübsche Mitarbeiterin, katholisch, deutsch, JU-Mitglied und nach Möglichkeit heterosexuell. Alle anderen kriegen ein Schreiben mit dem Inhalt "Haben wir uns für einen anderen Bewerber entschieden. Seien Sie bitte versichert, dass uns diese

Entscheidung nicht leicht gefallen ist und nichts mit Ihrer persönlichen oder fachlichen Eignung zu tun hat."

Allerdings ist das allgemeine Gleichbehandlungsgesetz auch nicht ganz ohne Rechtsfolgen, wenn man mal dagegen verstößt. So löst eine Ungleichbehandlung wegen der oben genannten Kriterien regelmäßig einen Schadensersatzanspruch aus, welcher allerdings auf drei Monatsgehälter aus dem potentiellen Arbeitsverhältnis begrenzt ist. Hierbei steht dem Anspruchsteller sogar eine Beweislastumkehr dahingehend zur Verfügung, dass dieser lediglich Indizien dafür beweisen muss, dass überhaupt eine Diskriminierung vorliegt und der Arbeitgeber sodann beweisen muss, dass dies eben nicht so ist. Andere Rechtsfolgen ergeben sich aus dem AGG im Wesentlichen zumindest bei der Vertragsanbahnung nicht. Allerdings können sich durchaus die Regeln des allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes im Verlauf des Arbeitsverhältnisses niederschlagen.

II. Verlauf des Arbeitsverhältnisses

1 Pflichten des Arbeitgebers

Die Hauptpflicht des Arbeitgebers besteht darin, das vereinbarte Gehalt zu bezahlen und zwar nach Möglichkeit auch vollständig und pünktlich. Das mag banal klingen, ist aber leider eben auch nicht immer der Fall.

Die Gehaltshöhe ergibt sich entweder aus dem Arbeitsvertrag und/oder aus dem Tarifvertrag. Ist überhaupt nichts vereinbart und findet auch kein Tarifvertrag Anwendung, so ist aus § 612 BGB "bei dem Bestehen einer Taxe die taxmäßige Vergütung, in Ermangelung einer Taxe die übliche Vergütung als vereinbart anzusehen". Das etwas altertümliche Wort "Taxe" bedeutet nichts anderes, als Tarifvertrag. Gibt es also überhaupt einen, den man anwenden könnte, so hat zumindest die Gehaltshöhe aus dem Tarifvertrag dann Gültigkeit. Im Übrigen führt das aber nicht zu einer Tarifbindung! Ist auch kein Tarifvertrag vorhanden, dann ist das ortsübliche Gehalt zu zahlen – das zu ermitteln, ist natürlich nicht so leicht und in manchen Branchen und

Regionen gerade in Ostdeutschland kann das durchaus auch zu Stundenlöhnen von 2,50 EUR führen.

Eine weitere vertragliche Hauptpflicht des Arbeitgebers besteht darin, den Arbeitnehmer auch vertragsgemäß und vor allem im Umfang der vertraglichen Arbeitszeit zu beschäftigen. Oder umgekehrt: der Arbeitnehmer hat einen Beschäftigungsanspruch! Diese Frage wird vor allem dann interessant, wenn wenig zu tun ist und der Chef einen nach Hause schickt. Arbeitgeber kommen dann nämlich auch mal ganz gerne auf die Idee, diese Stunden, in denen nichts zu tun war und dementsprechend der Arbeitnehmer auch nicht gearbeitet hat, vom Gehalt abzuziehen. Das geht natürlich nicht so einfach. Wenn zu wenig Arbeit da ist, dann ist das das wirtschaftliche Risiko des Arbeitgebers und er muss trotzdem das volle Gehalt zahlen. Es ist dem Arbeitnehmer allerdings anzuraten, in solchen Fällen wirklich auf Beschäftigung zu bestehen und die Arbeitskraft ausdrücklich anzubieten – dann ist der Arbeitgeber nämlich im Annahmeverzug hinsichtlich der Arbeitskraft und muss schon deswegen weiterhin zahlen. Spätestens im Streitfall bei Gericht stellt sich die Lage dann etwas bequemer dar, als wenn man nur mit dem Beschäftigungsanspruch argumentiert. Das alleine kann nämlich durchaus schon mal nach hinten losgehen, wenn man die Hände in den Schoß legt und sich über etwas mehr Freizeit freut. Ein anderer Grundsatz lautet nämlich auch: keine Arbeit, kein Geld.

Gehalt ist grundsätzlich zum Monatsende fällig. Das heißt dann aber auch, dass es wirklich zum letzten Tag des Monats dem Arbeitnehmer zur Verfügung stehen muss. Mitunter ist vertraglich oder sogar auch tarifvertraglich vorgesehen, dass es zum 15. oder 20. oder welchen Tag auch immer des Folgemonats fällig ist. Das ist zulässig aber auch dann gilt eben dieser Stichtag.

Manche Arbeitgeber sind bei der Pünktlichkeit der Zahlung etwas sehr schludrig oder zahlen auch gerne mal einen Monat gar nicht oder auch zwei oder drei. Abgesehen davon, dass man sich dann schon mal nach einer neuen Stelle umsehen sollte, weil der Betrieb dann wohl pleite sein dürfte, kann man ab einem gewissen Leidensfaktor dann auch mal eben seine Arbeitskraft zurückbehalten, ohne dass der Gehaltsanspruch wegfallen würde. Man kann also wirklich sagen: "Tag Chef! Ich komm erst wieder arbeiten, wenn mein Gehalt in voller Höhe da ist!" Aber Vorsicht! Das BAG vertritt hierzu die Ansicht, dass man das nicht schon beim ersten Mal darf, da dies ansonsten eine Arbeitsverweigerung darstellt, die zur fristlosen Kündigung berechtigt.

Danach muss das schon mehrfach und wiederholt vorkommen, so etwa dreimal hintereinander.

Überstunden sind zu vergüten und zwar entweder in Form von Extrafreizeit, also Abfeiern oder – und das ist der Regelfall – in Geld. Oftmals sehen Tarifverträge oder – da, wo es möglich ist – Betriebsvereinbarungen die Einrichtung von Zeitkonten vor, in denen sich auch Überstunden ansammeln können und erst ab einer bestimmten Zahl oder nach einer bestimmten Zeit abzubauen sind. Bei Gleitzeitregelungen ist das regelmäßig so. Zu vergüten sind aber wirklich nur die Überstunden, die auch vom Arbeitgeber angeordnet oder zumindest gebilligt wurden. Wer abends länger arbeitet, weil er tagsüber sein Pensum nicht schafft oder sich die Arbeit per Mail nach Hause schickt, um sie dann da zu erledigen, der macht das auf eigene Kappe. Einfach nur das Aufbürden von einem regulär nicht zu schaffenden Berg an Arbeit ist noch keine Anordnung von Überstunden. Da muss man dann eben auch mal konsequent bei Feierabend den Hammer fallen und die Arbeit liegen lassen bis zum nächsten Arbeitstag. Das kann übrigens mitunter auf Arbeitgeber eine enorme erzieherische Wirkung haben, weil der auch nicht immer von alleine merkt, dass die Arbeit einfach zu viel ist und das wird der auch nie merken, wenn man deswegen dauernd abends länger arbeitet oder die Arbeit mit nach Hause nimmt. Dann sieht der Chef nämlich nur, dass die Arbeit erledigt ist und nicht den Zeitaufwand, der dahinter steckt.

Vertragliche Regelungen, nach denen pauschal Überstunden mit dem Gehalt abgedeckt sind, sind unwirksam! Wenn so eine Regelung getroffen wird, dann muss diese wenigstens aussagen, wie viele Überstunden mit dem Gehalt abgedeckt sein sollen. Bis zu 10 Überstunden im Monat macht die Rechtsprechung bei einem durchschnittlichen ordentlichen Gehalt mit. Hier gilt aber immer die Abwägung im Einzelfall. Je höher die Stellung und das Gehalt, desto mehr Überstunden kann man auf diese Weise abdecken und umgekehrt. Was aber absolut nie geht, ist einfach pauschal alle Überstunden mit dem Gehalt abzugelten.

Außerdem hat der Arbeitgeber noch eine ganze Reihe von Nebenpflichten, auf die ich später noch komme.

2. Pflichten des Arbeitnehmers

Die Hauptpflicht des Arbeitnehmers besteht darin, dem Arbeitgeber seine vollständige Arbeitskraft zur Verfügung zu stellen. Das bedeutet auch, dass Nebentätigkeiten egal in welchem Umfang genehmigungspflichtig sind. Das gilt immer und ohne Ausnahme, solange es sich um entgeltliche Tätigkeiten handelt. Ehrenamtliche Tätigkeiten fallen da ebenso wenig drunter, wie wenn man mal bei einem Familienmitglied am Wochenende in der Kneipe aushilft oder dem Nachbarn beim Renovieren hilft. Anders herum muss der Arbeitgeber diese Genehmigung natürlich auch erteilen, wenn die Nebentätigkeit nicht gerade seinem Betriebszweck zuwider läuft oder zu befürchten ist, dass die eigentliche Arbeitskraft dadurch eingeschränkt wird.

