

Arbeitsrecht

Im Folgenden sind einige wichtige arbeitsrechtliche Begriffe aufgeführt, die eine wichtige Rolle spielen können. Ferner werden kurze Handlungsempfehlungen gegeben.

Abfindung

Viele Arbeitnehmer sind der Auffassung, dass ihnen bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses automatisch eine Abfindung zusteht. Das ist nicht der Fall. Abfindungsansprüche können aufgrund tarifvertraglicher Regelungen entstehen. Oftmals werden Abfindungen im Rahmen von Kündigungsschutzprozessen zwischen den Parteien ausgehandelt, um den laufenden Prozess zu beenden. Gemeinsam mit Ihnen entwickelt die Kanzlei Bölle die passende Strategie, um ihren Abfindungsanspruch durchzusetzen.

Änderungsvertrag

Arbeitgeber versuchen häufig die vereinbarten Arbeitsbedingungen abzuändern und legen dem Arbeitnehmer Dokumente vor, die er binnen kurzer Zeit unterschreiben soll. Hier ist große Vorsicht angebracht. Sie sind nicht dazu verpflichtet vom Arbeitgeber vorbereitete Dokumente sofort und ohne jede Prüfung zu unterschreiben. Lassen Sie sich in jedem Fall eine angemessene Prüfungsfrist einräumen und lassen Sie das Dokument von der Kanzlei Bölle überprüfen.

Änderungskündigung

Sofern der Arbeitnehmer sich weigert einen Änderungsvertrag zu unterschreiben, greifen Arbeitgeber oftmals auf das Mittel der Änderungskündigung zurück. Sie haben aber, genau wie bei der Beendigungskündigung, die Möglichkeit eine Änderungskündigung gerichtlich überprüfen zu lassen. Es muss hier allerdings die zwingende dreiwöchige Klagefrist eingehalten werden. Sofern Sie eine Änderungskündigung erhalten sollten Sie umgehend einen Termin mit unserer Kanzlei vereinbaren, damit diese rechtzeitig die erforderlichen Schritte einleiten kann.

Abmahnung

Sofern der Arbeitgeber mit dem Verhalten oder den Arbeitsleistungen des Arbeitnehmers nicht einverstanden ist, hat er die Möglichkeit den Arbeitnehmer abzumahnern. Die Abmahnung ist praktisch zwingende Voraussetzung für eine spätere verhaltensbedingte Kündigung. Ca. 70 % aller Abmahnungen sind formal nicht korrekt. Sie haben die Möglichkeit eine Abmahnung durch das Arbeitsgericht überprüfen zu lassen. Sofern Sie eine Rechtsschutzversicherung haben, übernimmt diese die Kosten für die Klage gegen die Abmahnung. Nehmen Sie die Abmahnung widerspruchslos hin laufen Sie Gefahr, dass der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis bei der nächst besten Gelegenheit kündigt.

Aufhebungsvertrag

Der Aufhebungsvertrag ist eine Möglichkeit das Arbeitsverhältnis zwischen den Vertragsparteien zu beenden. Häufig werden auch Abfindungszahlungen bei Aufhebungsverträgen vereinbart. Ein Problem beim Aufhebungsvertrag ist jedoch die Möglichkeit, dass die Bundesagentur eine Sperrzeit in Hinblick auf den Bezug von ALG I verhängt. Wir beraten Sie, wie der Aufhebungsvertrag zu formulieren ist, um die Gefahr einer Sperrzeitverhängung durch die Bundesagentur zu vermeiden.

Beendigungskündigung

Spricht der Arbeitgeber die Kündigung des Arbeitsverhältnisses aus, kann der Arbeitnehmer binnen 3 Wochen ab Zugang der Kündigung diese Kündigung beim Arbeitsgericht angreifen. Sinnvoll ist es zunächst zu überprüfen, ob auf die Kündigung der Kündigungsschutz anwendbar ist, denn nur dann kann der Arbeitnehmer die Kündigung wirksam angreifen. Die Erhebung der Kündigungsschutzklage eröffnet dem Arbeitnehmer auch die Chance im Rahmen des Prozesses eine Abfindung zu erhalten. Verstreicht die Klagefrist, ohne dass arbeitnehmerseitig etwas passiert beendet die Kündigung das Arbeitsverhältnis. Es gibt dann auch keine Möglichkeit mehr eine Abfindung zu bekommen. Wir erörtern mit ihnen die sinnvollste Vorgehensweise bei Erhalt einer Kündigung. Vereinbaren Sie möglichst umgehend nach Erhalt der Kündigung einen Besprechungstermin. Die Standard-Rechtsschutzversicherung übernimmt die Kosten für die Kündigungsschutzklage.

Befristetes Arbeitsverhältnis

Viele Arbeitsverträge werden nur noch befristet abgeschlossen. Es besteht jedoch die Möglichkeit die Entfristung eines Arbeitsvertrages beim Arbeitsgericht durchzusetzen. Unsere Kanzlei prüft für Sie, ob die Erhebung einer Entfristungsklage möglich ist.

BEM

Ist der Arbeitnehmer längerfristig erkrankt muss ihm der Arbeitgeber ein sogenanntes betriebliches Eingliederungsmanagement (kurz BEM) anbieten. Andernfalls kann es problematisch sein eine krankheitsbedingte Kündigung durchzusetzen. Wir überprüfen für Sie, ob bei Ihnen ein BEM durchzuführen ist. Im Rahmen des BEM wird zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer erörtert, wie der Arbeitnehmer nach längerer Krankheit wieder in den Arbeitsprozess eingegliedert werden kann.

Mindestlohn

Zu unterscheiden ist der gesetzliche Mindestlohn und der tarifliche Mindestlohn. Die Kanzlei Bölle prüft für Sie, ob Ihr Lohn korrekt berechnet ist. Gegebenenfalls kann die Erhebung einer Differenzlohnklage in Betracht kommen. Wir wägen für Sie die Erfolgsaussichten einer solchen Differenzlohnklage ab und reichen sie auch für Sie ein. Die Rechtsschutzversicherung übernimmt die auflaufenden Kosten.

Überstundenvergütung

Viele Arbeitnehmer leisten im großen Umfang Überstunden für den Arbeitgeber, ohne dass diese vergütet werden. Als Grundregel gilt, dass man als Arbeitnehmer etwaige aufgelaufene Überstundenvergütungsansprüche zeitnah geltend machen sollte. Die Erfahrung lehrt, dass es umso schwieriger wird solche Ansprüche durchzusetzen, je länger die geleisteten Überstunden zurückliegen. Wir prüfen für Sie, ob die Voraussetzungen für eine Klage auf Abgeltung von Überstundenentgeltansprüchen vorliegen. Vereinbaren Sie einfach einen Besprechungstermin.

Arbeitsvertrag

Am Anfang eines Arbeitsverhältnisses steht in der Regel der Abschluss eines Arbeitsvertrages. Dieser enthält häufig Regelungen, die auf den ersten Blick komplett undurchschaubar sind. Die Kanzlei Bölle überprüft für Sie gern ihren Arbeitsvertrag oder hilft bei der Erstellung eines Vertragstextes.