



GOLLUB KLEMEYER

DER KLEINE GOLLUB KLEMEYER



GOLLUB KLEMEYER

DER KLEINE GOLLUB KLEMEYER

**Erste Hilfe bei Stress im Arbeitsverhältnis
– von unseren Spezialisten für Arbeitsrecht**

www.gollub-klemeyer.de

Gollub Klemeyer Fachanwälte

Theodor-Heuss-Platz 3 | 27568 Bremerhaven
T: 0471-30 818-10 | mail@gollub-klemeyer.de

Partnerschaft mbB (AG Bremen PR 343)

Text: Gollub Klemeyer Fachanwälte

2. Auflage 2016

INHALT

Vorwort	6
----------------------	---

Kapitel 1

Ziehen Sie den Kopf aus dem Sand und werden Sie sich über Ihre Rechte und Ihre Pflichten klar	8
---	---

Kapitel 2

Seien Sie korrekt bis ins Detail.....	18
---------------------------------------	----

Kapitel 3

Halten Sie bei Dauerkonflikten oder „Mobbing“ nicht alles aus, sondern holen Sie sich rechtzeitig Hilfe.....	31
--	----

Kapitel 4

Wie Sie den richtigen Anwalt suchen und finden	36
--	----

Kapitel 5

So begegnen Sie der Auseinandersetzung40

Kapitel 6

Vertrauen Sie auf Rat und Recht.....46

Kapitel 7

Überprüfen Sie Behauptungen
und Gerüchte kritisch.....50

Kapitel 8

Lösungsszenarien für die Ausein-
andersetzung und die Zeit danach.....57

Anhang:

Die Fachanwälte für Arbeitsrecht von Gollub
Klemeyer stellen sich vor

Walter Klemeyer	64
Piet Klemeyer	65
Nils Marten	66

VORWORT

Wo Wissen fehlt, wachsen Gerüchte. Wer sich in der schwierigen Situation einer Krise am Arbeitsplatz befindet, braucht sachlich-konkrete Informationen, Klarheit und Sicherheit.

Was hilft, ist das persönliche Beratungsgespräch bei Gollub Klemeyer Fachanwälte, das natürlich durch diesen **Kleinen Gollub Klemeyer** nicht zu ersetzen ist.

Der **Kleine Gollub Klemeyer** soll eine sinnvolle Ergänzung zu diesem Beratungsgespräch sein.

In ihm finden Sie als Extrakt, was unsere Fachanwälte für Arbeitsrecht, die auch Fachanwälte für Sozialrecht sind, aus vielen Auseinandersetzungen um Themen wie Arbeitsvertrag, Arbeitsplatzverlust, Kündigung und Neuanfang für Sie erarbeitet haben.

Der **Kleine Gollub Klemeyer** informiert Sie über grundlegende rechtliche Regelungen und Strukturen und macht Ihnen Handlungsvorschläge. Hilfreich für Sie werden auch eine Reihe von Adressen und In-

stitutionen sein, bei denen Sie sich Unterstützung holen können.

Der **Kleinen Gollub Klemeyer** will Ihnen Mut machen, sich in Ihrer Krise zu behaupten und sich für Ihre Rechte einzusetzen. Vielleicht kennen Sie auch andere Menschen in ähnlicher Lage, denen er helfen könnte. Wir freuen uns, wenn der **Kleine Gollub Klemeyer** in Ihrer Bekanntschaft weitergereicht wird und dazu beiträgt, dass Menschen in Krisen ihre Ängste überwinden und gestärkt aus ihnen hervorgehen.

Der **Kleine Gollub Klemeyer** hat wie alle deutschen Texte, die sich an die Öffentlichkeit wenden, das Problem mit männlichen und weiblichen grammatikalischen Formen. Da wir das Lesen nicht mit solchen Formulierungen wie „RichterInnen“ und „AnwältInnen“ erschweren möchten, haben wir uns für das Prinzip „eins steht auch fürs andere“ entschieden: Einmal benutzen wir die männliche, ein anderes Mal die weibliche Formulierung, und gemeint ist, falls nicht extra ausgeführt, jeweils beides.

KAPITEL 1

ZIEHEN SIE DEN KOPF
AUS DEM SAND UND
WERDEN SIE SICH ÜBER
IHRE RECHTE UND IHRE
PFLICHTEN KLAR

IN DER KRISE – EINGEBILDET ODER WIRKLICH?

Bis vor ein paar Monaten lief alles noch prima am Arbeitsplatz. Dann kam das Unbehagen und wurde immer stärker. Gerüchte machen die Runde. Wird es Entlassungen geben? Neulich hat der Chef so komische Bemerkungen gemacht und Sie dabei angesehen. Oder er kritisiert Sie immer häufiger. Oder er ignoriert Sie.

Der Ton am Arbeitsplatz wird frostiger. Genaues ist nicht auszumachen und es scheint auch besser zu sein, keine direkten Fragen zu stellen. Also erst mal Vogel-Strauß-Politik anwenden und alles ignorieren?

Wenn Sie diesen Weg wählen und den Kopf in den Sand stecken, könnten Sie schnell den Kürzeren ziehen oder jedenfalls Chancen verpassen. Denn das Betriebsklima kann sich schnell weiterentwickeln bis hin zur Eiszeit oder zum Tanz auf dem Vulkan. Und dann sind viele Lösungswege vielleicht schon versperrt.

Zwei Punkte sind uns in unserer langjährigen Beschäftigung mit dem Arbeitsrecht besonders aufgefallen:

Erstens, dass Arbeitnehmer **sich häufig gar nicht gegen ihre Kündigung wehren**, auch wenn die Rechtslage ihnen gute Chancen verspricht.

Zweitens, dass Arbeitnehmer **viele arbeitsrechtliche Bestimmungen gar nicht kennen oder falsch verstehen**.

Das Arbeitsrecht ist ein sehr komplexes Rechtsgebiet. Es setzt sich aus ganz unterschiedlichen Teilen des Bürgerlichen Gesetzbuches und aus anderen Gesetzen und diesen untergeordneten Vorschriften zusammen und wird durch die aktuelle Rechtsprechung immer wieder neu ausgelegt und ergänzt. Das erklärt zumindest teilweise die vielen Falschmeldungen, Gerüchte und Informationslücken über arbeitsrechtliche Regelungen und Gesetze in der Bevölkerung. Und es macht deutlich, warum es Fachanwälte für Arbeitsrecht gibt – Rechtsanwälte, die sich besonders intensiv mit dem Arbeitsrecht beschäftigen. Immerhin hat der Gesetzgeber für das Arbeitsrecht auch einen spezialisierten Gerichtszweig geschaffen, die Arbeitsgerichtsbarkeit.

Eine weitere erstaunliche Tatsache ist, dass viele Arbeitnehmer noch nie ihren eigenen Arbeitsvertrag gründlich durchgelesen haben. Und das ist immerhin einer der wichtigsten Verträge im Leben, begründet er doch für viele die wirtschaftliche Existenz.

Ist das nicht ein Beispiel von Kopf-in-den-Sand-stecken-Verhalten, den Inhalt gar nicht so genau wissen zu wollen? So nach dem Motto: „Was ich nicht weiß, das macht mich nicht heiß!“

Wir empfehlen: Auch wenn es Ihnen an Ihrem Arbeitsplatz gut geht, sollten Sie Ihren Arbeitsvertrag genau lesen. Nicht wenige Verträge enthalten einzelne Klauseln, die vielleicht einmal wirksam waren, inzwischen aber unwirksam sind, weil sie heute nicht mehr mit geltendem Recht konform gehen. Andere Klauseln können auf externe Verträge verweisen. In vielen Arbeitsverträgen steht zum Beispiel: **„Im Übrigen gelten die einschlägigen tarifvertraglichen Bestimmungen.“**

Unsere Erfahrung ist, dass wenige Betroffene sich um diese Bestimmungen kümmern.

Und dass andere, zum Beispiel Nicht-Gewerkschaftsmitglieder in kleinen Betrieben, diese Tarifverträge gar nicht so einfach zu sehen bekommen, selbst wenn sie wollten.

Allen sollte aber sehr wohl daran gelegen sein, sowohl ihren Arbeitsvertrag als auch den gegebenenfalls einschlägigen Tarifvertrag zu kennen.

Sie würden diesen Text wahrscheinlich nicht lesen, wenn Sie keinerlei Probleme am Arbeitsplatz hätten. Gut, dass Sie sich aufmachen und sich genau über Ihre Rechte und die geltenden Rechtsbestimmungen informieren.

Bei Rechts- und Tarifnormen rund um das Arbeitsverhältnis gelten meistens nur sehr kurze Fristen für Einsprüche oder Klagen. Damit will der Gesetzgeber und wollen die Tarifvertragsparteien möglichst schnell Klarheit in den Betrieben schaffen, um den reibungslosen Fortgang der Arbeit zu unterstützen. Das bedeutet für Arbeitnehmer, dass es für sie besonders gefährlich werden kann, bei auftretenden Problemen den Kopf in den Sand zu stecken.

Wenn Sie eine gesetzlich festgelegte Frist versäumen, können Sie oft nichts mehr machen. Gegen eine Kündigung z. B. müssen Sie binnen drei Wochen Klage erheben. Das heißt, die Klage muss drei Wochen nach Zugang der Kündigung bei Ihnen dem Gericht vorliegen. Wenn Sie in dieser Zeit vier Wochen verweist waren, haben Sie sehr, sehr schlechte Karten. Stellen Sie dann fest, dass Ihnen eine Frist „durchgerutscht“ ist, müssen Sie sehr schnell und richtig handeln, um zu retten, was noch zu retten ist. Es gibt also inhaltliche und terminliche Fragen mit Bezug auf das Arbeitsrecht, deren Antworten Sie kennen sollten.

Ein weiteres Beispiel für kurze Fristen im Arbeitsrecht: Vor einer beabsichtigten fristlosen Kündigung hat der Betriebsrat nur drei Tage Zeit, dem Arbeitgeber seine Bedenken dagegen schriftlich mitzuteilen.

Als betroffener Arbeitnehmer sollten Sie sich in solchen Fällen also umgehend mit dem Betriebsrat kurzschließen, um mit ihm die taktisch richtige Vorgehensweise abzusprechen.

KAPITEL 1

Neben den geltenden Fristen sollten Sie vor allem die vertraglichen Regelungen kennen: **Interessieren Sie sich für die inhaltliche Ausgestaltung Ihres Arbeitsvertrags mindestens ebenso wie für die Ausstattung Ihres Autos oder Ihrer Küche.**

- Lesen Sie Ihren Arbeitsvertrag genau.
- Machen Sie sich eine Kopie und streichen Sie alles an, was Sie nicht oder nicht genau verstehen.
- Gehen Sie mit Ihren Fragen zu Ihrem Betriebsrat, zu einer öffentlichen Beratungsstelle oder zu einer Fachberatung, z. B. zu einem Fachanwalt für Arbeitsrecht, und lassen Sie sich die unverständlichen Textstellen erklären (Beratungs-Adressenliste siehe unten).
- Lassen Sie sich von dieser Fachberatung nicht nur über gesetzliche Bestimmungen informieren, sondern auch über geltende Einspruchsfristen.

KAPITEL 1

- Zögern Sie nicht, sofort schriftlich Einspruch zu erheben, wenn Ihnen eine Äußerung, eine Mitteilung oder eine Handlung Ihres Arbeitgebers ungerecht vorkommt. Lassen Sie sich dabei von Fachleuten beraten.

Darüber hinaus raten auch wir Ihnen, was Anwälte meistens raten, wenn ernsthafte Konflikte und Auseinandersetzungen am Arbeitsplatz drohen:

Notieren Sie genau, was Ihnen im Zusammenhang mit Ihrem Arbeitsverhältnis beachtenswert scheint, erstellen Sie ein Gedächtnisprotokoll: Was ist wann und wo geschehen? Wer hat was, wann und aus welchem Anlass geäußert? Wer war anwesend? Welche Mitteilung hat Sie wann und wo erreicht?

Heben Sie sich Kopien von entsprechenden Schriftstücken und E-Mails auf, notieren Sie Datum und Uhrzeit. Diese Sachverhalte könnten später wichtig werden. Ihr Rechtsbeistand benötigt auch diese harten Fakten neben Ihren Meinungen und Wertungen zu Ihrem „Fall“.

BERATUNGSSTELLEN:

Der Betriebsrat Ihrer Firma oder der Personalrat Ihrer Dienststelle.

Verbraucherzentrale Bremerhaven e. V.

Barkhausenstraße 16 · 27568 Bremerhaven

Tel.: 0471-26194

Arbeitnehmerkammer Bremerhaven

Barkhausenstraße 16 · 27568 Bremerhaven

Tel.: 0471-922 350

Die Gebühr für die öffentliche Rechtsberatung beträgt 10,00 EUR. Für Mitglieder ist die Rechtsberatung kostenlos.

Kostenlose Rechtsberatung für Bedürftige:

Öffentliche Rechtsberatung im Alten Leher Rathaus (Justizzentrum Brookstraße 1)
Mittwochs 14 –16 Uhr.

Die Anwaltsvereine bieten diese kostenlose anwaltliche Rechtsberatung an. Voraussetzungen für die Inanspruchnahme dieser Beratungsmöglichkeit sind:

- ein geringes Einkommen
- Wohnsitz im Land Bremen
- keine vorangegangene anwaltliche Beratung in derselben Angelegenheit

Erstes Beratungsgespräch beim Fachanwalt für Arbeitsrecht (etwa 30,00 EUR bis 50,00 EUR pro halbe Stunde).

