Arbeitnehmer:innen

Wir beraten und vertreten Arbeitnehmer:innen vor Gericht und in außergerichtlichen Verhandlungen mit der:dem Arbeitgeber:in. Wir prüfen Arbeitsverträge, handeln Aufhebungsverträge aus und führen Kündigungsschutzprozesse. Dabei spielen oft auch sozialrechtliche Fragen eine wichtige Rolle, für die wir unsere Fachanwält:innen für Sozialrecht hinzuziehen. In Konfliktfällen fühlen sich Beschäftigte ihrer:m Arbeitgeber:in oft unterlegen. Wir prüfen die rechtlichen Möglichkeiten und die Situation unserer Mandant:innen, um dann Arbeitnehmer:inneninteressen effektiv durchzusetzen.

Kündigungsschutz

Wer sich gegen eine Kündigung wehren will, muss innerhalb von drei Wochen nach Erhalt Klage vor dem Arbeitsgericht erheben. Oft kann eine Kündigung dann erfolgreich angegriffen werden. Denn die:der Arbeitgeber:in muss viel beachten, wenn sie:er wirksam kündigen möchte: Bei einer betriebsbedingten Kündigung muss sie:er beispielsweise genau darlegen, dass der bisherige Beschäftigungsbedarf dauerhaft weggefallen ist. Gibt es einen Betriebsrat, muss dieser ordnungsgemäß beteiligt worden sein. Wir führen den Kündigungsschutzprozess und setzen uns für eine Lösung im Interesse der:des Arbeitnehmer:in ein. Das kann auch bedeuten, dass eine Abfindung gezahlt wird. Unser Kollege Dr. Raphaël Callsen ist Mitautor eines Standardkommentars zum Kündigungsschutzrecht.

Aufhebungsverträge

Durch einen Aufhebungsvertrag kann ein Arbeitsverhältnis ohne Kündigung beendet werden. Für die Arbeitgeber:innenseite hat das den Vorteil, dass das Risiko eines Kündigungsschutzprozesses entfällt. Deshalb besteht oft die Bereitschaft, in den Verhandlungen auf die:den Arbeitnehmer:in zuzugehen. Für die:den Arbeitnehmer:in ist es wichtig, sich nicht unter Druck setzen zu lassen, insbesondere nicht unter Zeitdruck. Wird ein Aufhebungsvertrag geschlossen, müssen auch sozialrechtliche Fragen bedacht werden, etwa der Anspruch auf Arbeitslosengeld. Auch eine längere Freistellung kann für die:den Arbeitnehmer:in unter Umständen interessant sein. Wir übernehmen auf Wunsch die Erstellung von Aufhebungsverträgen und die Verhandlungen mit der:dem Arbeitgeber:in.

Abmahnungen

Arbeitnehmer:innen, die eine Abmahnung erhalten, haben dadurch keinen unmittelbaren Nachteil. Trotzdem kann sie unangenehm sein. Denn sollte es später zu weiteren Pflichtverletzungen kommen, kann die Abmahnung Voraussetzung für eine verhaltensbedingte Kündigung sein. Deshalb hat ein:e Arbeitnehmer:in Anspruch auf Entfernung einer unberechtigten Abmahnung aus der Personalakte. Fast immer genügt jedoch eine Gegendarstellung der:des Arbeitnehmer:in. Häufig sind Abmahnungen schon deshalb unwirksam, weil sie formale Anforderungen nicht erfüllen, etwa da vermeintlich Fehlverhalten nicht konkret und genau benennen.

Abfindung

Sie befürchten, dass Sie „gemobbt“ werden, wenn Sie nach gewonnener Kündigungsschutzklage in den Betrieb zurückkehren, und wollen lieber eine Abfindung?

Häufig beraten wir Arbeitnehmer:innen, wenn sie vor der Frage stehen: Abfindung oder Rückkehr in den Betrieb? In der Regel gibt es jedoch keinen Anspruch auf eine Abfindung. Eine wichtige Ausnahme sind Sozialpläne, die der Betriebsrat mit dem Unternehmen abschließt, und die Voraussetzungen und Höhe von Abfindungen regeln.

