

2017

# Ebook Fragen & Antworten im Arbeitsrecht

FRAGEN & ANTWORTEN



RA Thomas Röth

Rechtsanwaltssozietät Liebert & Röth

Berlin

15.06.2017

Im **Arbeitsrecht** stehen sich in der Regel Arbeitgeber auf der einen und Arbeitnehmer auf der anderen Seite gegenüber. Zum einen kann es um individuelle Ansprüche gehen (Lohn, Überstunden, Kündigung, Abmahnung und dergleichen) und zum anderen um kollektive Angelegenheiten (Betriebs-/Personalratsangelegenheiten, Tarifvertragsangelegenheiten und andere Mitbestimmungsangelegenheiten).

Im Folgenden sind aus dem Individualarbeitsrecht Handlungsempfehlungen aufgelistet, die immer wieder erfragt werden.



## Merkblatt mit Fragen & Antworten im Arbeitsrecht

1.	Ich habe ein Bewerbungsgespräch: worauf muss ich achten?.....	3
2.	Ich habe mich beworben und bin abgelehnt worden. Was kann ich tun? .....	3
3.	Ich habe den Entwurf eines Arbeitsvertrages vorgelegt bekommen. Worauf muss ich achten? .....	3
4.	Ich habe meinen Lohn nicht erhalten. Was kann ich tun?.....	4
5.	Ich habe eine Abmahnung erhalten. Was nun?.....	4
6.	Ich habe eine Kündigung erhalten. Was nun? .....	5
7.	Ich hatte heute ein kurzfristig anberaumtes Personalgespräch. Dort wurde mir gesagt: Entweder Sie unterschreiben den Aufhebungsvertrag oder Sie bekommen eine fristlose Kündigung. Was nun? .....	5
8.	Hinweise für Geschäftsführer .....	6

## **1. Ich habe ein Bewerbungsgespräch: worauf muss ich achten?**

Der Arbeitgeber darf Sie nur das fragen, was mit dem Arbeitsverhältnis im Zusammenhang steht und nicht zu stark in Ihre Persönlichkeitsrechte eingreift. Sollte diese Grenze überschritten werden, hätten Sie das Recht die Unwahrheit zu sagen.

Wenn der Arbeitgeber es nicht vorher ausdrücklich ausschließt, muss er die angemessenen Kosten für das Bewerbungsgespräch tragen (z.B. Übernachtungs- und Fahrtkosten).

---

## **2. Ich habe mich beworben und bin abgelehnt worden. Was kann ich tun?**

Den Ausbildungs- bzw. Arbeitsplatz werden Sie wohl nicht bekommen, aber wenn Sie aus Gründen abgelehnt wurden, die gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz verstoßen, können Sie Schadensersatz fordern. Hier sind allerdings die Zweimonatsfrist des § 15 Absatz 4 AGG und die Dreimonatsfrist des § 61 b ArbGG zu beachten. Bitte bewahren Sie auch alle Dokumente (z.B. die Annonce etc.) auf. Fertigen Sie ein Gedächtnisprotokoll des Bewerbungsgesprächs.

---

## **3. Ich habe den Entwurf eines Arbeitsvertrages vorgelegt bekommen. Worauf muss ich achten?**

Grundsätzlich auf eine Vielzahl von Dingen, sodass hier nur ein Gespräch mit einem Anwalt empfohlen werden kann. Vor allen Dingen sollten Sie aber auf folgende Punkte achten:

1. Ist der Arbeitgeber klar und deutlich im Vertrag benannt (Rechtsform, Geschäftsführer, aktuelle Adresse und dergleichen)?
2. Findet sich im Vertrag eine Beschreibung Ihrer Tätigkeit?
3. Stimmt diese mit dem überein, was vereinbart wurde?
4. Ist das Gehalt richtig?
5. Ist eine etwaige Sonderzahlung/Tantieme konkret und nachvollziehbar beschrieben?
6. Wie sind der Arbeitsort und die Arbeitszeit geregelt?
7. Ist eine Kündigung vor Dienstantritt ausgeschlossen?
8. Gibt es Ausschlussfristen im Arbeitsvertrag?
9. Gilt für Ihr Arbeitsverhältnis ein Tarifvertrag? Falls ja: kennen Sie ihn?
10. Wie viele Stunden sollen Sie arbeiten? Wie ist die Verteilung der Arbeitszeit geregelt?