Die Arbeitskraft ist nach näherer Weisung durch den Arbeitgeber einzusetzen. Das bedeutet nichts anderes, als dass der Chef bestimmt, wann der Arbeitnehmer was und wo zu tun hat. Je ungenauer die Tätigkeit im Arbeitsvertrag geregelt ist, desto mehr Spielraum hat der Arbeitgeber, den Arbeitnehmer mehr oder weniger nach seinem Gutdünken einzusetzen. Allerdings muss dies dann nach dem sogenannten billigen Ermessen erfolgen – der Arbeitgeber muss also das Maß des Zumutbaren beachten und darf auch nicht einfach willkürlich handeln. Umgekehrt: je genauer im Vertrag die Tätigkeit beschrieben ist, desto weniger Spielraum hat der Chef.

Ganz wichtig: der Arbeitnehmer ist seinem Arbeitgeber gegenüber zur Loyalität verpflichtet! Das heißt nicht nur, dass der Arbeitnehmer in der Freizeit nicht am Tresen oder seit Neuestem üblich bei facebook schlecht über seinen Arbeitgeber reden darf. Da geht sogar so weit, dass er auch eine Strafanzeige zu unterlassen hat, wenn er nicht seinerseits gesetzlich zur Strafanzeige verpflichtet ist und das betrifft maßgeblich die Fälle der strafbaren Nichtanzeige geplanter Straftaten aus § 138 StGB, also maßgeblich Straftaten wie Mord, Totschlag, Völkermord, Vorbereitung eines Angriffskrieges. Allerdings auch gemeingefährliche Taten wie herbeiführen einer Sprengstoffexplosion, Freisetzen ionisierender Strahlen oder ähnliches. Was auch noch darunter fällt, sind Sachen, wie Scheck- und Wertzeichenfälschung, schwere Freiheitsberaubung oder auch die Trunkenheit im Straßenverkehr. Bei den letztgenannten Straftaten wird es da schon interessanter. Schwärzen Sie ihren Chef allerdings beim Finanzamt oder gar der Steuerfahndung an, so kann Sie das schlicht den Job kosten.

Zur Loyalitätspflicht gehört ebenso, sich geistig und körperlich fit zu halten, dass man seine Arbeitskraft auch wirklich vollständig zur Verfügung stellen kann. Das wird insbesondere bei regelmäßigem Alkohol- oder Drogenkonsum interessant. Hat das allerdings keine Auswirkungen auf die Arbeitskraft, so können Sie sich arbeitsrechtlich betrachtet jeden Abend nach Herzenslust betrinken oder einen Joint durchziehen. Klar, dass das nicht unbegrenzt funktioniert.

3. Urlaubsanspruch

Jeder Arbeitnehmer hat Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub. Bezahlt heißt in diesem Zusammenhang nicht, dass man ein Urlaubsgeld zu kriegen hat, sondern dass man in dieser Zeit sein Gehalt weiter bezieht, ohne arbeiten zu müssen. Der gesetzliche Mindestanspruch liegt bei 24 Werktagen gerechnet auf eine 6-Tage-Woche. Bei einer vertraglichen 5-Tage-Woche sind es 20 Tage oder eben auch vier Wochen. Im Arbeitsvertrag oder im Tarifvertrag kann natürlich auch mehr vereinbart werden wobei insbesondere in den eher gering bezahlten Bereichen immer häufiger wirklich auch nur der gesetzliche Mindesturlaub gewährt wird.

Der Urlaub ist nach Möglichkeit zusammenhängend und nach den Wünschen des Arbeitnehmers zu gewähren. Der Gesetzgeber hat wirklich die Grundvorstellung, dass es Arbeitgeber gibt, die einem vier oder mehr Wochen Urlaub mal eben so auf einmal bewilligen. Da das natürlich in der Regel nicht so ist, kann der Urlaub auch in Teilen gewährt werden, wobei einer dieser Teile mindestens 12 Werktage oder eben zwei Wochen betragen muss. Den Rest kann man dann jeweils durchaus an Einzeltagen nehmen. Wünsche des Arbeitnehmers sind natürlich zu gewähren, solange nicht dringende betriebliche Gründe dagegen sprechen oder andere Arbeitnehmer sozial vorrangig sind. Letzteres betrifft vor allem die Kollegen, die schulpflichtige Kinder haben und deswegen auf den Urlaub in den Schulferien angewiesen sind. Da muss der unverheiratete Kinderlose eben dann zurückstecken. Darüber hinaus hat einen Urlaubsanspruch auch nur, wer drei Monate im Betrieb ist. Innerhalb der ersten drei Monate besteht kein Urlaubsanspruch. Zwar entsteht hier tatsächlich der rein zahlenmäßige Anspruch an Urlaubstagen aber man hat eben keinen Anspruch darauf, ihn auch zu nehmen.

Der Arbeitnehmer hat sich im Urlaub auch so zu verhalten, dass seine Arbeitskraft wiederhergestellt wird, sprich er hat sich auch zu erholen und nicht mal eben das komplette Haus des Nachbarn auszubauen. Gewerbliche Nebentätigkeiten sind verboten. Auf Deutsch: wenn ich bei meinem Hauptarbeitgeber Urlaub nehme, muss ich das auch in der Nebentätigkeit.

Wird man während des Urlaubs krank, so werden diese Tage nicht auf den Urlaub angerechnet. Solche Krankheitstage sind dem Arbeitgeber natürlich unverzüglich zu melden und insbesondere bei Auslandsaufenthalt mittels ärztlicher Bescheinigung nachzuweisen.

So wie der volle Jahresurlaub innerhalb des Kalenderjahres zu nehmen ist, so entsteht er auch vollständig bereits mit dem 01.01. eines Jahres. Scheidet der Arbeitnehmer nach dem 30.06. aus dem Arbeitsverhältnis aus, so hat er dennoch den vollen Urlaubsanspruch. Bis dahin hat er einen anteiligen Urlaubsanspruch. Ein lediglich anteiliger Urlaubsanspruch auch nach dem 30.06. kann in Tarifverträgen abweichend vereinbart werden, nicht aber im Einzelvertrag. Interessant ist diese Frage allerdings nur dann, wenn noch nicht der ganze Urlaub genommen wurde und deswegen der Rest ausgezahlt werden muss. Anderenfalls gilt nämlich, dass er nicht zurückgefordert werden kann.

Urlaub, der bis Jahresende aus dringenden betrieblichen oder persönlichen Gründen (Krankheit!) nicht genommen werden konnte, verfällt spätestens am 31.03. des Folgejahres. Ausnahme: bei Dauerkrankheit! Kann ein ganzes Jahr lang der Urlaub wegen Erkrankung nicht genommen werden, so verfällt er nicht; nach der Rechtsprechung des EuGH auch dann nicht, wenn dieser Zeitraum mehrere Jahre umfasst.

Eine Auszahlung des Urlaubs kommt ausschließlich bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses in Frage. Ansonsten ist auch der Arbeitnehmer verpflichtet, den Urlaub auch wirklich zu nehmen.

4. Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und Krankmeldung

Wenn der Arbeitnehmer krank wird, so muss der Arbeitgeber diesen bis zu sechs Wochen das Arbeitsentgelt fortzahlen. Voraussetzung hierfür ist allerdings, dass der Arbeitnehmer bereits mindestens einen Monat bei dem Arbeitgeber beschäftigt ist.

Während des ersten Arbeitsmonats besteht kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall. Nach Ablauf dieser sechs Wochen tritt die Krankenkasse in Form von Krankengeld ein, welches in etwa 85 % des durchschnittlichen Nettogehaltes beträgt. Dieses wird max. 15 Monate lang gezahlt. Manchmal sehen Arbeitsverträge und auch Tarifverträge vor, dass entweder die Entgeltfortzahlung auch über sechs Wochen hinaus geht oder eben der Differenzbetrag zwischen dem dann von der Krankenkasse gezahlten Krankengeld und dem eigentlichen Nettogehalt durch den Arbeitgeber zu bezahlen ist. Die sechswöchige Entgeltfortzahlung besteht für jede Krankheit gesondert und wird berechnet auf einen Zeitraum von zwölf Monaten. Das bedeutet, dass, wenn man im April eines Jahres meinetwegen mit einer Grippe erkrankt und diese Erkrankung sechs Wochen dauert, der Arbeitgeber auch erst nach Ablauf von zwölf Monaten bei der nächsten Grippe wieder verpflichtet ist, das Gehalt fortzuzahlen. Bricht man sich in der Zwischenzeit ein Bein, so wird dieses gesondert berechnet und der Arbeitgeber ist wiederum verpflichtet, bis zu sechs Wochen das Gehalt weiter zu bezahlen. Hier ist es natürlich etwas schwierig, weil dem Arbeitgeber regelmäßig die Art der Erkrankung nicht mitgeteilt werden muss. Vom Arzt kriegt man regelmäßig zwei gelbe Zettel, wovon der vordere kleinere dem Arbeitgeber als Bestätigung der Arbeitsunfähigkeit zu übergeben ist und der größere, welcher auch die Diagnose enthält, der Krankenkasse. Wenn man also der Meinung ist, dass der Sechswochenzeitraum innerhalb eines Jahres erneut losgeht, so muss man dem Arbeitgeber auch mitteilen, dass es sich um eine andere Krankheit handelt und um welche.