KAPITEL 2

SEIEN SIE KORREKT
BIS INS DETAIL

KAPITEL 2

Der Fall ging durch die Presse: Angeblich hatte die Kassiererin „Emmely“ zwei Leergut-Bons im Wert von 48 Cents und 82 Cents unrechtmäßig aus dem Kassenbüro genommen und für sich selbst eingelöst. Bewiesen wurde das nicht, aber es bestand dringender Verdacht. Daraufhin kündigte ihr die Supermarktkette fristlos, und das nach dreißig Jahren Betriebszugehörigkeit. Die Kündigung wurde durch zwei Instanzen gerichtlich bestätigt und erst in der dritten Instanz am 10. Juni 2010 vom Bundesarbeitsgericht für unwirksam erklärt. Die Vorsitzende Richterin in der zweiten Instanz zeigte sich überzeugt, dass die Tat, wie vom Arbeitgeber behauptet, begangen worden sei. Sie führte weiter aus, dass es nicht um die Höhe eines Betrags gehe, sondern um das gestörte Vertrauen des Arbeitgebers in die Arbeitnehmerin und deren Ehrlichkeit. Und gerade einer Kassiererin müsse der Arbeitgeber auf den Cent genau vertrauen können, so das Landesarbeitsgericht in der zweiten Instanz. Und obwohl das Bundesarbeitsgericht schließlich die Kündigung doch noch für unwirksam erklärt hat,

hält es in seiner Pressemitteilung vom 10. Juni 2010 ausdrücklich fest:

„Der Vertragsverstoß ist schwerwiegend. Er berührte den Kernbereich der Arbeitsaufgaben einer Kassiererin und hat damit trotz des geringen Werts der Pfandbons das Vertrauensverhältnis der Parteien objektiv erheblich belastet. Als Einzelhandelsunternehmen ist die Beklagte besonders anfällig dafür, in der Summe hohe Einbußen durch eine Vielzahl für sich genommen geringfügiger Schädigungen zu erleiden.“

Auch wenn Sie keine Kassiererin sind, können Sie aus diesem Urteil einiges lernen:

- Ihr persönliches Rechtsempfinden ist nicht unbedingt deckungsgleich mit der geltenden Rechtsprechung. Vertrauen Sie im Zweifelsfall nicht nur auf Ihre eigene Sicht der Dinge.
- Aus Sicht der Rechtsprechung kann eine Unkorrektheit, auch wenn sie nur geringen finan-

ziellen Schaden mit sich bringt, einen großen Vertrauensschaden zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer verursachen.

- Im Arbeitsrecht ist das Vertrauensverhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer von sehr großer Bedeutung. Bei Vertrauensbruch in Zusammenhang mit einer Straftat wie z. B. Unterschlagung kann sogar eine fristlose Kündigung ohne wasserdichte Beweise, also nur mit hinreichendem Verdacht, rechtens sein (die sogenannte Verdachtskündigung). Allerdings reicht die lapidare Äußerung des Arbeitgebers, er habe kein Vertrauen mehr in den Arbeitnehmer, nicht für eine wirksame Kündigung. Das Arbeitsrecht verlangt vom Arbeitgeber, im Einzelnen konkret zu begründen, weshalb er kein Vertrauen mehr hat. Und das Arbeitsgericht gibt dem Arbeitnehmer dann Gelegenheit, seine Sicht der Dinge zu äußern – da kann ein gutes Gedächtnisprotokoll Gold wert sein (siehe oben).

GEFÄHRLICHES SURFEN !

Mit einer Entscheidung vom Juli 2005 hat das Bundesarbeitsgericht erstmals Grundsätze dafür aufgestellt, ob und in welchem Umfang Arbeitnehmer am Arbeitsplatz privat das Internet nutzen dürfen. Es gelten folgende Grundsätze:

- Es gibt keinen Anspruch des Arbeitnehmers auf private Nutzung des Internets am Arbeitsplatz.
- Privates Surfen am Arbeitsplatz ist grundsätzlich nicht erlaubt. Das gilt sowohl während der Arbeitspausen als insbesondere auch während der Arbeitszeit.
- Eine Ausnahme gilt dann, wenn der Arbeitgeber privates Surfen am Arbeitsplatz erlaubt hat.

- Hat der Arbeitgeber privates Surfen am Arbeitsplatz erlaubt, bezieht sich das in der Regel nur auf die Arbeitspausen.
- Etwas anderes gilt nur, wenn der Arbeitgeber privates Internetsurfen auch während der Arbeitszeit ausdrücklich gestattet hat.

Hat der Arbeitgeber privates Surfen am Arbeitsplatz nicht erlaubt oder sogar ausdrücklich verboten, so kann sich der Arbeitnehmer nicht darauf berufen, er habe davon nichts gewusst und gedacht, man dürfe das als Arbeitnehmer.

Unerlaubtes privates Surfen am Arbeitsplatz kann zu einer wirksamen – auch fristlosen! – Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber führen.

Entscheidend sind letztlich, wie immer, die Umstände des Einzelfalls. Privates Surfen am Arbeitsplatz ist also kein „Kavaliersdelikt“!

DER FALL MIT DEN ABGELAUFENEN SÜSSIGKEITEN

Wie die Videoüberwachung eines Supermarktes in Rinteln zeigte, hatten sechs zum Teil langjährig beschäftigte Mitarbeiter abgelaufene Süßigkeiten aus der Auslage gegessen. Der Arbeitgeber stellte die sechs Mitarbeiter vor die Wahl, entweder selbst zu kündigen oder eine Strafanzeige zu erhalten.

Später erwirkten die Mitarbeiter vor dem Arbeitsgericht, dass ihre selbst ausgesprochene Kündigung unwirksam wurde. Sie beriefen sich darauf, dass es seit langem gängige Praxis in diesem Supermarkt war, dass aussortierte und für den Müll bestimmte Süßigkeiten von eigenen Mitarbeitern gegessen werden durften. Dafür hatten Sie auch einen früheren Marktleiter als Zeugen. Die derzeitige Marktleitung hatte diese Praxis allerdings geleugnet.

Die „Nordsee-Zeitung“ fragte dazu Fachanwalt für Arbeitsrecht und Sozialrecht **Walter Klemeyer**:

Gilt generell: Ich darf nur das mit nach Hause nehmen, was ich auch mit zur Arbeit gebracht habe?

Klemeyer: Es gilt, dass Sie nur das mit nach Hause nehmen dürfen, was Ihnen gehört. Dazu zählen natürlich auch Dinge, die Sie am Arbeitsplatz kaufen oder geschenkt bekommen. Prinzipiell müssen Arbeitnehmer das Eigentum ihres Arbeitgebers achten – und umgekehrt.

Im Fall der sechs Supermarktmitarbeiter in Rinteln gab es offenbar betriebsinterne Absprachen. Kann ich mich als Arbeitnehmer generell auf mündliche Absprachen verlassen?

Klemeyer: Das hängt von verschiedenen Faktoren ab: Wenn Arbeitnehmer sich regelmäßig bei den Lebensmitteln des eigenen Betriebes

bedienen und der Arbeitgeber oder ein Vorgesetzter weiß davon und nimmt es in Kauf, so gilt dies aus rechtlicher Sicht als stillschweigende Vereinbarung. Diese ist ebenso wirksam wie schriftliche oder mündliche Absprachen. Arbeitnehmer haben häufig aber das Problem, stillschweigende oder mündliche Vereinbarungen auch beweisen zu können. Im Fall in Rinteln hatten die Beschäftigten dafür den ehemaligen Marktleiter auf ihrer Seite.

Haben langjährig Beschäftigte vor Gericht eine stärkere Position als etwa junge Mitarbeiter ohne Berufserfahrung?

Klemeyer: Da wird in der Praxis durchaus ein Unterschied gemacht. Wenn das Arbeitsgericht einen Kündigungsgrund feststellt, kann es immer noch entscheiden, ob eine Kündigung im konkreten Fall angemessen ist. Bei dieser Entscheidung spielt die Betriebszugehörigkeit des Arbeitnehmers ebenso eine Rolle wie etwa sein bisheriges Verhalten im Job.

PRÄSIDENTIN DES BUNDES- ARBEITSGERICHTS VERTEIDIGT „BAGATELL“-KÜNDIGUNGEN

„Es gibt keine Bagatellen“, sagte die Präsidentin des BAG, Ingrid Schmidt, in einem Interview in der „Süddeutschen Zeitung“ vom 29.12.2009. Mehrere Arbeitsgerichtsprozesse hatten 2009 für Aufsehen gesorgt: Die Supermarktkassiererin „Emmely“ wurde nach 30 Jahren entlassen, weil sie angeblich zwei liegengebliebene Pfandbons im Wert von 1,30 EUR unrechtmäßig für sich eingelöst hatte; eine Sekretärin bekam die Kündigung, nachdem sie beim Anrichten eines Imbisses davon eine Frikadelle und zwei halbe Brötchen selber gegessen hatte; einer Altenpflegerin wurde gekündigt, weil sie sechs Maultaschen an sich genommen hatte, die nach der Essensausgabe im Pflegeheim übrig geblieben waren. Die Kündigungen wegen solcher „Bagatellen“

und die Arbeitsgerichte, die deren Rechtmäßigkeit bestätigt hatten, sind in der Öffentlichkeit von verschiedenen Seiten heftig kritisiert worden. Gerichtspräsidentin Schmidt hält die Kritik an den Richtern für „völlig daneben“. „Jeder frage sich mal, wie viel er sich denn aus der eigenen Tasche nehmen lassen würde, bevor er reagiere“, hält sie dagegen. Diebstahl und Unterschlagung auch geringwertiger Dinge seien ein Kündigungsgrund, das gelte in der Rechtsprechung schon seit Jahrzehnten. „Wie kommt man eigentlich dazu, ungefragt Maultaschen mitzunehmen? Oder eine Klo-Rolle oder stapelweise Papier aus dem Büro?“ Ein solches Verhalten, so Schmidt, habe „mit fehlendem Anstand“ zu tun.

Fassen wir zusammen: Gehen Sie auf Nummer sicher! Seien Sie auf den Cent genau und auf die Minute pünktlich. Arbeitszeit ist schließlich auch Geld.

Falls Ihr Arbeitgeber nicht ausdrücklich darauf verzichtet hat, gilt:

Keine privaten Anrufe mit dem Firmentelefon. Surfen Sie nicht aus Lust und Laune mit dem Firmencomputer im Internet. Nehmen Sie keine Radiergummis und anderes Büromaterial, keine Gegenstände aus dem Schrottcontainer oder abgelaufene Süßigkeiten, die Ihrem Arbeitgeber gehören, mit nach Hause.

Sehr wahrscheinlich wird Ihnen nicht wegen einer entwendeten Heftklammer fristlos gekündigt. Aber dennoch:

Wehren Sie den Anfängen bei der Vermischung von Mein und Dein.

Andernfalls könnten Sie sich zum Beispiel bei einer Ungenauigkeit in Ihrer Reisekostenabrechnung, die ungewollt zu Ihren Gunsten und zu Ungunsten Ihrer

KAPITEL 2

Firma ausfällt, eine Menge Ärger einhandeln.

Sagen Sie Bescheid, wenn Sie die Firma während der Arbeitszeit verlassen, melden Sie Ihren Urlaub rechtzeitig an und halten Sie die genehmigten Urlaubszeiten ein.

Fragen Sie bei Unklarheiten lieber gleich nach und lassen Sie sich die Antworten am besten schriftlich geben.

Ärgern Sie sich nicht, dass Sie so pingelig sein sollen. Stellen Sie sich einfach vor, der Cent und die Minute und die abgelaufenen Süßigkeiten wären wertvoll.

KAPITEL 3

HALTEN SIE BEI DAUER-
KONFLIKTEN ODER „MOBBING“
NICHT ALLES AUS, SONDERN
HOLEN SIE SICH RECHTZEITIG
HILFE

In der Arbeitswelt bezeichnete man mit Mobbing ursprünglich Psychoterror und ähnliche Verhaltensweisen, die zum Ziel haben, jemanden aus der Gemeinschaft auszugrenzen und aus dem Betrieb zu drängen. Heute wird der Begriff für alle möglichen Arten von Ärger mit Kollegen und Vorgesetzten am Arbeitsplatz gebraucht.

Egal, wie man es nennt: Häufiger Ärger, immer wiederkehrender Streit oder im Hintergrund schwebende Konflikte am Arbeitsplatz nehmen den Betroffenen Energie und Motivation und können sie ernstlich krank machen.

Nach unserer Erfahrung reagieren viele Menschen in solchen Situationen falsch, weil sie sich keine oder viel zu spät Hilfe holen. Aus Scham oder Stolz oder was immer die Gründe sein mögen.

Fressen Sie bei Dauerkonflikten am Arbeitsplatz Ihren Ärger nicht in sich hinein, bis Sie explodieren oder zusammenbrechen. Holen Sie sich rechtzeitig Rat bei Fachleuten wie zum Beispiel Mediatoren, Kommunikationstrainern oder Psychologen (Adressen siehe unten) und Fachanwälten für Arbeitsrecht.

Gerade wenn der Ärger noch erträglich und die Konflikte noch regelbar zu sein scheinen, zögern Sie nicht, sich rechtzeitig unabhängigen fachlichen Rat zu holen.

Ein gutes Gespräch mit einer fachkundigen, erfahrenen Person führt oft schon zu einer Erleichterung und häufig zu einer veränderten Wahrnehmung. Die veränderte Sicht kann dann der Anfang einer Konfliktlösung sein. Möglicherweise kommen Sie zu einer anderen Deutung der Geschehnisse und des Verhaltens der Konfliktbeteiligten. Ein neues Verständnis für die eigene Situation und die eigenen Gefühle und Bedürfnisse und für die Situation der „Gegenspieler“ kann entstehen und helfen. **Schritt für Schritt bekommt der Konflikt eine neue Tendenz und nähert sich seiner Lösung.**

Denken Sie bei Dauerkonflikten oder ständigem Ärger am Arbeitsplatz an Tipps wie diese:

- Spielen Sie nicht Held oder Heldin, sondern lassen Sie sich von fachkundigen Beratern (Mediatoren und dergleichen) rechtzeitig helfen.

