
Arbeitsrecht A-Z

Die wichtigsten Begriffe

Abfindung

Eine Abfindung wird in der Regel bei einer einvernehmlichen Aufhebung des Vertrages gezahlt. Die Höhe bemisst sich nach der Formel:

Jahre der Betriebszugehörigkeit x $\frac{1}{2}$ bis 1 Monatsgehalt

Zu beachten sind bei Abfindungen insbesondere steuerrechtliche Vorschriften (Stand 2003: € 12.271 steuerfrei wenn Arbeitnehmer bei Zahlung der Abfindung 55. Lebensjahr vollendet und Beschäftigungsverhältnis mindestens 20 Jahre bestand, bis zu € 10.226,00 wenn AN bei Zahlung der Abfindung das 50. Lebensjahr vollendet hat und Beschäftigungsverhältnis mindestens 15 Jahre bestanden, bis zu € 8.181,00 in allen übrigen Fällen) Aktuelle Informationen zu den Freibeträgen: www.steuernetz.de/content/ste2002/anIn/abfindung.html - 27k; www.arbeitnehmerkammer.de/sozialpolitik/seiten/2_service_abfindungen.htm - 16k

Abmahnung

Durch eine Abmahnung bringt der Arbeitgeber seine Missbilligung für ein vertragswidriges Verhalten zum Ausdruck. Eine Abmahnung kommt immer dann in Betracht, wenn eine unmittelbare Sanktion des pflichtwidrigen Verhaltens (z.B. Kündigung) unangemessen wäre.

Durch die Abmahnung soll der Arbeitnehmer auf sein Fehlverhalten hingewiesen werden (Hinweisfunktion), verbunden ist die Androhung einer Kündigung (Androhungsfunktion), außerdem soll das Geschehen dadurch festgehalten werden (Dokumentationsfunktion). Eine Abmahnung hat immer vor Ausspruch einer verhaltens- oder leistungsbedingten Kündigung zu erfolgen. Sie ist nur entbehrlich, wenn es für den Arbeitgeber weder zumutbar oder möglich, sie keinen Erfolg verspricht oder das zugrundeliegende Verhältnis grundlegend erschüttert ist.

Da die Abmahnung Eingang in die Personalakte findet, hat der Arbeitnehmer ein Gegendarstellungsrecht. Wichtig: Der Arbeitnehmer kann dieses Recht sofort in Anspruch nehmen, kann aber auch in einem späteren Kündigungsschutzprozess der Abmahnung widersprechen. Daher kommt der Dokumentationsfunktion eine besondere Bedeutung zu.

Abmahnungsberechtigt sind nicht nur alle kündigungsbefugten Personen sondern auch alle, die nach ihrer Aufgabenstellung befugt sind Anweisungen wegen des Ortes, der Zeit sowie der Art und Weise der vertraglich geschuldeten Arbeitsleistung zu erteilen. Abmahnungsgegenstände können Störungen im Leistungsbereich (Unentschuldigtes Fehlen, Missachten von Arbeitsanweisungen, Alkoholisierung am Arbeitsplatz), Störungen im

Betriebsbereich (politische Meinungsäußerung, parteipolitische Betätigung im Betrieb, sexuelle Belästigung) und Störungen im Vertrauensbereich (unerlaubte Handlungen wie Diebstahl, Unterschlagung, Verrat von Betriebsgeheimnissen, Missbrauch des Diensttelefons) sein.

Die Abmahnung muss genügend bestimmt sein, für die Form gibt es keine spezielle Regelung es empfiehlt sich jedoch aus Gründen der Beweisführung die Abmahnung immer schriftlich vorzunehmen. Der Arbeitnehmer muss von der Abmahnung Kenntnis genommen haben, erst dann entfaltet die Abmahnung ihre Rechtsfolgen.