Aber auch wenn Sie keinen Anspruch auf Abfindung haben, beraten wir Sie in Ihrem konkreten Fall, ob eine Einigung mit der:dem Arbeitgeber:in gefunden werden kann. Aufgrund unserer jahrzehntelangen Erfahrung im Arbeitsrecht und unserer sozialrechtlichen Kompetenz können wir Ihnen gezielte Ratschläge geben, was durchsetzbar ist und wie eine Abfindung für Sie möglichst vorteilhaft gestaltet werden kann.

Befristungen

Sie haben seit rund einem Jahr einen befristeten Arbeitsvertrag, doch der soll noch einmal um ein Jahr verlängert werden, obwohl der Arbeitgeber Dauerbedarf an Ihrer Funktion als Vertriebsmitarbeiter hat, da Sie ein bestimmtes Verkaufsgebiet betreuen? Sie arbeiteten als Sachbearbeiterin beim Jobcenter und bekommen nach drei Jahren mit 4 Befristungen wieder nur 7 Monate Verlängerung?

Immer mehr Arbeitsverhältnisse werden befristet. Doch häufig lohnt für Beschäftigte eine genaue Prüfung des Vertrages: Ist die Befristung unwirksam, besteht automatisch ein unbefristetes Dauerarbeitsverhältnis. Befristungen können aus verschiedenen Gründen unwirksam sein: Fehlende Schriftform, ein vorgeschobener Grund oder ein vorheriges Arbeitsverhältnis mit demselben Arbeitgeber. Es gibt eine Menge rechtlicher Fallstricke, die im Klagefall zu einem unbefristeten Arbeitsverhältnis führen können.

Wichtig: Die Frist für eine Klage beträgt drei Wochen nach Ende des letzten befristeten Vertrages. Es gibt allerdings viel zu beachten. Sie sollten sich schon während des laufenden Fristvertrages anwaltlich beraten lassen. Wir klären mit Ihnen, ob die Befristung wirksam ist und wie Sie Ihre Interessen durchsetzen können.

Ausschlussfristen

In vielen Tarifverträgen, aber auch – häufig versteckt – in Arbeitsverträgen, sind so genannte Ausschlussfristen oder Verfallsfristen geregelt. Eine Ausschlussfrist bedeutet, dass z.B. Zahlungsansprüche innerhalb einer bestimmten Frist eingefordert werden müssen – je nach Regelung schriftlich und/oder vor Gericht. Eine Bitte um Prüfung reicht meistens nicht aus, der Anspruch muss vom Grund und der Höhe bestimmt werden. Wird dies versäumt, erlischt der Anspruch und Sie verlieren Ihre an sich berechtigten Forderungen.

Wichtig: Ausschlussfristen sind häufig sehr kurz – manchmal nur wenige Wochen.

Wenn Sie sich unsicher sind, sollten Sie sich möglichst schnell anwaltlichen Rat einholen.

Versetzungen

Sie sind seit mehreren Jahren am Standort Berlin eingesetzt. Doch Ihr:e Arbeitgeber:in hat Sie plötzlich angewiesen, Ihre Tätigkeit in Hamburg auszuüben? Bisher haben Sie immer in Wechselschicht gearbeitet, nun sollen Sie nur noch Nachtschicht arbeiten?

Viele Arbeitsverträge regeln Inhalt und Ort der Tätigkeit. Allerdings ist in den meisten Arbeitsverträgen und auch in vielen Tarifverträgen ein sogenannter Versetzungsvorbehalt vereinbart. Nicht selten sind solche Klauseln aber unwirksam oder die:der Arbeitgeber:in hat die Interessen der:des Beschäftigten nicht angemessen berücksichtigt.

Auch bei wirksamen Klauseln kann eine Versetzung im Einzelfall für die:den Arbeitnehmer:in unzumutbar sein.

Es ist in jedem Fall ratsam, vor Ablehnung der Arbeitsaufnahme an einem anderen Standort oder Ablehnung anderer Arbeitszeiten, fachkundigen Rat einzuholen. Denn eine Verweigerung ist häufig riskant und bringt die Gefahr einer Kündigung. Wir beraten Sie gerne, ob Sie den Weisungen Ihr:er Arbeitgeber:in folgen müssen und/oder gerichtlich geklärt werden kann, ob die streitige Versetzung wirksam ist.