KAPITEL 3

- Betrachten Sie Ärger und Konflikte als Energie, die vielleicht auch für positive Entwicklungen umgewandelt werden kann.
- Stärken Sie Ihr Selbstvertrauen, aber verzichten Sie nicht auf konstruktive Selbstkritik.
- Erkennen Sie Selbstverurteilungen und vermeiden Sie sie. Verurteilen Sie sich nicht selber.
- Versuchen Sie, Angriffe auf Ihre Person nicht persönlich zu nehmen. Schützen Sie sich.
- Wenn vor Kunden, Kollegen oder Vorgesetzten Ihre Gefühle mit Ihnen durchgehen wollen, verlassen Sie vorher lieber schnell mal den Raum (treten Sie zum Beispiel aus) und stellen Sie Ihr inneres Gleichgewicht wieder her.

ZU DEN THEMEN „MOBBING“ UND
„KONFLIKTE AM ARBEITSPLATZ“
FINDEN SIE PSYCHOLOGISCHE
HILFESTELLUNG UNTER FOLGEN-
DEN ADRESSEN:

Evangelisches Beratungszentrum

Waldstraße 1 · 27570 Bremerhaven

Tel.: 0471-32021

Beratung für Frauen:

Bremische Zentralstelle für die Verwirklichung
der Gleichberechtigung der Frau (ZGF) Büro
Bremerhaven

Schifferstraße 48 · 27568 Bremerhaven

Tel.: 0471-59613823

KAPITEL 4

WIE SIE DEN RICHTIGEN
ANWALT SUCHEN
UND FINDEN

Arbeitsrecht ist ein ausgesprochen komplexes Rechtsgebiet. Die arbeitsrechtlichen Regelungen finden sich verstreut in den verschiedensten Gesetzen und Veröffentlichungen – ein Arbeitsgesetzbuch gibt es nicht. Hinzu kommt, dass die Entwicklung des Rechtsgebiets vor allem durch richterliche Entscheidungen und durch Auseinandersetzungen in der Literatur vorangetrieben wird, was die Unübersichtlichkeit noch steigert.

Deshalb sucht man sich auf diesem Gebiet als Rechtsbeistand am besten einen Spezialisten – einen Fachanwalt für Arbeitsrecht.

Besonders empfehlenswert sind Anwälte, die nicht nur Spezialisten für Arbeitsrecht, sondern auch für Sozialrecht sind. Denn in der Praxis geht es häufig sowohl um Ihr Arbeitsverhältnis als auch um Ihre soziale Absicherung, das heißt arbeitsrechtliche und sozialrechtliche Fragen sind häufig eng miteinander verwoben.

Damit Sie optimal beraten und vertreten werden, ist es allein mit Erfahrung und dem Wissen um die Gesetzeslage nicht getan. Es geht auch um Einsatz.

Ein guter Anwalt muss sich die Zeit nehmen, um den genauen Sachverhalt mit Ihnen im Gespräch zu erarbeiten. Sie sollten den Eindruck haben, dass er Geduld aufbringt und gut mit Ihnen kommunizieren kann.

Ein guter Anwalt braucht Einfühlungsvermögen, psychologische Fähigkeiten und gewisse Kommunikations- und Coaching-Kenntnisse, denn im Verlauf einer arbeitsrechtlichen Auseinandersetzung müssen die Betroffenen oft auch emotional unterstützt werden. Ein Anhaltspunkt dafür, dass Ihr Fachanwalt auch über solche Kenntnisse und Fähigkeiten verfügt, ist, dass er auch als Mediator tätig ist.

Bevorzugen Sie also bei der Wahl Ihres Anwalts

- einen erfahrenen Fachanwalt für Arbeitsrecht, der auch Fachanwalt für Sozialrecht ist;
- einen Anwalt, der auch Mediator ist;

KAPITEL 4

- einen Anwalt, der sich Zeit nimmt und Ihnen zuhört, zu dem Sie Vertrauen aufbauen und bei dem Sie sich sicher fühlen;
- eine Kanzlei, in deren Räumen Sie sich wohlfühlen.

Denken Sie auch daran, dass Sie sich jederzeit für einen anderen Anwalt entscheiden können, wenn Sie mit Ihrem Anwalt nicht zufrieden sind. Aber Vorsicht: Das kann für Sie Mehrkosten zur Folge haben. Und nicht jeder Anwalt übernimmt gern ein Mandat, in dem zuvor schon ein anderer Anwalt tätig war. Umso wichtiger ist es, von vornherein gründlich nach dem für Sie richtigen Anwalt zu suchen.

KAPITEL 5

SO BEGEGNEN SIE DER
AUSEINANDERSETZUNG

Lassen Sie sich nicht verunsichern. Wie in anderen Lebensbereichen zeigt sich auch in der Auseinandersetzung mit dem Arbeitgeber: Angst ist ein schlechter Ratgeber.

Als Anwälte erleben wir immer wieder, dass Arbeitnehmer im Konflikt mehr Trümpfe in der Hand haben, als ihnen bewusst ist. Das hat nicht nur mit fehlendem juristischem Fachwissen zu tun. Der psychologische Faktor dabei ist, dass Arbeitnehmer dem Arbeitgeber häufig instinktiv mehr Macht unterstellen, als dieser tatsächlich hat.

Wenn Ihre Kündigung verhaltensbedingt ist, wenn der Arbeitgeber sie also damit begründet, dass Sie sich angeblich fehlerhaft verhalten haben, wirkt das besonders einschüchternd. Vorausgehende Auseinandersetzungen und Abmahnungen haben möglicherweise ein Übriges getan, Ihr Selbstbewusstsein und Ihre Widerstandskraft zu untergraben.

Halten Sie dagegen. Machen Sie sich klar, dass auch ein Arbeitgeber nicht allmächtig ist. In Wahrheit hat Ihr Chef auch Angst vor Ihnen, will aber alles tun, dass das niemand merkt.

Nehmen Sie darum keinen Angriff persönlich. Je übler die Angriffe, desto mehr zeigt die andere Seite, dass sie nicht sicher ist, mit Rechtsmitteln allein gegen Sie etwas ausrichten zu können.

Auch wenn Sie jetzt Angst haben und so schnell wie möglich aus Ihrer Arbeit aussteigen und niemals zurückkehren wollen:

Geben Sie niemals voreilig Ihr Recht auf Ihren Arbeitsplatz auf, indem Sie eine Kündigung akzeptieren, eine „Generalquittung“, einen Aufhebungsvertrag oder einen Abwicklungsvertrag unterschreiben oder selber kündigen – auch wenn Ihr Arbeitgeber Ihnen mit Strafanzeige droht.

Nehmen Sie sich immer einige Tage Bedenkzeit und lassen Sie sich beraten. Unterschreiben Sie vorher NICHTS.

Denken Sie daran:

1. Wenn Ihr Unternehmen einen Betriebsrat hat, muss dieser von der Geschäftsleitung **vor jeder Kündigung** unterrichtet werden.

2. Eine Kündigung muss **schriftlich** erfolgen.
3. Keine Kündigung ist von vornherein wirksam. Eine Kündigung ist erst dann garantiert wirksam, wenn Sie nicht innerhalb von **drei Wochen** nach Erhalt dagegen Kündigungsschutzklage beim Arbeitsgericht erhoben haben. Durch Klageerhebung kommen Sie in eine bessere Verhandlungsposition. Sie sind nicht mehr allein. Ihr Anwalt schützt Sie.
4. Arbeitsrechtlich sind Sie nie verpflichtet, irgendetwas zu unterschreiben, was Ihr Arbeitsverhältnis beenden könnte.

Von den Fällen, die wir betreut haben, sind nach erfolgreicher Kündigungsschutzklage nicht wenige Arbeitnehmer an ihren Arbeitsplatz zurückgekehrt. Obwohl sie es sich zunächst nicht vorstellen konnten. Und obwohl sie sich gar nicht sicher waren, wie sich das Verhältnis zu Vorgesetzten und Kollegen gestalten würde.

Aber auch Arbeitgeber sind am Ende an einem anhaltenden Betriebsfrieden interessiert und lassen sich in den meisten Fällen auf einen neuen Anfang ein, nachdem das Arbeitsgericht oder das Landesarbeitsgericht die Unwirksamkeit der Kündigung festgestellt hat.

Mit dieser Niederlage muss der Arbeitgeber fertig werden und mit seiner Angst, dass der „unwirksam Gekündigte“ weiterarbeitet – in seinem Betrieb, an seinem alten Platz. Der unwirksam gekündigte Arbeitnehmer hat nämlich weiterhin das Recht auf eine vertragsgemäße Beschäftigung. Ein Buchhalter kann nicht zum Gebäudereinigen herangezogen werden.

Kein Arbeitgeber kann also machen, was er will, sondern muss sich an bestehende Verträge halten.

Wer trotzdem weiterhin zu vertragswidrigen Beschäftigungen herangezogen wird, kann sogar notfalls vom Zurückbehaltungsrecht seiner Arbeitskraft Gebrauch machen und – nach Rücksprache mit seinem Anwalt – zu Hause bleiben. Den Lohn zahlen muss der Arbeitgeber trotzdem. Und wenn es

KAPITEL 5

der Arbeitnehmer will, verurteilt das Arbeitsgericht den Arbeitgeber dazu, den Arbeitnehmer vertragsgemäß zu beschäftigen.

Wir wollen mit solchen Beispielen nicht ängstigen, sondern aufklären und Ihnen Sicherheit geben. Wir wollen verdeutlichen, dass auch Arbeitnehmer ihre Rechte haben und Arbeitgeber diese zu respektieren verpflichtet sind. Und wir wollen verhindern, dass Arbeitnehmer dem Arbeitgeber von vornherein zugestehen, dass er juristisch wie auch psychologisch am längeren Hebel sitzt.

Nein, sitzt er nicht. Auch Sie haben Macht. Werfen Sie sie nicht über Bord. Bleiben Sie sich treu. Bringen Sie sich in eine gute Verhandlungsposition, um Ihre Ansprüche durchzusetzen oder, falls Sie das wünschen, gute Kompromisse zu schließen. Gehen Sie rechtzeitig zum Fachanwalt und lassen Sie sich beraten.

KAPITEL 6

VERTRAUEN SIE AUF
RAT UND RECHT

Viele Arbeitnehmer haben eine große Abneigung oder sogar Angst davor, gegen ihren Arbeitgeber rechtliche Schritte einzuleiten, aus welchen Gründen auch immer.

Das betrifft vor allem die Kündigungsschutzklage, aber auch schon beispielsweise den schriftlichen Widerspruch gegen eine Abmahnung, die Kürzung oder Streichung des Weihnachtsgeldes oder ähnliches.

Lassen Sie sich von solcher Angst nicht abhalten, um Ihr gutes Recht zu kämpfen.

Denken Sie daran, dass nach einer Kündigungsschutzklage im vorgeschriebenen Ablauf der juristischen Auseinandersetzung noch genügend Raum für eine gütliche Einigung vorgesehen ist.

Jeder Kündigungsschutzprozess beginnt mit einer sogenannten Güteverhandlung. So schreibt es das Gesetz zwingend vor. Die Güteverhandlung wird geleitet von der Vorsitzenden Richterin der zuständigen Kammer des Arbeitsgerichts.

Die Kammer besteht aus drei Richtern, nämlich der Vorsitzenden Richterin, die eine hauptberufliche

Richterin ist, und zwei ehrenamtlichen Richterinnen, von denen die eine mehr dem Arbeitgeberlager und die andere mehr dem Arbeitnehmerlager zuzurechnen ist.

Bei der Güteverhandlung ist nur die Vorsitzende Richterin anwesend, deshalb kann das Gericht auch in der Güteverhandlung noch kein Urteil fällen. Es können in diesem Stadium nur Einigungen zwischen den Parteien und ihren Rechtsanwälten vermittelt werden.

Nur wenn eine Partei nicht erscheint, kann schon in der Güteverhandlung ein Versäumnisurteil gefällt werden.

Die Güteverhandlung findet wenige (meist zwei bis sechs) Wochen nach der Klageerhebung statt. In den meisten Fällen kommt es bereits dabei zu einem Einigungsergebnis. Scheitert die Güteverhandlung, beginnt der eigentliche Rechtsstreit und die Richterin bestimmt einen Termin zur „streitigen“ Verhandlung, die Kammerverhandlung genannt wird. In dieser sind dann auch die beiden ehrenamtlichen Richter anwesend.

KAPITEL 6

Vorher wird die Arbeitgeberseite aufgefordert, innerhalb einer Frist eine Klageerwiderung einzureichen, in der sie Stellung zur Kündigungsschutzklage zu nehmen und ihre Kündigung zu begründen hat. Innerhalb einer weiteren Frist soll dann der Anwalt des Arbeitnehmers zu der Klageerwiderung Stellung nehmen. Danach findet der Termin zur streitigen Verhandlung statt und erst dann können Beweise erhoben, zum Beispiel Zeugen angehört, und schließlich das Urteil gefällt werden.

Das Ganze läuft zumeist innerhalb von sechs Monaten ab.

Wenn Sie vor lauter Frust am liebsten alles hinschmeißen und den Fall zu den Akten legen wollen, dann ist das verständlich, aber nicht unbedingt klug.

