

Beratungsthemen

- Arbeitsvertrag und Befristung
- Lohnabrechnung und Lohnforderung
- Schwangerschaft und Elternzeit
- Urlaub
- Arbeitspapiere und Arbeitszeugnis
- Schwerbehinderung
- Krankheit
- Mobbing
- Ermahnung und Abmahnung
- Kündigung und Abfindung
- Aufhebungs- und Abwicklungsvertrag
- Betriebsrat und Betriebsverfassung
- Arbeitslosigkeit



Achtung Frist!

Nach Erhalt einer schriftlichen Kündigung ist Eile geboten!

Der Gesetzgeber hat im Kündigungsschutzgesetz geregelt, dass auch eine ansonsten unwirksame Kündigung wirksam wird, wenn sie **nicht innerhalb von 3 Wochen nach Zugang** durch eine Klage beim Arbeitsgericht angegriffen wird.

Lassen Sie also keine Zeit verstreichen, sondern informieren Sie sich kurzfristig bei dem Anwalt Ihres Vertrauens, ob sich eine Klage gegen die Kündigung lohnt.

Dieser berät Sie auch ausführlich über die Kosten eines derartigen Rechtsstreits und ob, wenn keine Rechtsschutzversicherung besteht, ggfls. die Anwalts- und Gerichtskosten vom Staat übernommen werden (Prozesskostenhilfe).

BÜLTE·QUICK·BERGMANN

Notare · Fachanwälte · Rechtsanwälte

Volker Quick

Notar - Rechtsanwalt

Fachanwalt für Arbeitsrecht

Große Str. 47, 49565 Bramsche

Fon: 05461/93050 Fax: 05461/63628

www.b-q-b.de info@b-q-b.de

BÜLTE·QUICK·BERGMANN

Notare · Fachanwälte · Rechtsanwälte

Arbeitsrecht

Wir beraten Sie über Ihre Rechte als Arbeitnehmer und Arbeitgeber, vor Beginn, während und bei der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses.



Arbeitsrecht in Deutschland

Das deutsche Arbeitsrecht gliedert sich in folgende Bereiche:

- Individualarbeitsrecht

- Arbeitsvertrag
 - Zustandekommen
 - Pflichten des Arbeitgebers
 - Pflichten des Arbeitnehmers
 - Störungen
 - Beendigung / meist Kündigung

- Kollektives Arbeitsrecht

- Tarifvertragsrecht
- Betriebsverfassungsrecht sowie Personalvertretungsrecht
- Mitbestimmungsrecht (regelt Beteiligung der Arbeitnehmer am Aufsichtsrat)
- Arbeitskampfrecht
 - Streik (Warnstreik, Schwerpunktstreik)
 - Aussperrung

Überblick über das Individualarbeitsrecht

1. Arbeitsverhältnis

Ausgangspunkt des Arbeitsrechts ist der Arbeitsvertrag, durch den das Arbeitsverhältnis überhaupt erst begründet wird. Es besteht Anspruch auf eine schriftliche Niederlegung der wesentlichen Arbeitsvertragsbedingungen.

2. Vertragspartner

Arbeitgeber kann jede natürliche Person und jede juristische Person sein. Arbeitnehmer ist nach der Definition des Bundesarbeitsgerichts, wer auf Grund eines privatrechtlichen

Vertrags im Dienste eines anderen zur Leistung weisungsbundener fremdbestimmter Arbeit in persönlicher Abhängigkeit verpflichtet ist.

3. Pflichten

Mit der Begründung eines Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitsvertrag entstehen sowohl für den Arbeitnehmer als auch für den Arbeitgeber Haupt- und Nebenpflichten bzw. sonstige Pflichten. Dies sind insbesondere, für den Arbeitgeber, die Fürsorgepflicht (§ 242 BGB), Beschäftigungspflicht, Pflicht zur Urlaubsgewährung, Gleichbehandlungspflicht, Pflicht zum Ersatz von Aufwendungen und Schäden des Arbeitnehmers an seinen bei der Arbeit benutzten Sachen, Informationspflicht, Pflicht zur Zeugniserteilung.

4. Leistungsstörungen auf Seiten des Arbeitgebers

A) Verzug der Lohnzahlung

Der Arbeitgeber gerät in Verzug, wenn er den vereinbarten Lohn nicht zum vereinbarten Zeitpunkt zahlt. Gerät der Arbeitgeber für einen längeren Zeitraum in Verzug, kann der Arbeitnehmer - nach vorheriger Ankündigung - seine Arbeitsleistung zurückbehalten. Ein erheblicher Zahlungsverzug des Arbeitgebers berechtigt den Arbeitnehmer darüber hinaus zur fristlosen Kündigung des Arbeitsverhältnisses. In diesem Falle ist der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer zum Ersatz des durch die fristlose Kündigung bedingten Lohnausfalls (bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist) verpflichtet.

B) Verletzung von Nebenpflichten (insb. Schutzpflichten)

Wenn der Arbeitgeber schuldhaft seine Nebenpflichten aus dem Arbeitsverhältnis verletzt, haftet er dem Arbeitnehmer grundsätzlich auf Ersatz des Schadens nach den Grundsätzen der positiven Vertragsverletzung (pVV).

C) Annahmeverzug

Der Arbeitgeber gerät in Annahmeverzug, wenn er das Arbeitsangebot des Arbeitnehmers nicht annimmt oder ablehnt.

5. Leistungsstörungen auf Seiten des Arbeitnehmers

A) Verzug der Arbeitsleistung

Da es sich bei der Arbeitsleistung um eine absolute Fixschuld handelt, ist ein Verzug der Arbeitsleistung begrifflich ausgeschlossen. Bei Nichterbringung der geschuldeten Arbeitsleistung liegt in der Regel Unmöglichkeit vor.

B) Unmöglichkeit der Arbeitsleistung

Wird die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers unmöglich, ist nach dem Verschulden zu differenzieren:

Verschuldet der Arbeitnehmer die Unmöglichkeit, so verliert er den Anspruch auf Arbeitslohn. Verschuldet der Arbeitgeber die Unmöglichkeit, so behält der Arbeitnehmer seinen Anspruch auf Arbeitslohn.

C) Verletzung von Nebenpflichten des Arbeitnehmers

Verletzt der Arbeitnehmer seine Nebenpflichten, so haftet er dem Arbeitgeber nur bei grober Fahrlässigkeit oder Vorsatz für den daraus entstehenden Schaden.

6. Beendigung eines Arbeitsverhältnisses

Der Arbeitsvertrag wird in der Regel auf unbestimmte Zeit geschlossen; es gibt verschiedene Möglichkeiten einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Eine Befristung ist nur eingeschränkt innerhalb bestimmter gesetzlicher Vorgaben zulässig. Das unbefristete Arbeitsverhältnis endet regelmäßig durch Kündigung einer Partei oder durch Aufhebungsvertrag, wobei jeweils Schriftform vorgeschrieben ist. Im Falle eines Betriebsübergangs gehen die Arbeitsverhältnisse, die zum Zeitpunkt des Übergangs bestehen, kraft Gesetzes, unverändert auf den Erwerber des Betriebes über, wenn die betroffenen Arbeitnehmer nicht von ihrem Widerspruchsrecht Gebrauch machen. Es findet also ein gesetzlicher Wechsel einer Vertragspartei, des Arbeitgebers, statt.

Über die Einzelheiten beraten wir Sie gerne, selbstverständlich auch über das kollektive Arbeitsrecht.