Arbeitsvertrag

Durch einen Arbeitsvertrag wird das Arbeitsverhältnis begründet. Der Arbeitsvertrag ist ein Dienstvertrag. Im Unterschied zu diesem enthält der Arbeitsvertrag Regelungen in bezug auf die Art der Tätigkeit, den Arbeitsort und die Arbeitszeit. Ein selbstständiger Dienstleister (freier Mitarbeiter) kann grundsätzlich den Arbeitsort, die Arbeitszeit und weitere Einzelheiten seiner Tätigkeit selber bestimmen.

a) Abschluss

Es bestehen keine Formen von Schriften für den Abschluss eines Arbeitsvertrages. Der Arbeitsvertrag kann grundsätzlich schriftlich oder mündlich abgeschlossen werden. Auch in der Aufnahme einer Tätigkeit durch den Arbeitnehmer kann stillschweigend ein Arbeitsverhältnis begründet werden. Befristete Verträge müssen in jedem Fall schriftlich geschlossen werden, um einen Nachweis der Kenntnis der Befristung beim Arbeitnehmer durchführen zu können. Wird ein Arbeitsvertrag schriftlich geschlossen, muss der Arbeitgeber dafür sorgen, dass eine von ihm bevollmächtigte Person den Arbeitsvertrag unterzeichnet.

b) Die Pflichten der Arbeitsvertragsparteien

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet Arbeitsleistungen zu erbringen, hierfür erhält er vom Arbeitgeber ein Entgelt. Dieses ist die Hauptleistungspflicht des Arbeitgebers. Neben den Hauptpflichten enthält der Arbeitsvertrag auch zahlreiche Nebenpflichten. Der Arbeitgeber unterliegt der Fürsorgepflicht gegenüber dem Arbeitnehmer. Der Arbeitnehmer hat die Interessen des Arbeitgebers zu wahren und während der Dauer des Arbeitsverhältnisses über Geschäftsgeheimnisse zu schweigen.

c) Unwirksamkeit von Arbeitsverträgen

Arbeitsverträge können unwirksam sein, wenn sie gegen ein Abschlussverbot verstoßen. Dann gilt der Arbeitsvertrag von Anfang an als nichtig. Die Folge hiervon ist die Begründung eines faktischen Arbeitsverhältnisses, das so gestellt wird als habe das Arbeitsverhältnis für die Vergangenheit bestanden. Jedoch kann für die Zukunft in einem faktischem Arbeitsverhältnis jede Partei sich von dem Vertrag jederzeit lösen.

d) Der Inhalt des Arbeitsvertrages

Der Arbeitsvertrag hat einen Mindestinhalt aufzuweisen

die Vertragsparteien

welche Arbeitsleistungen hat der Arbeitnehmer zu erbringen

wann soll die Arbeitsleistung beginnen

wie hoch ist das Entgelt

Weitere Einzelheiten können die Parteien vereinbaren, solange die gesetzlichen Vorgaben beachtet werden.

Arbeitszeit

Die Arbeitszeit ist in verschiedenen Vorschriften geregelt

- In den Einzelarbeitsverträgen werden die Bestimmungen der Arbeitszeit für den jeweiligen Arbeitnehmer normiert.
- Art und Ziel der Ausbildung
- Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Bildungsstätte
- Dauer der Probezeit

-
- Urlaubstage
 - Einschlägige Betriebsvereinbarungen

Der Ausbildungsvertrag ist vom Auszubildenden, bei Minderjährigen auch von dessen gesetzlichen Vertretern (Eltern) zu unterschreiben.

Für die Berufsausbildung gelten die Regelungen des Berufsbildungsgesetzes, im übrigen gelten auch die allgemeinen Regelungen überwiegend für das Ausbildungsverhältnis (§ 3 BBiG)

Zuständig für die Berufsausbildung sind die Kammern der verschiedenen Wirtschafts- Berufszweige (Industrie- und Handelskammer, Handwerkskammern) gem. § 74 BBiG.

Muster eines Ausbildungsvertrages unter:

<http://www.lk-wl.de/bildung/pdf/ausbildungsvertrag.pdf>

Daneben bestehen weitere Formen der Ausbildungsverhältnisse:

- Anlernverhältnis
- Berufliche Fortbildung
- Vorliegen einer Krankheit
- Teilarbeitsunfähigkeit ist Arbeitsunfähigkeit
- Anzeige unverzüglich durch Arbeitnehmer (nicht zwingend persönlich)
- Inhalt der Anzeige: Arbeitsunfähigkeit, voraussichtliche Dauer
- Auch während Urlaub, wenn Krankheit länger dauert

3. Nachweispflicht (AU Bescheinigung)

- schriftlich von approbiertem Arzt
- Folgebescheinigungen innerhalb von 3 Tagesfrist vorzulegen
- verminderte Leistungs- oder Eignungsfähigkeit auch in Zukunft (negative Gesundheitsprognose)

-
- Interessensabwägung

Kündigung

Die Kündigung ist eine einseitige empfangsbedürftige Willenserklärung mit Gestaltungswirkung. Sie kann das Arbeitsverhältnis sofort oder mit Ablauf einer Frist beenden. Es bestehen zwei Arten von Kündigungen, die ordentliche und die außerordentliche.