Überstunden

Sie haben einen Teilzeitarbeitsvertrag und arbeiten trotzdem wie Vollzeit? Ihr:e Arbeitgeber:in verlangt ständig Mehrarbeit, aber bezahlen will sie:er das nicht?

Häufiges Thema in unserer anwaltlichen Beratungspraxis ist die Anordnung und Vergütung von Überstunden sowie Zahlung von Überstundenzuschlägen.

Die Durchsetzung der Vergütung für diese zusätzlich erbrachte Arbeit ist oft schwer, wenn sich die:der Arbeitgeber:in weigert, diese zu bezahlen. Dies wird insbesondere dann problematisch, wenn die:der Arbeitnehmer:in im Vertrauen darauf, dass Überstunden schon irgendwann gezahlt werden, längere Zeit abwartet bis sie:er die Bezahlung der Überstunden geltend macht. Oft kann sie:er dann nicht mehr genau angeben, an welchen Tagen und zu welcher Uhrzeit diese abgeleistet wurden. Wir empfehlen, immer im Anschluss an die Ableistung der Überstunden, diese mit Datum und Uhrzeit zu notieren, um sie auch zu einem späteren Zeitpunkt noch klar darlegen zu können. Ferner ist es sinnvoll, sich auch Aufzeichnungen darüber zu machen, wer bezeugen kann, dass diese geleistet wurden (beispielsweise der Kollege, mit dem man sie zusammen abgeleistet hat). Schließlich sind bei der Durchsetzung von Überstunden oft Ausschlussfristen zu beachten. Tarifverträge, aber auch Arbeitsverträge, regeln häufig, dass Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis (hierzu gehört auch die Vergütung von Überstunden) innerhalb bestimmter Fristen geltend zu machen sind und nach Ablauf der Fristen verfallen. Allein die Überschreitung der Frist führt dazu, dass eigentlich berechtigte Ansprüche beim Arbeitsgericht nicht mehr durchgesetzt werden können.

Wenn Sie bemerken, dass Ihre Überstunden bei der nächsten Lohn-/Gehaltsabrechnung nicht berücksichtigt wurden, sollten Sie sich kurzfristig darum kümmern, dass diese bezahlt werden.

Urlaub

Sie waren fast 2 Jahre durchgehend arbeitsunfähig erkrankt und konnten keinen Urlaub nehmen; doch als Sie jetzt nach Rückkehr in den Betrieb den alten Urlaub beantragen, wird er vom Arbeitgeber abgelehnt? Sie haben Ihren Urlaub rechtzeitig angemeldet und die Reise gebucht, doch Ihre Arbeitgeberin hat plötzlich eine „Urlaubssperre“ verhängt?

Arbeitsverträge sagen häufig nur wenig zu Urlaub. Ihr Recht auf Erholungsurlaub ist im Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) und häufig in Tarifverträgen genauer geregelt.

Der gesetzliche Mindesturlaub ist häufig geringer als der arbeitsvertraglich oder tarifvertraglich vereinbarte. Er beträgt 24 Tage bei einer 6-Tage-Woche bzw. 20 Tage bei einer 5-Tage-Woche.

Wichtig ist es, den Urlaub rechtzeitig zu beantragen. Denn Urlaubstage können häufig nicht so einfach ins nächste Kalenderjahr übertragen werden. Gesetz und Tarifverträge regeln die Details. Außerdem hat der Europäische Gerichtshof (EuGH) inzwischen klargestellt, dass der Urlaubsanspruch bei langer Krankheit erst nach längerer Zeit untergeht. Genehmigter Urlaub kann außerdem nur in ganz besonderen Ausnahmefällen durch den Arbeitgeber widerrufen werden – in den wenigsten Fällen ist das möglich.

Haben Sie Probleme, Ihren Wunschurlaub zu bekommen, dann beraten wir Sie gerne darüber, wie Sie die Freistellung durchsetzen können.

Weihnachtsgeld

Ihr Nachbar, der für eine große Firma arbeitet, bekommet jedes Jahr Weihnachtsgeld, Sie aber nicht? Ihre Arbeitgeberin hat die letzten zwei Jahre zu Weihnachten zusätzlich etwas gezahlt, doch dieses Jahr soll es wegen angeblich schlechter Umsätze nichts geben?

