

M|A|V

Mitarbeitende Aktiv Vertreten

Rechtssicheres Praxiswissen für die Mitarbeitervertretung in kirchlichen & sozialen Einrichtungen

SONDERAUSGABE:

ÜBERRASCHUNGEN IM ARBEITSRECHT

Im Arbeitsrecht läuft so manches anders, als viele vermuten. Lassen Sie sich überraschen!



Abfindung

VERSCHAFFEN SIE SICH EINEN STARTVORTEIL

Wenn Sie bei bestimmten Situationen im Arbeitsrecht schon wissen, dass „der Hase anders läuft“, sind Sie auf jeden Fall im Vorteil.

SONDERAUSGABE FEBRUAR 2026

AD|UVA



Dr. Michael Tillmann, Fachanwalt für Arbeitsrecht & Autor

Seit mittlerweile mehr als 20 Jahren beschäftige ich mich mit dem Arbeitsrecht von A wie Abmahnung über K wie Kündigung bis Z wie Zeugnis. Da ist es nicht ganz einfach, immer auf dem Laufenden zu bleiben und durchzublicken. Ich bereite in den Sonderausgaben immer jeweils ein Thema aktuell und leicht zugänglich für Sie auf, damit Sie den Durchblick behalten.

[Editorial

Liebe Mitarbeitervertretung,

als ich Kind war, hörte ich von den Erwachsenen viele Sprüche und Lebensweisheiten. Einige davon sind mir in Erinnerung geblieben, obwohl ich sie selbst wohl nie benutzt habe und wahrscheinlich auch seit Kindertagen von anderen Menschen fast nie mehr gehört habe.

Einer dieser merkwürdigen Sprüche lautete: „Das war ein Fall von Denkste!“ Diesen Spruch verwendeten die Erwachsenen, wenn etwas nicht so lief, wie man es sich vorgestellt hatte. Es ging also um Überraschungen – aber um solche der negativen Sorte. Keine Überraschung vom Osterhasen oder was einem als Kind sonst noch Freude bereitet hätte.

Solche Fälle von „Denkste!“ hält auch das Arbeitsrecht bereit – nicht gerade wenige! Ob die Überraschung negativ oder positiv ist, hängt dabei oft von der Situation und der Position ab, in der man sich befindet.

Lassen Sie sich von dieser Sonderausgabe überraschen – oder auch zu einem zufriedenen Schmunzeln verleiten, wenn Sie bestimmte Fälle von „Denkste!“ schon im Blick hatten.

Herzliche Grüße

Michael Tillmann, Chefredakteur

Impressum: Mitarbeitende Aktiv Vertreten

ADIUVA – ein Unternehmensbereich des VNR Verlags für die Deutsche Wirtschaft AG, Theodor-Heuss-Str. 2–4, 53177 Bonn | Telefon: 0228/955 01 60 | ISSN 2199-3378 | Vorstand: Richard Rentrop, Bonn | Amtsgericht Bonn, HRB 8165 | Redaktionell Verantwortliche: Dilan Wartenberg, VNR Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG, Adresse siehe oben | Autor: Dr. Michael Tillmann, RA, Köln | Lektorat/Schlussredaktion: Ulrike Floßdorf, Oberdürenbach | Satz: Schmelzer Medien GmbH, Siegen | Gestaltung: Nina Probst, Projektmanagement für Marketing & Kommunikation | Bildrechte: S.1+7: MQ-Illustrations; S. 4: meebles; S. 9: Art & Stock; S. 10: AucArtStudio – alle AdobeStock | Druck: Warlich Druck Meckenheim GmbH, Am Hambuch 5, 53340 Meckenheim | Erscheinungsweise: 12 x pro Jahr; Alle Angaben in „MAV – Mitarbeitende Aktiv Vertreten“ wurden mit äußerster Sorgfalt ermittelt und überprüft. Sie basieren jedoch auf der Richtigkeit uns erteilter Auskünfte und unterliegen Veränderungen. Eine Gewähr kann deshalb nicht übernommen werden. | Dieses monothematische Supplement „Überschungen im Arbeitsrecht“ liegt der Ausgabe 03 | Februar 2026 von „MAV – Mitarbeitende Aktiv Vertreten“ bei. | Dieses Produkt besteht aus FSC®-zertifiziertem Papier. © 2026 by ADIUVA, Bonn, Berlin, Bukarest, Jacksonville, Manchester, Passau, Warschau, HRB 8165 | E-Mail (Redaktion): mav@mitbestimmung-heute.de | E-Mail (Kundenservice): service@adiuva.de | Internet: www.adiuva.de

Inhalt

EINFÜHRUNG

Überraschende Fälle von „Denkste!“
im Arbeitsrecht – und Ihre Gegenmittel 3

ÜBERRASCHUNGSEI 1

Eine Kündigung ohne Begründung
ist unwirksam? – Denkste! 4

ÜBERRASCHUNGSEI 2

Vor Gericht zählen nur Beweise? – Denkste! 5

SCHWERPUNKTTHEMA

Überraschungsei 3: Verdiente
Mitarbeitende erhalten immer
eine Abfindung? – Denkste! 6 + 7

ÜBERRASCHUNGSEI 4

Abflug bei der 3. Abmahnung? – Denkste! 8

ÜBERRASCHUNGSEI 5

Urlaub, arbeitsfrei, Freischicht etc.:
Wenn ich frei hab, hab ich frei – Denkste! 9

ÜBERRASCHUNGSEI 6

Rechtsschutzversicherung:
Ich bin versichert, mir kann nix
passieren – Denkste! 10

ÜBERSICHT

6 wichtige „Überraschungseier“
im Überblick 11

HÄTTEN SIE'S GEWUSST?

„Denkste!“ gibt's auch bei Gericht 12

Überraschungen vorbeugen | Lesezeit 3 Minuten

Überraschende Fälle von „Denkste!“ im Arbeitsrecht und Ihre Gegenmittel

Nicht nur, aber gerade im Arbeitsrecht können kleine Unterschiede oft eine entscheidende Wirkung haben. Häufig reicht es also aus, dass man nur „knapp daneben“ denkt, um einen einschneidenden Fall von „Denkste!“ zu erleben.

Insbesondere bei Fristen sind die Unterschiede in der Wirkung oft besonders eklatant.

wir immer, Sie mithilfe von Expertenwissen vor falschen Vorstellungen zu bewahren.



BEISPIEL

Kleine Ursache – große Wirkung

Peter S. hatte keine Kraft mehr für den aufreibenden Job als Pfleger. Er hat daher sein Arbeitsverhältnis zum 31.3.2026 gekündigt. Die Kündigung hat er per Einschreiben mit Rückschein nachweislich am 30.12.2025 abgeschickt. Er glaubt, damit die Kündigungsfrist von 3 Monaten zum Quartalsende eingehalten zu haben.

