

## Der Streit in Arbeitsrechtssachen

Im Zusammenwirken von Arbeitnehmern und Arbeitgebern während oder nach Beendigung eines Arbeitsverhältnisses kommt es häufig zu Meinungsverschiedenheiten, die sich nur mit gerichtlicher Hilfe sinnvoll und sachlich lösen lassen. Aber Achtung, oftmals sind hier Fristen einzuhalten.

Will beispielsweise der Arbeitnehmer sich auf die Unwirksamkeit einer ordentlichen Kündigung wegen fehlender sozialer Rechtfertigung oder wegen Fehlens eines wichtigen Grundes für eine fristlose Kündigung berufen, so muß er innerhalb einer Frist von drei Wochen Klage erheben. Ggf. ist vertraglich oder tarifvertraglich geregelt, daß Ansprüche innerhalb einer bestimmten Ausschlussfrist, in bestimmter Form, geltend gemacht werden müssen. Werden diese Fristen in der gegebenenfalls vorgeschriebenen Form versäumt, dann führt dies in der Regel zum Untergang des Rechts.

Der Kläger kann seine Klage vor den Urkundsbeamten der Rechtsantragsstelle bei Gericht selbst formulieren und protokollieren lassen, wobei der Urkundsbeamte bei der Formulierung der Klage behilflich ist. Der Kläger kann seine Klage auch völlig selbst formulieren. Zur Vermeidung von Fristversäumnissen bzw. zur Vorbereitung eines prozesstaktischen Vortrags ist es jedoch empfehlenswert anwaltliche Hilfe in Anspruch zu nehmen.

Zu berücksichtigen ist, daß eine Partei neben der Inanspruchnahme von Beratungs- oder Prozeßkostenhilfe, soweit sie nicht durch einen Verband (Gewerkschaft oder Arbeitgeberverband) vertreten werden kann, sich auch einen Rechtsanwalt beordnen lassen kann, wenn die Gegenpartei bereits durch einen Rechtsanwalt vertreten ist und die wirtschaftlichen Verhältnisse der nicht vertretenen Partei die Bezahlung eines eigenen Rechtsanwaltes nicht erlauben.

Viele Prozesse gehen nur wegen der Mißachtung von Fristen verloren. Es kommt nicht einmal darauf an, ob eine Partei eine Frist kannte oder nicht. Entscheidend ist nur, ob die Frist eingehalten wird. So muß beispielsweise der Arbeitgeber eine fristlose Kündigung innerhalb von zwei Wochen nach Kenntniserlangung des hierfür wichtigen Grundes aussprechen, anderenfalls ist eine solche Kündigung unwirksam. Lohn/Gehaltsansprüche eines Arbeitnehmers verjähren nach zwei Jahren.

In Bezug auf Arbeitsrechtsstreitigkeiten sind einige Irrtümer sehr verbreitet.

So ist die Ansicht falsch, daß einem Arbeitnehmer während seiner Krankheit nicht gekündigt werden darf. Auch während des Krankenstandes kann dem Arbeitnehmer eine Kündigung zugehen.

Auch ist falsch, daß wegen Krankheit nicht gekündigt werden darf. Eine Krankheit — insbesondere langandauernde oder wiederholte — sich stark häufende Krankheitsausfälle können (nicht müssen) eine Kündigung rechtfertigen.

Es trifft auch nicht zu, daß die Kündigung deshalb unwirksam ist, weil sie nicht angenommen bzw. sofort zurückgewiesen wurde. Die Kündigung wirkt mit dem Zugang beim Adressaten.

Eine Kündigung bedarf mit Ausnahme im Fall der Anwendung des Berufsbildungsgesetzes auch nicht zwingend der Angabe eines Grundes. Die Angabe des Kündigungsgrundes ist erst dann von Wichtigkeit, wenn im Prozeß ein Grund nachgeprüft wird oder wenn im Kündigungsschutzprozeß die Sozialwidrigkeit der Kündigung behauptet wird.

Die Ansicht, wonach während der Probezeit die tägliche Kün-

digung zulässig ist, ist falsch. Die Vereinbarung einer Probezeit ist längstens für die Dauer von 6 Monaten zulässig. Während der Probezeit beträgt die gesetzliche Kündigungsfrist 2 Wochen. Eine Abkürzung dieser Frist während der Probezeit ist nur unter strengen Ausnahmen möglich.