Mitunter werden Arbeitgeber auch misstrauisch, ob der Arbeitnehmer wirklich krank ist oder ob er einfach krankfeiert. Hierauf kann der Arbeitgeber verschieden reagieren. Die übliche Methode besteht darin, bereits am ersten Tag der Erkrankung eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung einzufordern. Dies darf der Arbeitgeber auch im Einzelfall bis zur Grenze der Willkür machen, wie gerade erst das Bundesarbeitsgericht entschieden hat. Oder aber der Arbeitgeber kann den Arbeitnehmer bei der Krankenkasse anschwärzen und anregen, dass diese die Erkrankung überprüft. In diesem Fall meldet sich irgendwann einmal der medizinische Dienst der Krankenkassen bei dem Arbeitnehmer, um die Erkrankung überprüfen. In ganz krassen Ausnahmefällen kann dem Arbeitgeber tatsächlich auch ein Anspruch darauf zu stehen, dass der Arbeitnehmer seinen Arzt gegenüber dem Arbeitgeber von der Schweigepflicht entbindet. Hierfür müssen allerdings sehr starke Verdachtsmomente vorliegen.

In der Praxis kommt das eigentlich so gut wie nie vor. Andere Möglichkeiten hat der Arbeitgeber im Ganzen nicht.

Wenn man als Arbeitnehmer erkrankt, so ist dem Arbeitgeber unverzüglich mitzuteilen, dass man aufgrund einer Erkrankung nicht zur Arbeit erscheinen kann und wie lange dies voraussichtlich dauern wird. Hierbei hat der Gesetzgeber tatsächlich die Vorstellung, dass in dem Augenblick, in dem man nachts aufwacht und merkt, dass man ein Grummeln im Magen hat, man auch wirklich direkt eine Selbstdiagnose vornimmt und messerscharf prognostiziert, wie lange das dauern wird. Wenn man dies dann weiß, muss man eigentlich sofort den Chef anrufen und ihm dies mitteilen. In der Praxis wird dieser sich selbstverständlich bedanken, wie man mitten in der Nacht bei ihm anruft. Insofern reicht es selbstverständlich aus, dies morgens zum frühestmöglichen Zeitpunkt zu erledigen. Im Zweifel ist das jeweils der Zeitpunkt, wenn regelmäßig jemand beim Arbeitgeber zu erreichen ist. Nach Ablauf von drei Kalendertagen spätestens ist eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorzulegen. Allerdings kann der Arbeitgeber auch bereits vorher die Vorlage einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung fordern. Das kann er auch im Einzelfall und muss das nicht vertraglich festsetzen. Das bedeutet dann aber auch, dass wenn der Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung am ersten Tag bereits haben will, der Arbeitnehmer irgendwie zusehen muss, dass diese auch noch am selben Tag den Arbeitgeber erreicht. Es reicht im Zweifel nicht aus, diese einfach auf den Postweg zu bringen und darauf zu vertrauen, dass sie am nächsten Tag vorliegen wird.

5. Mutterschutz

Die werdende Mutter wird im Gesetz umfangreich geschützt. So dürfen Schwangere generell keine schweren Arbeiten verrichten und ist der Arbeitsplatz auch so einzurichten, dass die Schwangere dort ohne weiteres arbeiten kann ohne die Gesundheit für sich oder das werdende Kind zu gefährden. Darüber hinaus besteht eine ganze Reihe von Arbeitsverboten. Ein solches Arbeitsverbot kann aus medizinischen Gründen vom Gynäkologen ausgesprochen werden und ist dann entsprechend durch ärztliches Attest nachzuweisen. Wichtig hierbei ist, dass ein solches Arbeitsverbot nicht auf die Sechswochenfrist aus der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall angerechnet wird. Ebenso gibt es hier generell keine Frist, wann die Zahlung des Arbeitgebers spätestens aufhört. Im Falle eines Arbeitsverbotes hat der Arbeitgeber der

Schwangeren dasjenige Gehalt zu zahlen, was dem Durchschnitt aus den letzten 13 Wochen vor dem Arbeitsverbot entspricht. Ein weiteres Arbeitsverbot besteht sechs Wochen vor der Entbindung, es sei denn, die werdende Mutter ist selber damit einverstanden, in diesem Zeitraum dennoch zu arbeiten. Auch acht Wochen nach der Entbindung, bei Frühgeburten zwölf Wochen, besteht ein Arbeitsverbot.

Bereits vom ersten Tag der Schwangerschaft an genießt die werdende Mutter einen gesonderten Kündigungsschutz. Dieser ist auch nicht davon abhängig, wie lange sie im Betrieb ist oder wie viele Mitarbeiter dort beschäftigt sind. Während der Schwangerschaft ist eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber lediglich aus wichtigem Grund als außerordentliche fristlose Kündigung zulässig. Die Hürden hierfür allerdings sind hoch. Außerdem ist hierfür die Zustimmung des zuständigen Integrationsamtes erforderlich. Eine Kündigung, die ohne die vorherige Zustimmung des Integrationsamtes ausgesprochen wird, ist generell unwirksam. Manchmal kann es von taktischem Vorteil sein, dem Arbeitgeber die Schwangerschaft nicht sofort mitzuteilen. Spricht der Arbeitgeber sodann eine Kündigung aus, so reicht es für die Schwangere, innerhalb von zwei Wochen die Schwangerschaft anzuzeigen.

6. Elternzeit

Eltern haben Anspruch auf Elternzeit. Während dieser Elternzeit besteht keine Verpflichtung dazu, bei dem Arbeitgeber zu arbeiten, bleibt jedoch das Arbeitsverhältnis als solches im Ergebnis als Teilzeitarbeitsverhältnis mit einer Arbeitszeit von Null bestehen. Hierbei ist es unerheblich, ob der Vater oder die Mutter die Elternzeit nehmen. Auch die Betriebsgröße ist hierfür vollkommen uninteressant. Die Elternzeit kann insgesamt bis zu drei Jahren genommen werden. Die Elternzeit ist dem Arbeitgeber gegenüber spätestens sieben Wochen vor Beginn anzuzeigen. Ab einem Zeitraum von acht Wochen vor Beginn der Elternzeit darf der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis nicht kündigen. Zu beachten ist allerdings, dass seitens des Staates Elterngeld lediglich für zwölf Monate, bzw. wenn beide Eltern dies beantragen, für insgesamt 14 Monate bezahlt wird. Dies hat mit der arbeitsrechtlichen Elternzeit zunächst wenig zu tun, da diese lediglich die Freistellung von der Arbeitsverpflichtung regelt. Ebenfalls besteht während der Elternzeit einen gesonderter Kündigungsschutz in Form eines absoluten Kündigungsverbotes. Das Arbeitsverhältnis kann so dann nur noch mit einer Frist von drei Monaten nach dem Ende der Elternzeit gekün-

digt werden. Während dieser Zeit ist der Arbeitsplatz freizuhalten. Gegebenenfalls muss der Arbeitgeber für diese Zeit auf die Einstellung einer befristeten Kraft zurückgreifen.

In Betrieben mit mehr als 15 Arbeitnehmern besteht außerdem noch ein Anspruch auf Elternteilzeit. Der Arbeitnehmer kann also von dem Arbeitgeber verlangen, dass während der Elternzeit die eigentliche wöchentliche Arbeitszeit auf einen Betrag X heruntergefahren wird, wobei es grundsätzlich dem Arbeitnehmer obliegt, zu bestimmen, in welchen Zeiten der konkret arbeiten will, soweit nicht dringende betriebliche Gründe dagegen sprechen. Diese dringenden betrieblichen Gründe müsste der Arbeitgeber insgesamt in einem Streitfall selber darlegen und beweisen. Hierbei kommt es oft zu Streit, der nach meiner Erfahrung regelmäßig in einer Vergleichslösung endet. Die Teilzeit besteht allerdings dann wirklich auch nur während der Elternzeit. Ist die Elternzeit beendet, so wird automatisch der alte Zustand wieder hergestellt. Wichtig ist, dass die Elternteilzeit bis zu 30 Wochenstunden in Anspruch genommen werden kann, ohne dass das Elterngeld, welches vom Staat bezahlt wird, verrechnet wird.

7. Teilzeitanspruch

Arbeitnehmer haben Anspruch auf Verringerung der wöchentlichen Arbeitszeit, wenn sie länger als sechs Monate in dem Betrieb beschäftigt sind. Hierbei können Arbeitnehmer bis zu zweimal ihre wöchentliche Arbeitszeit reduzieren. Allerdings ist zu beachten, dass kein wirklicher Anspruch besteht, nach einer Verringerung der Arbeitszeit nach irgendwann wieder eine Erhöhung der Arbeitszeit einzufordern. Will man die Arbeitszeit wieder verlängern, so muss man dies dem Arbeitgeber anzeigen und dieser muss sodann den Arbeitnehmer bevorzugt berücksichtigen, wenn eine Stelle entsprechend frei wird. Ein weitergehender Anspruch besteht dahingehend nicht. Das Teilzeitverlangen ist generell eigentlich eine einseitige Geschichte durch den Arbeitnehmer, bei der aber nach Möglichkeit Einvernehmen mit dem Arbeitgeber zu erzielen ist. Dieser richtet sein Verlangen auf Teilzeit an den Arbeitgeber, wobei er auch selber bestimmen kann, an welchen Tagen und zu welchen Zeiten er arbeiten will. Das Teilzeitverlangen ist spätestens drei Monate vor Beginn an den Arbeitgeber zu richten. Dieser wiederum hat sich bis spätestens einen Monat vor Beginn zu dem Teilzeitverlangen des Arbeitnehmers zu äußern und mit diesen nach Möglichkeit ein

Einvernehmen über die konkrete Lage der Arbeitszeit herzustellen. Äußert sich der Arbeitgeber bis dahin nicht hierzu, so gilt die Teilzeit als genehmigt, wie sie vom Arbeitnehmer beantragt wurde. Im Übrigen muss der Arbeitgeber die Teilzeit genehmigen, wenn nicht gerade dringende betriebliche Gründe dagegen sprechen. Arbeitnehmer in Teilzeit dürfen in keiner Weise gegenüber den Vollzeitarbeitnehmern benachteiligt werden. Dies gilt für regelmäßige Karrieresprünge, Schulungen, Fortbildungen usw. Hiervon dürfen Teilzeitkräfte nicht ausgeschlossen werden. Ebenfalls dürfen Teilzeitkräfte nicht deswegen weniger verdienen, als alle anderen, nur weil sie Teilzeitkräfte sind. Dieser Punkt wird regelmäßig dann interessant, wenn im Betrieb Arbeitnehmer auf Basis der so genannten geringfügigen Beschäftigung eingestellt werden. Bei der geringfügigen Beschäftigung handelte sich im Ergebnis um ein ganz originäres Teilzeitarbeitsverhältnis lediglich mit sozialversicherungsrechtlichen Besonderheiten. Arbeitsrechtlich handelt es sich hierbei um ein Arbeitsverhältnis, wie jedes andere auch. Nur eben in Teilzeit.