Tatsächlich kommt es aber für den Beginn der Kündigungsfrist auf den Zugang der Kündigung und nicht auf deren Absendung an. Da die Kündigung beim Dienstgeber erst im neuen Jahr eingegangen ist, wird die Kündigung erst zum 30.6.2026 wirksam. Peter S. muss also noch 3 Monate länger als geplant der ungeliebten Beschäftigung nachgehen.

Aber nicht nur die kleinen Unterschiede im Gesetz können eine wichtige Bedeutung haben. Manchmal liegt ein entscheidender Unterschied zum geschriebenen Gesetz auch einfach darin, wie Dinge in der Praxis gehandhabt werden. Allein indem man Gesetze liest, kommt man daher auch nicht immer zu den richtigen Schlussfolgerungen.

Vorsicht bei Internet- und KI-Recherchen!

Natürlich kann man versuchen, sich bei Fragen im allgegenwärtigen Internet und insbesondere auch mithilfe Künstlicher Intelligenz schlau zu machen. Doch auch hier ist Vorsicht geboten. Zwar kommt man heutzutage dank Internet auch als Laie sehr leicht an Gerichtsurteile – aber nicht selten ist es schwierig, diese in den größeren Zusammenhang eines Rechtsgebiets richtig einzuordnen. Und auch die KI stellt nicht immer die richtigen Zusammenhänge her.

Wenn man sich dann noch mit anderen Internetnutzer*innen, die ebenfalls juristische Laien sind, austauscht – etwa in Foren –, kann das Internet statt zur Aufklärung schnell zur Mythenbildung beitragen.

Nicht wenige falsche Vorstellungen und Fälle von „Denkste!“ sind so mithilfe des Internets wahrscheinlich entstanden oder jedenfalls verstärkt worden.

Dem arbeiten wir ganz besonders mit dieser Sonderausgabe entgegen, indem wir einige typische „Überraschungseier“ darstellen und erläutern. Aber auch in den monatlichen Ausgaben versuchen

Versuchen Sie, sich an seriöse Quellen zu halten

Im Internet gilt wie im sonstigen Leben: Nicht alle Quellen sind gleichermaßen zuverlässig. Wichtig ist daher: Versuchen Sie, die Qualität von Quellen auch im Internet zu beurteilen.

Fragen Sie sich bei einem Netzfund immer: Handelt es sich um einen Austausch oder eine Einschätzung von anderen Laien? Oder steckt vermutlich juristische Kompetenz dahinter, weil die Information z. B. von einem Anwalt / einer Anwältin, einer Gewerkschaft, einem seriösen Seminaranbieter oder einem seriösen Verband kommt?

Natürlich gibt es keine Garantie, dass z. B. Anwalt*innen nicht auch manchmal unzutreffende Informationen verbreiten. Aber die Wahrscheinlichkeit ist doch deutlich geringer als bei juristischen Laien. Außerdem nehmen Anwalt*innen meist eine Einordnung von Gerichtsentscheidungen in den Gesamtzusammenhang vor.

Kombinieren Sie verschiedene Informationen

Eine gute Möglichkeit, Fällen von „Denkste!“ vorzubeugen, besteht darin, verschiedene Informationsquellen zu kombinieren. So entsteht ein umfassenderes und plastischeres Bild zu einer bestimmten Frage.

Wenn Sie beispielsweise im Internet bzw. über eine KI eine Information zu einer bestimmten Frage gefunden haben, aber Ihr Anwalt / Ihre Anwältin Ihnen eine andere Auskunft gibt, konfrontieren Sie ihn*sie ruhig mit der von Ihnen gefundenen Information. Ihr Anwalt / Ihre Anwältin hat dann Gelegenheit, Ihnen z. B. zu erklären, warum möglicherweise Ihr Fall anders liegt als der im Internet bzw. in der KI behandelte.



BEISPIEL

Verwirrung um Verjährung

Eine Kollegin möchte eine Sonderzahlung geltend machen, die sie nicht bekommen hat. Aus privaten Gründen kümmert sie sich allerdings erst nach rund 2 Jahren darum. Im Internet hat sie gelesen, dass die Verjährungsfrist 3 Jahre beträgt. Sie geht daher frohgemut zu ihrem Anwalt, um die Sache endlich anzupacken.

Der Anwalt erklärt ihr dann jedoch, dass die Information zur Verjährung an sich zwar zutreffend sei, aber im vorliegenden Fall eine vertraglich vereinbarte Ausschlussfrist von 6 Monaten greife. Daher sei im Ergebnis nun nichts mehr zu machen.

Kündigung und Begründung | Lesezeit 3 Minuten

Eine Kündigung ohne Begründung ist unwirksam? – Denkste!

Eine Kündigung zu bekommen ist selten ein Vergnügen. Viele Mitarbeitende sind aber erfahrungsgemäß besonders empört, wenn sie weder im Vorfeld eine Begründung gehört haben noch im Kündigungsschreiben eine Begründung drinsteht. Manche Mitarbeitende meinen dann, die Kündigung müsse auf jeden Fall unwirksam sein. Das ist allerdings ein typischer Fall von „Denkste!“

Im Kündigungsschreiben müssen nur ausnahmsweise Gründe angegeben werden

Es gibt nur wenige Fälle, in denen in einem Kündigungsschreiben eine Begründung angegeben werden muss, z. B.:

- Kündigung eines Ausbildungsverhältnisses gemäß § 22 Abs. 2 und 3 Berufsbildungsgesetz
- Kündigung einer Schwangeren, nachdem die zuständige Behörde eine Kündigung ausnahmsweise für zulässig erklärt hat (§ 17 Abs. 2 Mutterschutzgesetz)

Sonderfall fristlose Kündigung: Der*Die Dienstgebende muss auf Nachfrage reagieren

Auch bei einer fristlosen Kündigung besteht keine Pflicht des*der Dienstgebenden, die Kündigungsgründe im Kündigungsschreiben anzugeben. Der*Die Betroffene kann allerdings verlangen, dass der*die Dienstgebende die Kündigungsgründe angibt. Der*Die Kolleg*in muss also aktiv werden. Wenn er*sie dieses „Verlangen“ dem*der Dienstgebenden übermitteln, ist diese*r verpflichtet, den Kündigungsgrund unverzüglich schriftlich mitzuteilen (§ 626 Abs. 2 Bürgerliches Gesetzbuch).

Allerdings handelt es sich um eine ziemlich schwache Rechtsposition auf Mitarbeitendenseite. Es drohen dem*der Dienstgebenden nämlich keine ernsthaften Konsequenzen, wenn er*sie der Pflicht zur Mitteilung der Kündigungsgründe nicht nachkommt.

Gründe für eine Kündigung müssen regelmäßig vorliegen

Dass ein Kündigungsschreiben nur in Ausnahmefällen eine Begründung enthalten muss, bedeutet keineswegs, dass ein Dienstgeber regelmäßig einfach so ohne Weiteres kündigen kann. Hier muss man genau unterscheiden zwischen

1. der Pflicht, einen Kündigungsgrund im Kündigungsschreiben oder in anderer Form anzugeben, und
2. der Pflicht, einen Kündigungsgrund zu haben.

