

Arbeitsrechtsschutz oder Berufsrechtsschutz

Ein Überblick für Arbeitnehmer



ROLAND
Sicher im Recht.

roland-rechtsschutz.de

Du bist zufrieden im Job? Das ist gut! Dennoch kann es am Arbeitsplatz jederzeit zu Situationen kommen, in denen du rechtliche Unterstützung brauchst. Wir erläutern, in welchen Bereichen Konflikte auftreten können und wie ein Arbeitsrechtsschutz bei der Lösung hilft.

Harmonische Zeiten am Arbeitsplatz – die wünscht sich jeder. Im Idealfall bist du im Großen und Ganzen glücklich mit deinem Job. Vielleicht hast du im turbulenten Arbeitsalltag gar nicht im Blick, dass sich diese Zeiten auch einmal ändern können. Dennoch ist es wichtig, deine Rechte und Pflichten als Arbeitnehmer zu kennen und zu wissen, dass du mit einer Rechtsschutzversicherung mit dem Baustein Arbeitsrechtsschutz im Konfliktfall gegen sämtliche finanzielle Belastungen abgesichert bist. Was du vielleicht nicht weißt: Während in anderen Rechtsbereichen die unterlegene Partei die Prozess- und die Anwaltskosten der Gegenseite übernehmen muss, ist die Sachlage bei Streitigkeiten rund um den Job anders. Es entstehen immer Kosten für alle Beteiligten, denn im Arbeitsrecht müssen sowohl Kläger als auch Beklagter ihre Anwaltskosten in der ersten Instanz selbst tragen – unabhängig vom Prozessausgang. Deine Rechtsschutzversicherung inklusive Arbeitsrechtsschutz oder Berufsrechtsschutz übernimmt sämtliche Kosten – von der Beratung bis zum Prozess.



Monika Majcher-Byell

Fachanwältin für Arbeitsrecht, RATIS Rechtsanwalts-
gesellschaft mbH



Inhaltsverzeichnis

Berufsrechtsschutz und Arbeitsrechtsschutz



Was beinhaltet ein Berufsrechtsschutz oder Arbeitsrechtsschutz?	5
Kündigung	5
Mobbing oder Diskriminierung am Arbeitsplatz	6
Abmahnung im Arbeitsrecht	6
Was ist Sozialrechtsschutz? Verletztenrente, Krankengeld & Co.	7
Deine Sozialversicherungsbeiträge wurden nicht abgerechnet – bist du dafür verantwortlich?	7
Wann hast du Anspruch auf Verletzengeld oder Krankengeld und was ist eine Verletztenrente?	7
Was ist Schadensersatzrechtsschutz?	8
Was musst du bei einem Arbeitsunfall tun?	8
Zählt ein Unfall auf deinem Arbeitsweg automatisch als Wegeunfall?	9
Was ist Steuerrechtsschutz?	9
Deine Einkommenssteuer wurde falsch berechnet. Wie gehst du dagegen vor?	9
Deine Werbungskosten werden vom Finanzamt nicht anerkannt, was kannst du tun?	10
Besonderheit: Disziplinar- und Standesrechtsschutz	10
Was ist Disziplinarrecht und für wen gilt es?	10
Was ist Standesrecht und für wen gilt es?	10

Arbeitsrecht: Die wichtigsten Arbeitsgesetze



Was ist das Arbeitsschutzgesetz?	11
Was ist das Jugendarbeitsschutzgesetz?	12
Was regelt das Arbeitszeitgesetz?	13

Was ist das Entgelttransparenzgesetz?	14
Wann gilt das Kündigungsschutzgesetz?	14
Liegt ein zulässiger Grund vor?	14
Ist deine Weiterbeschäftigung nicht möglich?	14
Wurde die Sozialauswahl berücksichtigt?	15
Stehst du unter besonderem Kündigungsschutz?	15

Arbeitsvertrag: Befristung, Überstunden und Urlaubsanspruch



Was muss man bei einem Arbeitsvertrag beachten?	16
Wie oft darf ein befristeter Arbeitsvertrag verlängert werden?	17
Was ist bei Überstunden im Arbeitsvertrag zu beachten?	18
Wie hoch ist der gesetzliche Urlaubsanspruch?	19

Rechtliche Pflichten des Arbeitgebers und Arbeitnehmers



Welche Pflichten hat dein Arbeitgeber?	20
Hauptpflichten deines Arbeitgebers	20
Nebenpflichten deines Arbeitgebers	20
Welche Pflichten hat der Arbeitnehmer?	22
Deine Hauptpflicht als Arbeitnehmer	22
Deine Nebenpflichten	22

Mutterschutz, Elternzeit & Betriebsrente: Die besonderen Lebensphasen



Was ist Mutterschutz und ab wann beginnt er?	24
Wann beginnt die Elternzeit und wann muss man Elterngeld beantragen?	26
Was ist eine betriebliche Altersversorgung und wer hat Anspruch darauf?	27
Was passiert mit deiner betrieblichen Altersversorgung, wenn du den Job wechselst?	29

Kündigung: Kündigungsarten, Arbeitsvertrag kündigen & Co.



Kündigungsarten: Wann ist eine Kündigung wirksam?	30
Ordentliche Kündigung	30
Personenbedingte Kündigung	30
Verhaltensbedingte Kündigung	30
Betriebsbedingte Kündigung	31
Außerordentliche Kündigung	31
Wie kann man einen Arbeitsvertrag kündigen?	32
Urlaubsbescheinigung	33
Arbeitszeugnis	33
Weitere wichtige Dokumente	34
Was tun, wenn man eine Kündigung durch den Arbeitgeber erhalten hat?	34
Aufhebungsvertrag	34

Kapitel 1

Berufsrechtsschutz und Arbeitsrechtsschutz

Im Zusammenhang mit der Berufstätigkeit gibt es viele Bereiche, in denen es zu rechtlichen Auseinandersetzungen kommen kann. Das betrifft bei Weitem nicht nur den Arbeitsplatz und Konflikte mit dem eigenen Arbeitgeber, sondern auch Themen, die mittelbar oder unmittelbar mit der Berufstätigkeit zusammenhängen, wie beispielsweise Leistungen von Kranken- oder Unfallversicherung oder der Berufsgenossenschaft. Auch ein Streit mit dem Finanzamt über die Steuererklärung kann ein solcher mittelbar mit der Berufstätigkeit zusammenhängender Konfliktfall sein.



Deshalb deckt eine Berufs- oder Arbeitsrechtsschutzversicherung – diese Begriffe werden im Allgemeinen synonym gebraucht – auch nicht nur die Kosten bei juristischen Auseinandersetzungen mit dem eigenen Arbeitgeber ab, sondern unterstützt dich auch bei Streitfällen im weiteren Umfeld deiner Berufstätigkeit.

Auf den folgenden Seiten bieten wir dir einen Überblick über die häufigsten Themen und Fragestellungen, die zum Thema Berufsrechtsschutz oder Arbeitsrechtsschutz gehören.

Was beinhaltet ein Berufsrechtsschutz oder Arbeitsrechtsschutz?

Folgende Szenarien zeigen dir, in welchen Situationen dir ein Mediator oder ein auf Arbeitsrecht spezialisierter Anwalt weiterhelfen kann.

Kündigung

Kündigt dein Arbeitgeber euer Arbeitsverhältnis, kann dies auf unterschiedliche Arten geschehen. Es gibt ordentliche, außerordentliche, fristgerechte und fristlose Kündigungen. Welche Gründe für deine Kündigung zulässig sind, regelt das Kündigungsschutzgesetz.

Ob du nun fristgerecht oder fristlos gekündigt wirst: Du stehst erst einmal vor der Frage, wie es nun für dich weitergeht. Möchtest du gegen die Kündigung vorgehen? Hast du überhaupt eine Handhabe, gegen die Kündigung vorzugehen, wie zum Beispiel mit einer Kündigungsschutzklage? Hast du vielleicht sogar Anspruch auf eine Weiterbeschäftigung oder eine Abfindung? Ist sichergestellt, dass die Fünftelregelung eingehalten wird? Diese

bedeutet, dass die Abfindung bei der Berechnung der Steuer gleichmäßig auf fünf Jahre verteilt wird. All dies sind Fragen, für deren Beantwortung du wahrscheinlich gut fundierte Beratung brauchen wirst.

Mobbing oder Diskriminierung am Arbeitsplatz

Juristische Unterstützung kann ebenfalls hilfreich sein, wenn du in die unerfreuliche Situation kommst, dass du am Arbeitsplatz gemobbt oder diskriminiert wirst. Unter Mobbing am Arbeitsplatz versteht man, jemanden systematisch zu bedrängen oder aber auszugrenzen und das mit dem übergeordneten Ziel, sie oder ihn zum Ausscheiden aus dem Unternehmen zu bewegen. Wirst du aufgrund deines Geschlechts, deiner Ethnizität, deiner Religionszugehörigkeit, deiner sexuellen Orientierung oder einer Behinderung im Job benachteiligt, ist dies Diskriminierung am Arbeitsplatz. Oftmals ist es nicht einfach, einen konkreten Tatbestand, zum Beispiel Beleidigung oder üble Nachrede, nachzuweisen. Deine Rechtsschutzversicherung kann dich dabei unterstützen, dich juristisch zur Wehr zu setzen und gegebenenfalls Strafanzeige zu stellen.