8. Befristete Arbeitsverhältnisse

In den letzten Jahren ist es immer mehr in Mode gekommen, Arbeitsverhältnisse nicht mehr auf unbestimmte Zeit, sondern eben als befristete Arbeitsverhältnisse einzugehen. Sei es über das ebenfalls immer beliebter werdende Instrument der sogenannten Zeitarbeit oder sei es als ganz gewöhnliches (Vollzeit-) Vertragsverhältnis.

Fraglich ist dabei dann allerdings nur allzu oft, inwieweit das geschlossene Arbeitsverhältnis in Hinblick auf die vereinbarte Befristung überhaupt wirksam ist oder ob nicht in Wirklichkeit ein unbefristeter Vertrag eingegangen wurde. Nicht selten wird von Arbeitgeberseite auch eine Befristung vorgetäuscht, wo in Wirklichkeit keine ist.

Das Gesetz kennt im Wesentlichen zwei Arten von Befristungen: die sogenannte Sachgrundbefristung und die reine Zeitbefristung. Auf einige Sondervorschriften wegen Alters oder durch Tarifvertrag soll hier nicht eingegangen werden. Hier soll der regelmäßige Grundfall beleuchtet werden.

a Die Sachgrundbefristung:

Eine Sachgrundbefristung liegt vor, wenn für die Befristung als Solche ein sachlicher Grund vorliegt – also wenn es gewissermaßen eine Rechtfertigung dafür gibt, dass der Arbeitsvertrag nicht unbefristet eingegangen werden soll.

Dem Grunde nach sieht das Gesetz die sachliche Rechtfertigung als eigentliche Voraussetzung dafür an, dass überhaupt befristet wird. Als Rechtfertigungsgründe nennt § 14 Abs.1 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG) insbesondere Gründe, wie etwa einen nur vorübergehend bestehenden Bedarf an der Arbeitskraft oder auch die Vertretung eines anderen Arbeitnehmers (z.B. die berühmte Schwangerschaftsvertretung) oder die befristete Anstellung im Anschluss an eine Ausbildung oder ein Studium, um dem Arbeitnehmer den Einstieg in das Arbeitsleben zu erleichtern. Ebenso nennt das Gesetz die Erprobung oder auch die Abhängigkeit von durch andere Stellen zur Verfügung gestellten Haushaltsmitteln (etwa für ein bestimmtes Projekt) als ausdrücklichen Befristungsgrund. Bei dieser nicht abschließenden Aufzählung handelt es sich allerdings auch nur um Beispiele. Wirksam ist im Grunde jeder erdenkliche Rechtfertigungsgrund, aus dem man sich vernünftigerweise vorstellen kann, dieser könnte die Befristung eines Arbeitsverhältnisses rechtfertigen. Gegebenenfalls muss eben das Arbeitsgericht überprüfen, ob der vereinbarte Befristungsgrund so in Ordnung ist.

Es reicht aus, wenn der Sachgrund der Befristung objektiv vorliegt und Inhalt der Abrede zwischen den Parteien ist. Einer besonderen Benennung oder Beschreibung im Arbeitsvertrag bedarf es grundsätzlich zur Wirksamkeit der Befristung nicht.

Die Verlängerung von Sachgrundbefristungen sowie deren Neuabschlüsse auch hintereinander sind im Grunde bis Ultimo möglich. Grundsätzlich gibt es hierfür entgegen landläufiger Meinung keine zeitliche Höchstgrenze. Allerdings ist dabei auch immer zu beachten, ob die immer wieder kehrenden Befristungen für sich genommen überhaupt noch durch einen Sachgrund getragen werden. Mitunter wird für solche Fälle gerne irgendein Sachgrund vorgeschoben, um die Dauerbefristung – die ja im Grunde schon ein Widerspruch in sich ist – zu ermöglichen und lediglich die strengen Regeln des Kündigungsschutzes umgehen zu suchen, wenn dann eines Tages das Arbeitsverhältnis doch einmal beendet werden soll. In diesem Zusammenhang hatte das BAG in der letzten Zeit häufiger über sogenannte Kettenbefristungen zu ent-

scheiden. Entscheidend hierbei war die Frage, ob mit dem Mittel der Kettenbefristung über immer wieder neue Sachgrundbefristungen schlich Schindluder betrieben wird oder nicht. In einem Fall von 13 Befristungen in 11 Jahren war das BAG der Meinung, dass ja und hat die Befristung gekippt; in einem anderen Fall von 9 Befristungen in 7 Jahren nicht. Wie es sich dazwischen verhält, kann derzeit kein Mensch sagen.

b Die (sachgrundlose) Zeitbefristung:

Die Befristung eines Arbeitsverhältnisses ist auch ohne einen Sachgrund möglich und kann rein für einen bestimmten Zeitablauf verabredet werden. Auch kann die sachgrundlose Befristung verlängert werden – und zwar innerhalb eines höchstmöglichen Gesamtzeitraums von zwei Jahren insgesamt bis zu dreimal. Es ist also möglich und zulässig, das Arbeitsverhältnis innerhalb von zwei Jahren insgesamt viermal zu befristen. Hierbei ist allerdings zu beachten, dass lediglich das bereits bestehende befristete Arbeitsverhältnis verlängert werden darf. Das bedeutet, dass der Verlängerungsvertrag noch während der Laufzeit des noch bestehenden Vertrages zu den bereits gegebenen Bedingungen verlängert werden muss. Läuft beispielsweise ein sachgrundlos auf sechs Monate befristetes Arbeitsverhältnis aus und wird erst am Tag nach Ablauf der Befristung ein neuer befristeter Arbeitsvertrag geschlossen, so ist die Befristungsabrede unwirksam mit der Folge, dass nunmehr ein gesetzlich fingiertes unbefristetes Arbeitsverhältnis besteht. Der Arbeitsvertrag insgesamt bleibt allerdings wirksam. Dies folgt aus § 14 Abs.2 S.2 TzBfG, wonach eine sachgrundlose Befristung unzulässig ist, wenn mit demselben Arbeitgeber bereits zuvor ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat. Anders verhält es sich allerdings, wenn zuvor eine sachgrundlose Befristung gegeben war und nunmehr ein befristetes Arbeitsverhältnis mit Sachgrund abgeschlossen werden soll – dies ist zulässig, da das Verbot der Anschlussbefristung nur die sachgrundlose Befristung betrifft. Eine Befristung mit Sachgrund kann also ohne weiteres an eine vorangegangene rein zeitliche Befristung angeschlossen werden. Im umgekehrten Fall ist dies nicht möglich.

c Formvorschriften:

Gemäß § 14 Abs.4 TzBfG bedarf die Befristung eines Arbeitsvertrages zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform. Was nun genau die Schriftform bedeutet, verrät § 126 Abs.1

BGB. Danach muss die Urkunde, also hier der Arbeitsvertrag mit Befristungsabrede, durch den Aussteller bzw. durch die Vertragsparteien eigenhändig unterschrieben werden oder mit einem notariell beglaubigten Handzeichen versehen werden. Soweit beide Parteien des befristeten Arbeitsvertrages über eine elektronische Signatur nach dem Signaturgesetz verfügen, reicht für eine wirksame Befristungsabrede auch die elektronische Form aus (§ 126 Abs.3 BGB). Dies dürfte allerdings für die tägliche Praxis eher ohne Belang sein, weil insbesondere nur die wenigsten Arbeitnehmer über eine elektronische Signatur verfügen.

Die schriftliche Befristungsabrede muss spätestens mit Beginn des Arbeitsverhältnisses vorliegen. Ist dies nicht der Fall, beginnt also z.B. der Arbeitnehmer zunächst mit seiner vertragsmäßigen Tätigkeit und wird erst später die Befristungsabrede schriftlich getroffen, so ist die Befristungsabrede unwirksam. Da allerdings der Arbeitsvertrag selber keiner Formvorschrift unterliegt, bleibt dieser für sich genommen weiterhin wirksam bestehen. Nur die Befristungsabrede ist sodann unwirksam mit der Folge, dass zwischen den Parteien ein unbefristetes Arbeitsverhältnis besteht.