Bei dem 2. Punkt, also dem Erfordernis, einen Kündigungsgrund zu haben, verhält es sich mit dem Regel-Ausnahme-Verhältnis genau umgekehrt im Vergleich zum ersten Punkt:

In aller Regel muss der*die Dienstgebende einen Kündigungsgrund haben.

Nur ausnahmsweise braucht er*sie keinen Kündigungsgrund – etwa wenn es sich um ein Dienstverhältnis handelt, das noch keine 6 Monate besteht, und wenn auch kein Sonderkündigungsschutz wie z. B. im Falle einer Schwangerschaft eingreift. Im letztgenannten Fall würde allerdings ohnehin noch die weitere Voraussetzung einer besonderen behördlichen Zulassung greifen.

Mit dem „Kündigungsgrund“, den der*die Dienstgebende haben muss, ist natürlich nicht irgendein Kündigungsgrund gemeint. Den gibt es ja schließlich immer. Entscheidend für die rechtliche Beurteilung einer Kündigung ist selbstverständlich, ob es einen *rechtlich relevanten* Kündigungsgrund gibt.



Im Prozess schlägt die Stunde der Wahrheit

Nun ergäbe es natürlich wenig Sinn, wenn man als Dienstgeber*in einen Kündigungsgrund nur haben, ihn aber niemals verbindlich mitteilen müsste. Tatsächlich muss der*die Dienstgebende spätestens in einem Kündigungsschutzprozess den Kündigungsgrund dann doch mitteilen – sofern er*sie denn einen Kündigungsgrund überhaupt wie oben beschrieben haben muss. Auf Dauer kann der*die Dienstgebende die Kündigungsgründe also nicht geheim halten.

Und auch die „vorläufige“ Geheimhaltung funktioniert nur gegenüber dem*der Mitarbeitenden, nicht gegenüber Ihnen als MAV.

Ihnen als MAV muss der*die Dienstgebende die Kündigungsgründe mitteilen

Als MAV haben Sie zu einem sehr frühen Zeitpunkt Zugriff auf die Informationen zum Kündigungsgrund, nämlich nicht nur vor dem Prozess, sondern schon vor Ausspruch der Kündigung. Nach § 30 Abs. 1 MAVO hat der*die Dienstgebende im katholischen Bereich Ihnen als MAV **vor jeder ordentlichen Kündigung schriftlich** die Absicht der Kündigung mitzuteilen. Hat das Arbeitsverhältnis zum Zeitpunkt der beabsichtigten Kündigung mindestens 6 Monate bestanden, hat er*sie außerdem die Gründe für die Kündigung mitzuteilen.

Gemäß § 42 Buchstabe b) in Verbindung mit § 41 MVG-EKD bedarf im evangelischen Bereich eine Kündigung sogar Ihrer Zustimmung als MAV. Um die Zustimmung zu erhalten, muss der*die Dienstgebende einen entsprechenden Antrag stellen und dabei natürlich Sie als MAV über die beabsichtigte Maßnahme unterrichten (§ 38 Abs. 2 MVG-EKD). Dabei wird er*sie um eine Begründung regelmäßig nicht herumkommen.

Beweise | Lesezeit 3 Minuten

Vor Gericht zählen nur Beweise? – Denkste!

Okay, Beweise sind wichtig. Aber kommt es vor Gericht nur auf Beweise an? Nein. Deutlich weniger bekannt, aber nicht weniger wichtig ist die Darlegung vor Gericht. Ergänzt wird das Begriffspaar von Darlegung und Beweis noch durch die Darlegungslast und die Beweislast. An diesen 4 Begriffen oder an einem davon entscheiden sich oftmals Prozesse.

Die Beweismittel nach der Zivilprozessordnung (ZPO) sind:

- Zeug*innen
- Urkunde
- Sachverständige
- Augenschein
- Parteivernehmung

Darlegung lautet das erste Gebot vor Gericht

Allerdings kommt es in erster Linie gar nicht auf die Beweise an. Dem Beweis vorgelagert ist die weit weniger bekannte Darlegung. Wer vor Gericht Zeug*innen oder sonstige Beweise anbietet, ohne den Sachverhalt hinreichend darzulegen, wird beim*bei der Richter*in keinen Erfolg haben. Letztere*r wird dann nicht den*die Zeug*in laden oder einem anderen Beweisangebot nachgehen.



BEISPIEL

Unkonkrete Beleidigung

Ihr Dienstgeber trägt vor Gericht gegen einen Ihrer Kollegen vor, dieser hätte eine Kollegin beleidigt. Dafür gebe es mehrere Zeug*innen.

In diesem Fall wird das Gericht die angebotenen Zeug*innen nicht laden. Denn Ihr Dienstgeber hat den Sachverhalt nicht ausreichend dargelegt. Er hat nicht konkret vorgetragen, was der Kollege wann und wo zu welcher Kollegin genau gesagt haben soll.

Eine Partei im Prozess – Arbeitgeber*in oder Arbeitnehmer*in – muss also grundsätzlich konkret darstellen, was passiert ist. Das nennt man juristisch „Substanziierung“. Allerdings hängt die Intensität der erforderlichen Substanziierung auch vom Vortrag der jeweils anderen Prozesspartei ab. Somit ergibt sich eine Art Pingpong-Spiel, das sich am folgenden Beispiel verdeutlichen lässt:



BEISPIEL

Pingpong zur Mitarbeitendenzahl

Eine Kollegin trägt im Kündigungsschutzprozess vor, ihr Dienstgeber beschäftige mehr als 10 Arbeitnehmende – eine Voraussetzung für den Eintritt des allgemeinen Kündigungsschutzes. Damit hat sie den Aufschlag im Pingpong-Spiel gemacht. Der Ball wechselt auf die Seite des Dienstgebers. Widerspricht dieser der Darstellung nicht, reicht der Vortrag der Kollegin aus.

Bestreitet der Dienstgeber jedoch, mehr als 10 Arbeitnehmende zu beschäftigen, muss die Kollegin nachlegen.

Sie muss dann die Arbeitnehmenden namentlich oder sonstwie konkret benennen und somit ihren Vortrag weiter „substantiieren“. Damit spielt sie den Ball wieder zurück. Der Dienstgeber muss dann wiederum zu den einzelnen benannten Arbeitnehmenden Stellung beziehen.

Je nach Einzelfall kann dieses Pingpong-Spiel dann auch noch weiter fortgesetzt werden. Erst wenn das Pingpong-Spiel vollständig ausgespielt ist und am Ende 2 gegensätzliche Sachverhaltsdarstellungen bleiben, wird das Gericht über die Frage Beweis erheben – z. B. durch Vernehmung von Zeug*innen.

Beweisaufnahmen sind beim ArbG eher selten

In Arbeitsgerichtsprozessen kommt es eher selten zu einer Beweisaufnahme. Das liegt zum einen daran, dass vor dem ArbG Prozesse oft mit einem Vergleich, also mit einer einvernehmlichen Lösung, enden.