Der Wille das Arbeitsverhältnis aufzulösen muss sich deutlich und zweifelsfrei aus der Kündigung ergeben. Grundsätzlich sind die Gründe der Kündigung nicht mitzuteilen.

Die Kündigung muss *schriftlich* erfolgen. Folge der Schriftform ist, dass die Kündigung zwingend *unterschrieben* sein muss. Nicht ausreichend: Faksimile, Stempel, Kopien, digitale Unterschriften, Email.

Die Kündigung muss durch den Arbeitgeber oder einer Kündigungsberechtigten Person unterzeichnet sein. Der Arbeitgeber kann auch einen Vertreter Bevollmächtigen, der diese Bevollmächtigung jedoch gegenüber dem Arbeitnehmer offen legen muss.

Die Kündigung wird erst wirksam mit Zugang beim Empfänger. Der Arbeitgeber sollte sich den Erhalt der Kündigung schriftlich bestätigen lassen, wenn er die Kündigung persönlich übergibt, oder Zeugen hinzuziehen.

Wird die Kündigung verschickt so wird diese erst mit Zugang wirksam. Der Zeitpunkt des Zugangs ist häufig entscheidend, ob die Kündigung noch rechtzeitig für einen bestimmten Kündigungstermin zugegangen ist. Beweispflichtig für den Zugang ist der Kündigende. Daher empfiehlt es sich den Zugang durch den Empfänger oder Dritte zu dokumentieren.

Als Zeitpunkt des Zugangs der Kündigung ist anzunehmen, wenn der Kündigungsempfänger unter normalen Umständen das Kündigungsschreiben erhalten hätte.

Beispiel:

Eine Kündigung wird per Boten am Sonnabend Nachmittag in den Briefkasten des Empfängers geworfen. Die Kündigung gilt möglicherweise erst Montags als zugegangen, da unter normalen Umständen ab Sonnabend Vormittag nicht mehr mit Post zu rechnen ist und der Briefkasten daher beim Empfänger nicht mehr geleert wird.

TIPP:

Kündigungen auf dem Postweg immer mit Einwurf-Einschreiben verschicken. Diese gelten im Regelfall mit dem Datum des Einwurfs als zugegangen. Als Beweis dient der Einwurf-Vermerk des Postboten

Übergabe-Einschreiben gelten erst mit der Übergabe durch den Postboten als zugegangen. Der Empfänger kann dies verweigern bzw. verzögern, indem er die Sendung nicht abholt. Dann fehlt es zur Wirksamkeit der Kündigung am Zugang.

Die ordentliche Kündigung kann nur unter Einhaltung der jeweils geltenden Kündigungsfrist erfolgen.

- Bei Arbeitsverhältnissen, die länger als zwei Jahre bestehen gelten für den Arbeitgeber längere Kündigungsfristen. Beschäftigung mehr als 2 Jahre: 1 Monat, mehr als 5 Jahre: 2 Monate, mehr als 8 Jahre: 3 Monate, mehr als 10 Jahre 4 Monate, mehr als 12 Jahre: 5 Monate, mehr als 15 Jahre 6 Monate, mehr als 20 Jahre 7 Monate, vgl. § 622 Abs. 2 BGB.
- personenbedingte Gründe (Entzug der Arbeitserlaubnis)
- betriebsbedingte Gründe nur in Ausnahmefällen (Betriebsstilllegung)

Die außerordentliche Kündigung muss innerhalb einer Zwei-Wochen-Frist ausgesprochen werden. Die Frist beginnt mit dem Zeitpunkt, in dem der Kündigende von den zur Kündigung berechtigenden Tatsachen Kenntnis erhält. Mit Ablauf der Frist verfällt das Recht zur außerordentlichen Kündigung. Unbenommen dessen kann jedoch eine ordentliche Kündigung ausgesprochen werden.

Der Gekündigte kann verlangen, dass ihm die Kündigungsgründe unverzüglich schriftlich mitgeteilt werden.