Vertrauen Sie in der Phase der vorgerichtlichen und gerichtlichen Verhandlungen lieber auf das Recht und auf Ihren Anwalt als auf das, was Ihre Angst Ihnen rät.

KAPITEL 7

ÜBERPRÜFEN SIE
BEHAUPTUNGEN UND
GERÜCHTE KRITISCH

Es gibt wohl kein Rechtsgebiet, in dem so viele Irrtümer kursieren wie im Arbeitsrecht. Solchen Irrtümern aufzusitzen ist brandgefährlich. Sie glauben zu wissen und entscheiden falsch. Hier einige Beispiele für solche Irrtümer.

Irrtum 1:

„Mir kann nicht gekündigt werden.“

Antwort:

Ihnen kann immer und jederzeit gekündigt werden. Die Frage ist nur: Ist diese Kündigung auch wirksam? Abgesehen von einigen wenigen Ausnahmen ist die einzige Möglichkeit, das zu hinterfragen, die fristgerecht eingereichte Kündigungsschutzklage beim Arbeitsgericht.

Ist die Frist verstrichen und die Klage nicht eingereicht, ist die Kündigung wirksam!

Irrtum 2:

„Ich bin krank und darum kann mir nicht gekündigt werden.“

Antwort:

Ihnen kann immer und jederzeit gekündigt werden, auch wenn Sie krank sind.

Die Frage ist nur: Ist diese Kündigung auch wirksam? Alles Weitere wie oben.

Irrtum 3:

„Vor einer Kündigung muss der Chef erst einmal mit mir sprechen und mich anhören.“

Antwort:

Nein, muss er nicht. Alles Weitere siehe oben.

Behauptung 4:

„Nach drei Abmahnungen kommt die Kündigung.“

Antwort:

Kann sein, dass die Kündigung kommt. Aber wirksam ist sie deshalb noch lange nicht. (Vergleiche oben.)

Was Abmahnungen angeht, können diese bei einem Gerichtsverfahren wegen einer verhaltensbedingten Kündigung durchaus Gewicht bekommen. Aber

nur, wenn diese Abmahnungen ihrerseits wirksam sind. Das sind viele Abmahnungen nicht. Ob eine Abmahnung wirksam ist, stellt sich oft erst im Kündigungsschutzprozess heraus.

Die einzig richtige Reaktion auf jede Abmahnung ist deshalb, mit Hilfe eines Fachanwalts die Abmahnung genau zu prüfen und gegebenenfalls einen Widerspruch zu schreiben. In einem eventuellen späteren Kündigungsschutzprozess muss der Arbeitgeber dann seine Anschuldigungen in den Abmahnschreiben beweisen.

Irrtum 5:

„Der Betriebsrat schützt mich.“

Antwort:

Nicht gegen eine Kündigung. Wenn es einen Betriebsrat in Ihrem Betrieb gibt, dann ist der Arbeitgeber verpflichtet, ihn vor jeder Kündigung zu unterrichten. Tut er das nicht, ist die Kündigung unwirksam. Aber nur in der Kombination mit der Kündigungsschutzklage, die der Betroffene beim

Arbeitsgericht rechtzeitig einreichen muss.

Unterlässt er dies, wird die Kündigung automatisch wirksam. (Ausnahme: Personen, die einen besonderen Kündigungsschutz haben wie z. B. schwerbehinderte Menschen, Arbeitnehmerinnen im Mutterschutz usw.)

Dennoch kann der Betriebsrat für einen Arbeitnehmer sehr hilfreich sein. Es empfiehlt sich in vielen Kündigungsfällen, die Verteidigung mit dem Betriebsrat zu koordinieren. Einzelheiten wird dann Ihr Fachanwalt mit Ihrem Betriebsrat besprechen.

Behauptung 6:

„Wenn mir gekündigt wird, habe ich Anspruch auf eine Abfindung.“

Antwort:

Nein. Wenn sich eine Kündigung als unwirksam erweist, haben Sie Anspruch auf die Fortsetzung Ihres Arbeitsverhältnisses. Ist sie wirksam, beendet sie Ihr Arbeitsverhältnis. Ein Anspruch auf Abfindung besteht nicht.

Ausnahmsweise gibt es Ansprüche auf Abfindungen:

1. wenn vor der Kündigung ein Sozialplan besteht. Dieser kann nur in Betrieben mit Betriebsrat zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat ausgehandelt werden.
2. wenn die Kündigung unwirksam ist, die Rückkehr an den Arbeitsplatz aber als unzumutbar angesehen wird. Dies ist nur sehr selten der Fall.
3. für leitende Angestellte unter bestimmten, eng begrenzten Voraussetzungen.

In den meisten Fällen beruht die Zahlung einer Abfindung nicht auf einem Anspruch, sondern auf Verhandlungen, die mit einem Vergleich (Kompromiss) enden. Sie ist quasi der im Vergleich ausgehandelte Preis für die Einwilligung des Arbeitnehmers in die Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Behauptung 7:

„Wenn ich einen Aufhebungsvertrag unterschrieben habe, kann ich ihn noch eine Woche lang widerrufen.“

Antwort:

Nein. Er gilt unwiderruflich.

Behauptung 8:

„Ich habe jederzeit Anspruch auf ein Zeugnis.“

Antwort:

Leider nicht.

KAPITEL 8

LÖSUNGSSZENARIEN FÜR
DIE AUSEINANDERSETZUNG
UND DIE ZEIT DANACH

DIE RICHTIGE ZIELSETZUNG

Genaueres und geduldiges Zuhören und beharrliches Fragen versetzt uns Fachanwälte in die Lage, einen guten Überblick über die objektiven und subjektiven Gegebenheiten Ihres Falles zu bekommen. Dann können wir gemeinsam eine Strategie entwickeln, die immer zum Ziel hat, das Beste für Sie zu erreichen. Die beste Lösung lässt sich nicht immer nur in Euro und Cent ausdrücken. Es gibt den Arbeitsplatz, um den zu kämpfen es sich für Sie lohnen kann. Oder es gibt Ansprüche auf Sozialleistungen, die es zu bewahren gilt.

Bei Auseinandersetzungen mit den Arbeitgebern geht es immer darum, alle relevanten Aspekte im Auge zu behalten. Das sind neben den Arbeitsumständen etwa Rentenansprüche oder Ansprüche auf Arbeitslosengeld oder andere soziale Sicherungsfaktoren, die Chancen auf dem Arbeitsmarkt, die seelische Verfassung des Mandanten und seine Vorstellungen von der Zukunft.

DER WEG ZUM ZIEL

Für den Fachanwalt heißt dies, durch die Vielfalt der Gesetze und Bestimmungen des Arbeits- und Sozialrechts den besten Weg zu finden. Wird eine Abfindung auf das Arbeitslosengeld angerechnet oder nicht? In welchen Fällen ist eine Freistellung bei vollem Lohnausgleich einer einmaligen Abfindung vorzuziehen? Ist eine Kombination aus bezahlter Freistellung und Abfindung wünschenswert? Soll eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu einem späteren Zeitpunkt erzielt werden oder geht es um eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses?

Viele Punkte, die genau durchdacht werden wollen. Und dann ist da ja auch noch ein Gegner, der seine Zielsetzung energisch verfolgt und gegen den wir uns gemeinsam mit Ihnen durchsetzen wollen.

SICHERHEIT AUF DEM WEG ZUM ZIEL

Statt einer Strategie des „Alles oder Nichts“ verfolgen wir eine flexible Vorgehensweise, um allen Aspekten und vor allem den Bedürfnissen unserer

KAPITEL 8

Mandanten gerecht zu werden. Flexibilität ist gut, mehrgleisig ist besser. Einige Umstände sprechen dafür, dass eine gute Strategie bei einer arbeitsrechtlichen Auseinandersetzung mehrgleisig ist.

Wir hatten Ihnen bereits geraten, sofort nach Erhalt der Kündigung Gegenmaßnahmen einzuleiten: Sofortiger Kontakt mit dem Betriebsrat – falls vorhanden – und schnelle Wahl des richtigen Fachanwalts, um die Kündigungsschutzklage vorzubereiten und die für Sie richtige Strategie mit Ihnen zu erarbeiten. Das wären die richtigen Sofort-Maßnahmen auf der einen Schiene.

Gleichzeitig ist der Gang zur Arbeitsagentur innerhalb von drei Tagen nach Erhalt der Kündigung wichtig. Dort melden Sie sich arbeitssuchend. Machen Sie das erst später, handeln Sie sich voraussichtlich eine Kürzung Ihres Arbeitslosengeldes ein.

Da niemand in die Zukunft schauen kann, wäre es also leichtfertig, diesen Schritt nicht oder

nicht rechtzeitig zu gehen – selbst wenn man fest damit rechnet, dass die Kündigung sich als unwirksam erweist.

STABILITÄT AUF DEM WEG ZUM ZIEL

Macht die Situation am Arbeitsplatz Sie krank, kann Ihr Arzt Sie krankschreiben. Das gilt zum Beispiel auch, wenn Ihnen auf dem Weg zum Arbeitsplatz körperlich übel wird, wenn Sie an die ständigen Auseinandersetzungen am Arbeitsplatz denken. Psychischer Druck kann krank machen. Erscheint Ihnen Ihre Lebenssituation bedrohlich und unerträglich, dann scheuen Sie sich nicht, psychologische Hilfe zu holen, sich coachen zu lassen oder sich einige Zeit einer Selbsthilfegruppe anzuschließen.

HALTEN WIR NOCH EINMAL FEST:

- **Im Arbeitsrecht gelten sehr kurze Fristen – das zwingt Sie im Konfliktfall zu schnellem Handeln.**

KAPITEL 8

- **Holen Sie sich sofort fachkundigen Rat, um die besten Wege durch den Dschungel der Gesetze, Bestimmungen und Regelungen des Arbeits- und Sozialrechts zu erkennen.**
- **Kämpfen Sie mit kühlem Kopf. Verschenken Sie keine Positionen und halten Sie sich so lange wie möglich mehrere Optionen offen.**
- **Achten Sie auf Ihre seelische und körperliche Stabilität und scheuen Sie sich nicht, bei Bedarf kompetente Hilfe in Anspruch zu nehmen.**

ANHANG

**DIE FACHANWÄLTE
FÜR ARBEITSRECHT
VON GOLLUB KLEMEYER
STELLEN SICH VOR:**

WALTER KLEMEYER

Rechtsanwalt und Notar

Fachanwalt für Arbeitsrecht und Sozialrecht

Mediator



Ein Anwalt mit großem Verhandlungsgeschick, reichem Erfahrungsschatz und umfassendem Wissen. Ein begeisterter Reisender und Radler, der auch längste Strecken und schwierigstes Gelände mit der gleichen Energie bewältigt, wie er berufliche Ziele verfolgt. Dabei behält er immer die Übersicht. Er

ist ein Fels in der Brandung, nicht aus der Ruhe zu bringen. Er ist ein einfühlsamer Mensch – nicht erst seit seiner weiteren Ausbildung zur Konfliktbewältigung (Mediation).

PIET KLEMEYER

Rechtsanwalt und Notar

Fachanwalt für Arbeitsrecht und Sozialrecht

Mediator



Als Anwalt mit großem Freiheitsdrang, ist er der Garant für den Fortschritt in unserer Kanzlei. Entschlossen greift er alles auf, was unsere Arbeit für Sie effizienter und schneller macht. Auch für ihn gilt: Genauso, wie er mit Begeisterung reist und radelt, zeigt er sich in Verhandlungen wie überhaupt im Verfolgen

gesetzter Ziele geschickt, konzentriert und ausdauernd. Ein Herz und eine Seele mit seinem Bruder, mit dem er sich häufig genug auch ohne Worte versteht.

Herausgeberin

Gollub Klemeyer Fachanwälte -
Partnerschaft mbB (AG Bremen PR 343)
Theodor-Heuss-Platz 3
27568 Bremerhaven

Alle Rechte vorbehalten. Nachdruck, auch auszugsweise, sowie Verbreitung durch Bild, Funk, Fernsehen und Internet, durch fotomechanische Wiedergabe, Tonträger und Datenverarbeitungssysteme jeder Art nur mit schriftlicher Genehmigung der Herausgeberin.

FÜR IHRE NOTIZEN



GOLLUB KLEMEYER

DER KLEINE GOLLUB KLEMEYER

**Erste Hilfe für Menschen in der Scheidungskrise
– von unseren Spezialistinnen für Familienrecht**

www.gollub-klemeyer.de

Gollub Klemeyer Fachanwälte

Theodor-Heuss-Platz 3 | 27568 Bremerhaven

T:0471-30 818-10 | mail@gollub-klemeyer.de

Partnerschaft mbB (AG Bremen PR 343)

Text: Gollub Klemeyer Fachanwälte

2. Auflage 2016

INHALT

Vorwort	6
----------------------	---

Kapitel 1

Vor der Trennung: Nutzen Sie die Zeit und sorgen Sie vor!	8
--	---

Kapitel 2

Wie Sie sich eine gute Fachanwältin suchen	19
---	----

Kapitel 3

Trennung und Scheidung: Einver- nehmliche Lösungen sind besser	24
---	----

Kapitel 4

Kosten sind schwer kalkulierbar	34
---------------------------------------	----

Kapitel 5

Sie, das Gericht und die Scheidung	38
--	----

Kapitel 6

Eltern bleiben Sie ein Leben lang 41

Kapitel 7

Nach der Scheidung für sich und die
Kinder Zukunftssicherheit schaffen 47

Kapitel 8

Mit gemeinsamer Energie geht's besser 55

Kapitel 9

Häufig gestellte Fragen 62

Anhang:

Die Fachanwältinnen für Familienrecht von
Gollub Klemeyer stellen sich vor

Ulrike Gollub-Schmel 69

Sabine Pophusen 70

Katja Krause 71

VORWORT

Wo Wissen fehlt, wachsen Gerüchte. Wer sich in der schwierigen Situation einer Ehekrise befindet, braucht sachlich-konkrete Informationen, Klarheit und Sicherheit.

