

1. unzulässige Fragen beim Vorstellungsgespräch: Bei Einstellungsgesprächen muss der Arbeitnehmer die Fragen des Arbeitgebers wahrheitsgemäß beantworten. Beantwortet der Arbeitnehmer die Fragen des Arbeitgebers nicht wahrheitsgemäß, so kann der Arbeitgeber den Arbeitsvertrag später wegen arglistiger Täuschung nach § 123 BGB anfechten. Es gibt jedoch Fragen des Arbeitgebers die unzulässig sind. Stellt ein Arbeitgeber eine unzulässige Frage, so kann der Arbeitgeber bei einer wahrheitswidrigen Antwort des Arbeitnehmers den Arbeitsvertrag nicht nach § 123 BGB anfechten. Unzulässig sind u.a. Fragen nach: Gewerkschaftszugehörigkeit, Vorstrafen (Ausnahme z.B. Kassiererin), Vermögensverhältnissen, persönlichen Lebensverhältnissen (Heirat, Lebensgemeinschaft, sexueller Ausrichtung, Religion etc.), Aidskrankung (umstritten), Gesundheitszustand (nur wenn es sich auf die konkrete Stelle bezieht), Schwangerschaft (bei unbefristetem Arbeitsverhältnis).

2. Verschwiegenheitspflicht des Arbeitnehmers: Der Arbeitnehmer hat über die ihm im Zusammenhang mit seiner Tätigkeit erlangten Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse Verschwiegenheit zu bewahren. Dies gilt unabhängig von einem etwaigen Hinweis oder einer konkreten Vereinbarung im Arbeitsvertrag.

3. Überstunden: Überstunden leistet ein Arbeitnehmer nur dann, wenn er über die vereinbarte Arbeitszeit hinaus zusätzliche Arbeit leistet und diese Arbeiten von seinem Arbeitgeber veranlasst oder geduldet wurden. Die Darlegungs- und Beweislast beim Streit über getätigte Überstunden liegt beim jeweiligen Arbeitnehmer. Er muss zeitlich und örtlich darlegen, wann und wie viele Überstunden und auf wessen Anweisung er getätigt hat.

4. Urlaubsgeld/Weihnachtsgeld: Sind nicht selbstverständlich. Ein Anspruch besteht nur, wenn Urlaubs- und Weihnachtsgeld im Arbeitsvertrag vereinbart, im Tarifvertrag oder einer Betriebsvereinbarung geregelt oder eine diesbezügliche betriebliche Übung im Betrieb besteht.

5. Abmahnung: Eine Abmahnung ist die Aufforderung des Arbeitgebers an den Arbeitnehmer, ein vertragswidriges Verhalten sofort zu beenden sowie die Androhung, dass im Wiederholungsfalle der Bestand des Arbeitsverhältnisses gefährdet ist. Eine Abmahnung basiert auf dem Rügerecht des Arbeitgebers, das sich aus § 611 BGB ergibt. Eine fehlerhafte Abmahnung kann wieder aus der Personalakte entfernt werden. In jedem Fall kann der Ar-

beitnehmer eine Gegendarstellung zur ausgesprochenen Abmahnung zur Personalakte reichen.

6. Probezeit - Kündigungsfristen: In der vereinbarten Probezeit kann das Arbeitsverhältnis mit einer Frist von 2 Wochen nach § 622 Abs. 3 BGB gekündigt werden. Die 2-wöchige Kündigungsfrist gilt jedoch längstens nur für die ersten 6 Monate des Arbeitsverhältnisses. Danach gelten die gesetzlichen Kündigungsfristen. In einem Tarifvertrag können die Kündigungsfristen abgekürzt werden.

7. Kündigung: Eine Kündigung ist eine einseitige empfangsbedürftige Willenserklärung. Sie bedarf keiner Annahme. Die Kündigung kann zum nächstmöglichen Kündigungstermin oder fristlos erklärt werden. Sie wird wirksam, sobald sie der anderen Vertragspartei zugegangen ist. Gemäß § 623 BGB bedarf eine Kündigung zwingend der Schriftform. Die elektronische oder mündliche Form ist unwirksam.

8. Kündigung bei Krankheit: Eine Kündigung kann auch ausgesprochen werden, wenn der Arbeitnehmer arbeitsunfähig erkrankt ist.