Abmahnung im Arbeitsrecht

Ein weiteres Thema, zu dem Arbeitnehmer oft rechtlichen Rat in Anspruch nehmen, sind Abmahnungen. Eine Abmahnung kann ein Arbeitgeber aussprechen, wenn ein Mitarbeiter seine arbeitsvertraglichen Pflichten verletzt. Das schließt nicht nur seine Arbeitsleistung ein, sondern auch die so genannten Nebenpflichten wie Pünktlichkeit, Verhalten gegenüber Vorgesetzten und Kollegen oder den Umgang mit Arbeitsmaterialien. Eine formale Abmahnung sollte ein Arbeitnehmer immer ernst nehmen und als „gelbe Karte“ verstehen, sie soll die Möglichkeit geben, das Verhalten zu verbessern. Auch wenn es ein Mythos ist, dass drei Abmahnungen automatisch zur Kündigung führen: Wirst du nach mehreren Abmahnungen gekündigt, sind deine Aussichten im Falle eines Kündigungsschutzprozesses nicht sehr aussichtsreich, weil dein (Ex-)Arbeitgeber überzeugend darlegen kann, dass du dein Verhalten nicht geändert hast. Dieser Kündigungsgrund nennt sich „negative Prognose“. Erhältst du eine Abmahnung und ist diese aus deiner Sicht ungerechtfertigt, hast du die Möglichkeit, mit juristischen Mitteln dagegen vorzugehen, um zu erreichen, dass sie aus deiner Personalakte wieder gelöscht wird.

„Eine Arbeitsrechtsschutzversicherung ist für Arbeitnehmer ein sehr nützliches Werkzeug, um im Fall der Fälle seine Rechte gegenüber einem Arbeitgeber durchsetzen zu können. Denn Recht haben und Recht bekommen ist leider in der Praxis oft nicht dasselbe!“

Monika Majcher-Byell

Fachanwältin für Arbeitsrecht,
RATIS Rechtsanwaltsgesellschaft mbH

Was ist Sozialrechtsschutz? Verletztenrente, Krankengeld & Co.

Laut § 1 des Sozialgesetzbuchs (SGB) 1 soll das Sozialrecht

- die Würde des Menschen sichern
- die Voraussetzungen für eine freie Persönlichkeitsentfaltung schaffen
- die Familie fördern und schützen
- den Erwerb des Lebensunterhalts durch eine freie Berufswahl ermöglichen und besondere Belastungen des Lebens, auch durch Hilfe zur Selbsthilfe, abwenden oder ausgleichen.

Grob gesagt umfasst es also alle Rechtsnormen des öffentlichen Rechts, die soziale Risiken wie Krankheit, Pflegebedürftigkeit, Arbeits- und Einkommenslosigkeit, Alter oder Tod absichern.

Der Baustein Sozialrechtsschutz innerhalb deiner Rechtsschutzversicherung sichert dich ab, wenn du einen Prozess vor dem Sozialgericht anstrebst, also bei allen Konflikten, die deine Sozialversicherung betreffen. Beteiligte sind beispielsweise die Träger der Gesetzlichen Kranken-, Pflege-, Renten- oder Arbeitslosenversicherung und deine Berufsgenossenschaft. Im Folgenden nennen wir dir einige Beispiele für Konfliktfelder im Bereich Sozialrecht.

Deine Sozialversicherungsbeiträge wurden nicht abgerechnet – bist du dafür verantwortlich?

Dein Arbeitgeber übernimmt rund die Hälfte der Beiträge deiner Sozialversicherung. Er ist dafür verantwortlich, dass diese korrekt abgeführt werden, ein Verstoß kann Bußgelder und bis zu fünf Jahre Freiheitsstrafe nach sich ziehen. Auch wenn dein Arbeitgeber in der Pflicht ist, ist es wichtig, sich rechtliche Unterstützung zu holen, sobald du Kenntnis von einem solchen Verstoß hast. Diese vermittelt und finanziert deine Rechtsschutzversicherung.

Wann hast du Anspruch auf Verletztengeld oder Krankengeld und was ist eine Verletztenrente?

Verletztengeld bekommst du, wenn du durch einen Arbeitsunfall oder eine Berufskrankheit arbeitsunfähig bist. Dieses zahlt deine Krankenkasse für 78 Wochen im Auftrag der Berufsgenossenschaft. Erlangst du deine Arbeitsfähigkeit trotz Reha-Maßnahmen nicht wieder, kannst du eine Verletztenrente beantragen. Krankengeld hingegen erhältst du, wenn du infolge einer Krankheit länger als sechs Wochen und bis zu 78 Wochen nicht arbeitsfähig bist, um dich vor Verdienstausschlag zu schützen. In den ersten sechs Wochen zahlt dein Arbeitgeber dein Entgelt, bis die Krankenkasse einspringt.

Die Zahlung dieser Gelder ist an Bedingungen geknüpft, und du kannst unter Umständen in Streitigkeiten mit der Berufsgenossenschaft oder deiner Krankenkasse geraten, ins-

besondere, wenn es um die ärztliche Feststellung deines Anspruchs oder deine Behandlungsorte und-arten geht. Die Experten deiner Rechtsschutzversicherung unterstützen dich bei diesen Konflikten.



Was ist Schadensersatzrechtsschutz?

Der Schadensersatzrechtsschutz hilft dir dabei, Schadensersatzansprüche als Ausgleich für immaterielle Schäden, wie zum Beispiel Schmerzensgeld, oder materieller Natur, wie etwa Arztkosten, geltend zu machen. Typische Beispiele, wann Schadensersatzrechtsschutz im Berufsumfeld ins Spiel kommt, sind ein Arbeitsunfall oder ein Wegeunfall.

Was musst du bei einem Arbeitsunfall tun?

Einen Arbeitsunfall musst du sofort deinem Arbeitgeber melden. Dieser wiederum muss deinen Unfall bei der Berufsgenossenschaft anzeigen. Daraufhin sollte dich ein von der Berufsgenossenschaft qualifizierter Durchgangsarzt behandeln. Die Berufsgenossenschaft ist außerdem für die Finanzierung deiner Behandlung und, wenn nötig, für die Kostenübernahme einer Reha verantwortlich. Zusätzlich sichert sie dich während deiner Berufsunfähigkeit finanziell ab und kommt, falls du dauerhaft arbeitsunfähig bleibst, für deine Rente auf.

Zählt ein Unfall auf deinem Arbeitsweg automatisch als Wegeunfall?

Aufgepasst – nur dein direkter Arbeitsweg ist abgesichert, und der beginnt auch erst vor deiner Außenhaustür, nicht etwa vor deiner Wohnungstür oder im Treppenhaus. Verlässt du außerdem deinen unmittelbaren Weg zur Arbeit, um private Besorgungen zu machen, bist du nicht über deinen Arbeitgeber unfallversichert. Dauert dies weniger als zwei Stunden, greift die Unfallversicherung wieder, wenn du dich zurück auf den Weg zur Arbeit begibst. Gleiches gilt auch für Wege, die du in der Mittagspause erledigst. Handelt es sich um einen Restaurantbesuch oder kaufst du Lebensmittel für die Mittagspause ein, bist du gesetzlich unfallversichert. Gehst du allerdings auf dem Weg in den Supermarkt vorher noch in die Apotheke, um privat einzukaufen, entfällt der Versicherungsschutz. Aber Achtung: Der Weg in die Raucherpause ist nicht versichert, weil es sich beim Rauchen um eine private Angelegenheit handelt und das Rauchen – anders als Essen und Trinken – nicht notwendig ist, um die Arbeitskraft aufrecht zu halten.



Was ist Steuerrechtsschutz?

Gegen alle rechtlichen Schwierigkeiten, die deine Einkommenssteuer betreffen, sichert dich die Komponente Steuerrechtsschutz deines Arbeitsrechtsschutzes ab.

Deine Einkommenssteuer wurde falsch berechnet. Wie gehst du dagegen vor?

Steuererklärungen sind fehleranfällig. Datenübertragungen, Nachweise Dritter wie der Krankenkasse oder aber deine Angaben zu Werbungskosten können voneinander abweichen oder Fehler enthalten und so zu einer falschen Berechnung führen. So haben

im Jahr 2018 laut einer [Statistik des Bundesfinanzministeriums](#) rund 3,2 Millionen Menschen Einspruch gegen ihren Steuerbescheid erhoben und ganze 64% waren mit diesem erfolgreich. Gegen deinen Steuerbescheid kannst du innerhalb eines Monats schriftlich, am besten per Einschreiben, Einspruch einlegen. Die Einspruchsfrist ist eine Ausschlussfrist, das heißt, sie kann nicht verlängert werden. Für eine detaillierte Begründung hast du einen weiteren Monat Zeit. Fällt dir diese schwer, kannst du deinen Steuerrechtsschutz nutzen und dir kostenlosen Rat einholen. Dieser unterstützt dich im Widerspruchsverfahren. Wichtig: Die im Bescheid festgesetzte Steuer musst du trotz Widerspruch pünktlich zahlen, erst wenn dein Einspruch erfolgreich ist, ändert das Finanzamt die Steuerfestsetzung.

Deine Werbungskosten werden vom Finanzamt nicht anerkannt, was kannst du tun?

Ausgaben rund um den Job gibt es viele. Dies beginnt schon bei der Fahrt zur Arbeit und hört bei einem Arbeitszimmer, Laptop und Fortbildungen nicht auf. Das Finanzamt berücksichtigt von sich aus als Werbungskosten einen Arbeitnehmer-Pauschbetrag von 1.000 Euro – ganz ohne Nachweise. Bei höheren Werbungskosten kommt es aber oftmals vor, dass das Finanzamt diese trotz aller Nachweise und auch nach deinem Einspruch nicht anerkennt. Mit der Komponente Steuerrechtsschutz kannst du dir ohne zusätzliche Kosten rechtliche Beratung einholen und notfalls gerichtlich gegen das Finanzamt vorgehen.

Besonderheit: Disziplinar- und Standesrechtsschutz

Der Disziplinar- und Standesrechtsschutz sichert bestimmte Berufsgruppen ab, die zusätzlich zu den allgemeinen Arbeitsrechtsnormen einem Disziplinar- oder Standesrecht unterliegen und unterstützt sie bei Verfahren um dienstrechtliche Verfehlungen.