Zum anderen liegt es aber auch häufig an der hier dargestellten erforderlichen Darlegung. Denn oft gelingt es einer Partei nicht, den Sachverhalt so konkret darzustellen, wie es in den Augen des Gerichts erforderlich wäre.

Und schließlich ist es auch möglich, dass ein Gericht einen bestimmten Vortrag gar nicht für relevant hält.



BEISPIEL

Irrelevantes Vorbringen

Ihr Dienstherr trägt im Kündigungsschutzprozess konkret vor, dass Sie 3-mal zu spät gekommen seien. Sie bestreiten das mit konkreten Angaben und behaupten, Sie seien nur ein einziges Mal zu spät gekommen. Der Richter ist der Meinung, dass auch 3 Verspätungen nicht ausreichen, weil der Dienstherr keine Abmahnung ausgesprochen hat.

Der Richter wird daher über die Frage der Verspätungen keinen Beweis erheben, da dieser auf der Basis seiner rechtlichen Bewertung für den Ausgang des Prozesses keine Rolle spielt.

Bei den Beweismitteln dominiert der*die Zeug*in

Wenn es überhaupt einmal zu einer Beweisaufnahme kommt, handelt es sich meistens um Zeug*innenvernehmungen. Ein*e Zeug*in ist somit zwar das am häufigsten eingesetzte, zugleich aber – wegen der häufigen Erinnerungslücken – ein sehr unsicheres Beweismittel.

Abfindung | Lesezeit 8 Minuten

Verdiente Mitarbeiter*innen erhalten immer eine Abfindung? – Denkste!

Vor allem Mitarbeitende, die einem Dienstgeber, einer Dienstgeberin viele Jahre „treu gedient“ haben, meinen, ihre langjährige Treue und Arbeitsleistung müssten doch bei einer Trennung auf jeden Fall honoriert werden. Keinesfalls könne man sie „einfach so“ rauswerfen. Diese Meinung ist aber von der Gesetzeslage allenfalls teilweise gedeckt.

Abfindung ist kein Lohn für geleistete Arbeit

So bitter die Erkenntnis sein mag: Irgendeinen besonderen Dank für die geleistete Arbeit schuldet der*die Dienstgebende am Ende eines Dienstverhältnisses jedenfalls rechtlich gesehen nicht. Die Gegenleistung für die erbrachte Arbeit ist bzw. war das laufende Gehalt. Punkt. Damit ist rein rechtlich die Schuld des*der Dienstgebenden abgegolten.

Was der*die Dienstgebende moralisch schuldet, ist eine andere Frage, die hier nicht erörtert werden soll.

Die Initiative des*der Dienstgebenden ist entscheidend

Die Abfindung entsteht in aller Regel letztlich durch Druck. Es geht um Druck, das Dienstverhältnis beenden zu wollen oder zu müssen, den der*die Dienstgebende verspüren muss. Gleichzeitig muss die rechtliche Möglichkeit des*der Dienstgebenden, das Dienstverhältnis zu beenden – sprich: wirksam zu kündigen –, zumindest zweifelhaft sein.

Aus dieser Druckkonstellation heraus muss der*die Dienstgebende die Initiative zum Beenden des Arbeitsverhältnisses ergreifen. Das kann er entweder mit dem Ausspruch einer Kündigung oder dem Angebot eines Aufhebungsvertrags tun – oder auch mit einer Kombination aus beidem.

Entscheidend ist, dass die Initiative vom*von der Dienstgebenden kommt. Wenn hingegen ein*e Mitarbeiter*in die Initiative ergreift und nach einer Beendigung mit Abfindung fragt, wird er*sie mit an Sicherheit grenzender Wahrscheinlichkeit leer ausgehen.



BEISPIEL

Zu früh bewegt

Monika L. hat schon seit einiger Zeit Stress mit ihrem Vorgesetzten. Man ist sich einfach nicht grün und geht sich gegenseitig auf die Nerven. Monika L. hält das für eine unwürdige Situation. In einer noblen Geste regt sie daher beim Personalleiter schließlich an, dass man sich doch gegen Zahlung einer „vernünftigen“ Abfindung trennen könne. Der Personalleiter ahnt jedoch, dass Monika L. den Nervenkampf mit ihrem Vorgesetzten auf keinen Fall weiterführen will und daher notfalls selbst kündigen wird. Er bietet daher keine Abfindung an.

Hätte Monika L. die Spannungen weiter ausgehalten, bis ihr Vorgesetzter die Initiative für eine Beendigung ergreift, hätte die Lage für sie wahrscheinlich anders ausgesehen.

Annahmeverzugslohn als wichtiges Druckmittel

Ein wichtiges Druckmittel bei den Abfindungsverhandlungen kann der sogenannte Annahmeverzugslohn sein. Oder genauer gesagt: das Annahmeverzugslohnrisiko. Hinter diesem Wortungetüm verbirgt sich folgenden Konstellation:

Wenn ein*e Dienstgeber*in eine Kündigung ausspricht und der*die betroffene Kolleg*in sich mit einer Kündigungsschutzklage dagegen wehrt, entsteht ein Schwebezustand. Solange der Prozess nicht endgültig entschieden ist, weiß man nicht genau, ob die Kündigung nun wirksam oder unwirksam ist. Im Extremfall wird das erst nach Jahren z. B. vom Bundesarbeitsgericht festgestellt – vom Europäischen Gerichtshof gar nicht zu reden.

Aber auch schon ein Prozess bis zur 2. Instanz vor dem Landesarbeitsgericht kann bedeuten, dass erst viele Monate nach Ablauf der Kündigungsfrist klar ist, ob eine Kündigung wirksam ist. Das kann dazu führen, dass ein*e Dienstgeber*in sehr viel Lohn nachzahlen muss, wenn er*sie einen Kündigungsschutzprozess verliert. Weil man aber vorher eben nie so ganz genau weiß, ob man gewinnt oder verliert vor Gericht, ist es aus Dienstgebendensicht oft sinnvoller, dieses Risiko zu vermeiden. Und das geschieht eben dadurch, dass man eine Abfindung anbietet und so die Sache abschließt.

Risiko des*der Dienstgebenden kann sich verringern

Auf der anderen Seite kann sich das Risiko des*der Dienstgebenden vor allem dann reduzieren, wenn der*die betroffene Kolleg*in ein neues Arbeitsverhältnis findet. Dann ist der dortige Verdienst vom Annahmeverzugslohn abzuziehen. Entsprechend geringer wird das Risiko des*der Dienstgebenden.

Wie sich die Dinge in dieser Hinsicht entwickeln, wissen zu Beginn des Prozesses meist beide Seiten nicht so genau. Jede Partei sollte und wird in der Regel überlegen, wie sie ein bestimmtes Risiko und bestimmte Entwicklungen einschätzt und wie sie dies in die Verhandlungen einfließen lässt. Die Ungewissheit der Entwicklung von Umständen und von Verhandlungen auszuhalten kostet Nerven. Daher ist im Vorteil, wer gute Nerven hat.