Was hilft, ist das persönliche Beratungsgespräch bei Gollub Klemeyer Fachanwälte, das natürlich durch diesen **Kleinen Gollub Klemeyer** nicht zu ersetzen ist.

Der **Kleine Gollub Klemeyer** soll eine sinnvolle Ergänzung zu diesem Beratungsgespräch sein.

In ihm finden Sie als Extrakt, was unsere Fachanwältinnen für Familienrecht aus vielen Ehescheidungssituationen an Erfahrungen gewonnen haben.

Der **Kleine Gollub Klemeyer** informiert Sie über grundlegende rechtliche Regelungen und Strukturen und macht Ihnen Handlungsvorschläge. Hilfreich für Sie werden auch eine Reihe von Adressen und Institu-

tionen sein, bei denen Sie sich Unterstützung holen können.

Der **Kleine Gollub Klemeyer** will Ihnen Mut machen, sich in Ihrer Krise zu behaupten und sich für Ihre Rechte einzusetzen. Vielleicht kennen Sie auch andere Menschen in ähnlicher Lage, denen er helfen könnte. Wir freuen uns, wenn der **Kleine Gollub Klemeyer** in Ihrer Bekanntschaft weitergereicht wird und dazu beiträgt, dass Menschen in Krisen ihre Ängste überwinden und gestärkt aus ihnen hervorgehen.

Der **Kleine Gollub Klemeyer** hat wie alle deutschen Texte, die sich an die Öffentlichkeit wenden, das Problem mit männlichen und weiblichen grammatikalischen Formen. Da wir das Lesen nicht mit solchen Formulierungen wie „RichterInnen“ und „AnwältInnen“ erschweren möchten, haben wir uns für das Prinzip „eins steht auch fürs andere“ entschieden: Einmal benutzen wir die männliche, ein anderes Mal die weibliche Formulierung, und gemeint ist, falls nicht extra ausgeführt, jeweils beides.

KAPITEL 1

VOR DER TRENNUNG:

**Nutzen Sie die Zeit und
sorgen Sie vor**

KAPITEL 1

Wenn Sie in einer Ehekrise stecken und eine Scheidung ins Auge fassen, haben Sie wie viele andere wahrscheinlich auch das Gefühl, dass eine schwarze Wand namens Zukunft vor Ihnen steht. Das ist doppelt schwer für Sie, weil auch hinter Ihnen eine bittere Zeit liegt.

Der nächste, entscheidende Schritt in Ihrer Krise ist die Trennung von Ihrem Partner und der übernächste Schritt wäre dann die Scheidung. Laut Gesetz ist eine einjährige Trennung die Voraussetzung für eine Scheidung. Das Scheidungsverfahren dauert meist einige Monate, wenn man sich einig ist. Im ungünstigen Fall, wenn vieles strittig ist und verhandelt werden muss, können schon ein paar Jahre darüber ins Land gehen.

Es ist uns klar, dass die letzte Phase vor der Trennung oft emotional besonders schwierig ist. Vielen Betroffenen geht ständig die Frage: „Soll ich mich für die Trennung entscheiden oder nicht?“, durch den Kopf. Wir empfehlen Ihnen, in dieser Situation zwei Ratschläge zu beherzigen.

UNSER ERSTER RAT:

Suchen Sie sich Zuhörer, suchen Sie sich Gesprächspartner, suchen Sie sich Hilfe.

Reden Sie mit Freunden, Bekannten, gehen Sie zu Beratungsstellen und sprechen Sie im Vorfeld schon einmal mit einem Mediator oder einer Anwältin. Es gibt auch eine Fülle an Literatur, die Ihnen weiterhelfen kann.

Schämen Sie sich nicht Ihrer Situation und lassen Sie keine Mutlosigkeit walten, sondern werden Sie aktiv. Dann wird die schwarze Wand weichen und Ihnen werden immer mehr Lichter aufgehen.

WER ODER WAS IHNEN DABEI HELFEN KANN:

Unsere Gesprächskreise

Als erste Kanzlei im Elbe-Weser-Dreieck bieten wir unseren Mandanten Gesprächskreise. Das sind lockere Zusammenkünfte in unserer Kanzlei, bei denen unter der Leitung einer Konflikt- und Sozialberaterin Themen wie „Probleme beim Umgangsrecht“, „Familie und Scheidung“ oder „Wiedereinstieg in den Beruf nach der Trennung“ besprochen werden. Bei Interesse sprechen Sie uns an!

Konkrete Hilfestellung bieten auch:

- **Evangelisches Beratungszentrum**
Waldstraße 1 · 27570 Bremerhaven
Tel.: 0471-32021
- **Die Beratungsstelle für Kinder, Jugendliche und Familien**
Brookstraße 1 · 27580 Bremerhaven
Tel.: 0471-5902158

- **Beratungsstelle des Paritätischen Wohlfahrtsverbandes für Eltern, Kinder und Jugendliche**
Einzugsbereich: Stadt Cuxhaven
Reinekestraße 13 · 27472 Cuxhaven
Tel.: 04721-35066
- **Beratungsstelle für Kinder, Jugendliche und Eltern des Landkreises Cuxhaven**
Einzugsbereich: Altkreis Land Hadeln
Marktstraße 14 · 21762 Otterndorf
Tel.: 04751-978770
- **Beratungsstelle für Kinder, Jugendliche und Eltern des Landkreises Cuxhaven**
Einzugsbereich: Altkreis Wesermünde
Deichstraße 29a · 27568 Bremerhaven
Tel.: 04751-9589740
- **Pro Familia Beratungsstelle**
Berliner Platz 1a · 27570 Bremerhaven
Tel.: 0471-28722

Scheuen Sie sich auch nicht, die Hilfe von Psychologen in Anspruch zu nehmen. Sie finden sie im örtlichen Telefonbuch oder im Internet.

WENN ES UM IHRE KINDER GEHT, KÖNNEN IHNEN AUCH HELFEN:

- **Deutscher Kinderschutzbund**

Ortsverband Bremerhaven

Hafenstraße 194 · 27568 Bremerhaven

Tel.: 0471-303639

- **Deutscher Kinderschutzbund**

Stadt und Landkreis Cuxhaven e. V.

Segelckestraße 50 · 27472 Cuxhaven

Tel.: 04721-62211

UNSER ZWEITER RAT:

Nutzen Sie die verbleibende Zeit der gemeinsamen Haushaltsführung, um sich alle nötigen Informationen über die finanzielle Gesamtsituation Ihrer Familie oder Ihrer Partnerschaft zu besorgen. Klären Sie in jedem Fall, auch wenn Sie sich über den Schritt zur Trennung noch nicht ganz sicher sind, folgende Fragen:

Unter welcher Nummer und wo genau haben Sie und Ihr Ehepartner Sparverträge, Schulden, Versicherungen usw.?

Wie viel verdient Ihr Partner genau?

Wie ist der aktuelle Konto-Stand?

Versuchen Sie in Erfahrung zu bringen, ob Ihr Partner eventuell noch Vermögen oder

Verträge oder Konten oder Schulden unter seinem Namen hat, von denen Sie (aus welchen Gründen auch immer) bisher nichts wussten!

Unserer Erfahrung nach ist es oft unmöglich, sich diese nötigen Informationen erst nach der Trennung zu besorgen.

Seit dem 01.09.2009 kann jeder Ehepartner vom anderen verlangen, dass er auflistet und beweist, welches Vermögen er am Tag der Trennung hatte. Ist Vermögen im Verlaufe des Trennungsjahres verschwunden, muss derjenige, der sich auf eine Vermögensminderung beruft, beweisen, wo es geblieben ist. Daher: Den Tag der Trennung unbedingt dokumentieren, z. B. durch eine gemeinsame schriftliche Erklärung, die beide unterschreiben.

Manchmal erzählen uns Mandantinnen: „Ich weiß, dass mein Mann noch ganz viel Geld irgendwo im Ausland hat.“ Wir fragen nach Einzelheiten und hören dann: „Aber die Bank kenne ich nicht und die Kontonummer auch nicht.“

Wenn die räumliche Trennung zwischen den Eheleuten zu diesem Zeitpunkt bereits vollzogen ist und der Partner bestreitet, auch nur einen Cent im Ausland zu besitzen, gehen diese Ehefrauen leer aus. Dieses Beispiel ist sicher nicht alltäglich, veranschaulicht, wie wichtig die eigene Kenntnis ist.

Eines müssen Sie unbedingt wissen, falls es Ihnen an genauen Informationen zur Vermögenslage Ihres Partners fehlt: Das Gericht stellt grundsätzlich keine eigenen Nachforschungen an und wird Ihnen deshalb bei der Informationsbeschaffung nicht helfen.

Der Datenschutz macht es auch Ihrem Anwalt unmöglich, Ihnen dabei zu helfen.

Das Auslandskonto-Problem im oben genannten Beispiel hätte auch kein Detektiv lösen können.

Wir unterstellen dem Partner unserer Mandanten nicht automatisch Böswilligkeit, wenn er bestimmte Bankkonten, Kapitalversicherungen, Bausparversicherungen usw. verschweigt. Oft sind Verzweiflung und Angst im Spiel. Im Kopf bohren Fragen wie: Ist meine wirtschaftliche Existenz bedroht? Muss ich ausziehen? Wie geht es weiter?

Ängste können Menschen zu sehr merkwürdigen Verhaltensweisen verleiten. Und tatsächlich ist die Angst vor einem sozialen Abstieg infolge einer Scheidung häufig nicht unbegründet.

Also: Kümmern Sie sich und sorgen Sie für sich!

Entwickeln Sie mit uns Strategien gegen Ihren sozialen Abstieg.

Ringen Sie sich trotz Ihres emotionalen Ausnahmezustandes durch, alles Wesentliche über das bis jetzt noch gemeinsame Vermögen zu erfahren. Besorgen Sie sich – so vollständig wie möglich – Unterlagen und Kopien.

Nicht selten hilft dieses aktive Verhalten auch, den seelischen Schmerz besser zu ertragen.

KAPITEL 2

WIE SIE SICH
EINE GUTE
FACHANWÄLTIN
SUCHEN

KAPITEL 2

Ein erstes Beratungsgespräch bei einer Anwältin sollten Sie so früh wie möglich führen. Wie oben ausgeführt, gibt es schon in der Zeit vor der Trennung Handlungsbedarf, und das gilt auch für die Zeit in der Trennungsphase vor der Scheidung. Wie aber finden Sie eine gute Anwältin?

Auch wir Anwältinnen haben selbstverständlich ein Idealbild von unserem Beruf: Etwa, wie wir uns mit großem Elan und flammender Begeisterung für unsere Mandanten einsetzen, wie wir mit viel Erfahrung und profunder Kenntnis der Gesetze hartnäckig und geschickt das Beste für unsere Mandanten herausholen, indem wir die Gegenpartei mit kreativer Strategie in die Zange nehmen und den Richter mit einem gekonnten Auftritt von unserer Sicht der Dinge überzeugen.

Dabei gibt es allerdings zwei Probleme:

Erstens erreichen auch wir unser Idealbild nicht immer und zweitens könnten Sie als Mandant, selbst wenn Sie die ideale Anwältin vor sich hätten, das zu Beginn nicht sofort erkennen.

Was also können Sie überhaupt tun, um die Richtige für sich zu finden?

Zunächst einmal hören Sie sich um und holen sich Rat von Freunden, Bekannten oder Beratungsstellen. Auch die Rechtsanwaltskammer gibt Ihnen Auskunft über Fachanwältinnen für Familienrecht in Ihrer Nähe. Wir empfehlen: **Eine Fachanwältin oder ein Fachanwalt sollte es schon sein. Denn einige Regelungen und Gesetze sind so kompliziert und werden so oft geändert, dass man sie besser als Spezialistin, also Fachanwältin, bewältigt.**

Um sich Fachanwältin oder Fachanwalt für Familienrecht nennen zu dürfen, muss man mindestens drei Jahre Praxis-Erfahrung speziell im Familienrecht besitzen und eine gewisse Anzahl an bearbeiteten Fällen in diesem Fach aufweisen. Wenn die Anwältin Ihrer Wahl weit mehr als drei Jahre fachanwaltlicher Tätigkeit vorweisen kann, um so besser.

Wahrscheinlich werden Sie zunächst einmal telefonisch einen Termin für eine erste Beratung verabreden. Achten Sie darauf, dass Sie gleich Klarheit über die Kosten für dieses erste Gespräch bekom-

men. Wenn Sie Ihrer Anwältin das Mandat für Ihren Fall anvertrauen, kann es wichtig für Sie und das Verhältnis zu Ihrer Anwältin sein, dass alle Honorarfragen klar besprochen wurden.

WAS KÖNNEN SIE NOCH TUN?

Achten Sie auf Ihre Sinneseindrücke und Gefühle, wenn Sie Ihre Anwältin das erste Mal aufsuchen.

Welchen äußerlichen Eindruck macht die Kanzlei?

Ist sie aufgeräumt und sauber oder eher chaotisch? Werden Sie freundlich empfangen? Nimmt sie sich genügend Zeit für Ihr erstes Beratungsgespräch? Fühlen Sie sich gut aufgehoben? Oder sitzen Sie an ihrem überfüllten Schreibtisch und wird Ihr Gespräch durch Telefonanrufe unterbrochen?

