

10 Verhaltenstipps für Arbeitnehmer vom Fachanwalt für Arbeitsrecht in Koblenz

überreicht von Fachanwältin für Arbeitsrecht

Nicolette Thönnnes, Friedrich-Ebert-Ring 12, 56068 Koblenz

Tel. 0261/914 599-25

E-Mail: info@nthoennes.de

- Schriftlichen Arbeitsvertrag verlangen

In der Praxis kommt es immer noch oft vor, dass Arbeitnehmer keinen schriftlichen Arbeitsvertrag haben. Nach § 2 des Nachweisgesetzes ist der Arbeitgeber jedoch verpflichtet, spätestens einen Monat nach dem vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses die wesentlichen Arbeitsbedingungen schriftlich niederzulegen, die Niederschrift zu unterzeichnen und dem Arbeitnehmer auszuhändigen. Bestehen Sie daher auf einen schriftlichen, vom Arbeitgeber unterzeichneten Arbeitsvertrag, aus dem sich die wesentlichen Vertragsbedingungen ergeben. Mündliche Zusagen sind in der Regel in einem Verfahren durch den Arbeitnehmer nicht beweisbar und daher nicht durchsetzbar.

- Anwendung eines Tarifvertrages

Sind Sie in einer Branche tätig, für die ein allgemein verbindlicher Tarifvertrag gilt oder ergibt sich aus dem Arbeitsvertrag eine Anwendung eines Tarifvertrages, so lassen Sie sich den Tarifvertrag aushändigen bzw. besorgen Sie sich diesen.

Die Vollständigkeit der relevanten Unterlagen spart im Fall der Auseinandersetzung Zeit und Nerven.

- Besorgen Sie relevante weitere Unterlagen von Ihrem Arbeitgeber

Finden auf Ihr Arbeitsverhältnis Betriebsvereinbarungen oder Sonderregelungen, die Ihr Arbeitgeber mit Ihnen nach Abschluss des Arbeitsvertrages getroffen hat, so lassen Sie sich diese aushändigen. Dies spart im Streitfall Zeit und Nerven. Sie stellen auf diese Art und Weise auch sicher, dass Sie eventuelle Zusagen, die Ihr Arbeitgeber Ihnen gegenüber getätigt, im Streitfall nachweisen können. Mündliche Vereinbarungen, insbesondere solche, die unter „4-Augen“ getroffen wurden, sind in der Regel nicht nachweisbar und damit auch nicht durchsetzbar.

- **Unterzeichnen Sie keine Erklärung, die Ihr Arbeitgeber nach Abschluss des Arbeitsvertrages Ihnen zur Unterzeichnung vorlegt und keinen Änderungsvertrag**

Kommt der Arbeitgeber nach Abschluss des Arbeitsvertrages auf Sie zu und legt Ihnen ein Schriftstück vor, welches Sie gegenzeichnen sollen, so ist Vorsicht geboten. Es ist wahrscheinlich, dass der Arbeitgeber mit dieser Unterschrift eine Änderung der Vertragsbedingungen zu Ihrem Nachteil bewirken will. Daher vor Unterschriftsleistung unbedingt den Vorschlag des Arbeitgebers durch einen Fachanwalt für Arbeitsrecht prüfen lassen.

Wird vom Arbeitgeber ein Änderungsvertrag vorgelegt, in dem Ihre Arbeitsbedingungen zu Ihrem Nachteil abgeändert werden, so lassen Sie auch diesen vor Unterschriftsleistung durch einen Fachanwalt für Arbeitsrecht prüfen. In der Regel ist es für den Arbeitgeber nicht einfach, die Arbeitsbedingungen des Arbeitnehmers einseitig zu ändern. Je nachdem, welche Änderungen vom Arbeitgeber bezweckt werden, ist ggf. der Ausspruch einer Änderungskündigung erforderlich. Um auch hier dem Prozessrisiko aus dem Wege zu gehen, bevorzugen viele Arbeitgeber die Vorlage eines Änderungsvertrages, den der Arbeitnehmer unter Druck ggf. den Arbeitsplatz zu verlieren, einen Änderungsvertrag unterzeichnet, oftmals ohne dessen Tragweite zu erfassen. Daher gilt auch hier: Erst durch einen Fachanwalt für Arbeitsrecht prüfen lassen und dann unterschreiben.