Ein Sonderfall besteht darin, dass der Arbeitnehmer nach Ende der Befristung das Arbeitsverhältnis mit Wissen des Arbeitgebers fortsetzt. Ist dies der Fall, so besteht automatisch aufgrund Gesetzes ein unbefristetes Arbeitsverhältnis. Dies gilt allerdings nicht, wenn der Arbeitgeber dem unverzüglich oder kurz vor Ende der Befristung widerspricht.

d Folgen der Unwirksamkeit einer Befristungsabrede:

Ist die Befristungsabrede unwirksam, so kann dies mehrere Folgen haben:

eine der Folgen wurde bereits oben dargestellt – aus dem befristeten Arbeitsverhältnis wird gemäß § 16 TzBfG automatisch ein unbefristetes Arbeitsverhältnis. In der Praxis ist einem damit allerdings selten geholfen, wenn man nach eigentlich vorgesehenem Ablauf der Befristung weiter zur Arbeit kommt und von seinem Chef mit den Worten „was wollen Sie denn hier noch?“ begrüßt wird. In den seltensten Fällen wird der Arbeitgeber dann nach kurzem mündlichem Vortrag über die Rechtslage die Dinge einsehen, einem die Hand schütteln und einen frohen weiteren Arbeitstag wünschen. In diesen Fällen wird man meist nicht umhin kommen, das Arbeitsgericht dazu zu bringen, das Bestehen eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses festzustellen. Dies

erfolgt über die sogenannte Entfristungsklage gemäß § 17 TzBfG, mit der eben diese Feststellung begehrt wird. Aber Vorsicht! Auch hier gelten Fristen, die einzuhalten sind. Die Entfristungsklage ist spätestens bis drei Wochen nach dem eigentlich vereinbarten Ende des Arbeitsverhältnisses zu erheben. Man kann das natürlich auch schon während des Arbeitsverhältnisses machen. Hier wäre es allerdings ratsam, zunächst den Ablauf einer möglicherweise vereinbarten Probezeit abzuwarten.

Außerdem hat eine unwirksame Befristungsabrede noch die Folge, dass das Arbeitsverhältnis frühestens zu dem ursprünglich einmal vereinbarten Ende ordentlich gekündigt werden kann. Allerdings gilt das nicht, wenn die Unwirksamkeit der Befristung lediglich auf dem Mangel der Schriftform beruht.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass im Arbeitsrecht nicht überall Befristung drin ist, wo Befristung draufsteht.

III. Beendigung des Arbeitsverhältnisses

1. Arbeitgeberkündigung

Bei einer Arbeitgeberkündigung genießt der Arbeitnehmer generell einen gesetzlichen Kündigungsschutz. Dieser greift allerdings nur, wenn der Arbeitnehmer länger als sechs Monate in dem Betrieb beschäftigt war und dort in der Regel mehr als zehn Arbeitnehmer beschäftigt sind. Sind weniger Arbeitnehmer dort beschäftigt oder ist der Arbeitnehmer weniger als sechs Monate beschäftigt, so greift grundsätzlich der Kündigungsschutz nicht. Bei der Anzahl der relevanten Arbeitnehmer sind Auszubildende nicht mitzuzählen, wohl aber Teilzeitkräfte. Hier zählen solche Kräfte mit bis zu 20 Wochenstunden als 0,5, bis zu 30 Wochenstunden mit 0,75 und darüber hinaus mit 1,0 Arbeitnehmern. Das führt schon mal zu der kuriosen Situation, dass man am Ende 10,25 Arbeitnehmer hat.

1a Kündigungsgründe

Der Kündigungsschutz besteht natürlich jetzt nicht darin, dass man generell vor Kündigungen als solchen geschützt ist. Dieser beinhaltet lediglich, dass der Arbeitgeber,

wenn er kündigen will, hierfür besondere Gründe braucht. Das Gesetz spricht in diesem Zusammenhang von der sozialen Rechtfertigung einer Kündigung.

Nach dem Gesetzestext in § 1 Abs. 2 S. 1 Kündigungsschutzgesetz ist eine Kündigung sozial ungerechtfertigt, wenn sie nicht durch Gründe, die in der Person oder in dem Verhalten des Arbeitnehmers liegen, oder durch dringende betriebliche Erfordernisse, die einer Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers in diesem Betrieb entgegenstehen, bedingt ist.

Hat der Arbeitgeber keinen Kündigungsgrund, so ist eine Kündigung auch ausgeschlossen. Innerhalb eines Kündigungsschutzprozesses ist der Arbeitgeber für das Vorliegen von Kündigungsgründen darlegungs- und beweispflichtig. D.h., dass der Arbeitgeber das Vorliegen von Kündigungsgründen sowohl ordentlich darlegen als auch gegebenenfalls beweisen muss. Hierbei handelt es sich um eine so genannte Beweislastumkehr, da normalerweise der Arbeitnehmer als Kläger die für ihn günstigen Tatsachen darlegen und beweisen müsste, wenn wir in einem normalen Zivilprozess wären.

Bei der Prüfung der sozialen Rechtfertigung einer Kündigung werden mehrere Schritte vollzogen. Zunächst wird geguckt, ob überhaupt ein Kündigungsgrund vorliegt, der geeignet ist, das Arbeitsverhältnis auch zu beenden. Sodann ist zu überprüfen, ob es nicht ein mildereres Mittel gibt, als den Verlust des Arbeitsplatzes und schlussendlich ist auch noch zu überprüfen, ob eine Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers für den Arbeitgeber anderenfalls unzumutbar wäre. Insgesamt gehen sowohl der Gesetzgeber als auch das Bundesarbeitsgericht generell von der Maßgabe aus, dass der Ausspruch einer Kündigung und damit die Beendigung eines Arbeitsverhältnisses immer das letztmögliche Mittel darstellen soll. Der Arbeitsrechtler spricht in diesem Zusammenhang von dem so genannten Ultima-Ratio-Prinzip.

aa betriebsbedingte Kündigung

Eine Kündigung ist betriebsbedingt sozial gerechtfertigt, wenn vier Voraussetzungen erfüllt sind:

1. Der Arbeitsplatz als solcher entfällt aufgrund einer gerichtlich grundsätzlich nicht überprüfbaren unternehmerischen Entscheidung. Dies bedeutet nichts anderes, als

dass die Tätigkeit als solche, welche ausgeübt wird, entweder ganz oder teilweise für die Zukunft wegfällt. Hierbei muss der Arbeitgeber selbstverständlich eine Zukunftsprognose dahingehend machen, ob er die Tätigkeit, welche durch den Arbeitnehmer ausgeführt wird, in Zukunft überhaupt noch braucht. Allerdings ist diese unternehmerische Entscheidung durch das Gericht grundsätzlich nicht überprüfbar, solange einem eine hier hinter stehende Willkür nicht geradezu ins Auge sticht.

Beispiel: In einem Metallbetrieb beschließt der Arbeitgeber, in Zukunft ganz ohne Fräser auskommen zu wollen oder etwa von zehn Fräsern in Zukunft nur noch fünf beschäftigen kann. In diesem Fall fällt die Tätigkeit für die Zukunft für alle bzw. einen Teil der dort beschäftigten Arbeitnehmer weg.

2. Eine weitere Beschäftigungsmöglichkeit auf einem freien Arbeitsplatz fehlt. Der Arbeitgeber muss also zunächst einmal gucken, ob er den betroffenen Arbeitnehmer nicht etwa an anderer Stelle weiter beschäftigen kann. Je nach Größe des Betriebes ist es hierfür sogar erforderlich, dass der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer eine entsprechende Weiterbildung anbietet.

3. Sind mehrere vergleichbare Arbeitnehmer vorhanden, die für den Arbeitsplatzverlust in Betracht kommen, ist unter Ihnen eine soziale Auswahl zu treffen. Hierbei handelt es sich um einen ganz entscheidenden Punkt innerhalb der betriebsbedingten Kündigung, da hier überprüft werden muss, welche der gleichwertigen Arbeitnehmer am meisten sozial schutzwürdig sind. Bei dieser Überprüfung spielen Umstände eine Rolle, wie etwa das Alter, die Dauer der Betriebszugehörigkeit, der Familienstand und die Anzahl der Kinder. Grob gesagt lässt sich sagen, dass der unverheiratete Kollege ohne Kinder mit Anfang 20 wohl am ehesten sein Arbeitsplatz verlieren wird.

4. Schließlich ist auch im Rahmen einer betriebsbedingten Kündigung eine Interessenabwägung vorzunehmen, die allerdings in aller Regel zu Gunsten des Arbeitgebers ausgeht, wenn die Kündigung an sich betriebsbedingt und die Sozialauswahl ordnungsgemäß durchgeführt ist.

In der Praxis scheitern aus Arbeitgebersicht die allermeisten betriebsbedingten Kündigungen daran, dass bereits die Arbeit als solche überhaupt nicht wegfällt oder dass überhaupt nicht geguckt wird, ob man den entsprechenden Arbeitnehmer vielleicht an anderer Stelle weiter beschäftigen könnte. Viele Arbeitgeber sind der Meinung,

betriebsbedingte Gründe würden auch dann vorliegen, wenn die Arbeit einfach zu teuer wird. In diesem Fall wird dann gerne mal der ältere Arbeitnehmer, welcher mehr Gehalt kriegt, als ein Junger, entlassen, um gleichzeitig einen anderen, billigeren Arbeitnehmer einzustellen. Eine solche Austauschündigung ist selbstverständlich nicht zulässig.

