

## Was wird im Arbeitsrecht geregelt?

Das Arbeitsrecht regelt die Rechtsbeziehungen zwischen Arbeitgeber und dem einzelnen Arbeitnehmer oder einer Vielzahl von Arbeitnehmern (organisiert durch Betriebs- oder Personalrat). Es ist gekennzeichnet durch Regelungen, die sich in einer Vielzahl von Gesetzen, Verordnungen, Tarifverträgen befinden.

Die Kenntnis der jeweils aktuellsten Rechtsprechung unter Berücksichtigung des zunehmenden Einflusses des Europarechts ist daher von zentraler Bedeutung; sowohl für die Gestaltung und Prüfung von Arbeitsverträgen als auch für außergerichtliche und gerichtliche Interessenvertretung.

Arbeitsrecht

## Unsere Arbeitsschwerpunkte

- Familienrecht
- Erbrecht
- Arbeitsrecht
- Baurecht
- Vertragsrecht
- Arzthaftungsrecht
- Verwaltungsrecht
- Notariatsangelegenheiten

### Haben Sie Interesse an weiteren Informationen?

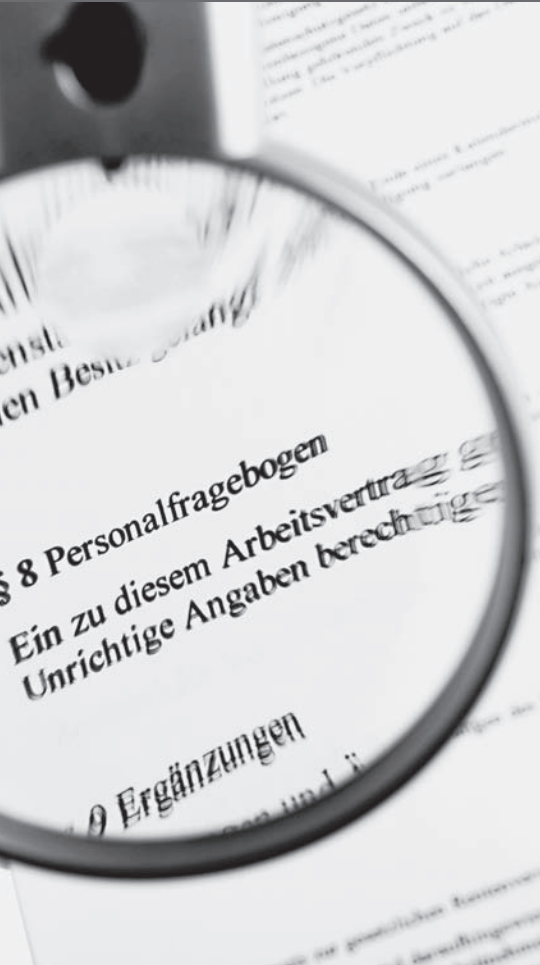
Flyer zu den Themen Familienrecht, Erbrecht, Vorsorge und Bau- und Architektenrecht können Sie auf unserer Website downloaden oder telefonisch oder per E-Mail bestellen.

Wir wollen Sie  
durch individuelle Beratung  
und den gemeinsamen Erfolg  
begeistern!

die advokaten  
Bäckerstraße 39  
31785 Hameln  
Tel.: 05151 7058  
Fax: 05151 45396  
info@advokaten-hamelnde  
www.advokaten-hamelnde

die advokaten  
Gundermann • Faehndrich • Börder-Carmine

die advokaten  
Gundermann • Faehndrich • Börder-Carmine



## Ihre Fachanwälte für Arbeitsrecht

### ▪ Boris Faehndrich



Rechtsanwalt und Notar  
Fachanwalt für Arbeitsrecht

### ▪ Birgit Gundermann



Rechtsanwältin und Notarin  
Fachanwältin für Arbeitsrecht

Spezialisierung ist für uns die Voraussetzung für kompetente Beratung und Vertretung. Nur Fachanwälte sind gesetzlich verpflichtet sich regelmäßig fortzubilden. Das gewährleistet für Sie eine erfolgreiche Beratung und Vertretung durch uns auf dem aktuellen Stand von Gesetzgebung und Rechtsprechung.

**Mehr über unsere Kanzlei unter:  
[www.advokaten-hameln.de](http://www.advokaten-hameln.de)**

Mit diesem Flyer wollen wir Sie – Arbeitgeber und Arbeitnehmer gleichermaßen – über einige derzeit aktuelle Themen im Arbeitsrecht informieren. (Stand: Jan. 2011)

#### **Unter welchen Voraussetzungen und wie lange kann ein Arbeitsverhältnis ohne sachlichen Grund befristet werden?**

Die Befristung muss wie jede Befristung schriftlich vereinbart werden. Eine Befristung ohne Sachgrund ist bis zu zwei Jahre möglich, im Einzelfall auch länger. Achtung: Bei fehlerhafter Befristung gilt der Vertrag als unbefristet abgeschlossen!