Wie aufmerksam hört sie Ihnen zu? Geht sie auf Ihre Fragen ein? Werden Sie ihr das nötige Vertrauen schenken können? Findet das Gespräch in einem Raum statt, der Ihnen zusagt und der Ihrem Bedürfnis nach Diskretion entspricht? Fühlen Sie sich vor neugierigen Blicken geschützt?

Vielleicht ist es auch hilfreich für Sie, dass Sie jemanden Ihres Vertrauens zum ersten Gespräch mitbringen. Eine Freundin, einen Bruder, die Mutter oder den Vater. Vier Ohren hören mehr als zwei.

Denken Sie daran, dass es nicht auf die Größe des Autos ankommt, das Ihre Anwältin fährt, sondern auf ihre fachlichen Fähigkeiten und auf ihr Einfühlungsvermögen.

Sie sind in einer Krise! Sie brauchen Schutz, Sie brauchen Sicherheit und deshalb einen Rechtsbeistand, der Ihnen beides garantiert, der in dieser Situation für Sie da ist, dem Sie rückhaltlos vertrauen können.

Haben Sie Zweifel oder kein gutes Gefühl mit der Kanzlei Ihrer Wahl, dann suchen Sie lieber weiter.

Wenn Sie merken, dass Sie mit Ihrem Anwalt nicht zufrieden sind, können Sie jederzeit Ihr Mandat jemand anderem übertragen.

KAPITEL 3

TRENNUNG UND SCHEIDUNG:

**Einvernehmliche Lösungen
sind besser**

Haben Sie sich einmal für eine Anwältin entschieden, machen Ihre Probleme große Schritte in Richtung Klarheit. Sie erhalten Antwort auf alle Ihre auf die Scheidung bezogenen Fragen:

Wer bleibt im Haus oder in der Wohnung und wer zieht aus? Was geschieht mit den Kindern? Bei wem werden die Kinder wohnen? Wann, wie oft und wie lange besuchen sie den anderen Partner? Wie hoch ist der Ehegatten- und Kindesunterhalt? Wie lange wird dieser gezahlt? Wer behält was, wer nimmt was mit? Was geschieht mit den Schulden, mit dem Vermögen, mit der Altersversorgung?

Einige Fragen müssen vor der Trennung geklärt sein, für andere ist noch Zeit während der Trennungsphase.

Für die Betroffenen, vor allem die Kinder, aber auch für die Geldbörse ist es besser, dass Sie einvernehmliche Lösungen mit Ihrem Partner finden. Eine gute Anwältin wird Sie darin unterstützen.

BEISPIEL:

Wie Kindesunterhalt geregelt werden soll.

Einen ersten Überblick gibt die sogenannte Düsseldorfer Tabelle, die die Unterhaltshöhe gestaffelt nach unterhaltsrechtlich relevantem Nettoeinkommen desjenigen, der Kindesunterhalt zahlen muss, nach dem Alter des Kindes und der Anzahl der berechtigten Personen bundeseinheitlich vorgibt (Düsseldorfer Tabelle u. a.).

Zu beachten: Das staatliche Kindergeld erhält derjenige, bei dem die Kinder leben, zu 100 % ausbezahlt. Der Elternteil, der Kindesunterhalt zahlt, erhält indirekt 50 % des Kindergeldes dadurch, dass sich die Tabellenunterhaltsbeträge der Düsseldorfer Tabelle um 50 % des Kindergeldes bei minderjährigen Kindern verringern.

Bei volljährigen Kindern wird das Kindergeld zu 100 % vom Tabellenunterhalt abgezogen. Ausbildungsvergütungen werden bei minderjährigen Kindern nur zu 50 %, bei volljährigen Kindern zu 100 % vom Tabellenunterhalt abgezogen. Vorher können die Kinder aber Abzüge für berufsbedingte Aufwendungen wie z. B. für eine Monatsbusfahrkarte in Abzug bringen oder aber einen pauschalen Betrag. Derjenige, der Kindesunterhalt zahlen muss, ist verpflichtet, auf Aufforderung kostenlos beim Jugendamt oder bei einem Notar (geringe Kosten) eine sogenannte Schuldurkunde erstellen zu lassen. Mit dieser Urkunde kann z. B. sofort das Gehalt gepfändet werden, sollten Kindesunterhaltszahlungen ausbleiben.

Beachten Sie bitte: Eine Anwältin kann immer nur einen Ehepartner, nie beide vertreten.

Es ist aber möglich, dass auch der anwaltlich nicht vertretene Partner an Ihren Gesprächen mit Ihrer Anwältin teilnimmt, wenn Sie das ausdrücklich wünschen.

Um das Scheidungsverfahren bei Gericht einleiten zu können, müssen Sie ein Jahr von Ihrem Partner getrennt gelebt haben. Warum Sie sich scheiden lassen wollen, wird das Gericht Sie nicht fragen. Die Ehe wird geschieden, wenn ein Ehepartner dies wünscht.

Sie sollten auf einige Verhaltensweisen während der Trennungsphase achten, besonders dann, wenn Sie zum Beispiel weiterhin unter einem Dach zusammenleben müssen oder wollen. Das ist rechtlich möglich, wenn Sie neben der Trennung von Tisch und Bett auch eine deutliche Trennung der Haushalte vollziehen. Sie sollten keine häuslichen Arbeiten mehr für Ihren Partner erledigen oder von ihm

annehmen. Wichtig wird das in dem Fall, wenn Ihr Partner das Getrenntleben leugnet. Dann brauchen Sie Beweise, dass eine konsequente Trennung aller Lebensbereiche stattgefunden hat.

Schon zu Beginn der Trennungsphase sollten Sie sich diesbezüglich mit einer Anwältin beraten.

Die Trennung, das Finanzamt und die Anlage U:

Durch jede Trennung sinkt der bisher erreichte Lebensstandard:

- Bei gleichem Einkommen sind zwei Haushalte zu finanzieren.
- Ab dem 1. Januar, der der Trennung folgt, entfällt die Steuerklasse 3 und wird durch die ungünstigeren Steuerklassen 1 oder 2 ersetzt.

In vielen Fällen kann die Inanspruchnahme der Anlage U die steuerlichen Auswirkungen mindern. Wie das funktioniert, ist grundsätzlich nicht ganz einfach zu erklären und zu verstehen.

So lauten die Regelungen:

Wer Ehegattenunterhalt (gilt nicht für Kindesunterhalt) erhält, unterschreibt auf dem Vordruck des Finanzamtes (zu finden auf www.formulare-bfinv.de oder auf unserer Homepage www.gollub-klemeyer.de) welchen Jahresbetrag er bekommt. Damit kann derjenige, der zahlt, in Höhe des Jahresbeitrags (aber beschränkt auf den Höchstbetrag von 13.805,00 Euro, unter bestimmten Voraussetzungen etwas mehr) einen Freibetrag auf seiner Steuerkarte eintragen lassen. Sein zu versteuerndes Einkommen reduziert sich dann um den eingetragenen Betrag.

Aber:

Gleichzeitig muss derjenige, der Unterhalt bekommt, den Unterhaltsbetrag versteuern. Gerade wenn er selbst kein eigenes Einkommen hat, entsteht meistens keine Steuerlast. Entsteht sie aber, muss derjenige, der den Freibetrag auf seiner Steuerkarte hat eintragen lassen, diese Steuerlast übernehmen.

Wenn eine deutliche Diskrepanz zwischen den Ein-

künftigen desjenigen, der Ehegattenunterhalt zahlt, und demjenigen, der Ehegattenunterhalt bekommt, besteht, ist der Steuervorteil beim Zahlenden deutlich höher als der Nachteil beim Unterhaltsempfänger.

DAS SCHEIDUNGSVERFAHREN

Das Scheidungsverfahren beginnt bei Gericht mit Ihrem Scheidungsantrag. Das weitere Verfahren läuft in der Regel wie folgt ab:

- 1. Schritt:** Das Gericht schickt eine Abschrift des Scheidungsantrags Ihrem Ehepartner zur Stellungnahme. Auch wenn dieser nicht reagiert, läuft das Verfahren weiter.
- 2. Schritt:** Das Gericht übermittelt beiden Eheleuten Fragebögen zur Altersvorsorge. Mit Ihrer Antwort klärt es, was in der Ehe an Versorgungen erworben wurde.
- 3. Schritt:** Sind die erworbenen Rentenanwartschaften, Pensionen, Betriebsrenten, privaten Ren-

tenversicherungen usw. für die Ehezeit berechnet, gehen Ihnen diese Auskünfte zu.

4. Schritt: Liegen die Auskünfte für beide Eheleute vor, setzt das Gericht einen Termin für die mündliche Verhandlung an.

Im Durchschnitt vergehen vom Einreichen der Scheidung bis zur ersten Verhandlung einige Monate. Dies gilt in den Fällen, in denen das Gericht nur über die Scheidung und den Rentenausgleich zu verhandeln hat. **Streiten Sie sich im Scheidungsverfahren über Fragen der Vermögensauseinandersetzung, des nahehelichen Unterhalts, den Aufenthalt der Kinder oder ähnliches, kann eine Scheidung wesentlich länger, mitunter mehrere Jahre dauern.**

Eine gute Anwältin wird sich für Ihre Belange einsetzen und dabei alle Beteiligten im Auge behalten. Sie weiß, dass der Weg der gütlichen Einigung in vielen Fällen nicht nur viel Stress erspart, sondern

KAPITEL 3

für ihren Mandanten oft auch der kostengünstigere und für alle Beteiligten der gewinnbringendere ist. In Ihrem eigenen Interesse sollten Sie alles tun, um Ihre Anwältin zu unterstützen, indem Sie ihr möglichst schnell alle nötigen Informationen und Dokumente geordnet übergeben.

KAPITEL 4

**KOSTEN SIND SCHWER
KALKULIERBAR**

In absoluten Zahlen sind die Gesamtkosten für Gericht und Anwalt oft nicht vorhersagbar. Zu viele Einflussfaktoren sind dabei im Spiel. Grundsätzlich gilt: Je mehr Sie einvernehmlich außergerichtlich regeln, desto geringer sind die Gesamtkosten.

Wichtig zu wissen: Für jede Regelung des Unterhalts, des Zugewinnausgleichs, des Umgangs und der Hausratsaufteilung fallen gesonderte Gebühren an.

Anwaltsgebühren entstehen für die außergerichtliche Tätigkeit und sie entstehen zusätzlich für die anwaltliche Vertretung in gerichtlichen Verfahren.

Auch das Gericht macht für jedes Verfahren gesonderte Kosten geltend.

Bei unserer außergerichtlichen Tätigkeit können Sie dabei zwischen zwei Wegen wählen:

1. Der herkömmliche Weg

Die Anwaltskosten werden aus der Höhe des Gegenstandswertes errechnet.

Beispiel: Bei Unterhaltsfragen richtet sich die Höhe des Gegenstandswertes und damit die Höhe der

Anwaltskosten nach der Höhe des verlangten Unterhalts. Beim Zugewinn ist die Höhe des geforderten Ausgleichsbetrags wertbestimmend.

2. Die Vergütungsvereinbarung

In diesem Fall berechnen wir unsere außergerichtliche Tätigkeit für Sie z. B. nach einem vereinbarten Stundensatz für unseren anwaltlichen Zeitaufwand, den wir minutengenau erfassen.

Im gerichtlichen Verfahren wird der Gegenstandswert durch das Gericht bindend für die Parteien festgesetzt. Danach bemessen sich die Gerichts- und Anwaltskosten. Auch im gerichtlichen Verfahren sind Vergütungsvereinbarungen möglich.

Die Verfahrenskostenhilfe (früher: Prozesskostenhilfe) ist eine besondere Form der Sozialhilfe. Sie können sie beantragen, wenn Sie bedürftig sind und z. B. Ihre Unterhaltsforderung erfolgversprechend ist. Das Antragsformular für die Verfahrenskostenhilfe erhalten Sie in unserer Kanzlei oder als PDF-Datei aus dem Internet (Erklärung über die persönlichen und wirtschaftlichen Verhältnisse).

Verfahrenskostenhilfe gibt es nur für Gerichtsverfahren, und zwar in zwei Arten:

1. Der Staat zahlt die Kosten Ihrer Anwältin und des die Gerichts.
2. Der Staat verauslagt die Kosten für Sie und fordert sie in monatlichen Raten (maximal auf vier Jahre begrenzt) zinslos von Ihnen zurück. Ob und in welcher Höhe Sie Raten zahlen, entscheidet das Gericht nach Ihrer Bedürftigkeit. Deshalb sollten Sie das Formular sorgfältig und vollständig ausfüllen.

KAPITEL 5

SIE, DAS GERICHT UND DIE SCHEIDUNG

Sicherheitshalber sollten Sie zum Gerichtstermin Ihren gültigen Personalausweis oder Reisepass mitbringen. Die Vorlage eines dieser Dokumente wird gelegentlich verlangt.

Beim Erscheinen vor Gericht gilt keine besondere Kleiderordnung. Wählen Sie das aus, worin Sie sich wohlfühlen.

Scheidungsverhandlungen sind grundsätzlich nicht öffentlich. Das bedeutet, außer Ihnen sind noch eine Richterin, Ihre Anwältin, Ihr Ehepartner und dessen Anwältin zugegen. Allen anderen Personen ist die Teilnahme an der Verhandlung untersagt.

Die Gerichte bemühen sich um eine freundlich-sachliche Atmosphäre. Ihre Anwältin sitzt direkt neben Ihnen und erläutert Ihnen alles, was Sie nicht verstanden haben.

Wie bereits erwähnt, wird die Richterin Sie nicht fragen, warum Sie geschieden werden wollen.

