

Arbeitsrecht

Rund um den Arbeitsvertrag

Sie suchen fachanwaltliche Beratung bei dem Abschluss eines Arbeitsvertrag. Hier gibt es sowohl auf Seiten des Arbeitgebers als auch Seiten des Arbeitnehmers viele klärungsbedürftige Punkte, die von der Anbahnung eines Arbeitsvertrages, etwa dem Vorstellungsgespräch bis zur Aufhebung des Arbeitsvertrages reichen.

Darunter fallen etwa:

1. das Fragerecht des Arbeitgebers und die Auskunftspflicht des Arbeitnehmers bei dem Einstellungsgespräch
2. der Inhalt des Arbeitsvertrages, beispielsweise
 - die Beachtung geltender Tarifverträge
 - die Vereinbarung von:
variablen Gehaltsbestandteilen wie Provisionen, Gewinnbeteiligungen
Dienstwagenregelungen
Wettbewerbsverboten
Gratifikationen und anderen Sonderzahlungen
3. Die Zulässigkeit der Befristung von Arbeitsverträgen und ihre Grenzen

Dies sind nur einige exemplarische Fälle aus der Fülle der Fragestellungen rund um den Arbeitsvertrag.

Das bestehende Arbeitsverhältnis

Sie stehen in einer abhängigen Beschäftigung und möchten wissen, welche Rechte Sie gegenüber Ihrem Arbeitgeber geltend machen können.

Sie sind Arbeitgeber und möchten wissen, welche Verpflichtungen Ihnen über den Arbeitsvertrag hinaus gegenüber dem Arbeitnehmer erwachsen.

Hier einige Beispiele:

1. Können die Vertragsbedingungen einseitig geändert werden? Kann der Arbeitnehmer einseitig versetzt werden? Kann ihm eine andere Tätigkeit zugewiesen werden?
2. Liegen die Voraussetzungen für die Zahlung einer Gratifikation, einer Provision oder Tantieme vor?
3. Ist ein Wettbewerbsverbot zu beachten, kann eine Nebentätigkeit ausgeübt werden?
4. Wann ist eine Abmahnung gerechtfertigt?
5. Wie stark kann die Einhaltung bestimmter Arbeitszeit reglementiert werden. Besteht ein Recht auf Teilzeitarbeit?

6. Welche Folgen kann eine Elternzeit auf die Ausgestaltung des Arbeitsplatzes haben?

7. Liegen die Voraussetzungen für eine Arbeitnehmerhaftung vor?

Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Hier gibt es sowohl für den Arbeitnehmer als auch für den Arbeitgeber viele Details zu beachten. Darunter fallen etwa:

1. Der Arbeitsvertrag kann auf verschiedene Arten beendet werden, z. B. durch Kündigung, Aufhebungsvertrag oder durch vereinbarten Zeitablauf (befristeter Arbeitsvertrag). Liegen die Voraussetzungen für eine rechtmäßige Kündigung vor? Wurden Sonderkündigungsschutz, die Sozialauswahl, die Betriebsratsanhörung beachtet. Existiert ein Sozialplan?
2. Wurde die Frist zur Erhebung der Kündigungsschutzklage eingehalten?
3. Gibt es die Möglichkeit eines Outplacements?
4. Bestehen Provisionsansprüche oder Anspruch auf anteilige Sonderzahlungen?
5. Ist eine Abfindungen zu zahlen?
6. Besteht das Recht auf einseitige Freistellung?
7. Wurde ein ordnungsgemäßes Zeugnis erteilt?
8. Ist das Unternehmen insolvent? Besteht Anspruch auf Insolvenzausfallgeld?
9. Die sozialrechtliche und steuerrechtliche Folgen bei der Zahlung von Abfindung und dem Abschluss von Aufhebungsverträgen oder Vergleichen müssen berücksichtigt werden. Beispielsweise können sich Sperrzeiten bei der Gewährung von Arbeitslosengeldes auf Seiten des Arbeitnehmer ergeben. Die Freibeträge bei Abfindungszahlungen sind zu beachten. Auf Arbeitgeberseite kann sich die Verpflichtung zur Erstattung des Arbeitslosengelds an die Bundesagentur für Arbeit ergeben.

Beteiligung des Betriebsrates

Die Beteiligung des Betriebsrates in sozialen, personellen und wirtschaftlichen Angelegenheiten ist, sofern ein Betriebsrat vorhanden ist, von dem Arbeitgeber zu beachten. Beispielsweise die zwingende Anhörung vor dem Ausspruch einer Kündigung oder die Mitbestimmung des Betriebsrates bei einer Versetzung des Arbeitnehmers.

Link

Wenn Sie sich arbeitsrechtlich informieren wollen, finden Sie unter <http://www.arbeitsrecht.de> kompakte Informationen zu diesem Rechtsgebiet. Die Verantwortung für den Inhalt der Website liegt ausschließlich bei den jeweiligen Autoren.