9. Kündigungsfristen: Geregelt sind die gesetzlichen Kündigungsfristen in § 622 BGB. Die Grundkündigungsfrist beträgt 4 Wochen zum 15. oder zum Ende eines Kalendermonats. Für arbeitgeberseitige Kündigungen verlängern sich die Kündigungsfristen nach § 622 Abs. 2 BGB ab dem 25. Lebensjahr (siehe Tabelle unter Übersicht*). Die Dauer des Beschäftigungsverhältnisses (jeweilige Kündigungsfrist) richtet sich nach dem Zugang der schriftlichen Kündigung. Für Arbeitnehmer gilt die Kündigungsfrist von 4 Wochen zum 15. oder zum Ende eines Kalendermonats. Es sei denn, es bestehen arbeitsvertragliche oder tarifvertragliche Besonderheiten.

10. Frist für Einlegung einer Kündigungsschutzklage:

Vorsicht! Nach § 4 Abs. 1 Kündigungsschutzgesetz muss der Arbeitnehmer innerhalb von 3 Wochen nach Zugang der schriftlichen Kündigung Kündigungsschutzklage bei dem zuständigen Arbeitsgericht erheben, mit dem Antrag, dass das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung nicht aufgelöst worden ist. Die Frist beginnt schon mit dem Zugang der Kündigung und nicht erst mit der Kenntnisnahme derselben. Das Kündigungsschutzgesetz gilt, sobald das Arbeitsverhältnis länger als 6 Monate gedauert und kein Kleinbetrieb vorliegt (Arbeitsvertrag vor dem 01.01.2004 abgeschlossen 5 Arbeitnehmer, danach 10 Arbeitnehmer).

11. Abfindung: Eine Abfindung stellt eine Entschädigungszahlung für den Verlust des Arbeitsplatzes dar. Bei

der Höhe der Abfindung kann man in der Regel von einem ½ Bruttomonatsgehalt pro Beschäftigungsjahr ausgehen. Dies ist jedoch je nach Arbeitsgericht unterschiedlich (z.B. Arbeitsgericht Siegen ¼ Bruttomonatsgehalt pro Beschäftigungsjahr). Die Vereinbarung bzw. der Erhalt einer Abfindung kann dazu führen, dass dieses im Rahmen der Arbeitslosengeldzahlung angerechnet wird bzw. dass der Arbeitslosengeldanspruch ruht, wenn die reguläre Kündigungsfrist nicht eingehalten wurde.

12. Arbeitslosmeldung: Gekündigte Arbeitnehmer müssen sich innerhalb von **3 Werktagen** bei der Bundesagentur für Arbeit arbeitssuchend melden. Bei nicht fristgerechter Meldung kommt es in der Regel zu einer Arbeitslosengeldkürzung. Voraussetzung hierfür ist jedoch, dass der Arbeitnehmer die Verpflichtung zur unverzüglichen Meldung kennt oder von seinem Arbeitgeber hierauf hingewiesen wird. Eine Kürzung des Arbeitslosengeldes kommt nicht in Betracht, wenn sich der Gekündigte aus Unkenntnis über die Regelung zu spät bei der Arbeitsagentur gemeldet hat.

13. Zeugnisanspruch: Der Arbeitnehmer hat gegenüber dem Arbeitgeber einen Anspruch auf Erteilung eines Zeugnisses. Man unterscheidet zwischen einfachen (nur Angaben zu Art und Dauer) und qualifizierten (Angaben zu Art, Dauer, Leistung und Verhalten) Zeugnissen. Die Pflicht zur Ausstellung trifft den Arbeitgeber. Der Anspruch auf Zeugniserteilung besteht bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Nach Erhalt einer Kündigung sollte man sich sofort ein Zwischenzeugnis ausstellen lassen. Das Zeugnis ist schriftlich auszustellen auf haltbarem Papier von guter Qualität, es darf keine Verschmutzungen enthalten.

14. Zeugnisberichtigungsanspruch: Häufig enthalten Zeugnisse versteckte Botschaften. Der Arbeitnehmer hat einen Anspruch auf die Erteilung eines Zeugnisses, das nach Form und Inhalt den gesetzlichen Bestimmungen entspricht. Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf ein durchschnittliches Zeugnis (Schulnote: 3). Möchte er ein besseres Zeugnis, so muss er beweisen, dass seine Leistungen über dem Durchschnitt lagen. Erteilt der Arbeitgeber ein schlechteres Zeugnis, so muss er beweisen, dass die Arbeitsleistungen unterdurchschnittlich waren. Erteilt der Arbeitgeber ein Zeugnis, das den Anforderungen nicht entspricht, so hat der Arbeitnehmer einen Anspruch auf Ergänzung bzw. Berichtigung des Zeugnisses.

(Alle Angaben ohne Gewähr)