Am Ende ist es oft eine Art Kräfteressen, ähnlich wie beim Arm-drücken – mit dem Unterschied, dass es nicht um körperliche, sondern um psychische Kräfte geht.

Kündigungsschutzprozesse dienen als „Plattform“

In der Praxis werden Abfindungen meist in Kündigungsschutzprozessen verhandelt. Kaum ein Kündigungsschutzprozess endet tatsächlich mit einer Weiterbeschäftigung des*der betroffenen Mitarbeitenden – obwohl das eigentlich die vom Gesetzgeber vorgesehene Folge eines gewonnenen Prozesses wäre.

Wichtig ist dabei die Erkenntnis, dass sich die Unwirksamkeit einer Kündigung nicht 1 : 1 in eine Abfindung umsetzen lässt. Allerdings ist es auch nicht so, dass hier überhaupt kein Zusammenhang bestünde. Es handelt sich aber nur um ein Element unter vielen anderen. Aus allen Elementen sollte man versuchen, im Prozess eine stimmige Gesamtstrategie zu entwickeln – am besten mit professioneller Hilfe.

! HINWEIS

Faustformel zur Abfindung

Es gibt eine Faustformel zur Höhe der Abfindung. Vielleicht haben Sie davon schon einmal gehört oder gelesen. Die Faustformel lautet:

$1/2$ Monatsgehalt pro Beschäftigungsjahr

Allerdings ist diese Formel nicht verbindlich.

Die Unverbindlichkeit gilt dabei sowohl im positiven wie auch im negativen Sinne: Weder handelt es sich bei der Faustformel um einen Mindestbetrag noch um eine Deckelung des Abfindungsbetrags. Der Abfindungsbetrag ist vielmehr frei verhandelbar.

Entscheidend ist dabei letztlich – wie bereits erwähnt – der Verhandlungsdruck, der bei einer Auseinandersetzung um die Beendigung des Arbeitsverhältnisses entsteht.

So entsteht Verhandlungsdruck

Den Verhandlungsdruck können Ihre Kolleg*innen erzeugen, wenn sie

- beim Richter bzw. bei der Richterin zumindest Zweifel an der Wirksamkeit der Kündigung erzeugen und
- Ihre*n Dienstgeber*in überzeugen, dass sie wirklich an ihren Arbeitsplatz zurückkehren wollen.

Die rechtliche Bewertung ist also nur ein Teilaspekt in den Verhandlungen. Auch eine offensichtlich unwirksame Kündigung wird dem*der Betroffenen kaum Rückenwind verschaffen, wenn der*die Dienstgebende weiß, dass der*die Kolleg*in schon ein neues Arbeitsverhältnis hat und sich dort zumindest einigermaßen wohlfühlt.

Auf der anderen Seite kann der Druck auf den*die Dienstgeber*in ganz erheblich werden, wenn der*die Richter*in klar erkennen lässt, dass er*sie die Kündigung für unwirksam hält, und der*die Betroffene auch nach Monaten trotz angemessener Bemühungen noch kein neues Arbeitsverhältnis gefunden hat.

Dann muss der*die bisherige Dienstgebende nämlich erhebliche Lohnnachzahlungen befürchten für den Fall, dass er*sie am Ende den Prozess verliert.

🔍 BEISPIEL

Riskantes Spiel

Harald T. befindet sich in einem Kündigungsschutzprozess mit seinem Dienstgeber. Dieser sieht nicht ein, eine Abfindung zu zahlen, weil er seine Kündigung für berechtigt und wirksam hält. Harald T. bezieht ein Bruttogehalt von ca. 4.500 € monatlich. Seine Abfindungsforderung beläuft sich auf 10.000 € brutto.

Rund 9 Monate nach Ablauf der Kündigungsfrist und zahlreichen Zeugenvernehmungen erklärt das Arbeitsgericht die Kündigung für unwirksam. Harald T. hat noch keinen neuen Job gefunden.

Der Dienstgeber muss nun voraussichtlich für rund 9 Monate Gehalt nachzahlen – ohne dafür noch eine Arbeitsleistung zu erhalten. Die Abfindung wäre finanziell deutlich günstiger für ihn gewesen.

Der Dienstgeber kann in dem Beispiel natürlich auch versuchen, in der 2. Instanz vor dem Landesarbeitsgericht zu gewinnen. Dann erhöht er aber das Risiko noch einmal beträchtlich. Am Ende kommt ihn dann womöglich alles noch viel teurer zu stehen.

Es läuft wie beim Billard „über Bande“

Letztlich müssen Ihre Kolleg*innen wie beim Billard „über Bande“ spielen. Dort kann man auch das eigentliche Ziel nicht direkt anspielen. So kann im Kündigungsschutzprozess in aller Regel keine Abfindung direkt eingeklagt werden. Vielmehr lautet der Klageantrag sinngemäß auf Fortsetzung des Dienstverhältnisses.



Abmahnung | Lesezeit 3 Minuten

Abflug bei der 3. Abmahnung? – Denkste!

Klar, Abmahnung und Kündigung haben etwas miteinander zu tun. Aber ganz so einfach wie früher auf dem Bolzplatz ist es nicht. Dort hieß es immer: „3 Ecken – ein Elfer!“ Wenn man also 3 Ecken verursacht hatte, führte das automatisch zu einem Elfmeter für die andere Mannschaft. Genau diesen Automatismus gibt es aber zwischen Abmahnung und Kündigung nicht.

Der Zusammenhang zwischen Abmahnung und Kündigung ist also etwas komplizierter. Das gilt sogar in 2 Richtungen: Einerseits führt eine Abmahnung oder führen mehrere Abmahnungen nicht immer zu einer Kündigung. Andererseits ist aber auch eine Kündigung ohne Abmahnung durchaus möglich.

Die Schwere des Verstoßes entscheidet

Bei besonders schweren Verstößen, insbesondere bei Straftaten wie Diebstahl oder Arbeitszeitbetrug, ist eine Kündigung auch ohne eine einzige Abmahnung möglich. In solchen Fällen ist man dann meist auch in dem Bereich, in dem sogar eine fristlose Kündigung möglich ist. Diese muss der*die Dienstgebende allerdings innerhalb von 2 Wochen ab Kenntnis der Vorwürfe aussprechen.

Abmahnung führt zum Verbrauch des Vorwurfs

Wenn ein*e Kolleg*in eine Abmahnung bekommt, kann er*sie sich eigentlich glücklich schätzen. Jetzt werden Sie empört fragen: „Warum denn das?“

Zugegeben, eine Abmahnung zu erhalten ist nicht gerade vergnügungssteuerpflichtig. Aber mit einer Abmahnung ist der darin enthaltene Vorwurf in aller Regel verbraucht. Das bedeutet: Er kann nicht mehr als Grund für eine Kündigung herangezogen werden.

