

Arbeitsrecht

Rechtsanwalt Martin Bergler berät Sie in Fragen des Arbeitsrechts, führt vertragliche Verhandlungen für Sie, macht Ihre Forderungen und sonstige Ansprüche aus dem Arbeitsvertrag geltend und vertritt Sie vor allen deutschen Arbeitsgerichten.

Wir beraten und vertreten Sie zum Beispiel bei der

- **Gestaltung, Optimierung und Prüfung von Arbeits- und Dienstverträgen**
- **Durchsetzung oder Abwehr von Ansprüchen aus dem Arbeitsverhältnis**, z.B. Kündigungssachverhalte, Überstundenbezahlung, Urlaub, Weihnachtsgeld, Teilzeitarbeit und Befristungen
- Prüfung von **Abmahnungen - Kündigungen**
- Gestaltung / Überprüfung von **Arbeitszeugnissen**

Der Bereich Arbeitsrecht umfasst eine Vielzahl von Gesetzen und in der Rechtsprechung herausgebildeten Grundsätzen. Die Materie stellt sich daher durchaus als komplex dar.

Bei Problemen im Arbeitsverhältnis ist es daher ratsam, so schnell wie möglich Kontakt zu einem Fachmann aufzunehmen. Wir können den Sachverhalt prüfen und sodann kann gemeinsam mit Ihnen entscheiden, was getan werden sollte oder muss. In Betracht kommt ja u.U. auch, zunächst ein klärendes Gespräch mit der Gegenseite zu suchen. Aber es verbleibt oft nicht viel zeitlicher Spielraum, denn:

Achtung – Fristen wahren!

Wenn Sie eine (schriftliche) Kündigung erhalten, beginnt die gesetzliche *Frist von drei Wochen* ab Zugang des Kündigungsschreibens zu laufen. Innerhalb dieser Frist muss bei dem zuständigen Arbeitsgericht eine Kündigungsschutzklage erhoben werden, falls Sie sich gegen die Kündigung wehren möchten.

Gerne vertreten wir Ihre Interessen auch im **Arbeitsgerichtsprozess**. Vor den Arbeitsgerichten besteht zwar kein Anwaltszwang, doch in der Praxis zeigt sich zumeist, dass es durchaus ratsam ist, einen Rechtsanwalt mit der Vertretung zu beauftragen. Denn gerade in arbeitsrechtlichen Prozessen werden Verhandlungen geführt, die oft mit einer einvernehmlichen Regelung, also einem „Vergleich“ enden, so dass eine kompetente Vertretung anzuraten ist.

Der gerichtliche **Vergleich** hat den Vorteil, dass der Rechtsstreit im Regelfall damit rechtskräftig beendet wird und somit besteht schnell Rechtssicherheit, da die streitigen Ansprüche geklärt sind. Daher sollte aber auch umsichtig gehandelt werden, um nicht mögliche Ansprüche zu verlieren.

Zu den meist verbreiteten Rechtsirrtümern gehört es allerdings, dass viele Bürger glauben einen Rechtsanspruch auf eine **Abfindung** zu haben. Doch abgesehen von dem Ausnahmefall des Vorliegens eines Sozialplans, der eine Abfindungsregelung enthält, und dem eher seltenen Fall eines Angebots des Arbeitgebers gemäß § 1a Kündigungsschutzgesetz, existiert ein solcher Rechtsanspruch jedoch *nicht*.

Die Praxis vor den Arbeitsgerichten zeigt aber, dass fast alle gerichtlichen Vergleiche in Zusammenhang mit einer Kündigung auch eine Abfindungszahlung beinhalten. Es ist daher bei einer möglichen einvernehmlichen Gestaltung auch ein Augenmerk auf eine Abfindung zu legen. Wir beraten Sie und vertreten Ihre Interessen daher natürlich auch im Hinblick auf mögliche Abfindungszahlungen.