Eine betriebsbedingte Kündigung kann nur als ordentliche fristgerechte Kündigung ausgesprochen werden.

bb personenbedingte Kündigung

Eine Kündigung ist personenbedingt sozial gerechtfertigt, wenn drei Voraussetzungen gewahrt sind.

1. Der Arbeitnehmer ist aufgrund seiner persönlichen Eigenschaften und Fähigkeiten nicht mehr in der Lage, künftig seine arbeitsvertraglichen Verpflichtungen zu erfüllen (Prognose fehlender Eignung). Der weitaus häufigste Fall hierbei ist die Dauererkrankung oder auch, was keineswegs zu unterschätzen ist, Suchterkrankungen wie Alkoholismus oder andere Drogenabhängigkeit. Ebenfalls in Betracht kommt es allerdings, wenn ein Berufskraftfahrer seine Fahrerlaubnis verliert. In diesem Fall ist er aufgrund des Fehlens der Fahrerlaubnis nicht mehr in der Lage, seinen Verpflichtungen nachzukommen.

2. Die persönlichen Umstände müssen in Zukunft zu konkreten betrieblichen Störungen führen. Hierbei muss überprüft werden, ob etwa beispielsweise das Fehlen eines dauerkranken Mitarbeiters zu einer Störung des Betriebsablaufes führt oder nicht. Oftmals ist es möglich, hier einen anderen befristet eingestellten Arbeitnehmer einzustellen, welcher den kranken Arbeitnehmer vertritt. In den allermeisten Fällen ist das auch zumutbar, weil nach sechs Wochen ohnehin der Arbeitgeber kein Gehalt mehr bezahlen muss. Die Stelle als solche wird auch nicht auf ewig besetzt bleiben, weil nach 15 Monaten Arbeitsunfähigkeit der Arbeitnehmer seitens der Krankenkasse ausgesteuert wird und sodann dem Arbeitsamt überführt wird. Auf der anderen Seite hätte der erkrankte Arbeitnehmer durchaus die Chance, gegebenenfalls im Wege eines betrieblichen Eingliederungsmanagements wieder auf seinen Arbeitsplatz zurück zu finden und künftig seinen arbeitsvertraglichen Verpflichtungen nachzukommen.

3. Ein milderes Mittel als das der Kündigung darf nicht vorhanden sein, insbesondere darf keine Weiterbeschäftigungsmöglichkeit bestehen. Bei Langzeiterkrankungen spielt es hier eine große Rolle, ob dem Arbeitnehmer nicht gegebenenfalls ein so genannter leidensgerechter Arbeitsplatz zur Verfügung gestellt werden kann, welchen er auch ausfüllen kann. Ob dies erforderlich ist oder nicht, entscheidet sich immer anhand des Einzelfalls und hierbei spielt auch die Betriebsgröße und damit die Zumutbarkeitsschwelle für den Arbeitgeber ebenfalls eine Rolle. In Fällen von Alkoholismus ist es sehr oft erforderlich, dass der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer mindestens einmal die Möglichkeit gibt, an einer Entziehungskur teilzunehmen. Lehnt dieser die Kur dann allerdings ab oder erleidet anschließend ein Rückfall, so hat der Arbeitgeber auch nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts alles getan, was ihm zumutbar war und kann unseren trunksüchtigen Arbeitnehmer sodann entlassen.

Eine personenbedingte Kündigung kann entweder als ordentliche fristgerechte Kündigung ausgesprochen werden oder auch als außerordentliche Kündigung mit einer so genannten sozialen Auslaufzeit, welche regelmäßig der regulären Kündigungsfrist entspricht. In krassen Ausnahmefällen kann die personenbedingte Kündigung allerdings auch als außerordentliche fristlose Kündigung ausgesprochen werden.

cc verhaltensbedingte Kündigung

Die verhaltensbedingte Kündigung ist die wohl einschneidendste Kündigung, welche man als Arbeitnehmer kriegen kann. Diese wirkt nicht nur fristlos sondern beinhaltet auch in der Regel Vorwürfe, dass der Arbeitnehmer massiv gegen seine arbeitsvertraglichen Verpflichtungen verstoßen hat. Ebenfalls hat die verhaltensbedingte Kündigung regelmäßig zur Folge, dass seitens der Arbeitsagentur zunächst einmal eine Dreimonatssperre verhängt wird. Bei dem Ausspruch einer fristlosen verhaltensbedingten Kündigung zieht es dem Arbeitnehmer regelmäßig den Boden unter den Füßen weg, da hier jetzt nicht nur die wirtschaftliche Existenzgrundlage von jetzt auf gleich wegfällt sondern auch der Vorwurfscharakter dahinter ein ganz gravierender ist.

Bei der Prüfung einer verhaltensbedingten Kündigung auf deren Wirksamkeit hin sind vier Prüfungsschritte zu unternehmen.

1. Zunächst muss festgestellt werden, ob überhaupt der Arbeitnehmer schuldhaft gegen seine vertraglichen Pflichten verstoßen hat. Die Liste der Gründe hierfür ist so lang, dass man eigene Bücher darüber schreiben könnte. Grundsätzlich ist jedes Verhalten, mit welchem der Arbeitnehmer gegen seine vertraglichen Haupt- oder Nebenpflichten verstößt, geeignet, eine fristlose Kündigung auszulösen. Das kann die Beleidigung des Vorgesetzten ebenso sein, wie Gewaltanwendung, andauernde Verspätungen, verbotene Nutzung des Internets oder, was in der letzten Zeit relativ häufig Gegenstand gerichtlicher Verfahren gewesen ist, die sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz. Insbesondere bei dem Thema sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist deutlich darauf hinzuweisen, dass nach der aktuellen Rechtsprechung schon eine entsprechende sexualisierte Äußerung gegenüber Kolleginnen oder Kollegen eine solche Belästigung darstellt und jedenfalls zur fristlosen Kündigung führt. Das kann auch schon bereits ein blöder Spruch sein, wie er am Stammtisch alle 2 Minuten fallen würde. Fest steht auf jeden Fall, dass Herr Bruderle, wie immer man im Einzelnen seine Äußerungen gegenüber der jungen Sternreporterin bewerten will, arbeitsrechtlich seinen Arbeitsplatz verloren hätte.

2. Sodann ist zu prüfen, ob auch in Zukunft mit Vertragsstörungen zu rechnen ist. Dies wird als so genannte negative Prognose bezeichnet und muss durch den Arbeitgeber auf jeden Fall durchgeführt werden. Hierbei kann es von Bedeutung sein, wenn möglicherweise bereits eine einschlägige Abmahnung vorliegt. Es gibt allerdings auch Fälle, in denen eine Abmahnung erst überhaupt nicht erforderlich ist. Dies ist beispielsweise regelmäßig dann der Fall, wenn es zu gewaltsamen Auseinandersetzungen zwischen Kollegen kommt oder in Fällen der sexuellen Belästigung.

3. Sodann ist zu prüfen, ob ein milderer Mittel als die Kündigung zur Verfügung steht, womit derselbe Effekt, nämlich den Arbeitnehmer dazu zu bewegen, künftig nicht mehr gegen seine vertraglichen Verpflichtungen zu verstoßen, erreicht werden kann. Regelmäßig kommt auch hier in Betracht, den betreffenden Arbeitnehmer gegebenenfalls auf einem anderen Arbeitsplatz einzusetzen und auch die allgemein bekannte Abmahnung.

Die verhaltensbedingte Kündigung ist immer eine außerordentliche Kündigung, welche regelmäßig auch fristlos ausgesprochen wird. In seltenen Fällen hält der Arbeitgeber allerdings eine soziale Auslauffrist ein. Dieser Fall ist allerdings wirklich selten.

1b Abmahnung

Die arbeitsrechtliche Abmahnung ist nirgendwo gesetzlich geregelt. Sie wurde lediglich durch die Rechtsprechung als so genanntes milderes Mittel gegenüber der fristlosen Kündigung entwickelt. Die Abmahnung selber beinhaltet im Wesentlichen zwei Merkmale: Zum einen die Hinweiskfunktion und zum Anderen die Warnfunktion. Im Zusammenhang mit der Hinweiskfunktion soll die Abmahnung dem Arbeitnehmer ein ganz bestimmtes Fehlverhalten vor Augen führen. Dementsprechend ist dies selbstverständlich innerhalb der Abmahnung auch konkret zu benennen. Die blanke Aussage "Sie kommen ja dauernd zu spät" reicht hierfür wohl nicht aus. Es bedarf wohl auch einiger Ausführungen darüber, wann und in welchem Umfang der Arbeitnehmer tatsächlich verspätet bei der Arbeit erschienen ist. Die Warnfunktion dient dazu, dem Arbeitnehmer klarzumachen, dass er im Falle des wiederholten Verstoßes mit seiner Kündigung rechnen muss. Erst wenn diese beiden Merkmale erfüllt sind, wird man wohl überhaupt von einer Abmahnung reden können.

Mit der Abmahnung selber ist allerdings auch das gerügte Verhalten abgegolten. In der Abmahnung liegt auch regelmäßig ein Verzicht auf die Kündigung. Erst dann, wenn das gerügte Verhalten wiederholt vorkommt, kann man dann einmal über eine Kündigung nachdenken. Aus demselben Lebenssachverhalt heraus jedenfalls kann der Arbeitgeber nur entweder abmahnen oder kündigen - beides gleichzeitig geht nicht!

