

Begriffe von A bis Z aus dem Arbeitsrecht, die jeder kennen sollte

Aufhebungsvertrag

Ein Aufhebungsvertrag bietet die Möglichkeit, ein Arbeitsverhältnis zu beenden und noch weitere Fragen zu regeln. So kann mit einem Aufhebungsvertrag zum Beispiel die Kündigungsfrist abgekürzt werden oder die Frage nach einer Abfindung geregelt werden.

Abfindung

Es besteht kein Anspruch gegenüber dem Arbeitgeber auf eine Abfindung. Arbeitgeber sind trotzdem oft bereit eine Abfindung zu zahlen, um so das Risiko zu umgehen, dass ein Gericht nach einem langen Prozess zu der Auffassung gelangt, dass eine Kündigung unwirksam ist. In diesem Fall muss der Arbeitnehmer nämlich weiterbeschäftigt werden.

Abmahnung

Mit einer Abmahnung weist der Arbeitgeber den Arbeitnehmer auf ein Fehlverhalten oder auf einen Fehler hin und droht gleichzeitig an bei einem erneuten gleich gelagerten Fehlverhalten kann es zu einer Kündigung kommen. Und nein, nach drei Abmahnungen gibt es nicht automatisch eine Kündigung.

Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung („gelber Zettel“)

Gibt es als „gelben Zettel“ eigentlich gar nicht mehr. Inzwischen ist die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung digital und der Arbeitgeber kann sie abrufen. Interessant ist dabei auch, dass der Arbeitgeber auch während der Arbeitszeit krank ist, eine Kündigung aussprechen kann, die ist dann nicht deshalb unwirksam, weil man gerade krank war.

Freistellung

Hört sich zunächst einmal traumhaft an, ist es dann aber meistens nicht. Der Arbeitnehmer

Kündigung

Eine Kündigung beendet das Arbeitsverhältnis. Eine Kündigung kann von beiden Seiten ausgesprochen werden. Die Kündigung muss immer schriftlich, also mit Unterschrift versehen sein. Eine Kündigung ohne Unterschrift ist schon allein wegen der fehlenden Unterschrift unwirksam.

Kündigungsfrist

Im Gesetz (§ 622 BGB) sind Kündigungsfristen enthalten. Das Gesetz geht dabei davon aus, dass die Kündigungsfristen länger werden, umso länger das Arbeitsverhältnis dauert. Für den Arbeitnehmer gilt nach dem Gesetz aber grundsätzlich eine Kündigungsfrist von vier Wochen zum 15. oder Ende des Kalendermonats. Es kann aber vereinbart werden, dass für den Arbeitnehmer die gleichen Kündigungsfristen wie für den Arbeitgeber gelten sollen. Wichtig! Verkürzt werden können die Kündigungsfristen nur durch Tarifverträge, nicht durch Arbeitsverträge.

Kündigungsschutzklage

Mit einer Kündigungsschutzklage kann der Arbeitnehmer versuchen feststellen zu lassen, dass eine Kündigung, ganz gleich warum, unwirksam ist. Die Frist für die Erhebung der Kündigungsschutzklage beträgt drei Wochen und kann nicht verlängert werden! Die Klage muss also spätestens drei Wochen nachdem



**Autor Rechtsanwalt Sebastian Winter,
Fachanwalt für Arbeitsrecht
Kanzlei 77 Dr. Braun GmbH**

muss nicht mehr arbeiten und bekommt weiter seinen Lohn. Die meisten Arbeitgeber stellen Arbeitnehmer frei, wenn eine Kündigung ausgesprochen wurde. Nur dann ist die Freistellung in der Regel auch zulässig, da der Arbeitnehmer grundsätzlich einen Anspruch darauf hat zu arbeiten.

Elternzeit

Es besteht ein gesetzlicher Anspruch auf Elternzeit. Der Arbeitgeber kann also nicht verhindern, dass ein Arbeitnehmer in Elternzeit geht. Die Elternzeit kann sowohl von Müttern als auch von Vätern in Anspruch genommen werden.

man die Kündigung erhalten hat, bei Gericht sein. Ist die Zeit rum, ist die Kündigung wirksam und das Arbeitsverhältnis beendet.

Urlaub

Jeder Arbeitnehmer hat Anspruch auf mindestens vier Wochen Urlaub. Ja, im Gesetz stehen 24 Tage Urlaub. Das Gesetz geht aber immer noch davon aus, dass wir sechs Tage in der Woche arbeiten. Der Arbeitnehmer muss also so viel Urlaub bekommen, dass er insgesamt vier Wochen im Jahr Urlaub nehmen kann.

Zeugnis

Jeder Arbeitnehmer hat Anspruch auf ein Zeugnis, man muss dem Arbeitgeber aber auch mitteilen, dass man ein Zeugnis haben will. Zusätzlich muss man dem Arbeitgeber noch sagen, was für ein Zeugnis man haben will. Es gibt ein einfaches Zeugnis (bestätigt einfach nur, dass man bei dem Arbeitgeber gearbeitet hat) und ein qualifiziertes Zeugnis (sagt auch zusätzlich was man gemacht hat für und für das Verhalten gibt). Bei den Noten ist es so, dass man immer Anspruch auf eine „drei“ = befriedigend, hat. Will der Arbeitnehmer eine bessere Note, muss er beweisen, dass er besser gearbeitet hat. Ist der Arbeitgeber aber der Meinung, das war „ungenügend“ = fünf, muss er beweisen, dass es so schlecht war.

Erstberatung Arbeitsrecht

- Erstellung / Überarbeitung Arbeitsverträge
- Zeugnis
- Kündigung
- Abmahnung
- Kündigungsschutzklage

50€

Spitalstraße 2a
77652 Offenburg
Geschäftsführer
Dr. Martin Braun,
Sebastian Winter

KANZLEI 77
Anwälte für die Ortenau
Dr. Braun GmbH

Offenburg

Telefon: 07 81 / 96 86 85 30
offenburg@kanzlei77.de

Achern

Telefon: 078 41 / 673 06 50
achern@kanzlei77.de

Wolfach / Kinzigtal

Telefon: 078 34 / 868 55 70
kinzigtal@kanzlei77.de

Kehl

Telefon: 078 51 / 744 77
mail@anwaelte-eurodistrict.eu