Was ist Disziplinarrecht und für wen gilt es?

Du unterliegst dem Disziplinarrecht, wenn du beispielsweise Beamter, Richter, Notar oder Soldat bist. Kommst du deinen Pflichten nicht nach oder verletzt sie, droht dir ein Verfahren vor dem Disziplinargericht, unter Umständen sogar, wenn du dich im privaten Rahmen ordnungswidrig verhalten hast.

Was ist Standesrecht und für wen gilt es?

Standesrechtliche Vorschriften gelten für dich, wenn du einem Beruf angehörst, der von einer berufsständischen Kammer oder einer öffentlich-rechtlichen Körperschaft vertreten wird. Darunter fallen beispielsweise Börsenmakler, Architekten, Wirtschaftsprüfer, Steuerberater und heilende Berufsgruppen wie angestellte Ärzte, Apotheker und Zahnärzte.

Kapitel 2

Arbeitsrecht: Die wichtigsten Arbeitsgesetze

Arbeitsrecht – so nennt man im allgemeinen Sprachgebrauch die gesetzlichen Rahmenbedingungen für die Zusammenarbeit zwischen dir und deinem Arbeitgeber. In der Realität handelt es sich nicht um ein einzelnes Gesetz, vielmehr bilden viele unterschiedliche Gesetze das Arbeitsrecht – eine Vielzahl an Regelungen und gegenseitigen Verpflichtungen, die für den Laien schnell unübersichtlich werden kann. Wir haben die wichtigsten Gesetze für dich zusammengefasst und zeigen dir, welche Rechten und Pflichten du hast.



Was ist das Arbeitsschutzgesetz?

Das Arbeitsschutzgesetz legt genau fest, welchen Pflichten dein Arbeitgeber nachkommen muss, um Arbeitsplätze und -abläufe sicher zu gestalten. Denn: An jedem Arbeitsplatz sind Arbeitnehmer gesundheitlichen Risiken ausgesetzt – bei dem einem Job mehr, beim anderen weniger. Doch ganz gleich, ob du bei der Feuerwehr oder bei einer Autovermietung arbeitest: Dein Arbeitgeber ist verpflichtet, für deine Arbeitssicherheit und deinen Gesundheitsschutz zu sorgen.

So muss ein Arbeitgeber seine Arbeitnehmer regelmäßig zum Thema Gesundheits- und Unfallschutz unterweisen. Dies muss zum Beispiel bei Einstellung, bei Änderung des Aufgabenbereichs, bei Einführung neuer Arbeitsmittel, aber mindestens einmal pro Jahr geschehen. Potenzielle Gefahren am Arbeitsplatz zu identifizieren, zu minimieren und die Einhaltung sicherheitsrelevanter Vorschriften zu überprüfen, gehört zu seinen Pflichten.

Hilfreiche Informationen



Auch deine psychische Belastung muss dein Vorgesetzter im Auge behalten. Mobbing, zu hoher Leistungsdruck, Probleme im Umgang mit schwierigen Kunden, fehlende Vertretung – all das sind Szenarien, die sich nachteilig auf deine Gesundheit auswirken können. Auch hier ist dein Vorgesetzter in der Pflicht, diese Gefahren zu beseitigen.

In der Theorie ist der Arbeitsschutz also klar geregelt – genauso wie die Ahndung von Verstößen. Ob die Arbeitsschutzvorkehrungen in den Betrieben ausreichen, kontrollieren staatliche Stellen wie Gewerbeaufsichtsämter oder die Staatlichen Ämter für Arbeitsschutz. Wer für dein Gebiet zuständig ist, zeigt die Übersicht der Europäischen Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz unter <https://lasi-info.com/ueber-uns/organisationen/arbeitsschutzbehoerden-der-laender/>. Hast du Grund zur Beschwerde, kannst du dich an die Personalabteilung oder an den Betriebsrat wenden, wenn es bei deinem Arbeitgeber einen Betriebsrat gibt.

Was ist das Jugendarbeitsschutzgesetz?

Wusstest du, dass dich deine Rechtsschutzversicherung nicht nur im Rahmen deines eigenen Arbeitsverhältnisses unterstützt? Hast du Kinder, die ihr Taschengeld mit einem Nebenjob aufbessern, im Praktikum oder in der Ausbildung sind, schließt deine Versicherung auch sie mit ein. Vor dem Gesetz gelten sie nämlich als ganz besonders schützenswert, da sie weder ihre physischen und psychischen Grenzen in Bezug auf ihre Arbeitsleistung noch ihre Rechte und Pflichten als Arbeitnehmer kennen.

Das Jugendarbeitsschutzgesetz trat 1960 in Kraft und regelt sämtliche Beschäftigungen von Kindern und Jugendlichen. Grundsätzlich ist Arbeit für Kinder unter 15 Jahren verboten. Ausgenommen sind betriebliche Schülerpraktika mit bis zu 35 Wochenstunden Arbeitszeit sowie zwei Stunden leichte Arbeiten am Tag mit deiner Zustimmung.

Arbeitszeiten, Jobbeginn und Feierabend, Ruhezeiten sowie Urlaubstage variieren je nach Alter und Branche und sind genauestens geregelt. Überstunden, Nacht-, Wochenend- und Feiertagsarbeit sind bis auf Ausnahmen in bestimmten Berufszweigen verboten, ebenso wie körperlich besonders schwere Aufgaben, Arbeiten bei Hitze, Kälte oder Nässe, Lärm, Strahlung oder mit gefährlichen Stoffen, außer, dies ist als Ausbildungsinhalt unumgänglich.

Genau wie für die Einhaltung des Arbeitsschutzgesetzes sind Gewerbeaufsichtsämter oder die Staatlichen Ämter für Arbeitsschutz für die Einhaltung des Jugendarbeitsschutzgesetzes zuständig.

Was regelt das Arbeitszeitgesetz?

Nicht nur bei Kindern und Jugendlichen, sondern auch bei dir als erwachsenem Arbeitnehmer sind die Arbeitszeiten klar durch das Arbeitszeitgesetz geregelt. Dies ist wichtig, denn dein Arbeitgeber muss gewährleisten, dass du deine Gesundheit nicht durch Überbelastung gefährdest. Das Arbeitszeitgesetz regelt die

- tägliche Höchstarbeitszeit
- zeitliche Verteilung der Arbeitszeit
- Ruhepausen
- arbeitsfreie Zeiten nach einem Arbeitstag
- Sonn- und Feiertagsruhe

Die Arbeitszeit bezeichnet die Spanne zwischen Arbeitsbeginn und Arbeitsende abzüglich der gesetzlich vorgeschriebenen Ruhezeiten. Deine maximale Arbeitszeit beträgt acht Stunden täglich und 48 Stunden Wochenarbeitszeit an sechs Werktagen. Ausnahmen gelten etwa für Kraftfahrer, deren Lenkzeiten aber ebenfalls streng geregelt sind. Zwischen zwei Arbeitstagen muss dein Arbeitgeber dir eine Mindestruhezeit von elf Stunden gewähren. Für bestimmte Branchen wie das Gesundheitswesen, die Gastronomie oder die Landwirtschaft ist diese Regelung nicht umsetzbar, deshalb gelten hier besondere Vereinbarungen. Zwar sind auch generell in einem bestimmten Maße Überstunden erlaubt, mit der detaillierten Regelung der Arbeitszeit will der Gesetzgeber aber sicherstellen, dass Arbeitnehmer nicht regelmäßig zu Überstunden herangezogen werden und damit womöglich langfristig ihre Gesundheit aufs Spiel setzen. Wie du gegen die Verstöße gegen das Arbeitszeitgesetz vorgehen kannst, erklären dir die Experten deiner Rechtsschutzversicherung.

„Mithilfe der Regelungen im Arbeitszeitgesetz können Arbeitnehmer ihrem Vorgesetzten bei regelmäßig angeordneten Überstunden aufzeigen, dass es hier Grenzen gibt. Denn obwohl diese Beschränkungen rechtlich gelten, sind sie einigen Arbeitgebern nicht bekannt.“

Monika Majcher-Byell

Fachanwältin für Arbeitsrecht,
RATIS Rechtsanwaltsgesellschaft mbH

Was ist das Entgelttransparenzgesetz?

Ein großer Frustrations- und Konfliktfaktor im Job ist immer wieder das Gehalt. Darüber zu sprechen und dieses zu vergleichen, wird vom Arbeitgeber meist nicht gern gesehen. Aber: Arbeitest du in einer Firma mit mindestens 200 Angestellten und hast mindestens sechs Kollegen des anderen Geschlechts, die in einer vergleichbaren Position arbeiten, hast du Anspruch, zu erfahren, was diese verdienen. Dies besagt das Entgelttransparenzgesetz, das 2017 in Kraft trat. Es wurde erlassen, um die geschlechtsspezifische Lohnlücke zu minimieren, denn nach wie vor verdienen Frauen oft weniger als ihre männlichen Kollegen. Möchtest du diese Gehaltsauskunft einholen, kannst du dich an den Betriebsrat wenden, wenn es diesen gibt, oder deine Anfrage anonym an die Personalabteilung stellen. Allerdings wirst du nicht das genaue Gehalt deiner Kollegen erfahren, sondern lediglich das Durchschnittsgehalt.

Doch was fängst du nun mit dieser Auskunft an? Eine garantierte Gehaltsanpassung steht dir nicht zu, denn das Entgelttransparenzgesetz beinhaltet lediglich eine Auskunfts- und keine Anpassungspflicht. Was die Kenntnis dir aber bietet, ist eine Grundlage für Gehaltsverhandlungen. Gelingt es dir nicht, eine Angleichung deiner Bezahlung an die der Kollegen des anderen Geschlechts zu erreichen, könnte es eine Möglichkeit sein, unter Bezug auf das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz gegen deinen Arbeitgeber zu klagen. Das ist dein gutes Recht, und er darf dich deswegen weder benachteiligen noch abstrafen.