Beim Weihnachtsgeld handelt es sich um eine sogenannte Gratifikation, d.h., eine Sonderzuwendung der:des Arbeitgeber:in, die aus bestimmten Anlässen neben der Arbeitsvergütung gewährt wird. Es besteht aber nicht immer ein Anspruch auf Weihnachtsgeld. Rechtsgrundlage für derartige Sonderzuwendungen kann ein Tarifvertrag, eine Betriebsvereinbarung oder eine einzelvertragliche Abrede mit der:dem Arbeitgeber:in sein. Ein Anspruch auf Zahlung besteht auch ohne eine der genannten Regelungen und zwar entweder aufgrund des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes oder aber aufgrund betrieblicher Übung.

Wir beraten Sie gerne, ob auch in Ihrem Fall ein Anspruch auf Weihnachtsgeld besteht.

Scheinselbstständigkeit

Sie arbeiten seit 20 Jahren in einer Musikschule als Musiklehrer und sind nach dem mit der Musikschule abgeschlossenen Vertrag freier Mitarbeiter. Nun wurde das Beschäftigungsverhältnis mit der Begründung gekündigt, es stünden keinerlei Haushaltsmittel mehr zur Verfügung und Sie fragen sich, ob Sie das akzeptieren müssen? Sie arbeiten als Kurierfahrer für einen „Hungerlohn“ und müssen sich auch noch selbst versichern, denn Ihr Arbeitgeber verweigert den Tariflohn, weil sie angeblich selbständig sind?

Immer häufiger werden wir in der Beratung von Mandant:innen gefragt, ob sie nicht in Wahrheit Arbeitnehmer:in mit allen Arbeitnehmerschutzrechten seien statt freie Mitarbeiter:innen.

Dies hängt im Wesentlichen davon ab, ob der rechtliche Status als Arbeitnehmer:in bzw. freie:r Mitarbeiter:in zu qualifizieren ist. Das Bundesarbeitsgericht hat in umfangreicher Rechtsprechung hierzu den Grundsatz aufgestellt, dass als Arbeitnehmer:in zu bezeichnen ist, wer abhängig beschäftigt ist. Hierzu muss eine Gesamtschau sämtlicher infrage kommender Umstände durchgeführt werden, wobei besonderes Augenmerk auf die Möglichkeiten der:des betreffenden Beschäftigten, eigenmächtig über die zeitliche Lage zu verfügen, gelegt wird. Ist von einer Arbeitnehmer:inneneigenschaft auszugehen, kann die:der betroffene Arbeitnehmer:in zum Beispiel Rechte aus dem Kündigungsschutz herleiten mit der Maßgabe, dass die Gerichte für Arbeitssachen die Kündigung auf ihre soziale Rechtfertigung überprüfen müssen.

Vor Einreichung einer Klage zur Feststellung Ihres Status als Arbeitnehmer:in prüfen wir sowohl unter allen arbeitsrechtlichen als auch sozialversicherungsrechtlichen Gesichtspunkten Ihre Chancen und wägen etwaige Risiken sorgfältig mit Ihnen ab. Aufgrund unserer langjährigen Erfahrung mit Statusverfahren können wir Ihnen wertvolle Ratschläge geben, wie Sie Ihre Interessen am besten durchsetzen können.

Antidiskriminierung und AGG-Recht

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) schützt Arbeitnehmer:innen vor einer Benachteiligung wegen des Geschlechtes, der ethnischen Herkunft, des Alters oder weiterer diskriminierender Merkmale. Eine mittelbare Benachteiligung kann auch vorliegen, wenn Regelungen in der Praxis zu einer Schlechterstellung bestimmter Beschäftigtengruppen führen, ohne dass dies gewollt war. Arbeitgeber:innen sind gemäß § 12 Abs. 1 AGG verpflichtet, ihre Beschäftigten vor Diskriminierung zu schützen. Unzulässigerweise benachteiligte Arbeitnehmer:innen können einen Anspruch auf Entschädigung und Schadensersatz haben. Dieser muss allerdings innerhalb einer Frist von zwei Monaten geltend gemacht werden.