Einer bestimmten Form bedarf die Abmahnung hierbei nicht. Grundsätzlich kann diese auch mündlich ausgesprochen werden, solange die oben beschriebenen Merkmale vorhanden sind. Im Streitfall wird es dann natürlich spannend, wie man eigentlich den Ausspruch einer Abmahnung beweisen soll. Übrigens ist es nicht möglich, innerhalb einer Abmahnung andere Gründe nachzuschieben, als man ursprünglich in der Abmahnung angesprochen hatte. Erweist sich eine Abmahnung als inhaltlich falsch, so ist sie eben falsch und muss aus der Akte verschwinden. Im Streitfall trägt der Arbeitgeber für das Vorliegen der Gründe die Darlegungs- und Beweislast.

Aber wie oft muss man denn jetzt abmahnen, bevor man kündigen kann? Auch hier gilt wieder die gute alte juristische Antwort: kommt drauf an!

Eine pauschale Angabe darüber, wie viele Abmahnungen erforderlich sind, um einen Arbeitnehmer fristlos verhaltensbedingt zu kündigen, lässt sich schlicht nicht machen. Hierbei kommt es auf viele Faktoren an, wie etwa die Dauer der Betriebszugehörigkeit ohne Vorfälle und vor allem auch darauf, wie schwer der Pflichtverstoß eigentlich ist. Bei leichten Pflichtverstößen, die etwa ab und an mal ein bis zwei Minuten Verspätung sind sicherlich gegebenenfalls auch sehr viel mehr als nur drei Abmahnungen erforderlich, bevor man kündigen kann. Hierbei kommt es wieder darauf an, dass der Arbeitnehmer im Pflichtverstoß überhaupt erkennen kann, wofür wiederum nicht immer überhaupt eine Abmahnung erforderlich ist. Hat der Arbeitnehmer seinem Vorgesetzten einen Baseballschläger über den Kopf, so ist jedem klar, dass hierin ein ganz beträchtlicher Pflichtverstoß aus dem Arbeitsverhältnis liegt und wird wohl eher überhaupt keine Abmahnung erforderlich sein. Gleiches gilt, wenn ohnehin sicher ist, dass der Arbeitnehmer auch nach einer Abmahnung sein Verhalten nicht ändern wird; etwa wenn er bereits erklärt hat, sein Verhalten nicht abstellen zu wollen.

Dennoch ist die Legende, es seien vor der fristlosen Kündigung drei Abmahnungen erforderlich, bereits seit Jahrzehnten nicht totzukriegen.

Gemäß § 626 Abs. 2 BGB kann eine verhaltensbedingte außerordentliche Kündigung nur innerhalb von zwei Wochen nach Bekanntwerden des Fehlverhaltens des Arbeitnehmers ausgesprochen werden. Nach Ablauf dieser Frist ist die verhaltensbedingte außerordentliche Kündigung ausgeschlossen.

2. Kündigungsfristen

Die Länge der Kündigungsfrist kann sich nach Gesetz, hier namentlich nach § 622 BGB, nach dem Arbeitsvertrag oder auch nach dem Tarifvertrag richten. Sind lediglich die gesetzlichen Kündigungsfristen anwendbar, so verlängern sich diese im Laufe der Zeit nur für den Arbeitgeber. Für den Arbeitnehmer beträgt die Kündigungsfrist während des gesamten Arbeitsverhältnisses vier Wochen zum Monatsende oder zum 15. eines Monats. Während der ersten zwei Jahre des Arbeitsverhältnisses gilt

diese Frist auch für den Arbeitgeber. Danach verlängert sich die Frist für den Arbeitgeber wie folgt:

nach zwei Jahren einen Monat zum Ende eines Kalendermonats,
nach fünf Jahren zwei Monate zum Ende eines Kalendermonats,
nach acht Jahren drei Monate zum Ende eines Kalendermonats,
nach zehn Jahren vier Monate zum Ende eines Kalendermonats,
nach zwölf Jahren fünf Monate zum Ende eines Kalendermonats,
nach 15 Jahren sechs Monate zum Ende eines Kalendermonats,
nach 20 Jahren sieben Monate zum Ende eines Kalendermonats.

Während der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist 14 Tage.

Einzelvertraglich können auch längere Kündigungsfristen vereinbart werden, solange die Fristen für den Arbeitnehmer nicht länger sind, als für den Arbeitgeber. Allerdings verlängern sich dann die Kündigungsfristen auch für den Arbeitnehmer. Ebenfalls ist möglich, die gesetzlich verlängerten Kündigungsfristen auch für den Arbeitnehmer zu vereinbaren.

In Tarifverträgen können generell kürzere oder auch längere Kündigungsfristen festgesetzt werden.

In Betrieben mit weniger als 20 Arbeitnehmern können einzelvertraglich sogar kürzere Kündigungsfristen als im Gesetz vereinbart werden. Auch hier gilt allerdings dann, dass diese für den Arbeitgeber und den Arbeitnehmer eine identische Dauer haben müssen.

3. Arbeitnehmerkündigung

Im Gegensatz zum Arbeitgeber kann der Arbeitnehmer jederzeit das Arbeitsverhältnis kündigen, wenn er das möchte. Das ist natürlich nur dann zu empfehlen, wenn man eine andere, nach Möglichkeit bessere Stelle gefunden hat. Ansonsten riskiert man, bei der Arbeitsagentur eine Sperre von drei Monaten auferlegt zu kriegen, weil man sein Arbeitsverhältnis selber gekündigt hat und damit selber schuld an der Arbeitslosigkeit ist. Es bedarf keiner näheren Erläuterung, dass auch der Arbeitnehmer sich an die Kündigungsfristen halten muss. Macht er dies nicht, so ist auf jeden Fall der Arbeitgeber von der Verpflichtung zur Gehaltszahlung befreit und kann gegebenenfalls auch einen Schadensersatzanspruch wegen Nichterfüllung der vertraglichen Pflichten geltend machen. Das ist in der Praxis zwar nicht besonders häufig erfolg-

reich, kann aber vorkommen. Gegebenenfalls sind für einen solchen Fall auch innerhalb des Arbeitsvertrages Vertragsstrafen vorgesehen, welche dann zum Tragen kommen. Hält der Arbeitnehmer also dann seine Kündigungsfrist nicht ein, so kann das teuer werden.

Auch die außerordentliche fristlose Kündigung kann natürlich durch den Arbeitnehmer ausgesprochen werden. Hierfür gelten dieselben Regeln, die für den Arbeitgeber.

Formvorschriften

Sowohl die Arbeitgeberkündigung als auch die Arbeitnehmerkündigung bedarf generell gemäß § 623 BGB zu ihrer Wirksamkeit zwingend der Schriftform. Das bedeutet wirklich, dass ein Text mit dem Inhalt "ich kündige" und eigenhändiger Unterschrift an den Gegner geht. Eine Kündigung per E-Mail, Fax, SMS oder sogar mündlich ist unwirksam. Kündigungsgründe müssen innerhalb der Kündigungserklärung selber nicht benannt werden. Dies muss der Arbeitgeber allenfalls dann machen, wenn der Arbeitnehmer ihn dazu ausdrücklich auffordert. In der Praxis kann man das allerdings vernachlässigen, da der Arbeitgeber spätestens im Kündigungsschutzverfahren zu den Kündigungsgründen vortragen muss. Hat der Arbeitgeber allerdings den Fehler gemacht, die Kündigung innerhalb der Kündigungserklärung bereits zu begründen oder sich auch nur auf bestimmte Kündigungsgründe zu beziehen, so ist er später an diese Gründe gebunden und kann nicht mit anderen Gründen daherkommen. Ebenfalls muss die Kündigung erkennen lassen, ob sie fristlos oder fristgerecht oder gegebenenfalls hilfsweise beides ausgesprochen wird. Maßgeblich für die Berechnung der Kündigungsfrist ist der Zugang der Kündigung.

4. Betriebsratsanhörung

In Betrieben mit einem Betriebsrat ist gemäß § 102 BetrVG vor Ausspruch der Kündigung der Betriebsrat anzuhören. Äußert sich der Betriebsrat nicht innerhalb einer Woche bzw. innerhalb von drei Tagen bei einer außerordentlichen Kündigung zu der Kündigung, so gilt die Zustimmung als erteilt. Hat der Betriebsrat Bedenken gegen die Kündigung, so kann er dieser widersprechen. Dieser Widerspruch hat allerdings für die Wirksamkeit oder Unwirksamkeit einer Kündigung zunächst keinerlei Rele-

vanz. Relevant ist dieser Umstand nur im Zuge der ordentlichen Kündigung. In diesem Fall hat der Arbeitnehmer nämlich dann während des laufenden Kündigungsschutzprozesses einen Weiterbeschäftigungsanspruch gegenüber dem Arbeitgeber. Wird die Kündigung ausgesprochen, bevor der Betriebsrat angehört wurde, so ist sie auf jeden Fall unwirksam. Auf weitere Gründe für eine Kündigung kommt es dann nicht mehr an. Das bedeutet allerdings auch, dass der Arbeitgeber selbst im Fall der verhaltensbedingten fristlosen Kündigung auch wirklich die drei Tage abwarten muss, ob sich der Betriebsrat äußert oder nicht. Spricht er die Kündigung vorher aus, so hat eine Betriebsratsanhörung nicht ordentlich stattgefunden und ist die Kündigung unwirksam. Dieser Umstand ist bei der verhaltensbedingten fristlosen Kündigung insbesondere mit Blick auf die Zweiwochenfrist aus § 626 Abs. 2 BGB sehr wichtig.