Wann gilt das Kündigungsschutzgesetz?

Eine Kündigung durch den Arbeitgeber ist beinahe immer bitter und oftmals unerwartet. Das bedeutet aber nicht, dass man dir grundlos kündigen kann. Das Kündigungsschutzgesetz stellt sicher, dass dein Arbeitgeber nicht leichtfertig euer Dienst- oder Arbeitsverhältnis beenden kann. Arbeiten in deinem Betrieb mehr als zehn Mitarbeiter und bist du mehr als sechs Monate dort angestellt, greift das Gesetz und macht klare Vorgaben, welche Voraussetzungen erfüllt sein müssen, um eine Kündigung rechtswirksam aussprechen zu können. Im Grunde muss dein Arbeitgeber die folgenden vier Fragen beantworten können.

Liegt ein zulässiger Grund vor?

Dieser kann zum Beispiel verhaltensbedingt, personenbedingt oder betriebsbedingt sein, sprich, du hast dich betriebsschädigend verhalten, kannst deinen Aufgaben nicht mehr nachkommen oder dein Arbeitgeber kann dich aus betriebswirtschaftlichen Gründen nicht weiterbeschäftigen.

Ist deine Weiterbeschäftigung nicht möglich?

Das bedeutet, dein Arbeitgeber ist nicht in der Lage, deine Arbeitsbedingungen so zu ändern, dass du weiterbeschäftigt werden kannst – zum Beispiel durch Versetzung in eine andere Abteilung oder Reduzierung der Arbeitsstunden.



Wurde die Sozialauswahl berücksichtigt?

Arbeitnehmer, die es auf dem Arbeitsmarkt schwer haben, stehen unter besonderem Schutz: Kriterien sind beispielsweise Lebensalter, Unterhaltspflichten und Dauer der Betriebszugehörigkeit.

Stehst du unter besonderem Kündigungsschutz?

Betriebsratsmitglieder, Schwangere, Mütter im Mutterschutz, Eltern in Elternzeit, Auszubildende oder Personen in Pflegezeit zählen zu dieser Gruppe.

Erhältst du die Kündigung, musst du schnell entscheiden. Siehst du eine Chance, dagegen gerichtlich vorzugehen? Für eine Klageeinreichung beim Arbeitsgericht hast du drei Wochen Zeit. Deine Rechtsschutzversicherung mit dem Baustein Arbeitsrechtsschutz gibt dir schnelle Auskunft und unterstützt dich beim Prozess.

Kapitel 3

Arbeitsvertrag: Befristung, Überstunden und Urlaubsanspruch



Du erbringst Arbeitsleistung, dein Arbeitgeber entlohnt dich dafür. Soweit die ganz allgemeine Definition deines Arbeitsverhältnisses. Die genauen Rahmenbedingungen einer Zusammenarbeit werden in der Regel aber in einem Arbeitsvertrag festgehalten. Wissenswertes rund um den Arbeitsvertrag, zum Beispiel, welche Pflichten und Rechte sowohl für dich als auch für deinen Arbeitgeber gelten oder wo es Konfliktpotenzial gibt, haben wir dir im Folgenden zusammengestellt.

Was muss man bei einem Arbeitsvertrag beachten?

Wichtig: Die Form eines Arbeitsvertrags ist rechtlich nicht festgelegt. Üblich und empfehlenswert ist die Schriftform, doch kann der Vertrag grundsätzlich auch mündlich geschlossen werden. Lediglich wesentliche Vertragsinhalte müssen laut Gesetz schriftlich fixiert werden. Das sind:

- der Name und die Anschrift der Vertragsparteien (Arbeitnehmer und Arbeitgeber)
- der Beginn des Arbeitsverhältnisses (genaues Datum)
- bei befristeten Arbeitsverhältnissen: die vorhersehbare Dauer des Arbeitsverhältnisses
- der Arbeitsort - falls der Arbeitnehmer nicht nur an einem Arbeitsort tätig sein soll, ein Hinweis darauf, dass der Arbeitnehmer an verschiedenen Orten beschäftigt werden kann
- eine kurze Charakterisierung oder Beschreibung der vom Arbeitnehmer zu leistenden Tätigkeit
- die Zusammensetzung und die Höhe des Gehalts einschließlich der Zuschläge, der Zulagen, Prämien und Sonderzahlungen sowie anderer Bestandteile des Arbeitsentgelts sowie deren Fälligkeit
- die vereinbarte Arbeitszeit
- die Anzahl der jährlichen Urlaubstage
- die Fristen für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses
- ein in allgemeiner Form gehaltener Hinweis auf die Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen, die auf das Arbeitsverhältnis anzuwenden sind

Ändern sich die Vertragsinhalte oder werden sie ergänzt, muss dies innerhalb eines Monats schriftlich festgehalten werden. Eine Niederschrift der Arbeitsbedingungen bietet dir als Arbeitnehmer nur Vorteile, denn auf sie kannst du dich jederzeit berufen, wenn Unklarheiten aufkommen.

Dein Arbeitsverhältnis endet entweder nach einer bestimmten Zeit oder läuft automatisch weiter, bis eine Partei kündigt oder du das Renteneintrittsalter erreichst. Dein Vertrag ist also entweder befristet oder unbefristet. Eine Probezeit, also eine Zeit, in der du und dein Arbeitgeber euch kennenlernt und herausfindet, ob ihr langfristig miteinander arbeiten möchtet, wird vor allem bei unbefristeten Verträgen vereinbart. Sie ist aber nicht gesetzlich vorgeschrieben. Wird diese weder mündlich noch schriftlich vereinbart, existiert sie nicht. Eine Probezeit bewirkt eine beiderseitige Verkürzung der gesetzlichen Kündigungsfristen und darf maximal sechs Monate dauern.



Wie oft darf ein befristeter Arbeitsvertrag verlängert werden?

Ist dein Arbeitsvertrag befristet, kann dies durchaus Auswirkungen auf dein Leben außerhalb des Jobs haben. Ob es nun um deine Kreditwürdigkeit, um die Selbstauskunft für einen Mietvertrag oder einfach um deine weitere Lebensplanung geht – Unsicherheit schwingt immer mit. Es kann sich durchaus lohnen, die Befristung eines Arbeitsverhältnisses kritisch zu prüfen, insbesondere dann, wenn dein Arbeitsvertrag immer wieder aufs Neue befristet wird.

Zunächst musst du beachten, ob ein Sachgrund für deine Befristung vorliegt. Bist du beispielsweise saisonal angestellt, wie etwa in der Gastronomie zu Stoßzeiten, machst eine Elternzeit- oder Krankheitsvertretung oder bist für ein bestimmtes Projekt eingestellt, sind das Sachgründe, die eine Befristung erlauben. Solange diese Sachgründe bestehen kann dein Arbeitgeber die Befristung beliebig oft verlängern.

Liegt hingegen kein Sachgrund vor, kann dein Arbeitgeber deinen befristeten Vertrag nur bis zu dreimal verlängern, wobei die Befristung insgesamt nicht länger als 24 Monate dauern darf. Ausnahmen gibt es jedoch:

- Dein Arbeitgeber befindet sich in den ersten vier Jahren seiner Existenzgründung. In dieser Zeit ist die Befristung eines Arbeitsvertrages ohne Sachgrund bis zur Dauer von vier Jahren und auch die mehrfache Verlängerung eines befristeten Arbeitsvertrages zulässig.
- Du bist über 52 Jahre alt und warst mindestens vier Monate arbeitslos, hier kann dein Vertrag bis zu fünf Jahre befristet werden.

„Falls ein Arbeitgeber immer wieder den befristeten Arbeitsvertrag verlängern möchte, sollte man das nicht ungeprüft hinnehmen. Denn ohne einen rechtsgültigen Grund ist eine Befristung des Arbeitsvertrages regelmäßig unwirksam. Zu beachten ist dabei, dass die Unwirksamkeit nur bis spätestens drei Wochen nach dem vereinbarten Ende des Arbeitsverhältnisses gerichtlich geltend gemacht werden muss.“

Monika Majcher-Byell

Fachanwältin für Arbeitsrecht,
RATIS Rechtsanwaltsgesellschaft mbH

Was ist bei Überstunden im Arbeitsvertrag zu beachten?

Überstunden sind für viele Arbeitnehmer alltäglich. Aber musst du sie hinnehmen? Das Arbeitszeitgesetz sagt ganz klar: Arbeitszeit, die über die täglichen acht Stunden hinausgeht, ist Mehrarbeit und muss durch deinen Arbeitgeber ausgeglichen werden. Allerdings sind auch dann nicht mehr als zehn Stunden pro Tag erlaubt.

Unter bestimmten Bedingungen können hiervon aber bestimmte Ausnahmen in einem Tarifvertrag oder auf Basis eines Tarifvertrages in einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung gemacht werden. Dann sieht das Arbeitszeitgesetz auch Ausnahmen von der Zehn-Stunden-Grenze vor – zum Beispiel, wenn in die Arbeitszeit regelmäßig Bereitschaftsdienst fällt. Arbeitnehmer in einem Krankenhaus dürfen also beispielsweise zwölf Stunden oder mehr arbeiten – wenn die Arbeitszeit tarifvertraglich so festgelegt wurde.

Ob du deine Überstunden mit Freizeit ausgleichen kannst oder sie dir ausbezahlt werden können, steht in deinem Arbeitsvertrag. Durch eine sogenannte Überstundenklausel in deinem Vertrag kann auch vereinbart werden, dass eine gewisse Anzahl an Überstun-

den durch dein Gehalt bereits abgedeckt ist. Hier muss allerdings eine maximale Anzahl der Überstunden definiert sein! Ohne eine ausdrückliche, vertragliche Regelung ist der Arbeitnehmer grundsätzlich nicht verpflichtet Überstunden zu leisten. Ausnahmen bestehen nur in Notsituationen, wenn es um den Schutz des Betriebs geht.