- **Niemals eine Kündigung schriftlich akzeptieren**

Oftmals wird dem Arbeitnehmer, wenn der Arbeitgeber eine Kündigung ausspricht, ein Schriftstück vorgelegt, mit dem dieser die Akzeptanz der Kündigung erklären soll. Hier ist Vorsicht geboten. Je nach Formulierung des Schriftstückes wird nämlich nicht nur der Zugang der Kündigung erklärt, sondern deren rechtlichen Akzeptanz mit der Folge, dass dann der Weg zur gerichtlichen Überprüfung verschlossen ist.

- **Keine Aufhebungsvereinbarung ohne Beratung unterzeichnen**

Gerade in der Situation der ausgesprochenen Kündigung bzw. der angedrohten Kündigung ist der Betroffene nicht in der Lage, die Tragweite einer Aufhebungsvereinbarung zu überblicken. Dem Arbeitnehmer ist insbesondere nicht bewusst, ob ihm noch weitere Ansprüche gegenüber dem Arbeitgeber zustehen und ob ein eventuelles Abfindungsangebot angemessen ist oder nicht. Oftmals werden Aufhebungsvereinbarungen einem Arbeitnehmer in Fällen vorgelegt, in denen dem Arbeitgeber durchaus bewusst ist, dass ein Prozess für ihn ein Risiko darstellt. In diesen Fällen ist der Abschluss einer Aufhebungsvereinbarung für den Arbeitgeber der sichere Weg. Unterzeichnet der Arbeitnehmer die Aufhebungsvereinbarung, so ist er in der Regel an diese gebunden.

Es ist nur in Ausnahmefällen möglich, von solchen Aufhebungsvereinbarungen wieder herunterzukommen. Daher vor Unterschriftsleistung die Aufhebungsvereinbarung durch einen Fachanwalt für Arbeitsrecht überprüfen lassen.

- **Prüfen Sie Ihre Lohnabrechnungen**

Oftmals sind Fehler in Lohnabrechnungen enthalten, die von den Arbeitnehmern nicht moniert werden. Lohnabrechnungen sollten vom Arbeitnehmer nicht einfach abgeheftet, sondern auf ihre Richtigkeit geprüft werden. Sind Fehler enthalten, sollten diese moniert werden. Akzeptiert der Arbeitnehmer unrichtige Lohnabrechnungen, so kann er diese oftmals – auch wegen zu beachtender Ausschlussfristen – im Nachhinein nicht mehr einer gerichtlichen Überprüfung zuführen.

- **Überstunden unbedingt vom Vorgesetzten abzeichnen lassen**

Oftmals verlieren Arbeitnehmer in einem Verfahren Geld, weil sie die von ihnen geleisteten Überstunden nicht ausreichend dokumentiert haben. Im Zweifel lässt der Arbeitgeber dann vortragen, dass die Überstunden nicht angeordnet gewesen seien. Um dieser Problematik aus dem Weg zu gehen, dokumentieren Sie Ihre Überstunden im Detail und lassen Sie diese von Ihrem Vorgesetzten abzeichnen. Auf diese Weise erhöhen Sie Ihre Chancen für den Fall, dass Sie Ihre Überstundenvergütung gerichtlich geltend machen müssen.

- **Ausschlussfristen beachten**

Nicht wenige Arbeitsverträge und Tarifverträge enthalten Ausschlussfristen. Hierbei handelt es sich um Fristen, innerhalb derer der Arbeitnehmer seine Ansprüche vorgerichtlich und gerichtlich geltend machen muss. Werden diese versäumt, können die Ansprüche vom Arbeitnehmer nicht mehr wirksam geltend gemacht werden. Auch hier ist es ratsam, einen Fachanwalt für Arbeitsrecht aufzusuchen, um formell ordnungsgemäß Ihre Ansprüche zu wahren.

- **Klagefristen beachten**

Im Arbeitsrecht gelten einige Klagefristen, d.h. Fristen, innerhalb derer eine Klage gegen den Arbeitgeber beim Arbeitsgericht eingereicht sein muss, um die Ansprüche nicht zu verlieren. Eine wichtige Frist ist die Frist zur Erhebung der Kündigungsschutzklage. Diese beträgt 3 Wochen ab Zugang der Kündigung.

Als weitere Klagefristen sind tarifliche oder vertragliche Ausschlussfristen zu berücksichtigen und auch Verjährungsfristen. Auch hier ist eine zeitnahe Überprüfung der Fristen durch einen Fachanwalt für Arbeitsrecht wichtig!