Der Arbeitnehmer kann gegen die außerordentliche Kündigung eine Kündigungsschutzklage vor dem Arbeitsgericht erheben.

In allen Fällen ist der Betriebsrat anzuhören. Der Arbeitgeber hat dem Betriebsrat die Gründe für die Kündigung mitzuteilen. Das Anhörungsverfahren ist nur dann ordnungsgemäß eingeleitet, wenn der Betriebsrat über die Person, die Kündigungsart und Kündigungsgründe unter näherer Umschreibung des zugrundeliegenden Sachverhaltes informiert wurde.

Kündigungsschutz

Beim Kündigungsschutz wird zwischen dem allgemeinen und dem besonderen Kündigungsschutz unterschieden.

Der allgemeine Kündigungsschutz gilt grundsätzlich für alle Arbeitsverhältnisse die unter das Kündigungsschutzgesetz fallen.

Voraussetzungen des Kündigungsschutzgesetzes sind, dass

- dass der Arbeitgeber regelmäßig mehr als fünf Arbeitnehmer beschäftigt

Bei der Anzahl der im Betrieb Beschäftigten werden Auszubildende nicht mitgerechnet. Teilzeitbeschäftigte mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von bis zu 20 Stunden werden mit dem Faktor 0,5 und Teilzeitbeschäftigte mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von nicht mehr als 30 Stunden mit dem Faktor 0,75 eingerechnet. Als Arbeitnehmer gelten z. B. nicht gesetzliche Vertreter oder Organmitglieder einer juristischen Person, selbstständige, freie Mitarbeiter, Beamte, Richter.

Eine ordentliche, betriebsbedingte Kündigung muss sozial gerechtfertigt sein. Dies ist der Fall wenn

- keine anderweitige Beschäftigungsmöglichkeit bei dem Arbeitgeber besteht und

Mütter (280 Tage vor dem durch Arzt prognostizierten Entbindungstermin) gem. Mutterschutzgesetz. Unzulässig sind dann: Beendigungskündigungen, fristlos und fristgemäß, Änderungskündigungen (ein anderer Arbeitsplatz wird hierdurch zugewiesen), vorsorgliche Kündigungen, Kündigungen im Insolvenzverfahren. Weiterhin zulässig: Ablauf der Befristung des Arbeitsvertrages, Anfechtung des Arbeitsvertrages wegen arglistiger Täuschung oder Irrtum, Nichtigkeit des Arbeitsvertrages, Aufhebungsvertrag (wenn von Schwangerschaft noch keine Kenntnis), Eigenkündigung, Kündigung geht vor Schwangerschaft ein. Das Kündigungsverbot endet vier Monate nach der Entbindung (Lebendgeburt). Der Kündigungsschutz besteht nur, wenn der Arbeitgeber Kenntnis von der Schwangerschaft hatte. Im Kündigungsschutzprozess muss Schwangere folgendes beweisen:

- Kenntnis hierüber seitens des Arbeitgebers bei Ausspruch der Kündigung
- Oder ohne ihr Verschulden diese Frist nicht eingehalten zu haben.

<http://www.bmfsfj.de/Kategorien/gesetze.did=3264.html> (mit Leitfaden zum Mutterschutz)

- Schwerbehinderte. Zur ordentlichen und außerordentlichen Kündigung eines Schwerbehinderten ist die vorherige Zustimmung des Integrationsamtes erforderlich.

Eine ohne Zustimmung der Hauptfürsorgestelle ausgesprochene Kündigung ist unwirksam

http://www.integrationsaemter.de/webcom/show_lexikon.php?wc_c=558&wc_id=188

- zum Wehrdienst eingezogene Personen und
- - Geringfügig entlohnten Beschäftigungen ([400-EUR-Jobs](#)) In diesem Verdienstbereich fallen für Arbeitnehmer keine Steuern oder Sozialabgaben an (Brutto für Netto). Für den Arbeitnehmer bleibt eine derartige Tätigkeit auch als Nebenbeschäftigung steuer- und sozialversicherungsfrei. Arbeitgeber zahlen eine Pauschale von 25% mit folgender Aufteilung: 12% für Rentenversicherung, 11% für Krankenversicherung und 2% Steuern. Der Arbeitnehmer hat die Möglichkeit, den Pauschalbeitrag des Arbeitgebers von 12% aus eigenen Mitteln aufzustocken und so weitere Ansprüche aus der gesetzlichen Rentenversicherung erwerben. Wird neben einem rentenversicherungspflichtigen Hauptberuf nur eine einzige derart geringfügige Beschäftigung ausgeübt, erfolgt keine Zusammenrechnung mit dem Hauptberuf. Werden jedoch mehrere geringfügige Beschäftigungen ausgeübt und wird dadurch die 400-Euro-Grenze überschritten, erfolgt eine Zusammenrechnung. In diesen Fällen wird auch die Nebenbeschäftigung voll sozialversicherungspflichtig. Ist der Hauptberuf sozialversicherungsfrei (z. B. als Beamter oder Selbstständiger), erfolgt keine Zusammenrechnung der Einnahmen aus diesen Tätigkeiten