Hilfreiche Informationen

Nicht jeder Betrieb hat eine Arbeitszeiterfassung. Ein Urteil des Europäischen Gerichtshofs wird demnächst als Gesetz umgesetzt und besagt, dass dein Arbeitgeber ein System zur lückenlosen Arbeitszeiterfassung einführen muss. Bis das Gesetz in Kraft tritt und es in eurem Unternehmen keine zentral organisierte Zeiterfassung gibt, ist es empfehlenswert, die täglich geleistete Arbeitszeit selbstständig zu dokumentieren. Diese Dokumentation kannst du regelmäßig durch den Vorgesetzten oder den Arbeitgeber gegenzeichnen lassen. So hast du eine schriftliche Grundlage, falls es einmal Unklarheiten bezüglich deiner Arbeitsstunden geben sollte.

Wie hoch ist der gesetzliche Urlaubsanspruch?

Auch wenn du deinen Job magst: Über eine kleine Auszeit freust du dich sicher. Mehr noch: Du hast rechtlichen Anspruch auf Erholungsurlaub, denn dieser trägt entscheidend zur Erhaltung deiner Arbeitskraft und deiner psychischen wie physischen Gesundheit bei. Wie viele Urlaubstage du hast, ist in deinem Arbeitsvertrag festgehalten. Macht dein Arbeitgeber dort keine Angaben, gilt der Urlaubsanspruch nach dem [Bundesurlaubsgesetz](#). Danach hast du bei einer Fünftageweche Anspruch auf 20, bei einer Sechstageweche auf 24 Urlaubstage. Mehr Tage sind selbstverständlich immer erlaubt.

Aber Achtung: Deine Urlaubstage solltest du auch in Anspruch nehmen, denn sie können verfallen. Urlaubstage ins nächste Kalenderjahr zu übertragen, ist nur mit wichtigem Grund erlaubt, und die übertragenen Tage musst du im ersten Quartal des neuen Jahres wahrnehmen. Es passiert aber nicht selten, dass es schwierig wird, sämtliche Urlaubstage innerhalb dieses Zeitraums zu nehmen. Lange führte das dazu, dass mit dem Ende des ersten Quartals des Folgejahres der Resturlaub verfiel. Seit einem EuGH-Urteil von 2018 ist das nicht mehr so leicht möglich: Dein Arbeitgeber muss nämlich beweisen, dass du freiwillig auf deinen Urlaub verzichtet hast und dich schriftlich dazu auffordern, deine Urlaubstage bis zum Ende des Urlaubsjahres oder bis zur Übertragungspflicht zu nehmen.

Kapitel 4

Rechtliche Pflichten des Arbeitgebers und Arbeitnehmers

Jedes Vertragsverhältnis beinhaltet für alle Vertragspartner Pflichten. Die Hauptpflicht definiert hierbei die Art des Vertrages. Ein Kaufvertrag ist zum Beispiel dadurch charakterisiert, dass der Verkäufer dem Käufer die Kaufsache zum vereinbarten Preis überlässt. Der Käufer ist im Gegenzug verpflichtet, die Kaufsache zu bezahlen. Bei einem Arbeitsvertrag verhält es sich so: Die Hauptpflicht des Arbeitnehmers ist es, Arbeit zu leisten, die des Arbeitgebers, seinen Angestellten dafür zu entlohnen. Zusätzlich zu den Hauptpflichten gibt es zahlreiche Nebenpflichten für Arbeitnehmer und Arbeitgeber. Die wichtigsten Pflichten haben wir im Folgenden zusammengefasst.



Welche Pflichten hat dein Arbeitgeber?

Hauptpflichten deines Arbeitgebers

Pünktliche Zahlung deines Arbeitsentgelts

Als Arbeitnehmer bist du vorleistungspflichtig. Das heißt, du arbeitest, und nach dem vereinbarten Arbeitszeitraum, zumeist ist dies ein Monat, erhältst du dein Gehalt durch deinen Arbeitgeber. In der Regel geschieht dies am ersten Tag des Folgemonats. Er ist außerdem verpflichtet, Sozialversicherungsbeiträge und Lohnsteuer für dich abzuführen.

Entgeltfortzahlung bei Urlaub oder Krankheit

Anspruch auf Erholungsurlaub hat jeder Arbeitnehmer. Wie viele Tage dir gewährt werden, steht in deinem Arbeitsvertrag. Ist dort nichts vermerkt, steht dir der gesetzliche Mindesturlaub zu. Dein Gehalt erhältst du auch während des Urlaubs. Erkrankst du und bist arbeitsunfähig, zahlt dein Arbeitgeber sechs Wochen lang dein volles Gehalt weiter, dann springt die Krankenkasse ein und du erhältst Krankengeld in etwa der Höhe von 70 Prozent deines Bruttoeinkommens.

Nebenpflichten deines Arbeitgebers

Beschäftigungspflicht

Diese Pflicht sagt im Grunde aus, dass dein Arbeitgeber dich angemessen mit Aufgaben beschäftigen muss, die deinen persönlichen Fähigkeiten entsprechen. Dabei hat er das Weisungs- oder Direktionsrecht. Das bedeutet, er darf dir Aufgaben stellen, Dienstreisen anordnen und deinen Arbeitsort bestimmen. Aktuell besonders interessant: Du hast per se keinen Anspruch auf Homeoffice, denn das muss von deinem Arbeitgeber erlaubt werden.

Fürsorgepflicht, Schutz- und Sorgfaltspflicht

Deinen Arbeitsplatz und deine Arbeitsmittel muss dein Arbeitgeber so gestalten, dass keine Gefahr für dein Leben und deine Gesundheit besteht. Dazu gehört auch, dass er dich vor Mobbing und Diskriminierung schützt.

Pflicht zur Gleichbehandlung

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) besagt, dass dein Arbeitgeber alle Mitarbeiter, unabhängig von deren ethnischer Herkunft, Geschlecht, sexueller Identität, Religion, Weltanschauung, Alter oder einer Behinderung gleich behandeln muss.



Pflicht zur Gewährung von Urlaub

Du hast gesetzlichen Anspruch auf Urlaub, den dir dein Chef gewähren muss. Du darfst selbst den Zeitpunkt des Urlaubs bestimmen. Sprechen wichtige betriebliche Gründe gegen deinen Urlaubswunsch, darf er ihn allerdings verweigern, und ihr müsst einen neuen Termin finden.

Datenschutzpflicht

Viele Arbeitgeber führen Personalakten. Sie sind verpflichtet, deine personenbezogenen Daten im Sinne der Datenschutz-Grundverordnung (DS-GVO) sorgsam und ausschließlich zweckgebunden zu verwalten.

Pflicht zur Ausstellung eines Arbeitszeugnisses

Dein Arbeitgeber ist gesetzlich verpflichtet, dir ein Arbeitszeugnis, insbesondere bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses, auszustellen. Analog dazu hast du das Recht auf ein Arbeitszeugnis.

„Wenn Arbeitnehmer der Ansicht sind, dass ein Arbeitgeber seine Pflichten vernachlässigt oder ihre Rechte verletzt, sollten sie sich frühzeitig beraten lassen. Denn so lassen sich Konflikte häufig noch einvernehmlich klären - im Interesse beider Seiten.“

Monika Majcher-Byell

Fachanwältin für Arbeitsrecht,
RATIS Rechtsanwaltsgesellschaft mbH

Welche Pflichten hat der Arbeitnehmer?

Deine Hauptpflicht als Arbeitnehmer

Arbeitspflicht beziehungsweise Dienstpflicht

Als Arbeitnehmer ist es deine Hauptpflicht, die von deinem Arbeitgeber übertragenen Arbeitsleistungen zu erbringen. Dein Arbeitgeber ist dir gegenüber weisungsberechtigt, das heißt, er bestimmt die Arbeitsinhalte, -umstände sowie den Arbeitsort.

Deine Nebenpflichten

Treuepflicht

Sie ist das Pendant zur Fürsorgepflicht deines Arbeitgebers und bedeutet, dass du stets im Interesse des Unternehmens handeln musst. Diese Pflicht ist weitreichend, und zahlreiche weitere Pflichten stehen mit ihr in Zusammenhang.

Pflicht, Schutzmaßnahmen anzuwenden

Diese Pflicht bedeutet für dich, dass du die von deinem Arbeitgeber angeordneten Schutzmaßnahmen anwenden musst, um deine Arbeitsabläufe sicher zu gestalten.

Wettbewerbsverbot

Du darfst Deinem Arbeitgeber keine Konkurrenz machen, solange euer Arbeitsverhältnis besteht. Es ist dir also beispielsweise nicht erlaubt, als Freelancer im Auftrag eines Konkurrenten deines Arbeitgebers tätig zu sein.

Verschwiegenheitspflicht

Betriebsgeheimnisse und vertrauliche Angaben, die mit deinem Arbeitsverhältnis zusammenhängen, musst du wahren. Dazu zählen zum Beispiel Herstellungsverfahren, technische Betriebsabläufe und der allgemeine Geschäftsverkehr des Unternehmens. Verstöße gegen diese Pflicht sind strafbar und können schlimmstenfalls mit einer Freiheitsstrafe geahndet werden.

Schutz des Eigentums und der Arbeitsmittel des Arbeitgebers

Deine Arbeitsmittel wie Computer, Arbeitskleidung, Werkzeuge, dein Telefon, dein Diensthandy oder dein Dienstwagen sind Eigentum deines Arbeitgebers. Du bist verpflichtet, mit all diesen Dingen sorgsam umzugehen. Das schließt auch Büromaterialien mit ein. Diese für den privaten Gebrauch mit nach Hause zu nehmen, ist kein Kavaliersdelikt.