## **4. Ich habe meinen Lohn nicht erhalten. Was kann ich tun?**

Grundsätzlich ist, wenn nichts vereinbart ist, der Lohn spätestens am Ende des laufenden Monats für diesen Monat zu zahlen. Sollte der Arbeitgeber mit mindestens einem Monatslohn (nicht weniger) in Verzug sein, können Sie ihm schriftlich mitteilen, dass Sie bisher kein Geld erhalten haben, er also in Verzug ist und Sie deshalb ab jetzt ein Zurückbehaltungsrecht an Ihrer Arbeitskraft ausüben werden, bis er bezahlt haben wird. Sie müssen dann nicht zur Arbeit gehen und bekommen für die Tage bis die Zahlung eintrifft trotzdem Ihr Gehalt. Sie dürfen dies allerdings nur so lange machen, solange nicht bezahlt ist und auch nur so lange, solange ein Monatsgehalt oder mehr aussteht.

Weitere Verhaltensempfehlungen während eines bestehenden Arbeitsverhältnisses hängen davon ab, worum es geht. Es gibt hier die vielfältigsten Probleme. Wenn Sie allerdings ein Interesse daran haben sollten, Ihr Arbeitsverhältnis zu behalten oder nicht entschädigungslos zu beenden, empfiehlt sich dringend eine strategische Beratung mit dem Anwalt. Hintergrund ist, dass das Arbeitsverhältnis ein Dauerschuldverhältnis ist. Das bedeutet, dass jeden Tag Rechte und Pflichten zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer bestehen. Dies nutzen Arbeitgeber, um weitere Beendigungsgründe zu schaffen. Um also nicht ins „offene Messer“ zu laufen, ist es wichtig eine Strategie festzulegen, wie man sich zukünftig -je nach den eigenen Zielen- arbeitsvertragsgemäß verhält.

---

## **5. Ich habe eine Abmahnung erhalten. Was nun?**

Auf Abmahnungen kann verschieden reagiert werden. Abmahnungen dienen dazu eine Verhaltensänderung bei Ihnen herbeizuführen und können im Wiederholungsfall zur Kündigung führen. Abmahnungen können unwirksam sein aus formalen Gründen. Man gegen sie einfach nichts unternehmen oder eine Gegenerklärung zur Personalakte nehmen (lassen) oder die Herausnahme der Abmahnung aus der Personalakte verlangen.

Ich kann Ihnen nur raten möglichst schnell nach Erhalt einer Abmahnung den Kontakt mit dem Anwalt zu suchen, um die Sache zu besprechen. Unter anderem auch deswegen schnell, weil Ihre Erinnerung an den Vorfall mit Zeitablauf verblassen wird. Schnell bedeutet bitte innerhalb einer Woche nach Zugang bereits den Termin beim Anwalt haben.

## **6. Ich habe eine Kündigung erhalten. Was nun?**

Bitte vereinbaren Sie sofort einen Termin mit einem Anwalt (siehe z. B. unsere Büronummer bzw. Notrufnummer). Es ist wichtig, dass Sie innerhalb einer Woche ab Erhalt der Kündigung bereits einen Termin beim Anwalt haben. Hintergrund ist, dass eine Kündigung daraufhin geprüft werden kann, ob der Richtige diese Kündigung auf Seiten des Arbeitgebers unterschrieben hat. Sollte es der Falsche gemacht haben, muss dies innerhalb einer Woche ab Erhalt gerügt werden und führt dann schon deshalb zur Unwirksamkeit der Kündigung.