- [kurzzeitigen Beschäftigungen](#) (Aushilfsjobs)

- es sich nicht mehr mitteilen kann

-
- die Ehre oder persönliches Ansehen angegriffen wird
 - Ermahnung
 - Versetzung
 - Außerordentliche Kündigung

Präventive Maßnahmen

- das Treffen geeigneter Maßnahmen im Rahmen der Personalentwicklung, wie etwa das Führen von regelmäßigen Mitarbeitergesprächen sowie
- - Bewerbungsunterlagen
- Zeugnisse, Leistungsbeurteilungen
- Lohnsteuerkarte
- Weiterbildungsnachweise

Wegen des Persönlichkeitsrechts des Arbeitnehmers hat der Arbeitgeber, der Personalakten führt, das Interesse des Arbeitnehmers an der Unverletzlichkeit seiner Persönlichkeit zu beachten. Daher muss er die Akten vor Einsichtnahme Dritter schützen und dem Arbeitnehmer auf Verlangen Einsichtnahme in die Personalakte gewähren (§ 83 Abs. 1 BetrVG). Sollten sich in der Akte falsche tatsächliche Angaben oder Beurteilungen befinden, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Berichtigung. Darüber hinaus besteht ein Anspruch auf Gegendarstellung.

Probezeit

Das Kündigungsschutzgesetz greift erst nach sechs monatigem Bestehen des Arbeitsverhältnis. Daher wird in der Regel eine Probezeit von sechs Monaten vereinbart (kann jedoch auch verkürzt werden, nicht jedoch verlängert, da dann das Kündigungsschutzgesetz gilt). Während dieser Zeit gilt eine Kündigungsfrist von zwei Wochen (§ 622 Abs 3 BGB), wenn nicht eine längere Frist im Einzelarbeitsvertrag oder durch Betriebsvereinbarung geschlossen wurde. Während dieser Frist kann der Arbeitgeber kündigen, ohne dass es einen sozialen Rechtfertigungsgrund geben müsste i.S. v. § 1 Abs 1 KSchG.

Prokura

Unter Prokura versteht man eine handelsrechtliche Art der Vollmacht. Prokura kann nur ein Vollkaufmann oder dessen gesetzlichen Vertreter durch ausdrückliche Erklärung erteilen und ist im Handelsregister anzumelden und einzutragen.

Sie legt gesetzlich fest, welchen Umfang diese Vollmacht hat. Sie wird im Gegensatz zur Handlungsvollmacht ausdrücklich erteilt. Dadurch wird der Inhaber zu allen gerichtlichen und außergerichtlichen Geschäften und Rechtshandlungen ermächtigt, die das Handelsgewerbe mit sich bringt. Die Prokura erlaubt nicht zu folgenden Rechtsgeschäften: die Geschäftsauflösung, der Verkauf des

Unternehmens, die Aufnahme von Gesellschaftern, der Erteilung einer Prokura, Unterschreiben von Inventar und/oder Bilanz.

Der Verkauf oder die Belastung von Grundstücken kann der Prokurist vornehmen, bedarf aber der ausdrücklichen Bevollmächtigung. Die Prokura erlischt unter folgenden Bedingungen: durch Widerruf, mit Beendigung des Rechtsverhältnisses, z.B. durch Ausscheiden des Angestellten, oder mit Auflösung des Geschäftes. Der Tod des Geschäftsinhabers ist keine Option zur Beendigung der Prokura.