5. Aufhebungsvertrag

Mit einem Aufhebungsvertrag vereinbaren die Parteien, dass das Arbeitsverhältnis entweder sofort oder zu einem späteren Zeitpunkt ohne Einhaltung der Kündigungsfristen im gegenseitigen Einvernehmen aufgehoben wird. Arbeitgeber bieten gerne Ihrem Arbeitnehmer dann einen Aufhebungsvertrag an, wenn sie sich nicht sicher sind, ob eine Kündigung auch durchgehen würde. Auch kommt es relativ häufig vor, dass man in das Büro zitiert wird, mit irgendwelchen erdichteten und haltlosen Vorwürfen überzogen wird, um dann garniert mit einem entsprechenden psychischen Druck dazu gebracht zu werden, einen Aufhebungsvertrag zu unterschreiben. Hier vor kann nur immer wieder gewarnt werden. Aus Arbeitnehmersicht ist es nur dann sinnvoll, einen Aufhebungsvertrag zu unterschreiben, wenn man ansonsten einen anderen besseren Job nicht antreten könnte, weil die eigene Kündigungsfrist zu lang ist. Auch hier sollte man aber vorher bei dem anderen Arbeitgeber bereits verbindlich einen Arbeitsvertrag unterschrieben haben, damit man nicht im Nachhinein ganz ohne darsteht und darüber hinaus auch noch bei der Arbeitsagentur eine Sperre kassiert. Dies ist nämlich, ebenso wie bei der fristlosen Kündigung, bei der Unterzeichnung eines Aufhebungsvertrages regelmäßig der Fall. Auch ist es in der Praxis so gut wie unmöglich, von einem Aufhebungsvertrag im Wege der Anfechtung beim Arbeitsgericht wieder unterzukommen. Anders als bei einer Kündigungsschutzklage trägt nämlich dann der Arbeitnehmer als Kläger die volle Beweislast dafür, dass Gründe für die Anfechtung eines Aufhebungsvertrages vorliegen. Meistens kommt

eine Anfechtung wegen arglistiger Täuschung oder Drohung in Betracht. Da man sich allerdings regelmäßig in einem solchen Mitarbeitergespräch alleine im Raum befindet und die Arbeitgeberseite erfahrungsgemäß mit mindestens drei Leuten auf der anderen Seite sitzt und ein schönes Tribunal aufbaut, wird man diese Umstände niemals beweisen können.

Pauschal lässt sich die Frage danach, wann man als Arbeitnehmer einen Aufhebungsvertrag unterschreiben sollte, wie folgt beantworten: **Nie! Niemals! Auf gar keinen Fall! Unter keinen denkbaren Umständen! Sind Sie eigentlich völlig verrückt geworden?!**

6. Sonderfälle

Es gibt eine Reihe von Sonderfällen an besonders geschützten Personengruppen, bei welchen die ordentliche Kündigung per Gesetz ausgeschlossen ist. In diesem Fall kann die Kündigung nur noch außerordentlich und meistens auch mit der Zustimmung irgendeiner Behörde oder des Betriebsrats ausgesprochen werden. Hierbei handelt es sich namentlich um Betriebsratsmitglieder, werdende Mütter, Auszubildende und Schwerbehinderte. Bei Letzteren ist auch die ordentliche Kündigung möglich, bedarf allerdings der Zustimmung durch das Integrationsamt.

7. Verhalten, wenn die Kündigung ausgesprochen wurde

Wird Ihnen als Arbeitnehmer gleich aus welchem Grund die Kündigung ausgesprochen, so ist Ihr erster Gang derjenige zur Arbeitsagentur. Melden Sie sich hier gegebenenfalls zu spät arbeitslos, so kann dies zur Folge haben, dass sie anschließend eine Weile lang Arbeitslosengeld einbüßen. Deswegen ist der Gang zur Arbeitsagentur obligatorisch und muss sofort stattfinden.

Als nächstes sollten Sie sich entweder bei der Gewerkschaft, sofern sie Mitglied sind, oder bei einem Anwalt melden um von diesen prüfen zu lassen, ob es sinnvoll ist, gegen die Kündigung gerichtlich vorzugehen. Hierfür haben Sie generell ab Zugang der Kündigung drei Wochen Zeit. Nach Ablauf dieser Frist ist eine Kündigungsschutzklage nicht mehr zulässig und die Kündigung wird per Gesetz wirksam, auch wenn sie noch so rechtswidrig ist.

Wenn Sie nun Kündigungsschutzklage eingereicht haben, wird innerhalb einiger Wochen durch das Arbeitsgericht ein so genannter Gütetermin angesetzt. Hier wird zunächst vor dem Vorsitzenden allein verhandelt mit dem Ziel, eine gütliche Einigung zwischen den Parteien herbeizuführen. Auf Deutsch gesagt ist das der Zeitpunkt, zu welchem in der Praxis regelmäßig über den Preis der Kündigung verhandelt wird. Da meistens beide Seiten keinerlei Interesse daran haben, dass der Arbeitnehmer wirklich wieder auf seinem Arbeitsplatz erscheint, kommt es hier in den allermeisten Fällen dazu, dass das Arbeitsverhältnis ordentlich gegen Zahlung einer Abfindung beendet wird. Mit einem solchen gerichtlichen Vergleich haben Sie anschließend auch kein Problem mehr bei der Arbeitsagentur. Es ist allerdings zu beachten, dass ein Abfindungsanspruch als solcher nur in ganz seltenen Ausnahmefällen besteht. Insofern gibt es auch keine verbindlichen Festsetzungen zu der Höhe einer Abfindung und ist diese zunächst einmal Verhandlungssache. Hierbei hat sich im Laufe der Jahrzehnte eine so genannte Regelabfindung herauskristallisiert. Diese beträgt ein halbes Bruttomonatsgehalt pro Tätigkeitsjahr im Betrieb. Allerdings ist es in der Praxis immer schwieriger, diese auch tatsächlich mit der Arbeitgeberseite auszuhandeln. Auch hierbei sind die Zeiten einfach geiziger geworden. Manchmal ergibt sich ein Abfindungsanspruch aus einem Sozialplan im Zuge einer Massenkündigung. Dieser ist dann bindend.

Das setzt allerdings voraus, dass sich die Parteien auch im Gütetermin einigen. Ist das nicht der Fall, so setzt das Gericht einen Kammertermin an, welcher meistens etwa 4-6 Monate nach der Güteverhandlung stattfindet. Bis dahin haben die Parteien sodann auch noch Gelegenheit, schriftlich vorzutragen und gegebenenfalls Beweisanträge zu stellen. Im Kammertermin verhandelt dann derselbe Vorsitzende Richter, wie in der Güteverhandlung, sowie zwei ehrenamtliche Richter über die Sache. Die ehrenamtlichen Richter werden je einer durch die Arbeitgeberseite und einer durch die Arbeitnehmerseite für fünf Jahre festgesetzt. In dieser Kammerverhandlung kann auch noch einmal über eine gütliche Einigung verhandelt werden. Kommt diese dann nicht zu Stande, so ergeht ein Urteil.

Gewinnt der Arbeitnehmer seine Kündigungsschutzklage durch dieses Urteil, so ist der Arbeitgeber verpflichtet, für die Zeit, in welcher das Arbeitsverhältnis bis dahin nicht bestanden hat, das Gehalt nachzuzahlen. Dies ergibt sich daraus, dass mit Klageerhebung auch gleichzeitig die Arbeitskraft angeboten wird und damit der Ar-

beitgeber im Annahmeverzug ist. Daraus ergibt sich allerdings auch, dass Sie als Arbeitnehmer nunmehr verpflichtet sind, Möglichkeiten zu nutzen, wenn ihnen eine andere Arbeit angeboten wird. Ansonsten würden sie gegen ihre Schadenminderungspflicht verstoßen. Das bedeutet also, dass auch im laufenden Kündigungsverfahren Sie nicht nur eine andere Arbeitsstelle antreten dürfen, sondern dies auch müssen. In der Praxis reicht es allerdings meistens vollkommen aus, sich ordnungsgemäß arbeitslos zu melden und Arbeitslosengeld zu beziehen.

Hinsichtlich der Kosten ist zu beachten, dass in der ersten Instanz jede Partei ihre eigenen Kosten trägt. Das ist anders, als im normalen Zivilprozess, in welchem der Verlierer alles bezahlt. Die reinen Prozesskosten zahlt der Verlierer auch hier. Allerdings gehen die Anwaltskosten jeweils zu Lasten der eigenen Partei. Erst ab der zweiten Instanz, also der Berufungsinstanz beim Landesarbeitsgericht, findet dann eine Kostenerstattung statt, wie im Zivilprozess. Da bezahlt also wiederum der Verlierer alles. Es ist also auf jeden Fall sinnvoll, entweder - falls vorhanden - die eigene Rechtsschutzversicherung zu aktivieren oder den Anwalt nach der Möglichkeit von Prozesskostenhilfe zu fragen. Hierdurch lässt sich das Kostenrisiko deutlich minimieren.

Rechtsanwalt Philip Stühler-Walter

Theodor-Heuss-Str. 13, 53177 Bonn

Fon: 0228 – 184 56 57

Fax: 0228 – 184 56 55

E-Mail: ra-stuwa@t-online.de,

Blog: <http://stuwal.blog.de>

web: <http://kurpark-anwaelte.de>