

Merkblatt für Arbeitsrecht

1.

Sollte das persönliche Erscheinen der Partei vom Arbeitsgericht ausdrücklich angeordnet werden, erhalten Sie vom Gericht eine spezielle Ladung. Falls Sie dann an dem Termin nicht teilnehmen wollen oder können, ist es möglich, einen Vertreter zu entsenden. Dieser sollte im Besitz einer schriftlichen Vollmacht sein, die wie folgt zu lauten hätte:

„Das Gericht hat durch Ladung mein persönliches Erscheinen im Termin angeordnet. Unter Bezugnahme auf § 141 ZPO entsende ich hiermit als meinen Vertreter Herrn/Frau

Mein Vertreter ist zur Aufklärung des Tatbestandes in der Lage und zum Abschluss von Vergleichen bevollmächtigt.“

2.

Sie wissen vielleicht von den ordentlichen Gerichten, also den Amts- und Landgerichten, dass dort die unterliegende Partei alle Kosten des Verfahrens zu tragen hat. Im Arbeitsgerichtsverfahren ist dies anders. In der I. Instanz vor dem Arbeitsgericht trägt jede Partei ihre außergerichtlichen Kosten selbst. Erst ab der II. Instanz (Landesarbeitsgericht) werden die Kosten insgesamt von der unterliegenden Partei getragen.

3.

Wenn wir als Ihre anwaltlichen Vertreter in einem Termin vor dem Arbeitsgericht einen Vergleich schließen, den wir nicht ausdrücklich vorher mit Ihnen in allen seinen Bedingungen abgesprochen haben, werden wir uns zumindest eine Widerrufsfrist ausbedingen. Sie haben dann nach dem Termin hinreichend Zeit und Gelegenheit, sich zu überlegen, ob der Vergleich auch aus Ihrer Sicht sinnvoll erscheint, um ihn dann gegebenenfalls zu widerrufen. Die Annahme eines Vergleiches unter Widerruf bedeutet prozessual, aber auch psychologisch, noch keinerlei Zugeständnis oder Aufgabe irgendeiner Prozessposition. Im Fall des Widerrufs ginge der Rechtsstreit unbeeinflusst weiter.

Nur eine kleine Minderheit der arbeitsgerichtlichen Verfahren wird wirklich durch eine Prozessentscheidung, also einen Beschluss oder ein Urteil, abgeschlossen. Die weitaus überwiegende Mehrzahl endet in einem Vergleich. Dies ist kein Zeichen von Schwäche, sondern Ausfluss der Risikobeurteilung durch den Arbeitgeber, den im Falle einer für ihn nachteiligen Entscheidung in einer ersten oder höheren Instanz erhebliche wirtschaftliche Folgen aus den Regeln des Annahmeverzuges treffen können.

Von diesen Folgen pflegt man sich durch eine Abfindungsvergleich freizukaufen. Dies muss aber nicht ausnahmslos in jedem Fall gerechtfertigt sein.

Sie müssen also wissen: nur in ganz wenigen Ausnahmefällen besteht bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein Anspruch auf eine Abfindung (bei Sozialplänen, Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch das Gericht wegen Unzumutbarkeit der Fortsetzung oder § 1a KSchG). Dieser ist vielmehr das Ergebnis von Verhandlungen!

4.

Während des gerichtlichen Verfahrens und insgesamt während der anwaltlichen Betreuung sollten Sie auf keinen Fall über diese Angelegenheit mit Ihrem Vertragspartner diskutieren. Bitte verweisen Sie ihn bei einer Kontaktaufnahme unbedingt an Ihren Anwalt.

Wenn Sie Fragen zum Verfahren oder zu Ihrer persönlichen Rechtsposition haben, sollten Sie diese unbedingt klären lassen. Bitte denken Sie daran, dass auch wir Anwälte auf Ihre Mitarbeit angewiesen sind. So brauchen wir von einem Arbeitnehmer alle seinen persönlichen Daten, weil z.B. aus der Dauer der Betriebszugehörigkeit und dem Lebensalter rechtliche Folgen entstehen können, die im Falle einer Aufhebungsvereinbarung zu berücksichtigen wären.

5.

Wir befinden uns in einer Zeit ständigen Umbruchs, gerade im Arbeitsrecht. Die Regeln, die uns seit Jahren vertraut sind, werden plötzlich geändert, zum Teil mit Rückwirkung. Vertrauensschutzgesichtspunkte gelten nur noch eingeschränkt. Wenn also über Ihr arbeitsrechtliches Problem eine Einigung gefunden wird, z.B. in Gestalt eines Aufhebungsvertrages, kann es sein, dass die Bedingungen dieses Vertrages nachträglich zu Ihrem Nachteil geändert werden. Dies kann Altersversorgungsansprüche betreffen, die Anrechnung von Abfindung auf das Arbeitslosengeld, Regressansprüche von Sozialversicherungsträgern und ähnliches. Wir können solchen nachträglichen Verschlechterungen nur eingeschränkt vorbeugen. Jede Einigung ist also mit dem Vorbehalt belastet, dass sich die Bedingungen nachträglich und nachteilig ändern können. Selbst ein gerichtlicher Vergleich kann Sie hiervon nicht schützen.

Falls Sie noch weitere Fragen zum arbeitsgerichtlichen Verfahren haben, stehen wir selbstverständlich gerne jederzeit zur Erläuterung zur Verfügung.

Hinweis:

A. Soweit wir für Sie außerhalb des Duisburger Stadtgebietes tätig werden, entstehen Fahrt- und Abwesenheitskosten nach den Vorschriften des Rechtsanwaltsvergütungsgesetzes. Diese Kosten werden nur dann von einer Rechtsschutzversicherung übernommen, wenn diese generell Kostendeckungszusage erteilt hat und die Entfernung zwischen Kanzleiort Ihres Rechtsanwalts und dem zuständigen Gerichtsort mehr als 100 km beträgt. Unter Umständen können Sie die von Ihnen zu übernehmenden Kosten als Werbungskosten in dem Lohnsteuerjahresausgleich/der Einkommensteuererklärung geltend machen.

B. Aufgrund der jüngsten Entwicklungen bei den Rechtsschutzversicherungen bedeutet die Zusage des Deckungsschutzes unabhängig von den Reise- und Abwesenheitskosten nicht zwingend die Übernahme der gesamten sonstigen Kosten. So kann es passieren, dass die Rechtsschutzversicherung für den Fall einer vergleichsweisen Beendigung des Rechtsstreits nur die Kosten für denjenigen Anteil einer Vergleichslösung übernimmt, der die Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum Gegenstand hat. Alle weiteren begleitenden Regelungen wie Freistellung, Urlaub, Zeugnis, betriebliche Altersversorgung und gegebenenfalls Altersteilzeit oder ähnliche Tatbestände, soweit sie Inhalt des Vergleiches werden, können unter Umständen aus dem Deckungsschutz herausfallen. Die Kosten für diesen Regelungsbereich können oft recht erheblich sein und sind dann von Ihnen zu tragen.

Überlegen Sie, ob es sinnvoll ist, Ihre Rechtsschutzversicherung vorsorglich schon bei Aufnahme der Bearbeitung persönlich um eine Absicherung des Deckungsschutzes anzufragen.