Die Prokura unterscheidet sich nach folgenden Kriterien:

- Filialprokura: Die Vollmacht erstreckt sich nur auf die Vertretung einer Niederlassung und deren Geschäfte
- gesetzliche Vorschriften (z.B. im Lebensmittelrecht)
- aus betrieblichen Gründen

Ein Recht auf Rauchverbot besteht indes nicht. Zwar ist der Arbeitgeber verpflichtet, Räume so einzurichten und zu unterhalten, dass der Arbeitnehmer bestmöglich gegen Gesundheitsgefahren geschützt ist, wie dies konkret zu geschehen hat ist jedoch nicht gesetzlich normiert, man kann sich insoweit an § 3 a der Arbeitsstättenverordnung orientieren.

Wird im Rahmen einer Betriebsvereinbarung ein allgemeines Rauchverbot ausgesprochen, so ist es sinnvoll sog. Raucherräume einzurichten. Dies ist empfehlenswert, da zwei gegensätzliche Interessen aufeinander stoßen. Zum einen das Recht der Nichtraucher auf tabakfreie Luft und zum anderen das Recht des Rauchers auf das Rauchen unter menschenwürdigen Umständen.

Die Missachtung dieses betrieblichen Rauchverbotes kann einen wichtigen Grund zur außerordentlichen Kündigung eines Arbeitnehmers darstellen. Wird das Rauchverbot aus dem o.g. Grund ausgesprochen, so hat der außerordentlichen Kündigung im Regelfall eine Abmahnung voranzugehen.

Sonderurlaub

Ein gesetzlicher Anspruch des Arbeitnehmers auf Gewährung von Sonderurlaub besteht nicht, es sei denn er wurde einzelvertraglich vereinbart. Der Arbeitgeber kann aber gem. § 616 BGB dem Arbeitnehmer Sonderurlaub gewähren. Der Arbeitnehmer hat jedoch einen Anspruch auf Sonderurlaub, wenn die Gewährung von Sonderurlaubstagen betriebliche Übung ist und seit Jahren so gehandhabt wird.

Den Arbeitgeber trifft keine Pflicht, einem Wunsch des Arbeitnehmers auf unbezahlte Freizeit nachzukommen.

Zu unterscheiden vom Erholungsurlaub ist auch der **Bildungsurlaub**, der Arbeitnehmern die Möglichkeit

geben soll, an beruflichen Fortbildungs- oder politischen Bildungsmaßnahmen unter Fortzahlung des Arbeitentgeltes teilzunehmen.

Urlaubsanspruch

Jeder Arbeitnehmer hat in jedem Kalenderjahr einen gesetzlichen Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub § 1 Bundesurlaubsgesetz. Der gesetzliche Mindesturlaub beträgt 24 Tage und kann nicht durch Vereinbarung unterschritten werden.

Anspruch auf Urlaub hat jeder Arbeitnehmer und zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten. Unter Arbeitnehmer fallen auch Teilzeitkräfte und Aushilfen. Der volle Urlaubsanspruch wird erst nach sechsmonatigem Bestehen des Arbeitsverhältnisses erworben. Diese Wartezeit soll ein vorheriges Mindestmaß an Arbeitsleitung sicherstellen. Ein Urlaubsanspruch kann daher erst nach sechs Monaten entstehen, dann allerdings in voller Höhe. Für die Berechnung der Wartezeit ist nicht notwendig, dass der Arbeitnehmer auch tatsächlich gearbeitet hat. Krankzeiten werden auch in die Wartezeit gerechnet.

Urlaubsgeld

Zu unterscheiden ist vom Urlaubsgeld die Verpflichtung des Arbeitgebers die Arbeitsvergütung weiter zu entrichten. Urlaubsgeld stellt eine zusätzliche (freiwillige) Leistung des Arbeitgebers dar, die dem Arbeitnehmer für den Urlaub gezahlt wird. Ein gesetzlicher Anspruch besteht nicht.

Der Anspruch auf Urlaubsgeld und die Höhe kann einzelvertraglich vereinbart werden. Es kann sich auch ein Anspruch aus dem Gleichbehandlungsgrundsatz ergeben, wenn der Arbeitgeber allen Arbeitnehmern Urlaubsgeld zahlt, darf er nicht einzelne hiervon ausschließen. Der Anspruch kann sich auch aus der betrieblichen Übung ergeben, wenn der Arbeitgeber dies mehrere Jahre bereits gezahlt hat. Daher sollten diese Zahlungen immer einen *Freiwilligkeitsvorbehalt* enthalten.

