

Mythos / Irrtum	Erläuterung
Beweise	<p>Nur Beweise zählen vor Gericht? Nein, das stimmt so nicht. Mindestens ebenso wichtig ist die Darlegung konkreter Tatsachen. Diese muss einem eventuellen Beweis immer vorangehen. Wer die Stufe der Darlegung nicht erfolgreich nimmt, kommt erst gar nicht in eine Beweisaufnahme.</p> <p>Auch noch so viele Zeug*innen nützen Ihnen daher nichts, wenn Sie dem Gericht nicht „substantiiert“, d.h. konkret darlegen können, wie sich Dinge genau zugetragen haben. Außerdem ist der in der Praxis meist vorkommende Zeugenbeweis oft unsicher. Zeug*innen erinnern sich oft schlecht oder anders, als man es von ihnen erwartet hat.</p>
Abmahnungen	<p>3 Abmahnungen berechtigen nicht zur Kündigung. Es muss immer noch einen Kündigungsgrund geben. Der aber setzt wiederum nicht immer überhaupt auch nur eine einzige Abmahnung voraus. Insgesamt ist das Verhältnis von Abmahnung und Kündigung sehr vielschichtig und immer im Einzelfall zu beurteilen.</p>
Abfindung	<p>Auf eine Abfindung gibt es in aller Regel keinen Anspruch. Lassen Sie sich von der Faustformel „1/2 Bruttomonatsgehalt pro Beschäftigungsjahr“ nicht täuschen. Die Formel ist nicht verbindlich. Entscheidend ist der Verhandlungsdruck, der aufgebaut werden kann.</p> <p>Die Preisfrage lautet: Wer will dringender das Dienstverhältnis beenden und wer hat die Initiative hierzu ergriffen bzw. erfolgreich der anderen Seite überlassen?</p>
Arbeitsfrei	<p>Es gibt verschiedene rechtliche Gründe dafür, nicht arbeiten zu müssen und „frei“ zu haben. Neben Urlaub kommen auch Krankheit, Überstundenabbau oder einfach eine arbeitsfreie Zeit nach Schichtplan in Betracht. Zudem gibt es noch die „halbfreie“ Zeit im Bereitschaftsdienst oder in der Rufbereitschaft.</p> <p>In der Praxis fühlen sich diese arbeitsfreien Zeiten oft gleich an, können aber durchaus sehr unterschiedliche Folgen haben, wenn außerplanmäßige Dinge passieren. Dann zeigt sich mitunter ihr „wahres Gesicht“.</p>
Kündigung und Begründung	<p>Fast jede Kündigung muss einen Grund haben, der auch juristisch relevant ist. Der*Die Dienstgebende muss diesen Grund dem*der Mitarbeiter*in gegenüber erst im Kündigungsschutzprozess offenlegen.</p> <p>Gegenüber Ihnen als MAV muss der*die Dienstgebende hingegen schon in einem sehr frühen Stadium, nämlich vor Ausspruch der Kündigung „Farbe bekennen“. Der Kündigungsgrund muss aber in aller Regel nicht im Kündigungsschreiben genannt werden.</p>
Rechtsschutzversicherung	<p>Eine Rechtsschutzversicherung kann sehr nützlich sein. Das gilt gerade im Arbeitsrecht, wo die Anwaltskosten in der 1. Instanz von jeder Partei selbst zu tragen sind. Das bedeutet, dass Sie im Falle eines Kündigungsrechtsstreits die Anwaltskosten im Grunde von einer erkämpften Abfindung abziehen müssen, um Ihren „Reingewinn“ auszurechnen.</p> <p>Mit der Rechtsschutzversicherung sind Sie hingegen vom ersten Euro an in der Gewinnzone. Ähnliches gilt bei Klagen auf rückständige Vergütung, die sich ohne Versicherung oft deutlich weniger lohnen.</p> <p>Aber Vorsicht ist geboten. Wer einen Versicherungsvertrag hat, hat noch lange nicht immer auch eine Deckung konkreten Fall. Die Versicherung muss überzeugt werden, dass ein so genannter Rechtsschutzfall vorliegt, d.h. eine Rechtsverletzung durch eine der Parteien in Rede steht. Zudem darf es sich nicht um einen Fall handeln, der seinen Ursprung noch vor Vertragsabschluss oder Ablauf der Wartezeit hat.</p>