Eine Kündigung kann nur auf einen neuen Verstoß gestützt werden, der nach dem abgemahnten Verhalten auftritt. Das wird von Dienst-/Arbeitgebenden immer wieder übersehen.

Zunächst einmal muss der*die Dienstgebende also ganz präzise darstellen, was Ihnen als Mitarbeiter*in genau vorgeworfen werden soll.

Sodann muss die Abmahnung auch eine klare Androhung von Konsequenzen enthalten. Diese müssen allerdings nicht im Einzelnen genannt werden. Insbesondere muss nicht ausdrücklich mit einer „Kündigung“ gedroht werden.

Wenn einer dieser beiden Teile fehlt oder unvollständig bzw. nicht hinreichend präzise ist, ist die Abmahnung unwirksam – völlig unabhängig davon, ob die erhobenen Vorwürfe inhaltlich zutreffen.

Klage oder Gegendarstellung?

Wer als Mitarbeiter*in eine Abmahnung erhält, hat diverse Reaktionsmöglichkeiten. Ganz wichtig ist in diesem Zusammenhang aber die Unterscheidung zwischen

- dem, was man als Mitarbeiter*in tun kann, und
- dem, was man als Mitarbeiter*in tun sollte.

Ein*e Mitarbeiter*in kann gegen eine Abmahnung vor dem Arbeitsgericht Klage erheben, aber das sollte er*sie in aller Regel nicht tun, und zwar aus folgenden Gründen:

Selbst wenn der*die Dienstgebende den Prozess verliert, kann er*sie daraus möglicherweise Nutzen ziehen. Er*Sie weiß dann nämlich durch das Urteil unter Umständen, was das Problem an seiner*ihrer Abmahnung war. Insbesondere wenn er*sie nur einen Formfehler gemacht hat oder die Abmahnung zu unpräzise geschrieben hat, hat der*die Dienstgebende die Möglichkeit zur Nachbesserung. Eine Frist für die Aussprache einer Abmahnung gibt es nämlich nicht.

Diese Überlegungen gelten in etwas abgewandelter Form auch für die weitere Reaktionsmöglichkeit, nämlich die, eine Gegendarstellung beim*bei der Dienstgebenden zur Personalakte einzureichen. Auch in diesem Fall kann es sein, dass der*die Dienstgebende durch Ihre Stellungnahme als Mitarbeiter*in auf Fehler aufmerksam gemacht wird und dann nachbessert.



BEISPIEL

Abmahnung mit „Pauschalvorwurf“

Ralf M. ist seit einiger Zeit wieder solo und macht seitdem gerne öfter mal die Nacht zum Tag. Das hat schon zu mehreren Verspätungen geführt. Sein Dienstgeber bittet ihn daher zu einem ernstesten Gespräch und übergibt ihm eine Abmahnung, in der es heißt: „Bedauerlicherweise mussten wir insbesondere in den letzten 3 Monaten eine Häufung von Verspätungen bei Ihnen feststellen.“

Auch wenn Ralf M. tatsächlich häufig zu spät gekommen ist, braucht er diese Abmahnung nicht zu fürchten. Sie ist viel zu unkonkret und damit unwirksam.

Nicht jede Abmahnung ist wirksam und zählt

Beim „Zusammenzählen“ der Abmahnungen kommt es natürlich nur auf die wirksamen Abmahnungen an. Eine Abmahnung muss, um Wirksamkeit zu entfalten, immer aus 2 Teilen bestehen:

- Beschreibung des vorgeworfenen Sachverhalts
- Androhung arbeitsrechtlicher Konsequenzen



FAZIT

In der Ruhe liegt die Kraft

Man könnte etwas zugespitzt sagen: Die beste Reaktion ist keine Reaktion – wenn man die Ruhe, Kraft und Nervenstärke hat, das auszuhalten.

Allenfalls sollten Sie für sich selbst eventuelle Beweise zur Vorbereitung eines möglichen Kündigungsschutzprozesses sichern. Erst bei einer Kündigung wird die Frage nämlich rechtlich wirklich relevant, ob die Abmahnung formal und inhaltlich in Ordnung war.

Arbeit und Freizeit | Lesezeit 3 Minuten

Wenn ich frei hab, hab ich frei – Denkste!

Wenn man gemütlich zu Hause auf dem Sofa sitzt, sich auf einer schönen Reise oder bei einer sonstigen Freizeitgestaltung befindet, was kümmert es einen da schon, auf welcher Rechtsgrundlage das geschieht? Das hört sich doch wieder nach einem theoretischen Juristenproblem an, das in der Praxis keinen interessiert. Tatsächlich kann es aber wichtig sein, sich dafür zu interessieren.

Urlaub und arbeitsfrei sind nur „gefühlte“ gleich

Unterscheiden muss man zunächst zwischen Urlaub und arbeitsfrei. Wenn ein*e Mitarbeiter*in im Urlaub krank bzw. arbeitsunfähig wird, „zählt“ der Urlaub nicht mehr. Die Uhr läuft sozusagen nicht mehr weiter. Stattdessen treten die Folgen einer Arbeitsunfähigkeit ein, also in der Regel Entgeltfortzahlung, sofern nicht ausnahmsweise der Entgeltfortzahlungszeitraum abgelaufen ist. Der Urlaubsanspruch bleibt dann in jedem Fall bestehen. Der Urlaub kann zu einem späteren Zeitpunkt genommen bzw. nachgeholt werden.

Anders sieht die Sache aus, wenn ein*e Mitarbeiter*in einfach frei hat, weil er*sie gemäß Dienstplan nicht eingeteilt ist. Bei manchen Schichtsystemen können da ja auch schon mal mehrere Tage hintereinander zusammenkommen. Das kann sich dann wie ein Kurzurlaub anfühlen. Juristisch ist es aber eben kein Urlaub. Daher tritt auch nicht die oben genannte Rechtsfolge wie beim Urlaub ein. Stattdessen läuft die Uhr gnadenlos weiter, der Freizeitanspruch wird trotz Krankheit weiter verbraucht. Es gibt kein Recht, die Freischicht später nachzuholen.

Der feine Unterschied zwischen Freischicht und einem freien Tag

Gemäß § 11 Abs. 3 Arbeitszeitgesetz (ArbZG) steht einem*einer Mitarbeitenden ein Ersatzruhetag, also ein freier Tag, als Ausgleich zu, wenn er*sie an einem Sonntag oder an einem Feiertag beschäftigt wird.

Was aber ist ein freier „Tag“ in diesem Sinne? Eine Freischicht an einem Tag? Mindestens 24 Stunden ohne Arbeit? Oder ein Kalendertag von 0 Uhr bis 24 Uhr ohne Arbeit?

Die Rechtsprechung steht auf dem Standpunkt, dass das Gesetz einen Kalendertag von 0 Uhr bis 24 Uhr meint. Das bedeutet, dass beispielsweise eine Spätschicht, die bis in den nächsten Kalendertag hineinreicht, also z. B. bis 1 Uhr oder 2 Uhr nachts dauert, mit diesen ein oder 2 Stunden den ganzen nächsten Tag als freien Tag im gesetzlichen Sinne zunichtemacht. Der übernächste Tag (oder ein späterer Tag) müsste also dann als Ersatzruhetag komplett frei sein bis 24 Uhr.