Variable Vergütungsmodelle

Grundsätzlich bemisst sich die Arbeitsvergütung nach dem Prinzip des Zeitlohns. Sollen Anreize für Mitarbeiter geschaffen werden zur Leistungssteigerung so kann auch eine variable Vergütung vereinbart werden. Vorteil für den Arbeitgeber ist, dass er entsprechend der wirtschaftlichen Situation des Unternehmens entlohnen kann.

Es werden hierbei grundsätzlich zwischen Leistungs- Erfolgsabhängigen Vergütungsmodellen unterschieden. Neben einem festen Grundgehalt wird ein zusätzlicher Variabler Geldbetrag gezahlt. Er richtet sich an die Erreichung persönlicher (z.B. über Zielvereinbarungen) oder unternehmensbezogener Ziele. Unternehmensbezogene Ziele sind im allgemeinen wirtschaftliche Kennziffern wie Umsatz oder Gewinn. Bei der Festlegung persönlicher Ziele sind neben Zielvereinbarungen auch das Ergebnis einer Abteilung, die Arbeitsqualität oder die Führungskompetenz möglich.

<http://www.brainguide.de/cldata/publications/PDF/pub4600.pdf>

Vollmachten

Der Arbeitgeber kann dem Arbeitnehmer Vertretungsmacht erteilen.

Hierunter versteht man durch Rechtsgeschäft erteilte Vertretungsmacht. . Die Vollmacht betrifft die Ermächtigung zum Handeln im fremden Namen, also das Außenverhältnis zum Geschäftspartner. Abzugrenzen ist hiervon die Vollmacht im Innenverhältnis (das der Vollmacht zugrunde liegende Rechtsgeschäft). Sie kann durch [Erklärung](#) gegenüber dem zu Bevollmächtigenden oder dem Dritten, demgegenüber die [Vertretung](#) stattfinden soll, erteilt werden. Die Vollmacht kann als General- oder als Spezialhandlungsvollmacht werden. Vgl. §§ 167 ff. BGB.

Wurde dem Arbeitnehmer Vertretungsmacht eingeräumt, so darf er diese nicht überschreiten. Eine einmalige geringfügige Überschreitung der Vollmacht rechtfertigt noch keine Kündigung. Jedoch bei Wiederholtem Verstoß gegen die Vollmacht kann eine außerordentliche Kündigung gerechtfertigt sein.

Vorstellungsgespräch

Im Rahmen eines Vorstellungsgespräches muss darauf geachtet werden, dass nur solche Fragen gestellt werden, die rechtlich zulässig sind.

Der Arbeitnehmer hat Offenbarungspflichten für Umstände die für das Arbeitsverhältnis wesentlich sein können. Daneben gibt es Tatsachen die das Arbeitsverhältnis nur sachlich berühren, aber nicht wesentlich sind. Nach diesen Tatsachen darf der Arbeitgeber fragen. Grenzen bestehen in verfassungsrechtlich geschützten Positionen. So sind nicht erlaubt Fragen nach

- Parteizugehörigkeit
- einzelvertragliche Vereinbarung im Arbeitsvertrag, in dem der Arbeitgeber zur Zahlung 13.

Monatsgehaltes verpflichtet wird. Dies wird dann meist zum Dezember gezahlt.

- Durch betriebliche Übung. Häufig sind Weihnachtsgeldzahlungen nicht ausdrücklich vereinbart. Zahlt der Arbeitgeber drei Jahre nacheinander Weihnachtsgeld kann von einer "betrieblichen Übung" ausgegangen werden, Voraussetzung ist dass der Arbeitgeber das Weihnachtsgeld vorbehaltlos gezahlt hat. Im 4. Jahr kann die Zahlung nicht verweigert werden. Der Arbeitnehmer hat dann einen rechtlichen Anspruch auf Zahlung.

1. Bezeichnung der Zeugnisart: Arbeitszeugnis, Zwischenzeugnis etc.

2. Tätigkeitsbeschreibung: Stellung im Betrieb sowie Beschreibung der Kompetenzen

3. Beurteilung des Verhaltens: zu Vorgesetzten, zu Kollegen/innen und ggf. Publikum

4. - ein bewusst falsches Zeugnis ausstellte bei dem die Unrichtigkeit eines Punktes für die Gesamtwertung von zentraler Bedeutung ist

oder