

ABC DES ARBEITSRECHTS

ABFINDUNG
ABMAHNUNG
ARBEITSVERTRAG
AUFHEBUNGS- / ABWICKLUNGSVERTRAG
BEFRISTUNG
ELTERNZEIT
HAFTUNG DES ARBEITNEHMERS
KRANKHEIT
KÜNDIGUNG UND KÜNDIGUNGSSCHUTZ
SOZIALVERSICHERUNG
TEILZEIT
URLAUB & URLAUBSABGELTUNG
WEISUNGSRECHT
WETTBEWERBSVERBOT
ZEUGNIS

WIR SEHEN SIE PERSÖNLICH MIT IHREN RECHTLICHEN FRAGEN UND SORGEN IM MITTELPUNKT UNSERER BERATUNG UND VERTRETUNG.



Ihr Kontakt zu uns

Thorsten Traxel
Rechtsanwalt

&

Bärbel Neumann
Rechtsanwältin
Fachanwältin für Arbeitsrecht
Fachanwältin für Sozialrecht

Köln-Berliner Str. 6-8
44287 Dortmund

Tel.: 0231 49666928
Fax: 0231 49666931

www.traxel-neumann.de
kanzlei@traxel-neumann.de



ARBEITSRECHT PROBEZEIT & BEFRISTUNG



H i e r s t e h t d e r M a n d a n t i m M i t t e l p u n k t

Als Arbeitgeber bedeutet, ein Arbeitsverhältnis einzugehen, unter Umständen eine lange Bindung an einen Menschen, den man bislang nur wenig kennt, und an eine betriebliche Situation, die sich jedoch jederzeit ändern kann.

Schutz vor unveränderlichen Situationen bietet das Arbeitsrecht für Arbeitgeber nur in Form der Probezeit und der Befristung. Darüber hinaus sind der allgemeine und der besondere Kündigungsschutz des Arbeitnehmers die das deutsche Arbeitsrecht prägenden Regelungsbereiche.

PROBEZEIT

Durch die Vereinbarung einer Probezeit besteht grundsätzlich die Möglichkeit der gegenseitigen Erprobung für Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Es gelten für diese Zeit eine verkürzte gesetzliche Kündigungsfrist und die Möglichkeit grundloser Kündigung. Eine Probezeit kann nur für maximal ein halbes Jahr vereinbart werden und ist nicht verlängerbar, auch nicht einvernehmlich. Die Gerichte haben in begründeten Fällen allerdings bislang für rechtmäßig befunden, dass quasi eine Probezeit verlängert wird,

indem eine Kündigung mit langer Kündigungsfrist ausgesprochen wird mit dem Zugeständnis an den Arbeitnehmer, ihn am Ende der Kündigungsfrist gegebenenfalls wieder einzustellen.

Des Weiteren ist Vorsicht geboten bei Probezeitkündigungen in letzter Minute. Die Gerichte äußern immer wieder Bedenken bei Kündigungen ohne Grund in den letzten Tagen der Probezeit.

BEFRISTUNG

Um flexibler zu sein und ein Kündigungsschutzverfahren zu vermeiden, bietet sich die Befristung des Arbeitsverhältnisses an. Dabei sind jedoch auf das Genaueste die gesetzlichen Vorgaben für den Arbeitsvertrag und seine Verlängerungen durch das Teilzeit- und Befristungsgesetz zu beachten, um als Arbeitgeber nicht ungewollt eine unbefristete Bindung einzugehen.

Um die Rechte, Pflichten und Konsequenzen, die ein befristetes Arbeitsverhältnis haben soll, korrekt in einen Arbeitsvertrag einzubringen, sollten Sie sich unbedingt anwaltlich beraten lassen.

AUFHEBUNGSVERTRAG / ABWICKLUNGSVERTRAG

Genauso wichtig wie der schriftliche Arbeitsvertrag zu Beginn des Arbeitsverhältnisses sind die Formulierungen des Aufhebungsvertrages, wenn das Arbeitsverhältnis einvernehmlich beendet werden soll.

Auch wenn bereits eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses ausgesprochen wurde, können Sie den Weg zum Arbeitsgericht vermeiden, wenn Sie alle streitigen Punkte im so genannten Abwicklungsvertrag mit dem Arbeitnehmer klären können.

Mit der so genannten Ausgleichsklausel im Aufhebungs- oder Abwicklungsvertrag wird schließlich die Sicherheit geschaffen, dass wirklich alles aus dem Arbeitsverhältnis als erledigt gilt und Arbeitgeber und Arbeitnehmer endgültig auseinander gehen.

Als Fachanwältin für Arbeitsrecht und Sozialrecht berät und vertritt Sie Frau Rechtsanwältin Bärbel Neumann qualifiziert und themenübergreifend.