Pflicht zur Krankmeldung

Bist du aufgrund einer Erkrankung nicht arbeitsfähig, musst du deinem Arbeitgeber dies rechtzeitig vor Arbeitsbeginn mitteilen. Gesetzlich vorgeschrieben ist, dass du am vierten Tag deiner Abwesenheit eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vom Arzt vorlegen musst, ob persönlich, per Bote, per Post, Fax oder E-Mail. Dein Arbeitgeber kann dies aber auch ab dem ersten Krankheitstag verlangen. Weiterhin bist du verpflichtet, dich so zu verhalten, dass deine Genesung nicht gefährdet wird.

Anzeige von Nebentätigkeiten

Möchtest du einen weiteren Job annehmen, muss dein Arbeitgeber dies nicht genehmigen. Jedoch bist du verpflichtet, ihm im Vorfeld mitzuteilen, dass du eine Nebentätigkeit aufnehmen möchtest. Es muss sichergestellt sein, dass du deiner Hauptarbeit angemessen nachkommen kannst und sie nicht im Wettbewerb zu deiner Haupttätigkeit steht. Zusätzlich musst du darauf achten, dass du die gesetzliche Höchstarbeitszeit nicht überschreitest und die Ruhezeiten einhältst.

Mitteilung einer Schwangerschaft

Bist du schwanger, sollst du dies laut Mutterschutzgesetz deinem Arbeitgeber mitteilen, sobald du Kenntnis darüber hast. Da keine genaue Frist definiert ist, liegt der Zeitpunkt aber bei dir. Viele werdende Mütter warten die ersten zwölf Schwangerschaftswochen ab, da danach das Fehlgeburtsrisiko sinkt. Mit deiner Bekanntgabe gibst du deinem Arbeitgeber nicht nur die Möglichkeit, rechtzeitig eine Vertretung für dich zu organisieren, sondern auch, bestimmte Sicherheitsvorkehrungen zu treffen, damit weder du noch dein Kind Gefahren ausgesetzt werden. Das ist wiederum Teil seiner Fürsorgepflicht. Darüber hinaus genießt du als Schwangere einen besonderen Kündigungsschutz.

Kapitel 5

Mutterschutz, Elternzeit & Betriebsrente: Die besonderen Lebensphasen

Eltern werden und in den Ruhestand gehen: Das sind Einschnitte im Leben, die man im Arbeitsalltag vielleicht nicht unbedingt im Blick hat. Dennoch sind sie arbeitsrechtlich von Bedeutung. Welche Rechte und Pflichten haben Frauen im Falle einer Schwangerschaft gegenüber ihrem Arbeitgeber, wie sieht es mit Mutterschutz, Elterngeld und Elternzeit aus? Und noch weiter in die Zukunft gedacht, stellt sich eventuell die Frage, ob die gesetzliche Rente ausreichen wird. Viele Unternehmen bieten ihren Mitarbeitern als Anreiz eine Betriebsrente oder Zuschüsse zur privaten Altersvorsorge. Worauf es bei den Themen Mutterschutz, Elternzeit und Betriebsrente aus arbeitsrechtlicher Sicht ankommt, haben wir zusammengefasst.



Was ist Mutterschutz und ab wann beginnt er?

Mutterschutz ist ein Oberbegriff für eine Reihe von Vorschriften, die zum Schutz der Mutter vor und nach der Geburt sowie des ungeborenen Kindes beitragen sollen.

Das Mutterschutzgesetz (MuSchG) bildet die Grundlage vieler Regelungen, die den Mutterschutz betreffen. Dazu gehören

- die Arbeitsplatzgestaltung nach Gefährdungsbeurteilung
- die Mutterschutzfrist
- der Kündigungsschutz
- das Mutterschaftsgeld

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, den Arbeitsplatz so zu gestalten, dass weder die werdende Mutter noch das ungeborene Kind gefährdet werden. Findet beispielsweise die Arbeit primär im Stehen statt, muss der Vorgesetzte eine Sitzgelegenheit zum Ausruhen einrichten. Akkord- und Fließbandarbeit mit vorgegebenem Tempo, schwere körperliche Arbeiten oder der Umgang mit Gefahrstoffen sind verboten.

Hier unterscheidet man zwischen einem generellen oder auch betrieblichen und einem individuellen Beschäftigungsverbot. Arbeitet die werdende Mutter beispielsweise mit gefährlichen Stoffen oder unter hohem Infektionsrisiko, darf sie ihren Job nicht mehr aus-

üben. Dies gilt aber nur, wenn der Arbeitgeber keine Maßnahmen ergreifen kann, um der schwangeren Frau ein sicheres Arbeiten zu ermöglichen. Das bedeutet zum Beispiel ihr andere, zumutbare Aufgaben zuzuteilen oder sie in eine andere Abteilung zu versetzen. Ist dies nicht möglich, darf er die schwangere Frau nicht mehr beschäftigen.

Das individuelle Beschäftigungsverbot kann der Arzt erwirken, wenn die Gesundheit der werdenden Mutter oder die ihres Kindes bei Fortdauer der Beschäftigung gefährdet ist. Wichtig zu wissen: Während des Beschäftigungsverbots erhält die Frau ihr volles Gehalt durch den Arbeitgeber, ist sie lediglich krankgeschrieben, springt nach sechs Wochen die Krankenkasse mit Krankengeld ein.

Die Mutterschutzfrist beginnt sechs Wochen vor dem errechneten Entbindungstermin und endet acht Wochen nach der Entbindung. Bei Mehrlingen, Frühgeburten und bei einer Behinderung des Kindes erhöht sich die Frist nach der Geburt auf zwölf Wochen.

Während werdende Mütter, die sich ausdrücklich dazu in der Lage fühlen, innerhalb der sechswöchigen Frist vor der Geburt noch arbeiten dürfen, herrscht nach der Geburt ein absolutes Beschäftigungsverbot. Sollte das Kind vor dem errechneten Entbindungstermin zur Welt kommen, verlängert sich die Schutzfrist nach der Geburt entsprechend.

Für (werdende) Mütter gilt ein Kündigungsschutz. Demnach ist es nicht zulässig, ihnen

- während der Schwangerschaft
- bis vier Monate nach der Entbindung beziehungsweise bis zum Ende der Elternzeit
- oder bis vier Monate nach einer Fehlgeburt nach der zwölften Schwangerschaftswoche

zu kündigen.



Hilfreiche Informationen

Damit der Kündigungsschutz greift, muss der Arbeitgeber auch über die Schwangerschaft Bescheid wissen. Allerdings hat die werdende Mutter bei Erhalt der Kündigung noch zwei Wochen Zeit, dem Arbeitgeber die Schwangerschaft mitzuteilen.

Ist die (werdende) Mutter über eine gesetzliche Krankenversicherung versichert, stehen ihr während der Schutzfrist vor und nach der Entbindung 13 Euro Mutterschaftsgeld pro Kalendertag zu. Liegt das durchschnittliche tägliche Nettogehalt der letzten drei Monate vor der Schutzfrist über diesem Betrag, hat die Frau Anspruch auf einen Zuschuss ihres Arbeitgebers. Dieser gleicht die Differenz zwischen den gesetzlich festgelegten 13 Euro und ihrem täglichen Nettogehalt aus.

„Werdende Mütter sind zu Recht besonders schützenswert! Schwangere Frauen sollten daher auch keine Sorge davor haben, auf ihre Rechte zu bestehen und diese, wenn nötig, entsprechend durchzusetzen.“

Monika Majcher-Byell

Fachanwältin für Arbeitsrecht,
RATIS Rechtsanwaltsgesellschaft mbH

Wann beginnt die Elternzeit und wann muss man Elterngeld beantragen?

Die Elternzeit ist eine unbezahlte Freistellung von der Arbeit. Pro Kind beträgt die Elternzeit maximal 36 Monate. Der Anspruch auf Elternzeit besteht bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres eines Kindes. Ein Anteil von bis zu 24 Monaten kann dabei aber zwischen dem dritten Geburtstag und dem vollendeten achten Lebensjahr des Kindes in Anspruch genommen werden. Bis zu drei Zeitabschnitte sind möglich, die beliebig unter den Elternteilen aufgeteilt werden oder auch zusammen genutzt werden können. Allerdings muss man dabei beachten, dass im Falle der Frau die Schutzfrist nach der Geburt bereits angerechnet wird. Weitere Informationen findest du in unserem Artikel [Elternzeit](#).



Als Ausgleich für fehlendes Einkommen, wenn ein Elternteil oder auch beide Eltern nach der Geburt des Kindes nicht oder nur in Teilzeit arbeiten, zahlt der Staat – unabhängig von der Inanspruchnahme der Elternzeit – ein Elterngeld. Die Berechnung des Elterngeldes basiert auf dem durchschnittlichen Nettogehalt der letzten zwölf Monate.

Das Basiselterngeld erhält die Mutter oder ihr Partner in den ersten 14 Lebensmonaten des Kindes. Dies sind rund 65 Prozent des Nettoeinkommens, maximal aber 1.800 Euro. Arbeitet ein Elternteil nach der Geburt in Teilzeit anstatt in Vollzeit weiter, kann es ebenfalls Elterngeld beantragen. Die Höhe berechnet sich aus der Differenz des Nettoeinkommens vor und nach der Geburt. Wer von beiden Partnern das Elterngeld wann in Anspruch nimmt, können sie individuell entscheiden und aufteilen. Die Mutter muss allerdings beachten, dass sie in der Zeit, in der sie schon Mutterschaftsgeld bezieht, kein zusätzliches Elterngeld erhält.