Das bedeutet folglich, dass einem Mitarbeiter, einer Mitarbeiterin nach Sonn- oder Feiertagsarbeit nicht nur eine Freischicht, sondern praktisch fast 2 komplett freie Tage, das heißt fast 48 Stunden Freizeit, zustehen können.

Die Sache hat allerdings einen Haken:

Wenn man trotzdem arbeitet, hat man nach der Rechtsprechung keinen Schadenersatzanspruch (Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz, 24.9.2019, Az. 6 Sa 55/19, vom Bundesarbeitsgericht (BAG) am 8.12.2021 bestätigt, Az. 10 AZR 641/19). Dieser sei vom ArbZG nicht vorgesehen.



FAZIT

Rechtzeitig handeln!

Wer also der Meinung ist, bei der Frage der Ersatzruhetage ungerecht behandelt zu werden, sollte dies möglichst umgehend geltend machen. Dann lässt sich diese Ungerechtigkeit jedenfalls für die Zukunft abstellen. Das Unrecht jedoch zunächst zu dulden, um es dann irgendwann später zu „liquidieren“, funktioniert nicht unbedingt.

Bereitschaftsdienst ist allenfalls „halbfrei“

Rufbereitschaft und Bereitschaftsdienst liegen normalerweise irgendwo zwischen Freizeit und Arbeit. In der Rufbereitschaft ist man dabei noch deutlich freier. Aber auch im Bereitschaftsdienst ist die Arbeitsbelastung meist deutlich niedriger – wofür es dann nicht selten auch weniger Geld gibt. So weit hört sich die Sache grundsätzlich nach einem guten Deal an.

Was aber ist, wenn sich der Bereitschaftsdienst an die normale Arbeit anschließt und dabei noch weitere Arbeitsaufgaben zu erledigen sind, mit denen der*die Mitarbeitende in der Normalschicht nicht fertig geworden ist? Sind das dann Überstunden, die voll zu vergüten sind? Oder gibt es nur die meist geringere Zahlung für den Bereitschaftsdienst?

Die Rechtsprechung meint, dass dann tatsächlich nur der Bereitschaftsdienst zu vergüten sei, wenn Überstunden nicht explizit angeordnet wurden und die jeweils geregelte Quote von aktiver Arbeit innerhalb des Bereitschaftsdienstes nicht überschritten werde. Das gelte auch, wenn von vornherein klar sei, dass die Arbeit anfalle. Es sei nicht notwendiges Merkmal eines Bereitschaftsdienstes, dass Arbeit nur unvorhergesehen anfalle (BAG, 25.4.2007, Az. 6 AZR 799/06).



Rechtsschutzversicherung | Lesezeit 3 Minuten

Ich bin versichert, mir kann nix passieren – Denkste!

Wir Deutschen lieben Versicherungen. Viele von uns sind auch rechtsschutzversichert. Verkehrsrechtsschutz und Berufsrechtsschutz sind weit verbreitet. Dabei ist eine Versicherung laut Werbung angeblich sogar „Anwalts Liebling“. Aber kann man sich mit einer Rechtsschutzpolice in der Tasche tatsächlich sorglos zurücklehnen?

Prozesse kosten Geld. Auch wenn

1. im Arbeitsgerichtsprozess die Gerichtskosten eher gering sind oder unter Umständen sogar ganz entfallen und
2. in der ersten Instanz die gegnerischen Anwaltskosten auch bei einem Unterliegen im Prozess nicht zu zahlen sind,

bleiben doch immer noch die eigenen Anwaltskosten zu zahlen. Das gilt jedenfalls, wenn der*die betroffene Kolleg*in einen Prozess nicht auf eigene Faust führen will.

Mit einer Rechtsschutzversicherung im Rücken prozessiert es sich leichter

Angesichts des Kostenrisikos ist klar, dass die wirtschaftliche Kalkulation eines Prozessrisikos entscheidend davon abhängen kann, ob eine Rechtsschutzversicherung die Kosten übernimmt.

Wenn es – wie in vielen Fällen – darum geht, eine Abfindung zu erstreiten, müssen Sie bei wirtschaftlicher Betrachtung die Anwaltskosten von der Abfindung abziehen, um den „Reinerlös“ eines Prozesses zu ermitteln.

Ähnlich und manchmal noch ungünstiger sieht es aus, wenn ausstehendes Gehalt eingeklagt werden soll. Da die Anwaltskosten nicht von der Höhe der Abfindung abhängen, sondern von der Höhe des durchschnittlichen monatlichen Gehalts, die Abfindung aber ihrerseits stark von der Dauer des Arbeitsverhältnisses abhängen kann, können gerade bei einem relativ kurzen Arbeitsverhältnis die Anwaltskosten eine mögliche Abfindung sehr schnell auffressen.

Und weil es für die Abfindung noch nicht mal eine Mindestgarantie gibt, kann sich im ungünstigsten Fall sogar ein negatives Ergebnis einstellen.

Mit anderen Worten: Man zahlt am Ende als Mitarbeiter*in bei einem Prozess unter Umständen sogar noch drauf.

All das lässt sich mit einer Rechtsschutzversicherung vermeiden. Die Abfindung gehört dann vom ersten Euro an dem*der betroffenen Mitarbeitenden – abzüglich einer eventuell vereinbarten Selbstbeteiligung bei der Rechtsschutzversicherung.

Die Rechtsschutzversicherung verlangt einen „Rechtsschutzfall“

Es gibt allerdings ein paar Hürden, die zu nehmen sind. Natürlich muss man zunächst einmal überhaupt eine Rechtsschutzversicherung abschließen. Oder genauer gesagt: rechtzeitig abgeschlossen haben. Denn so wie man sein Haus auch nicht mehr gegen Feuer versichern können, wenn es schon brennt, nützt eine Rechtsschutzversicherung nichts mehr, wenn man beispielsweise eine Kündigung bereits erhalten hat.

Zudem besteht bei den Versicherungen regelmäßig eine Wartezeit von 3 Monaten.



Vorvertraglichkeit kann eine Falle sein

Eine weitere Klippe kann die sogenannte Vorvertraglichkeit darstellen. Bei Vorvertraglichkeit ist der Eintritt der Rechtsschutzversicherung ausgeschlossen.

Eine Vorvertraglichkeit liegt selbstverständlich vor, wenn beispielsweise eine Kündigung schon vor Abschluss des Versicherungsvertrags oder vor Ablauf der Wartezeit ausgesprochen wurde. Sie liegt aber auch vor, wenn ein befristeter Vertrag nach Ablauf der Wartezeit nicht fortgesetzt wird, aber die Befristung bereits vor Ablauf der Wartezeit vereinbart worden war. Denn dann war der Streit zu diesem früheren Zeitpunkt bereits „im Keim angelegt“.