#### **Ein laufendes Arbeitsverhältnis ist bereits für ein Jahr sachgrundlos befristet – ist eine Verlängerung um ein weiteres Jahr ohne Sachgrund möglich?**

Ja, wenn die Verlängerung noch während der aktuell laufenden Befristung schriftlich vereinbart wird. Insgesamt kann eine Befristung ohne Sachgrund innerhalb der ersten zwei Jahre dreimal verlängert werden, in Einzelfällen öfter.

#### **Kann während laufender Befristung gekündigt werden?**

Ja, und zwar nach den normalen Bestimmungen – allerdings nur, wenn Kündigungsmöglichkeit ausdrücklich vereinbart!

#### **Müssen Weiterbildungskosten bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses zurückgezahlt werden?**

Nur, wenn dies vorher verbindlich vereinbart wurde und zwar nicht einfach generell, sondern nur für bestimmte (in der Verantwortung des Arbeitnehmers liegende) Beendigungsgründe. Ferner muss die Rückzahlung angemessen gestaffelt und befristet sein.

#### **Kann ein Arbeitgeber bislang gezahlte Leistungen, zum Beispiel Weihnachtsgeld, zurückfordern bzw. in Zukunft ohne Weiteres unterlassen?**

Im Grundsatz ja, wenn entweder noch keine sog. betriebliche Übung vorliegt oder eine Widerrufsmöglichkeit/ein Vorbehalt wirksam vereinbart wurde. Die Details sind sehr streitig. Zu beachten ist, dass entsprechende Klauseln im Arbeitsvertrag in der Regel dem Recht der Allgemeinen Geschäftsbedingungen unterliegen und damit im Streitfall unter strengen Maßstäben geprüft werden.

#### **Verfällt Urlaub mit Ablauf des laufenden Kalenderjahres?**

Bis Anfang 2009 hätte man diese Frage weitgehend mit „JA“ beantworten müssen. Das hat sich durch eine Entscheidung des EuGH und Folgeentscheidungen deutscher Gerichte geändert – das Urlaubsrecht ist in erheblichem Wandel. Leitsätze: Es bleibt dabei, dass Urlaub im Grundsatz im laufenden Kalen-

derjahr zu nehmen ist. Eine Übertragung jedenfalls bis zum 31. März des Folgejahres ist nach Bundesurlaubsgesetz möglich. 2011 wird das Bundesarbeitsgericht entscheiden, ob Urlaub nicht mehr zum Jahresende bzw. zum 31. März des Folgejahres verfällt, sondern nunmehr der allgemeinen Verjährung unterliegt (3 Jahre gerechnet ab dem Schluss des Jahres, in dem er entstanden ist.) Dann könnte sich Urlaub von Arbeitnehmern erheblich aufsummieren, eventuell begrenzt auf den gesetzlichen Urlaub von 24 Werktagen pro Jahr. Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist unverbraucher Urlaub (auch wenn über Jahre „aufsummiert“) schon nach jetzt aktueller Rechtsprechung komplett abzugelten, was zu erheblichen Restansprüchen des Arbeitnehmers führen kann.

#### **Wer kann für welchen Zeitraum Elternzeit beantragen?**

Anspruchsberechtigt sind die leiblichen Eltern, Adoptiveltern oder unter besonderen Voraussetzungen auch Großeltern; das Kind muss selbst betreut und erzogen werden; Sonderfälle sind zu beachten.

Der Anspruch besteht bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres des Kindes, Mutterschutz wird angerechnet. Bis zu 12 Monate sind mit Zustimmung des Arbeitgebers übertragbar bis zum achten Lebensjahr des Kindes.

#### **Wie und wann ist Elternzeit zu beantragen?**

Vom Berechtigten gegenüber dem Arbeitgeber schriftlich spätestens sieben Wochen vor Beginn der geplanten Elternzeit (Verspätung unter Umständen unschädlich). Es muss erklärt werden, für welchen Zeitraum Elternzeit gewünscht wird. Die Elternzeit kann auf zwei Zeitabschnitte verteilt werden, ohne dass es der Zustimmung des Arbeitgebers bedarf. Der Arbeitgeber hat die Elternzeit zu bescheinigen.

#### **Bedarf es bei Verlängerungswunsch der Zustimmung des Arbeitgebers?**

Ja. Es wird beim Erstantrag (keine Zustimmung erforderlich, aber man sollte sich abstimmen) häufig übersehen, dass eine Verlängerung so einfach nicht möglich ist. Nur unter besonderen Voraussetzungen darf der Arbeitgeber seine Zustimmung nicht verweigern (Härtefälle).

#### **Darf ein Arbeitnehmer während laufender Elternzeit arbeiten?**

Ja, beim eigenen Arbeitgeber und mit Zustimmung des eigenen Arbeitgebers auch anderweitig bis zu 30 Stunden pro Woche. Der Arbeitnehmer hat unter besonderen Voraussetzungen einen Anspruch auf Beschäftigung und in diesem Zusammenhang einen dem Teilzeitgesetz ähnlichen (echten) Anspruch auf Verringerung der Arbeitszeit während der Elternzeit.