Aber sie wird fragen:

- seit wann Sie getrennt leben (mit Datum),

KAPITEL 5

- wie die Trennung vollzogen wurde (d. h. wer ist ausgezogen?),
- ob Sie geschieden werden wollen.

Anschließend wird das Gericht Ihnen die eingeholten Auskünfte über die Altersvorsorge erläutern.

Danach wird das Gericht noch anhand Ihrer Nettoeinkünfte zum Zeitpunkt der Einreichung des Scheidungsantrags den Gegenstandswert endgültig festsetzen. In den meisten Fällen wird der Scheidungsbeschluss am Ende des Verhandlungstermins verkündet.

Wenn bereits im Vorfeld alle unklaren oder strittigen Punkte geregelt wurden und es nur um die Scheidung und den Rentenausgleich geht, dauert eine solche Verhandlung etwa 5 bis 10 Minuten.

Meistens wird der schriftliche Scheidungsbeschluss (früher: das Scheidungsurteil) schon wenige Tage nach der Verhandlung an die Beteiligten übersandt. Von da an müssen Sie im Regelfall noch einen Monat warten, bis der Beschluss rechtskräftig ist. Erst dann ist Ihre Ehe endgültig geschieden.

KAPITEL 6

**ELTERN
BLEIBEN SIE EIN
LEBEN LANG**

Acht Tipps, was Sie tun können, um Ihren Kindern durch die Zeit der Trennung und Scheidung zu helfen.

1. Kein Streit vor dem Kind und niemals den anderen Partner vor dem Kind abwerten.

Jedes Kind will beide Eltern lieben. Wird schlecht über den Vater/die Mutter geredet, leidet das Kind. Es liebt den anderen doch. Es gerät in einen Loyalitätskonflikt. Es fühlt sich selbst abgewertet, wenn der Vater/die Mutter „nichts taugt“.

2. Das Kind nicht ausfragen und nicht verraten.

Natürlich möchten Sie gerne wissen, wie die „Neue“ oder der „Neue“ so ist und vieles andere mehr. Verzichten Sie auf Nachfragen, sonst bringen Sie Ihr Kind in Gewissensnöte und belasten es.

Ebenso wichtig: Benutzen Sie niemals das, was Ihr Kind Ihnen über den anderen berichtet, gegen Ihren Ex-Partner. Tun Sie es, verraten Sie das Kind.

3. Das Kind nicht zu früh mit dem neuen Partner/der neuen Partnerin zusammenbringen.

Ihr Kind muss, egal wie wundervoll der oder die „Neue“ für Sie auch ist, sich erst mit der Trennung abfinden. Alle Kinder wollen, dass die Eltern wieder zusammenfinden. Überfordern Sie es nicht durch eine zu frühe Einbindung in eine neue Partnerschaft. Und denken Sie dran: Ihr Kind leidet mit, wenn es erkennt, dass Sie unter der neuen Partnerschaft des anderen Elternteils leiden.

4. Versuchen Sie nicht, Ihr Kind „zu kaufen“.

Bleiben Sie gelassen, wenn der andere Elternteil plötzlich alles möglich macht, was früher aus Zeit- oder Geldmangel von ihm nicht geleistet wurde. Freuen Sie sich für Ihr Kind und mit ihm und versuchen Sie nicht, gleichzuziehen oder – noch schlimmer – es schlechtzureden. Bleiben Sie gelassen. Ihr Kind liebt Sie, nicht Ihr Portemonnaie.

5. Leben Sie einen normalen Alltag mit Ihrem Kind.

Kinder brauchen Strukturen. Ändern Sie nicht Ihren Erziehungsstil. Sie nehmen Ihrem Kind Sicherheit und Verlässlichkeit, wenn es plötzlich im Sportunterricht schwänzen darf, das Zimmer nicht mehr aufräumen muss, lange aufbleiben darf etc.

6. Bleiben Sie gelassen, wenn Ihr Kind nach dem Besuchswochenende beim anderen Elternteil schwierig ist.

Das ist normal. Es bedeutet weder, dass am Wochenende vieles falsch gelaufen ist, noch, dass das Kind sich bei Ihnen nicht mehr wohlfühlt.

Der Wechsel dokumentiert Ihrem Kind: Meine Eltern leben getrennt. Das schmerzt. Ihr Kind muss sich möglicherweise von „Urlaub“ am Wochenende auf Alltag bei Ihnen einstellen. Es muss Abschied von einem Elternteil nehmen, der ihm die nächste Zeit fehlen wird und vieles mehr. Gönnen Sie Ihrem Kind aus vollem Herzen das Zusammensein mit dem anderen Elternteil, den es auch liebt, und akzeptieren Sie, dass es eine Trauerphase durchlaufen muss.

7. Handeln Sie umgehend,

- wenn sich die schulischen Leistungen Ihres Kindes dauerhaft verschlechtern,
- wenn sich sein Essverhalten nachhaltig verändert,
- wenn es immer stiller oder aggressiver wird,
- wenn es andauernd über Bauch- oder Kopfschmerzen klagt.

Nehmen Sie Hilfe an!

Sei es, dass Ihr Kind sein Verhalten auffällig ändert, sei es, dass es Streit zwischen den Eltern gibt.

Scheuen Sie sich nicht, Hilfe des zuständigen Jugendamtes oder der für Sie zuständigen Erziehungsberatungsstelle in Anspruch zu nehmen. Wenn Sie es wünschen, wird man nicht nur Sie anhören, sondern auch den anderen Elternteil zu einem Gespräch bitten und versuchen, mit Ihnen beiden gemeinsam wieder eine Basis für Ihr Miteinander auf der Elternebene zu schaffen. Gelingt dies nicht, bleibt nur der Gang zum Anwalt und zum Gericht. Bedenken Sie, dass Ihr Kind aus einer Scheidung

gestärkt hervorgeht, wenn während der Trennung und Scheidung sein Bedürfnis nach Kontakt und Nähe zu beiden Elternteilen ebenso befriedigt wird wie der Wunsch nach Zuwendung.

8. Stimmen Sie die Ferienzeiten rechtzeitig mit dem anderen Elternteil ab.

Weder die Ferien noch Weihnachten kommen überraschend. Sie ersparen sich und Ihrem Kind viel Stress, wenn Sie schon Monate im Voraus abstimmen, wer welchen Teil welcher Ferien mit dem Kind verbringt.

KAPITEL 7

**NACH DER SCHEIDUNG
FÜR SICH UND DIE
KINDER ZUKUNFTS-
SICHERHEIT SCHAFFEN**

Zu den vielen wirtschaftlichen, rechtlichen und praktischen Problemen kommen bei frisch geschiedenen Menschen in der Regel noch seelische hinzu. Die Ehe ist gescheitert. Ich habe versagt, wir haben versagt. Schuld, Schmerz, Streit, Verletzungen bestimmen das Denken, lähmen das Tun und kosten sehr viel Energie.

Energie und Tatkraft sind aber jetzt nach der Scheidung gefragt. Die ersten Schritte in ein neues, selbstbestimmtes Leben und in die Unabhängigkeit gelingen besser, wenn Sie voller Vertrauen in Ihre Fähigkeiten nach vorne schauen, eigene Lebenspläne entwickeln und diese Schritt für Schritt in die Gegenwart holen.

Wenn Sie auf diesem Weg Unterstützung brauchen, stehen wir Ihnen auch hier zur Seite.

Entscheidend ist, dass Sie sich Hilfe holen, wenn Sie sie brauchen.

Sprechen Sie uns an!

VIER THEMEN, DIE SIE UND IHR KIND NACH DER TRENNUNG UND SCHEIDUNG BESONDERS BETREFFEN:

1. Umgangsregelung

Im Gesetz ist festgelegt, dass ein Kind das Recht auf den Umgang mit beiden Eltern und Verwandten hat. Beide Eltern haben die Pflicht zum Umgang mit dem Kind.

Es gibt kein festgelegtes Modell, wie genau diese Umgangsregelungen aussehen müssen. Sie sollten vor allem den Bedürfnissen des Kindes entsprechen. Zum Wohle des Kindes sollten Eltern die Regelungen einvernehmlich treffen. Dafür sind in der Regel Vertrauen und die Bereitschaft, aufeinander zuzugehen, nötig, denn viele Regelungen müssen sich in der Praxis bewähren und an neue Gegebenheiten angepasst werden. Durch Änderungen der Lebensumstände von Eltern und Kindern gibt es ständigen Veränderungsbedarf. Ohne eine Kommunikation zwischen den Eltern besteht die Gefahr,

dass Missverständnisse zu Zerwürfnissen führen, die zu Lasten der Kinder gehen. Bei Schwierigkeiten können sich die Eltern und Kinder beim Jugendamt und anderen Institutionen Hilfe und Unterstützung holen. Gibt es keine Einigungsmöglichkeiten, werden auch Auseinandersetzungen über Sorgerecht und Umgangsregelungen vor dem Familiengericht geregelt. Die Gerichte stellen die Entscheidungen auf die Bedürfnisse und Wünsche des Kindes ab und bemühen sich um einvernehmliche Regelungen.

2. Finanzielle Vorsorge

Nach jeder Scheidung ist es dringend erforderlich, eine Vorsorgebilanz zu ziehen. Wie sieht meine Absicherung für die Zukunft jetzt aus? Was brauche ich an zusätzlichen Renten- und anderen Versicherungen? Die Fragen gelten natürlich besonders für die Partner – überwiegend betrifft es die Frauen –, die in ihrem Berufsleben eine Pause eingelegt haben, um die Betreuung und Versorgung der Kinder zu sichern. Haben Sie im Rahmen der vermögensrechtlichen Auseinandersetzung einen größeren Geldbetrag er-

halten, informieren Sie sich bei Ihrem Geldinstitut und auch bei unabhängigen Beratungsstellen über sichere und für Ihre Bedürfnisse passende Anlagemöglichkeiten. Niemand drängt Sie, das Geld schnell anzulegen. Wir drängen Sie allerdings, das Geld für sich zu behalten und in Ihre Zukunft zu investieren.

3. Vorsorgevollmacht und Testament

Mit der Vorsorgevollmacht ermächtigen Sie eine Person Ihres Vertrauens, für Sie Entscheidungen zu treffen und Handlungen durchzuführen. Das kann wichtig werden, wenn Sie durch Unfall, Krankheit oder Ähnlichem dazu nicht mehr selber in der Lage sind.

Diese Vollmacht kann sich auf verschiedene Bereiche erstrecken, z. B. das Ausmaß einer medizinischen Behandlung im Rahmen einer Patientenverfügung oder die Durchführung von finanziellen Transaktionen.

Geht es dabei auch um Grundstücksgeschäfte, so ist auf jeden Fall eine notarielle Beurkundung nötig. Eine solche Vorsorgevollmacht ist für Singles besonders wichtig.

Es empfiehlt sich auch, ein Testament zu machen.

Bestehende Testamente sollten geprüft und gegebenenfalls widerrufen werden. Bedenken Sie: In bestimmten Fällen können sich sogar Konstellationen ergeben, bei denen Ihr geschiedener Partner Ihr Vermögen erbt. Wäre das in Ihrem Sinn?

4. Versicherungen

Wenn der Bund fürs Leben vorzeitig endet, sind davon auch bestehende Versicherungsverträge betroffen.

Hausratversicherung:

Bei der Hausratversicherung ist zu klären, wer Vertragspartner der Versicherungsgesellschaft ist. Ist es der Ehemann, dann ist nach der räumlichen Trennung sein Hausrat versichert, der der Ehefrau nicht. Das kann dazu führen, dass der Ehemann, der nach der Trennung vorübergehend ein Ein-Zimmer-Appartement bewohnt, übertversichert ist, während die Ehefrau, die mit den Kindern im Haus geblieben ist und dort den gesamten wertvollen Hausrat nutzt, keinen Versicherungsschutz genießt. Die Versicherer kommen den Eheleuten allerdings insoweit entge-

gen, als die Versicherungspolice auch bei räumlicher Trennung noch bis zu drei Monaten nach der nächsten Prämienfälligkeit für beide Haushalte gilt.

Krankenversicherung:

Für in der Krankenkasse mitversicherte nicht berufstätige Ehepartner endet mit Eintritt der Rechtskraft der Scheidung der Ehe ihr Krankenversicherungsschutz. Sie haben dann exakt **drei Monate** Zeit, sich selbst in der gesetzlichen Krankenkasse oder einer Ersatzkasse krankenzuversichern. Versäumen sie die Frist, können sie als freiwillig Versicherte nicht mehr aufgenommen werden.

Bei bisher beihilfeberechtigten Ehepartnern entfällt mit Rechtskraft der Scheidung die Beihilfeberechtigung. Die Krankenversicherung muss aufgestockt werden.

Bisher über den Ehepartner privat krankensicherte Ehegatten erhalten automatisch einen eigenen kostenpflichtigen privaten Krankenversicherungsvertrag in der bisherigen privaten Versicherung. Ist dies nicht gewünscht (z. B. zu teuer) muss innerhalb von **zwei Wochen!** ab Kenntnis von der eigenen privaten Krankenversicherung dieser Vertrag gekündigt werden.

KAPITEL 7

Informieren sie sich rechtzeitig schon vor Eintritt der Scheidung der Ehe über den für Sie passenden und finanzierbaren Krankenversicherungsschutz.

Gerade Ehefrauen, die lange verheiratet und in der privaten Krankenversicherung ihres Ehemannes mitversichert waren, müssen, wenn sie nicht über eine Berufstätigkeit die Chance haben, anlässlich der Trennung und Scheidung in eine gesetzliche Krankenkasse aufgenommen zu werden, zum Teil erhebliche monatliche Beträge für ihre eigene Krankenversicherung nach rechtskräftiger Scheidung der Ehe aufwenden.