Sollte der Betrieb in der Regel mehr als 5 bzw. 10 Arbeitnehmer (Berechnung hängt von vielen Dingen ab: bitte dazu einen Anwalt konsultieren) haben und Sie länger als 6 Monate dort beschäftigt sein, gilt für Sie das Kündigungsschutzgesetz. Dann muss innerhalb von drei Wochen Kündigungsschutzklage beim zuständigen Arbeitsgericht eingereicht werden. Darüber hinaus können Sie noch besonderen Kündigungsschutz haben, der Sie noch mehr schützt (oft muss eine Behörde vorher ihre Zustimmung zur Kündigung erteilen): z.B. Schwerbehinderte bzw. Gleichgestellte im Sinne des Sozialgesetzbuches IX, Frauen nach dem Mutterschutzgesetz, Personen in Elternzeit, Personen nach dem Familien- bzw. Pflegezeitgesetz, Betriebs- und Personalräte und andere Mandatsträger, Auszubildende, angestellte Betriebsärzte, eine Vielzahl von Beauftragten (für z.B. Arbeitssicherheit, Datenschutz, Immissionschutz, Störfälle, Abfälle, Gewässerschutz und für Arbeitnehmer im Aufsichtsrat) und aus gelegentlich aus Tarifverträgen (z.B. eine Alterssicherungsklausel) und Betriebsvereinbarungen

Insbesondere wenn Sie fristlos hilfsweise ordentlich gekündigt werden, müssen Sie mit einer Sperrzeit bei der Bundesagentur für Arbeit rechnen. Sollten Sie nicht innerhalb von drei Wochen Kündigungsschutzklage eingereicht haben, wird dies in der Regel dazu führen, dass die Kündigung wirksam sein wird. Sollten Sie die Kündigung während Ihres Urlaubes, den Sie nicht zu Hause verbracht haben, erhalten haben, müssen Sie (wenn die 3-Wochen-Frist deswegen abgelaufen sein sollte) nun verzüglich, spätestens innerhalb von 14 Tagen nach Rückkehr Kündigungsschutzklage und einen Antrag auf Zulassung der verspäteten Klage beim Arbeitsgericht stellen.

---

## **7. Ich hatte heute ein kurzfristig anberaumtes Personalgespräch. Dort wurde mir gesagt: Entweder Sie unterschreiben den Aufhebungsvertrag oder Sie bekommen eine fristlose Kündigung. Was nun?**

Bitte unterschreiben Sie in einem Personalgespräch, in welchem Sie „überrollt“ werden, nie etwas, sondern bitten Sie immer um mindestens einen Tag Bedenkzeit. In dem oben geschilderten Fall passiert nämlich, wenn Sie unterschreiben Folgendes: Sie können zwar den Aufhebungsvertrag anfechten, aber nur dann erfolgreich, wenn Sie beweisen können,

dass der Arbeitgeber Sie „erpresst“ hat, also gar kein außerordentlicher Kündigungsgrund vorlag. Dies ist eine wesentlich schwächere Position als eine Kündigung zu erhalten und dagegen Kündigungsschutzklage einzureichen. Dann muss nämlich der Arbeitgeber beweisen, dass ein außerordentlicher Kündigungsgrund vorlag. Auf die Sperrzeit bei der Bundesagentur für Arbeit und eine etwaige Zeit der Nichtversicherung sei hingewiesen.

---

## 8. Hinweise für Geschäftsführer

Sie sind Geschäftsführer einer GmbH und bekommen Stress mit den Gesellschaftern. In der Regel handelt es sich neben Ihrer Organstellung um ein Dienstverhältnis. Für Streit in diesem Dienstverhältnis kann je nach Gesellschafterstellung des Geschäftsführers das Zivil- oder das Arbeitsgericht zuständig sein. Auch hier ist es dringend anzuraten innerhalb einer Woche seit Erhalt der Kündigung einen Termin beim Anwalt gehabt zu haben, damit eventuell gem. § 174 BGB zurückgewiesen werden kann. Sofern das Arbeitsgericht zuständig ist, ist auch die 3-Wochen-Frist für die Kündigungsschutzklage einzuhalten.

---

Für weitere Details, können Sie unseren Fachanwalt für Arbeitsrecht in Berlin, [Rechtsanwalt Thomas Röth](#) kontaktieren, uns an Telefon 030-20615760 anrufen oder eine Nachricht per [Email](#) schicken.