Die Alternative zum Basiselterngeld heißt ElterngeldPlus. Hier wird das errechnete Elterngeld auf 24 anstatt auf zwölf Monate aufgeteilt. Arbeiten beide Partner nach der Geburt in Teilzeit, haben sie sogar die Möglichkeit auf den sogenannten Partnerschaftsbonus, der bis zu 4 zusätzliche Monate ElterngeldPlus sichert. Details zu den unterschiedlichen Elterngeldmodellen findest du [hier](#).

Um das Elterngeld sollte man sich rechtzeitig kümmern. Man kann es erst nach der Geburt beantragen, sollte aber beachten, dass es nur drei Monate rückwirkend gezahlt wird. Das Formular erhältst du bei der [Elterngeldstelle](#).

Was ist eine betriebliche Altersversorgung und wer hat Anspruch darauf?

In Deutschland basiert das Rentensystem auf drei Säulen:

- der gesetzlichen Rentenversicherung
- der betrieblichen Rentenversicherung
- der privaten Altersvorsorge

Viele Arbeitgeber bieten Möglichkeiten zur betrieblichen Altersvorsorge an. Hier gibt es drei Finanzierungsarten:

- Dein Arbeitgeber finanziert die Beiträge
- Du und dein Arbeitgeber finanzieren die Beiträge gemeinsam
- Teile deines Gehalts fließen in die Beiträge (sog. Entgeltumwandlung)

Auch wenn dein Arbeitgeber von sich aus keine betriebliche Altersversorgung anbietet, hast du seit 2012 laut dem Betriebsrentengesetz (BetrAVG) Anspruch auf eine betriebliche Altersversorgung durch Entgeltumwandlung. Wie dein Arbeitgeber die betriebliche Altersversorgung ausgestaltet, liegt allerdings allein bei ihm. Grundsätzlich hat er dazu fünf verschiedene Möglichkeiten:

1. Direktzusage

Die unmittelbare Versorgungszusage (auch Direktzusage genannt) ist der Prototyp der betrieblichen Altersvorsorge. In diesem Fall haftet der Arbeitgeber für die Erfüllung der Zusage einer betrieblichen Altersversorgung unmittelbar mit seinem Betriebsvermögen. Anders als bei den mittelbaren Versorgungszusagen schaltet der Arbeitgeber hier keine anderen rechtlich selbstständigen Versorgungseinrichtungen ein (z.B. eine Versicherung). Er kann aber zur Absicherung seiner Zusage eine [Rückdeckungsversicherung](#) abschließen.



2. Direktversicherung

Eine Direktversicherung ist eine Lebensversicherung, die der Arbeitgeber für dich als Arbeitnehmer abschließt. Sie kann auch Leistungen bei Berufsunfähigkeit und im Falle deines Todes Leistungen für deine Hinterbliebenen einschließen.

3. Unterstützungskasse

Eine Unterstützungskasse ist eine rechtlich selbstständige Versorgungseinrichtung, die dem Arbeitnehmer keinen Rechtsanspruch auf Ihre Leistungen gewährt. Der Arbeitgeber hat dafür Sorge zu tragen, dass die Unterstützungskasse im Versorgungsfall die nach der Satzung oder Richtlinie der Kasse oder der Zusage des Arbeitgebers vorgesehenen Leistungen erbringt.

4. Pensionskasse

Eine Pensionskasse ist wie die Unterstützungskassen eine rechtlich selbstständige Versorgungseinrichtung, die dem Arbeitnehmer aber einen unmittelbaren Anspruch auf ihre Leistungen gewährt.

5. Pensionsfonds

Auch ein Pensionsfonds ist eine externe Versorgungseinrichtung. Er unterscheidet sich von der Pensionskasse dadurch, dass beim Pensionsfonds die Versicherung und die Kapitalanlage auch durch Dritte erfolgen können. Der Pensionsfonds erhält also durch die Liberalisierung von Anlageschutzregelungen größere Anlagefreiheiten. Der Arbeitnehmer hat einen eigenen Anspruch auf Leistungen gegen den Pensionsfonds, der in jedem Fall als lebenslange Rente zu erbringen ist.

Die Auszahlungen aus deiner Betriebsrente bzw. betrieblichen Altersversorgung müssen voll versteuert werden und es wird der volle Satz Sozialabgaben fällig. Alle Möglichkeiten der betrieblichen Altersversorgung bieten unterschiedliche Vor- und Nachteile. Weitere Informationen findest du in unserem Beitrag zur [Betriebsrente](#).

Was passiert mit deiner betrieblichen Altersversorgung, wenn du den Job wechselst?

Einem Arbeitnehmer, dem Leistungen aus der betrieblichen Altersversorgung zugesagt worden sind, bleibt die [Anwartschaft](#), erhalten. Dies gilt, wenn das Arbeitsverhältnis vor Eintritt des Versorgungsfalls, jedoch nach Vollendung des 21. Lebensjahres endet und die Versorgungszusage zu diesem Zeitpunkt mindestens drei Jahre bestanden hat (sog. unverfallbare Anwartschaft).

Abhängig von der Durchführung der betrieblichen Altersversorgung (s.o.) kann dann mit Zustimmung des neuen Arbeitgebers ein bestehender Vertrag auf ihn übertragen werden. Auch das aufgebaute Kapital kann dann auf den Vertrag des Versorgungsunternehmens deines neuen Unternehmens übertragen werden. Der Vertrag kann außerdem von dir privat weitergeführt oder ruhen gelassen werden. Wenn man den Vertrag ruhen lässt, bleibt das bisher aufgebaute Kapital erhalten und verzinst sich weiter bis zum vertraglich vereinbarten Renteneintrittsalter.

Kapitel 6

Kündigung: Kündigungsarten, Arbeitsvertrag kündigen & Co.



Ein Arbeitsverhältnis zu beenden, ist selten angenehm – ob nun du kündigst, oder dir gekündigt wird. Wir erklären, welche Arten der Kündigung es gibt, in welcher Form eine Kündigung vorstattengehen muss, zulässige Gründe dafür, wann du gegen sie vorgehen kannst und welche Faktoren du unbedingt beachten solltest.

Kündigungsarten: Wann ist eine Kündigung wirksam?

Wird dir gekündigt, bezeichnet man dies rechtlich als Fremdkündigung. Kündigst du, spricht man von Eigenkündigung. In beiden Fällen gibt es eine Reihe von Kündigungsarten. Grob unterscheidet man zwischen ordentlicher und außerordentlicher Kündigung.

Ordentliche Kündigung

Eine ordentliche Kündigung ist die fristgerechte, einseitige Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Kündigst du das Arbeitsverhältnis fristgerecht, musst du dafür keinen Grund angeben. Eine Kündigung durch deinen Arbeitgeber hingegen ist ohne Grund auch fristgerecht nicht möglich, wenn das Kündigungsschutzgesetz anwendbar ist. Dann legt das Kündigungsschutzgesetz fest, welche Gründe zulässig sind. Folgende Kündigungsgründe gibt es:

Personenbedingte Kündigung

Eine personenbedingte Kündigung kann man dir aussprechen, wenn du deinen Tätigkeiten, verschuldet oder unverschuldet, zukünftig nicht mehr nachkommen kannst. Verlierst du deinen Führerschein, wenn du beispielsweise Kraftfahrer bist, kann dies ein Grund sein, oder aber, wenn du so häufig krankheitsbedingt ausfällst, dass es deinem Unternehmen schadet. Achtung: Entgegen der weitverbreiteten Annahme ist eine Kündigung während einer Arbeitsunfähigkeit, also einer Krankschreibung, möglich.

Verhaltensbedingte Kündigung

Hast du schuldhaft und in erheblicher Weise gegen deine Arbeitnehmerpflichten verstoßen, kann man dir verhaltensbedingt kündigen. In der Regel ist diese Kündigungsart

erst nach einer vorherigen Abmahnung und bei wiederholtem Fehlverhalten wirksam. Bei besonders schweren Verfehlungen kann eine Abmahnung aber auch entbehrlich sein.

Betriebsbedingte Kündigung

Bei einer betriebsbedingten Kündigung ist es dem Arbeitgeber beispielsweise aus wirtschaftlichen Gründen unmöglich, dich weiter zu beschäftigen. Es ist ihm auch nicht möglich, dich in eine andere Abteilung zu versetzen. Sind mehrere Mitarbeiter von einer betriebsbedingten Kündigung bedroht und nicht alle können weiterbeschäftigt werden, muss der Arbeitgeber nach sozialen Kriterien entscheiden. Das bedeutet, deine Unterhaltspflichten, die Länge der Betriebszugehörigkeit oder dein Alter spielen bei der Entscheidung eine Rolle.



Außerordentliche Kündigung

Eine fristlose Kündigung ist eine Kündigung, die das Arbeitsverhältnis sofort beendet. Sie ist also außerordentlich, allerdings muss eine außerordentliche Kündigung nicht automatisch fristlos sein. Bestimmte Dienstverhältnisse sind theoretisch unkündbar und in diesem Fall muss eine Auslauffrist eingehalten werden. Eine fristlose Kündigung kann dein Arbeitgeber etwa bei Pflichtverstößen deinerseits aussprechen, wenn er der Ansicht ist, dass ihm deine Weiterbeschäftigung bis zum Ablauf der Kündigungsfrist unzumutbar ist. Gründe sind etwa, wenn du handgreiflich gegenüber Kollegen oder Vorgesetzten wurdest oder sonst eine Straftat mit Bezug zu deinem Arbeitsverhältnis begangen hast (z.B. Diebstahl).