KAPITEL 8

**MIT GEMEINSAMER
ENERGIE GEHT'S
BESSER**

Wir können es gar nicht oft genug wiederholen: Ziehen Sie sich nach der Scheidung nicht zurück, sondern suchen Sie aktiv nach den Chancen, die sich für Sie ergeben. Dabei treffen Sie auf Menschen, die in einer ähnlichen Situation stecken. **Wenn Sie sich gegenseitig in einer positiven Haltung bestärken, dann gibt das viel Energie, um die Zukunft anzupacken. Mit dieser Energie, etwas Geduld und den richtigen Informationen werden Sie erfolgreich sein.**

Meiden Sie andererseits die Energiefresser. Lassen Sie sich in keinem Fall herunterziehen und hören Sie nicht auf die Ich-hab-alles-schon-versucht- oder Es-hat-keinen-Zweck-Sprüche.

Profis, die Ihnen helfen

Wenn Sie sich aufmachen, treffen Sie auf viele Menschen, die Ihnen professionell beim Thema Neustart ins Leben und in den Beruf zur Seite stehen können. Einige von ihnen laden wir ein, Ihre Informations- und Gruppenabende in unserer Kanzlei durchzuführen.

Bitte fragen Sie **in unserer Kanzlei nach dem aktuellen Programm.**

Weitere Hilfe zum Thema beruflicher Neustart finden Sie auch bei folgenden Adressen:

- **Wirtschafts- und Sozialakademie der Arbeitnehmerkammer Bremen gGmbH**
Hafenstraße 126 - 128 · 27576 Bremerhaven
Ansprechpartner kaufm./berufl. Bereich:
Sebastian Siegler, Tel.: 0471-595-27
E-Mail: s.siegler@wisoak.de
Ansprechpartner gesundheitl. Bereich:
Birgit Spindler, Tel.: 0471-595-22
E-Mail: b.spindler@wisoak.de
- **Arbeitsförderungszentrum im Lande Bremen GmbH, ZIB Beratungsstelle Frau und Beruf**
Erich-Koch-Weser-Platz 1 · 2768 Bremerhaven
Christa Koop, Tel.: 0471-98399-16

und viele anderen. Fragen Sie uns.

Hilfe bei psychischer und körperlicher Bedrohung und Verfolgung

Nicht alle geschiedenen Partner können die Vergangenheit loslassen und sich mit den Veränderungen

abfinden. Manchmal begehen sie aus ihrem Leid heraus unsoziale oder gar ungesetzliche Handlungen. Es kann zum „Stalking“, zu ständiger Verfolgung und Bedrohung des ehemaligen Partners kommen. In solchen Fällen raten wir, dass sich die Betroffenen bei der Polizei melden und Anzeige erstatten. Fragen Sie bei der Polizei nach dem Stalking-Beauftragten.

Darüber hinaus gibt es Hilfestellungen und Informationen u. a. bei folgenden Adressen:

ZGF Bremische Zentralstelle für die Verwirklichung der Gleichstellung der Frau

Büro Bremerhaven

Schifferstraße 48 · 27568 Bremerhaven

Dr. Anne Röhm, Tel.: 0471-596-13823

Gleichstellungsbeauftragte

Stadt Cuxhaven, **Tel.: 04721-700353**

Landkreis Cuxhaven, **Tel.: 04721-662282**

Opferbüro Stade, **Tel.: 04141-107286/289**

Weißer Ring e. V., Tel.: 04721-444893

BISS Bad Bederkesa, **Tel.: 04745-78259-20**

Frauenhaus Otterndorf, **Tel.: 04721-579393**

Aus Erfahrung anderen helfen, besser vorzusorgen

Natürlich rechnet kaum jemand bei der Heirat damit, dass die Ehe einmal scheitern könnte. Das ist verständlich und auch gut so, obwohl die Statistik etwas ganz anderes belegt.

Es ist schwer verständlich, warum nicht für Kinder und Ehepartner für den Fall der Trennung und Scheidung mit einem Ehevertrag besser vorgesorgt wird.

Ein Ehevertrag regelt die finanzielle Zukunft im Falle einer Trennung und Scheidung. Er enthält üblicherweise Vereinbarungen darüber, ob und wie Vermögen verteilt wird, wie lange Unterhalt an einen Ehepartner zu zahlen ist und ob Abweichungen vom gesetzlichen Rentenausgleich im Scheidungsfall gewünscht werden.

Die meisten Menschen versichern ihr vorzeitiges Ableben, ihre Berufsunfähigkeit und mögliche Unfälle ohne Zögern. Sie würden sich deshalb nicht zu den Pessimisten rechnen.

Nur für Eheverträge scheint das nicht zu gelten. Viel zu selten regelt man einvernehmlich zu Beginn einer Ehe, was später in der Krise selten noch einvernehmlich geregelt werden kann. In der Krise verwandeln sich Sachthemen schnell in Sprengstoff.

Daher sollte der Ehevertrag zu den Hochzeitsvorbereitungen gehören.

Auch ein späterer Abschluss ist möglich. Zum Beispiel, wenn ein Ehepartner sich selbstständig macht oder wenn ein Ehepartner durch Krankheit finanziell vom anderen abhängig wird.

Ab 2008 sind die Möglichkeiten, nach rechtskräftiger Scheidung der Ehe dauerhaft Ehegattenunterhalt zu bekommen, durch den Gesetzgeber deutlich eingeschränkt worden. Hier kommt es entscheidend darauf an, ob Sie ehebedingt Nachteile erlitten haben und ob Sie diese beweisen können.

Alle Frauen, die mit Rücksicht auf die Betreuung der Kinder beruflich zurückstecken, müssen sich deshalb dringend durch einen Ehevertrag absichern.

Die Kosten des Vertrages richten sich nach den Vermögens- und Einkommensverhältnissen.

Notarinnen und qualifizierte Fachanwältinnen für Familienrecht beraten gern zu diesen Themen und zu den Kosten.

Möglicherweise stoßen Sie zunächst auf wenig Interesse, wenn Sie das Thema Ehevertrag bei einer Freundin oder Bekannten mit Heiratsabsichten ansprechen. Immerhin, Sie haben es versucht. Ihnen ist klar, dass ein Ehevertrag sich nicht gegen die Ehe als solche richten kann, sondern das Vertragen und die Fairness fördert.

In den letzten Monaten und Jahren Ihrer Ehekrise haben Sie erfahren, wie wichtig faire Regelungen werden können.

Dieses Wissen weiterzugeben, kann ein weiterer Baustein in der Entwicklung Ihres neuen, selbstbestimmten Lebensabschnitts sein.

KAPITEL 9

**HÄUFIG GESTELLTE
FRAGEN ZUM THEMA
SCHEIDUNG**

Muss ich auf die Ehescheidung drei Jahre warten, wenn mein Partner nicht geschieden werden will?

Nein. Bei einjährigem Getrenntleben und ernsthaftem Scheidungswunsch eines Ehepartners wird die Ehe geschieden, auch gegen den Willen des anderen Ehepartners.

Müssen beide Ehepartner im Scheidungsverfahren anwaltlich vertreten sein?

Nein. Eine Anwältin braucht nur der Ehepartner, der den Scheidungsantrag stellt. Wird im Scheidungsverfahren um Zugewinn oder Unterhalt gestritten, braucht jeder Ehepartner einen Anwalt.

Kann ich einfach so ausziehen?

Ja.

Kann ich den anderen aus der Wohnung klagen?

Ja, aber nur in sehr seltenen Ausnahmefällen. Voraussetzung ist, dass derjenige, der die Wohnung verlassen soll, Ihnen oder den Kindern das Leben unerträglich macht.

Was kann ich aus der ehelichen Wohnung mitnehmen?

- Ihr gesamtes persönliches Eigentum,
- alles, was den Kindern gehört (wenn sie mit ausziehen),
- in etwa die Hälfte des vorhandenen Hausrats. Nach der Teilung muss jeder Ehepartner in der Lage sein, einen eigenen Haushalt weiterzuführen. Derjenige, bei dem die Kinder leben, benötigt mehr Wäsche, Geschirr etc. als der alleinlebende Elternteil.

Wo lasse ich die Unterlagen, die ich kopiert habe?

Bei Freunden, der Familie, in einem Schließfach oder bei Ihrer Anwältin.

Können Anwälte bei der Bank nachfragen, welches Vermögen mein Mann besitzt?

Nein (Datenschutz).

Können Anwälte bei dem Personalbüro meines Mannes in Erfahrung bringen, wie viel er verdient?

Nein (Datenschutz).

Muss ich meinem Partner die Kinder geben, wenn er sie regelmäßig sehen will?

Ja, es sind auch seine Kinder. Kinder lieben beide Elternteile. Sie sehnen sich nach dem Elternteil, der nicht mehr im Alltag mit ihnen lebt.

Wenn ich ausgezogen bin, kann ich dann jederzeit in die eheliche Wohnung zurück, um z. B. noch Sachen zu holen?

Nein. Nach Ihrem Auszug dürfen Sie die Wohnung nur noch mit Zustimmung des anderen Ehepartners betreten. Wenn Ihr Ehepartner ausgezogen ist, können Sie die Schlösser der ehelichen Wohnung im Haus austauschen.

Mein Ehepartner macht nach der Trennung Schulden. Hafte ich dafür?

Nein.

Mein Mann und ich haben uns gerade getrennt. Ich bin gar nicht/nur stundenweise berufstätig. Muss ich mehr arbeiten?

Wenn die Kinder jünger als drei Jahre alt sind, nein. Wenn sie älter sind, wird in der Regel ein Jahr nach der Trennung eine Ausweitung der Tätigkeit erwartet. Wenn Sie Kinder betreuen, orientiert sich der zeitliche Umfang der von Ihnen erwarteten Arbeitszeit am Alter und dem Betreuungsbedarf der Kinder. Wenn Sie krankheitsbedingt nicht vollzeit arbeiten können, müssen Sie Ihre gesundheitlichen Beeinträchtigungen beweisen.

Wenn mein Mann eine neue Partnerin hat, mit der er zusammenlebt, bekomme ich dann mehr Unterhalt?

Grundsätzlich nein.

Eine Frau hat einen neuen Partner. Bekommt sie trotzdem noch Unterhalt?

Nein, wenn die Partnerschaft sich über zwei bis drei Jahre verfestigt hat (auch bei getrennten Wohnungen möglich). Vorher sind Unterhaltskürzungen möglich.

Muss ich nach der Trennung noch die gemeinsame Steuererklärung unterschreiben?

Ja, und zwar zuletzt für das Jahr, in dem Sie sich getrennt haben. Haben Sie keinen Ehegattenunterhalt im Trennungsjahr bekommen, können Sie unter

Umständen Ihre Unterschrift auf der gemeinsamen steuerlichen Veranlagung davon abhängig machen, dass Ihr Ehepartner Sie finanziell so stellt, als hätten Sie für die Monate der Trennung eine getrennte steuerliche Veranlagung durchgeführt.

Achtung: Die Finanzämter und auch manche Steuerberater geben immer die Auskunft, Sie könnten in jedem Fall die getrennte Veranlagung durchführen. Dies ist steuerrechtlich richtig, aber familienrechtlich falsch. Sie machen sich schadensersatzpflichtig.

Kommen Sie mit zum Scheidungstermin?

Ja.

Wie lange vor Beginn der Verhandlung muss ich im Gericht sein?

Es reicht, wenn Sie exakt pünktlich erscheinen. Überlegen Sie, ob es für Sie angenehm oder unangenehm ist, auf einem Gerichtsflur zusammen mit Ihrem Ehepartner zu stehen und darauf zu warten, dass die Anwälte kommen und die mündliche Verhandlung beginnt.

**DIE FACHANWÄLTINNEN
FÜR FAMILIENRECHT
VON GOLLUB KLEMEYER
STELLEN SICH VOR:**

ULRIKE GOLLUB-SCHMEL

Rechtsanwältin und Notarin
Fachanwältin für Familienrecht
Mediatorin



Sie lacht mit Abstand von uns allen am meisten. Wenn jedes Ding zwei Seiten hat, dann sieht sie die gute.

Sie ist die Ideenreiche, Kreative. Das gilt nicht nur für die Inneneinrichtung unserer Kanzlei, sondern auch für menschliche und juristische Probleme. Krisen begreift sie als Chance und

wo andere das Problem sehen, sucht sie die Lösung. Sie ist warmherzig, intuitiv, spontan. Wer früh aufsteht, kann sie jeden Morgen beim Joggen treffen.

SABINE POPHUSEN

Rechtsanwältin

Fachanwältin für Familienrecht

Mediatorin



Ein Leben ohne Tageszeitung und Bücher wäre nicht ihr Leben. Beim Lesen der Fachliteratur und der aktuellen Entscheidungen ist sie immer die Erste. Sie verreist gerne, aber ihre hohen Anforderungen an sich selbst, ihr Wunsch, immer für ihre Mandantinnen und Mandanten da zu sein, würden sie ihren Urlaub

vergessen lassen, wenn wir nicht darauf achten, dass sie ihre Auszeit nimmt. Sie ist immer ansprechbar, hat ein offenes Ohr, ist aufmerksam und handelt überlegt.

Herausgeberin

Gollub Klemeyer Fachanwälte -
Partnerschaft mbB (AG Bremen PR 343)
Theodor-Heuss-Platz 3
27568 Bremerhaven

Alle Rechte vorbehalten. Nachdruck, auch auszugsweise, sowie Verbreitung durch Bild, Funk, Fernsehen und Internet, durch fotomechanische Wiedergabe, Tonträger und Datenverarbeitungssysteme jeder Art nur mit schriftlicher Genehmigung der Herausgeberin.

FÜR IHRE NOTIZEN