

# WISSEN, WAS RECHT IST

## VERHANDELN, FORDERN UND GEWINNEN

**Z**ur Karriereplanung gehört auch, dass Sie über Ihre Rechte als Arbeitnehmer Bescheid wissen: Wie viele Tage Urlaub stehen mir zu, wann habe ich Anspruch auf ein Arbeitszeugnis? Und denken Sie auch an die Dinge, die nicht vorhersehbar sind. Wer weiß, wie man sich bei einer Kündigung am besten verhält, kann im Ernstfall sofort die notwendigen Schritte unternehmen.

### VON ANFANG AN AUF DER SICHEREN SEITE

Schon vor dem ersten Tag im neuen Job einigen Sie sich mit Ihrem Chef über die Rahmenbedingungen Ihrer künftigen Tätigkeit im Arbeitsvertrag. Den sollten Sie sorgfältig prüfen – am besten gemeinsam mit einem Rechtsanwalt, wenn Sie Zweifel haben. In das Dokument gehören Standards wie Aufgabenbereich, Arbeitszeit und Jahresurlaub. Natürlich können Sie auch weitere Details aufnehmen lassen: etwa Vereinbarungen über eine betriebliche Altersvorsorge.

→ *Weitere Informationen zum Arbeitsvertrag finden Sie in der Broschüre **Startklar. Tipps und Infos für Uni-Absolventen** des GDV Verbraucherservice.*

### ABGANG NACH PLAN

Wollen Sie Ihren Job kündigen, müssen Sie sich an die im Vertrag festgelegte Kündigungsfrist halten. Wollen Sie das Unternehmen vor dem Ablauf der Kündigungsfrist verlassen, etwa weil Sie eine neue Stelle antreten, können Sie mit Ihrem Arbeitgeber einen so genannten Aufhebungsvertrag vereinbaren. Darin wird das Beschäftigungsverhältnis im gegenseitigen Einvernehmen beendet. Vorsicht, falls Ihr Arbeitgeber Sie kündigt: In diesem Fall sollten Sie auf keinen Fall einen Aufhebungsvertrag unterschreiben. Denn damit nehmen Sie sich das Recht, gegen die Entlassung zu klagen, und riskieren eine Sperrzeit des Arbeitslosengelds.

### RECHTMÄSSIGE KÜNDIGUNGEN

Wenn Sie entlassen werden, haben Sie das Recht, die Gründe für Ihre Entlassung zu erfahren. Generell lässt das Kündigungsschutzgesetz nur drei Möglichkeiten zu: Ihr Chef kann Ihnen aus so genannten personenbedingten Gründen kündigen – etwa wenn Sie sehr häufig und lange krank sind. Außerdem gibt es verhaltensbedingte Kündigungen. Dazu zählen wiederholtes unentschuldigtes Fehlen oder beharrliche Arbeitsverweigerung. Drittens kann eine Kündigung aus betrieblichen Gründen zulässig sein, beispielsweise wenn Aufträge massiv zurückgehen oder der Betrieb stillgelegt wird.

### SEIN RECHT EINFORDERN

Wenn Ihr Arbeitgeber keinen triftigen Grund für die Kündigung nennt oder die Begründung Ihrer Meinung nach haltlos ist, können Sie binnen drei Wochen Kündigungsschutz-Klage vor dem Arbeitsgericht einreichen. Dann wird ein so genannter Gütetermin vereinbart. Das ist eine Verhandlung, bei der eine gütliche Einigung erzielt werden soll. Wenn dies nicht gelingt, werden weitere Gerichtstermine notwendig. Damit ein längeres Verfahren für Sie nicht teuer wird, empfiehlt es sich, mit einer Rechtsschutzversicherung vorzusorgen. Sie übernimmt nicht nur die Anwalts-, sondern auch die Gerichtskosten.

→ *Mehr dazu erfahren Sie in der Broschüre **Im Streitfall hilft die Rechtsschutzversicherung** des GDV Verbraucherservice.*

Natürlich können Sie auch versuchen, sich außergerichtlich mit Ihrem Arbeitgeber zu einigen.

#### ABFINDUNGEN ERSTREITEN – ODER VERHANDELN

Eine Abfindung entschädigt den Arbeitnehmer dafür, dass er seinen Arbeitsplatz verloren hat. War die Kündigung rechtmäßig, besteht allerdings kein Anspruch auf eine solche Zahlung. Anders sieht es aus, wenn ein Arbeitgeber seinen Angestellten ohne rechtmäßigen Grund kündigt. Wer sich nicht sicher ist, ob seine Kündigung wirksam ist, sollte auf jeden Fall vorsorglich eine Kündigungsschutz-Klage einreichen. Das Gericht stellt dann fest, ob die Entlassung gegen das Kündigungsschutz-Gesetz verstößt. Ist das der Fall, besteht das Arbeitsverhältnis fort. Das Verhältnis von Arbeitgeber und Arbeitnehmer ist dann allerdings häufig getrübt.

Deshalb kann das Gericht den Arbeitsvertrag auf Antrag des Arbeitnehmers auflösen und den Arbeitgeber zu einer Abfindung verurteilen. Als grobe Faustregel für eine solche Zahlung gilt: mindestens ein halber Bruttomonatslohn pro Arbeitsjahr.

Bei Führungskräften kann die Summe auch höher sein. Arbeitnehmer erhalten, je nach Alter, maximal 18 Monatsgehälter. Das gilt aber nur, wenn das Arbeitsgericht die Summe festsetzt – bei einer außergerichtlichen Einigung hängt der Betrag vor allem vom Verhandlungsgeschick des Gekündigten ab.

Kay Stolle, Rechtsanwalt, Leipzig

Arbeitsgesetze 64. Auflage 5006

LEN / KOKEMOOR **ARBEITSRECHT**