Auch du als Arbeitnehmer kannst das Arbeitsverhältnis außerordentlich kündigen, wenn dein Arbeitgeber seine Pflichten grob verletzt. Ist euer Vertrauensverhältnis geschädigt und ein Weiterarbeiten bis zum Ende der Kündigungsfrist unzumutbar für dich, sind dies zulässige Gründe. Schwerwiegende Arbeitsschutzverletzungen, sexuelle Belästigung oder unzumutbare Lohnrückstände wären hier denkbare Szenarien, die eine fristlose Kündigung deinerseits rechtfertigen. Daneben steht dir dann auch ein Anspruch auf Ersatz des Schadens zu, der dir durch die Beendigung des Arbeitsverhältnisses entsteht.

„Eine Kündigung durch den Arbeitgeber lässt sich noch anfechten, wenn bestimmte Voraussetzungen vorliegen. Sehr wichtig ist hier aber die Frist von drei Wochen einzuhalten. Man sollte sich also nach einer Kündigung sehr schnell beraten lassen!“

Monika Majcher-Byell

Fachanwältin für Arbeitsrecht,
RATIS Rechtsanwalts-gesellschaft mbH

Wie kann man einen Arbeitsvertrag kündigen?

Möchten dein Arbeitgeber oder du den Arbeitsvertrag kündigen, aus welchen Gründen auch immer, müsst ihr beide bestimmte Spielregeln einhalten.

Die Kündigung muss in Schriftform erfolgen. Das Schriftstück muss von demjenigen, der die Kündigung ausspricht, unterzeichnet sein. Dazu müssen die deutliche Formulierung der Kündigungsabsicht sowie deine eigenhändige Unterschrift im Schreiben enthalten sein. Eingescannt reicht sie nicht aus. Auch sollte das Schreiben datiert sein und dich als Verfasser erkennen lassen.

Dazu muss der Kündigende die Kündigungsfristen beachten. Ist im Arbeitsvertrag oder Tarifvertrag keine Frist vermerkt, kann das Arbeitsverhältnis innerhalb von vier Wochen zum 15. oder zum Ende eines Kalendermonats beendet werden, außer, es besteht eine Probezeit, hier sind nur zwei Wochen Frist vorgesehen. Die Kündigungsfrist ändert sich mit der Länge der Betriebszugehörigkeit.

- Zwei Jahre: ein Monat
- Fünf Jahre: zwei Monate
- Acht Jahre: drei Monate
- Zehn Jahre: vier Monate
- 12 Jahre: fünf Monate
- 15 Jahre: sechs Monate
- 20 Jahre: sieben Monate, jeweils zum Monatsende.

Selbstverständlich müssen dein Arbeitgeber und du bis zum letzten Arbeitstag euren Pflichten nachkommen. Er muss dich mit Arbeit versorgen und du musst weiterhin die dir übertragenen Aufgaben gewissenhaft ausführen. Das bedeutet im Umkehrschluss, dass dein Arbeitgeber dich nicht einfach ohne dein Einverständnis bis zum Fristende freistellen kann, wie es häufig praktiziert wird, um schlechte Stimmung in den letzten Arbeitswochen zu vermeiden. Hier muss ein sachlicher Grund vorliegen, denn sonst kannst du auf Weiterbeschäftigung klagen. Gründe wären beispielsweise, dass dein Chef sensible Daten und Geschäftsgeheimnisse schützen will oder dass er keine ausreichende Beschäftigung für dich hat. Häufig vermerken Arbeitgeber eine Freistellung schon im Arbeitsvertrag oder im Kündigungsschreiben, um rechtlich auf der sicheren Seite zu sein.

Für dich ergeben sich nach der Kündigung aber auch einige Rechte, die dein Unternehmen dir einräumen muss.

Urlaubsbescheinigung

Bestand das Arbeitsverhältnis schon länger als 6 Monate und endet es nach dem 30.06. eines Jahres, hast du grundsätzlich Anspruch auf deinen gesamten Jahresurlaub. Dein alter Arbeitgeber muss dir deine bisher genommenen Urlaubstage bescheinigen.

Arbeitszeugnis

Dein Arbeitszeugnis steht dir erst am letzten Arbeitstag zu. Unter dem Titel „Vorläufiges Zeugnis“ oder „Zwischenzeugnis“ kann dein Arbeitgeber es dir aber vorab ausstellen. Dann hast du genug Zeit für Korrekturwünsche und kannst es für deine Bewerbungsunterlagen nutzen. An deinem letzten Arbeitstag kannst du dann dein endgültiges Arbeitszeugnis in Empfang nehmen.



Weitere wichtige Dokumente

Ebenso muss dein Arbeitgeber dir deinen Sozialversicherungsausweis, sofern du ihm das Original zur Verfügung gestellt hast, einen Ausdruck deiner Lohnsteuerbescheinigung, Nachweise über vermögenswirksame Leistungen sowie eine Arbeitsbescheinigung für die Agentur für Arbeit für ein eventuelles Arbeitslosengeld aushändigen. Hier findest du weitere wichtige [Informationen zum arbeitslos melden](#).

Was tun, wenn man eine Kündigung durch den Arbeitgeber erhalten hat?

Erhältst du eine Kündigung, ist dies in der Regel ein tiefer Einschnitt, und dir muss erst einmal klar werden, was zu tun ist. Als erstes musst du – in aller Regel spätestens binnen drei Tagen ab Erhalt der Kündigung – den Wegfall deiner Beschäftigung bei der Agentur für Arbeit anzeigen, um Nachteile beim Arbeitslosengeldbezug zu vermeiden.

Um sicherzugehen, dass die Kündigung gerechtfertigt ist, solltest du die Kündigung rechtlich überprüfen lassen. Denn andernfalls hast du berechtigte Aussicht auf eine Abfindung. Hier sind die Experten deiner Rechtsschutzversicherung vertrauensvolle Ansprechpartner. Sie informieren dich über mögliche Vorgehensweisen.

Hilfreiche Informationen



Besteht im Unternehmen ein Betriebsrat, ist dieser vor jeder Kündigung anzuhören. Im Rahmen dieser Anhörung entscheidet der Betriebsrat, ob er der Kündigung widerspricht. Ein Widerspruch des Betriebsrates ist dann der Kündigung beizufügen. Nach Ausspruch der Kündigung kann kein Widerspruch des Betriebsrates mehr erfolgen.

Aufhebungsvertrag

Anstelle einer Kündigung können du und dein Arbeitgeber auch einen [Aufhebungsvertrag](#) vereinbaren. Dieser kann das Arbeitsverhältnis mit sofortiger Wirkung und rechtlich sicher beenden. Der Vorteil für dich ist, dass du, wenn du eine neue Stelle antreten möchtest, nicht erst das Ende der Kündigungsfrist abwarten musst. Dein Arbeitgeber hingegen muss keine rechtlich wirksamen Gründe finden, um dir zu kündigen oder dein Gehalt bis zum Ende der Kündigungsfrist weiterzahlen.



Achtung!

Beendest du dein Arbeitsverhältnis mit einem Aufhebungsvertrag, kann die Agentur für Arbeit dir unter bestimmten Voraussetzungen eine Sperre für das Arbeitslosengeld auferlegen. Deshalb ist es wichtig, dass du vor Unterzeichnung des Aufhebungsvertrags die Vor- und Nachteile genau abwägst. Hast du bereits eine neue Stelle sicher, ist ein Aufhebungsvertrag in der Regel risikolos.

„Ein Aufhebungsvertrag sollte vor dessen Abschluss rechtlich überprüft werden, damit Nachteile für den Arbeitnehmer ausgeschlossen werden können. Denn ein Aufhebungsvertrag kann bspw. eine Sperre des Arbeitslosengeldes zur Folge haben. Diese sollte bei der Verhandlung über die Höhe der Abfindung berücksichtigt werden.“

Monika Majcher-Byell

Fachanwältin für Arbeitsrecht,
RATIS Rechtsanwaltsgesellschaft mbH

Die Zustimmung des gekündigten Arbeitnehmers zum Aufhebungsvertrag forcieren und belohnen Arbeitgeber häufig mit einer Abfindung, also einer einmaligen Geldzahlung. Rechtlich hast du keinen Anspruch darauf, aber die Höhe handeln du und dein Arbeitgeber individuell aus. Für die [Abfindung](#) musst du keine Sozialversicherungsbeiträge zahlen, allerdings ist sie lohnsteuerpflichtig. Das wirkt sich merklich auf den ausgezahlten Betrag aus.

Um deine Steuerlast zu mindern, kannst du aber die Fünftelregelung in Anspruch nehmen, die dein Arbeitgeber veranlassen muss. Das bedeutet, dass die Abfindung bei der Berechnung der Steuer gleichmäßig auf fünf Jahre verteilt wird.

Sicher im Recht mit starkem Partner

Jetzt in nur 4 Minuten individuellen Rechtsschutz
zusammenstellen und online abschließen:



[Mehr erfahren](#)

Impressum

Herausgeber

ROLAND Rechtsschutz-Versicherungs-AG
Deutz-Kalker Straße 46
50679 Köln

Kontakt

service@roland-rechtsschutz.de
0221 8277-500

1. Auflage, November 2020

Die in diesem Ratgeber veröffentlichten Beiträge sind urheberrechtlich geschützt. Die Aussagen des Verfassers stellen nicht unbedingt die Meinung des Herausgebers dar. Der Herausgeber hat die in diesem Ratgeber enthaltenen Informationen mit größter Sorgfalt recherchieren lassen und nach bestem Wissen und Gewissen zusammengestellt.

Dennoch können weder der Herausgeber noch der jeweilige Autor Gewähr für die Richtigkeit, Vollständigkeit und Aktualität der zur Verfügung gestellten Informationen übernehmen. Insbesondere sind diese Informationen, welche die jeweilige Rechtslage komprimiert und zum Teil verkürzt darstellen, unverbindlich und sollen die jeweiligen Rechtsthemen jeweils allgemein darstellen. Sie sind keine Rechtsberatung und können diese nicht ersetzen.