Im Ergebnis kommt es bei den zeitlichen Abläufen von Vertragsabschluss mit der Versicherung, Wartezeit und streitigem Vertragsverstoß im Arbeitsverhältnis also entscheidend auf das richtige „Timing“ an.



MEIN TIPP

Prozesskostenhilfe beantragen

Wer nicht über eine Rechtsschutzversicherung verfügt oder wenn die Versicherung nicht greift, sollte mit seinem Anwalt, seiner Anwältin die Möglichkeit der Prozesskostenhilfe prüfen. Dabei handelt es sich um eine staatliche Unterstützung für Menschen, die sich einen Prozess finanziell nicht leisten können.

Daraus folgt, dass man bei einem entsprechenden Antrag auf Prozesskostenhilfe seine Einkommens- und Vermögenslage offenlegen und anhand von Unterlagen nachweisen muss.

Weitere Voraussetzung ist, dass die Klage „Aussicht auf Erfolg“ hat.

Übersicht | Lesezeit 4 Minuten

6 wichtige „Überraschungseier“ im Überblick

Hier finden Sie die in dieser Sonderausgabe behandelten Überraschungen noch einmal in einem praktischen Überblick.



Übersicht: Überraschungen im Arbeitsrecht



Beweise	<i>Nur Beweise zählen vor Gericht?</i> 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 gar nicht erst in eine Beweisaufnahme. Auch noch so viele Zeug*innen nützen daher nichts, wenn man dem Gericht nicht „substanziert“, das heißt konkret, darlegen kann, wie sich Dinge genau zugetragen haben. Außerdem ist der in der Praxis meist vorkommende Zeug*innenbeweis häufig unsicher. Zeug*innen erinnern sich oft schlecht oder anders, als man es von ihnen erwartet hat.
Abmahnungen	<i>3 Abmahnungen berechtigen nicht zur Kündigung.</i> 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.
Abfindung	<i>Auf eine Abfindung gibt es in aller Regel keinen Anspruch.</i> 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. Die Preisfrage lautet: Wer will dringender das Dienstverhältnis beenden und wer hat die Initiative hierzu ergriffen bzw. erfolgreich der anderen Seite überlassen?
Arbeitsfrei	<i>Es gibt verschiedene rechtliche Gründe dafür, nicht arbeiten zu müssen und „frei“ zu haben.</i> 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. 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“.
Kündigung und Begründung	<i>Fast jede Kündigung muss einen Grund haben, der auch juristisch relevant ist.</i> Der*Die Dienstgebende muss diesen Grund dem*der Mitarbeitenden gegenüber erst im Kündigungsschutzprozess offenlegen. 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.
Rechtsschutzversicherung	<i>Eine Rechtsschutzversicherung kann sehr nützlich sein.</i> Das gilt gerade im Arbeitsrecht, wo die Anwaltskosten in der ersten 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. Mit der Rechtsschutzversicherung liegt man hingegen vom ersten Euro an in der Gewinnzone. Ähnliches gilt bei Klagen auf rückständige Vergütung, die sich ohne Versicherung oft deutlich weniger lohnen. Aber Vorsicht ist geboten! Wer einen Versicherungsvertrag hat, hat noch lange nicht immer auch eine Deckung im konkreten Fall. Die Versicherung muss überzeugt werden, dass ein sogenannter Rechtsschutzfall vorliegt, das heißt, dass 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.

Zu finden unter www.adiuva.de unter Eingabe des Titels im Suchfeld

Richter und Recht | Lesezeit 2 Minuten

„Denkste!“ gibt's auch bei Gericht

Einen oder mehrere der in dieser Sonderausgabe aufgeführten Fälle von „Denkste!“ kann man spätestens bei Gericht erleben, wenn man vorher noch nicht entsprechend rechtlich informiert war. Aber „Denkste!“ kann mitunter auch für die Richter*innen selbst gelten.

Richter*innen haben eine besondere Position

Richter*innen haben im Rechtssystem die Position, die letztlich die im wahrsten Sinne des Wortes „entscheidende“ ist: Sie entscheiden einen Rechtsstreit, soweit die Parteien sich nicht einigen.

Weil die Gerichte also verbindlich über Rechtsstreitigkeiten entscheiden, erscheinen ihre möglicherweise gelegentlich „falschen“ Meinungen nicht als solche, sondern eben einfach als Entscheidungen. „Denkste!“ kann also immer nur das Gericht zum*zur Kläger*in oder zum*zur Beklagten sagen – aber nicht umgekehrt.

„Denkste!“ kann am Ende auch Gerichte treffen

Aber Gerichte können über sich andere Gerichte haben. Dann können Entscheidungen in einer höheren Instanz wieder aufgehoben oder geändert werden. Konkret gibt es über den Arbeitsgerichten (ArbG) noch die Landesarbeitsgerichte (LAG) und das Bundesarbeitsgericht (BAG) sowie auf europäischer Ebene noch den Europäischen Gerichtshof. Das Gericht, das im System das letzte Wort hat, trifft die verbindliche Entscheidung.

Alle abweichenden Meinungen – auch die unterer Gerichte – erscheinen dann aus dieser Perspektive als falsch, also sozusagen dann doch als Fall von „Denkste!“.

Ein Urteil ist oft nicht das letzte Wort, das zu einem Fall gesprochen wird

Nicht selten kommt es nämlich vor, dass ArbG und LAG eine Klage abweisen und das BAG ihr stattgibt. Oder dass das ArbG der Klage stattgibt, das LAG sie abweist und das BAG die Entscheidung des ArbG wiederherstellt.



FAZIT

Und was lernen wir daraus?

Grämen Sie sich nicht, wenn Sie mal einen Fall von „Denkste!“ vor dem ArbG erleben. Vielleicht sagt das LAG schon bald dem ArbG „Denkste!“.

Unser Service für Sie:

Expert*innensprechstunde:

Schreiben Sie uns Ihre individuellen Fragestellungen an: mav@mitbestimmung-heute.de

Sie erhalten in wenigen Werktagen eine konkrete und kompetente Antwort aus unserem Redaktionsteam.

Onlinebereich:

Auf www.adiuva.de erhalten Sie alle Arbeitshilfen zum Download: alle Muster-Schreiben, Dienstvereinbarungen, Checklisten und Übersichten aus Ihren Ausgaben zum Herunterladen. Jetzt einmalig registrieren! Sie benötigen Unterstützung bei der Registrierung? Wenden Sie sich jederzeit an unseren Kund*innendienst: Tel.: 0228 9550160, E-Mail: service@adiuva.de

Netzwerktreffen:

Nutzen Sie einmal pro Jahr die Gelegenheit zum Austausch mit Kolleg*innen und unseren Expert*innen. Profitieren Sie zusätzlich von einem Impulsvortrag zu einem aktuellen Thema.



Freuen Sie sich schon
auf die nächste Sonderausgabe
zu einem wichtigen
und interessanten Thema!