Nicht zutreffend ist die verbreitete Meinung, daß der Arbeitnehmer bei Kündigung einen Anspruch auf Abfindung hat.

Kündigt der Arbeitnehmer und erhebt der Arbeitnehmer Kündigungsschutzklage kann das Gericht auf Antrag einer der Parteien das Arbeitsverhältnis gegen Zahlung einer Abfindung auflösen, soweit die Kündigung sozial nicht gerechtfertigt war und eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses unzumutbar ist. Ansonsten gibt es Abfindungen nur im Wege eines Vergleichs oder aufgrund eines betrieblichen Sozialplans.

Problematisch sind die Fragen der Haftung des Arbeitnehmers für Schäden, die er dem Arbeitgeber in Ausübung einer betrieblichen Tätigkeit zufügt. Hier gilt, daß der Arbeitnehmer bei vorsätzlicher Schadenszufügung voll haftet. Bei grober Fahrlässigkeit hat er oftmals den gesamten Schaden zu tragen, falls dieser nicht besonders hoch ist, bei leichtester Fahrlässigkeit haftet er dagegen nicht. Bei normaler Fahrlässigkeit findet eine Abwägung der gesamten Umstände, insbesondere von Schadensanlaß und Schadensfolgen nach Billigkeits- und zumutbarkeits- Gesichtspunkten statt.

Auch die häufig vertretene Ansicht, wonach Weihnachtsgeld vom Arbeitnehmer zurückzuzahlen ist, wenn er vor dem 31. März des nächsten Jahres ausscheidet, ist in dieser Formulierung falsch. Eine Rückzahlung von Weihnachtsgeld kommt nur dann in Betracht, wenn zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer eine entsprechende Rückzahlungsvereinbarung besteht. Fehlt es an einer solchen Vereinbarung, muß der Arbeitnehmer nichts zurückzahlen. Es trifft auch nicht zu, daß alle Arbeitnehmer einen Anspruch auf Weihnachtsgeld haben. Es gibt keinen gesetzlichen Anspruch auf Weihnachtsgeld für Arbeitnehmer. Der Arbeitgeber kann jedoch durch Vertrag, durch Tarifvertrag oder durch betriebliche Übung zur Zahlung verpflichtet sein.

Die hier dargestellten Beispiele geben nur einen kleinen Bereich wieder. Nachdem arbeitsrechtliche Streitigkeiten existenzielle Bedeutung für die Parteien haben, empfiehlt es sich in der Regel fachkundige Hilfe einem unkundigen Alleingang vorzuziehen.

Der Verfasser dieses Artikels ist Partner der Sozietät Dierolf Rechtsanwälte in Bad Homburg / Ober-Eschbach.

## NOTRUFNUMMERN

Feuer, Rettungsdienst, Erste Hilfe	1 12
Polizei (Überfall, Verkehrsunfall)	1 10
Ärztlicher Notdienst der Stadt Frankfurt	1 92 92
Hubschrauber-Rettungsdienst	44 10 33
Stadtwerke	
Strom- Wasser- und Fernwärmeversorgung	21 31

Unserer heutigen Ausgabe liegt ein Prospekt der Firma „AUTO-DUNKER“, Alt-Nieder-Eschbach 7, 60437 Frankfurt bei, den wir der Aufmerksamkeit unserer Leser empfehlen.

## DIEROLF RECHTSANWÄLTE

**Axel Dierolf**  
Rechtsanwalt

**Christian F. Jaensch**  
Rechtsanwalt

**Dr. Jörg Dierolf**  
Rechtsanwalt

Ober Eschbacher Strasse 91  
61352 Bad Homburg

Postfach 1327  
61283 Bad Homburg

Tel.: 06172 - 1713 - 0  
Fax: 06172 - 1713 - 13

eMail: Karzlei@Dierolf.org  
www.Dierolf.org

  
**Fahrschule  
KRANZ**  
Alt-Nieder-Eschbach 23  
Telefon: 06172 41977

  
**Malteser  
Hilfsdienst**  
**Essen auf Rädern**  
Telefon 0 61 71 / 1 92 15