

Häufige Irrtümer im Arbeitsrecht

-Unkenntnis der Rechtslage verursacht unnötige Kosten

Gerade in den mittelständischen emsländischen Unternehmen herrscht in der Regel ein gutes Einvernehmen zwischen dem Chef und seiner Belegschaft. Deshalb beschäftigt sich in der Personalabteilung auch niemand intensiv mit Arbeitsrecht. Sollte es dann trotzdem zu Streitfragen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer kommen, sind alle Beteiligten darauf schlecht vorbereitet und unterliegen immer wieder denselben weit verbreiteten Fehleinschätzungen der Rechtslage. Im Folgenden sollen einige dieser fehlerhaften „Kernsätze“ genannt und korrigiert werden:

Einem Mitarbeiter kann während des Zeitraums seiner Erkrankung nicht gekündigt werden.

Dieser Satz ist nicht nur falsch, sondern auch gefährlich. Zuerst ist klipp und klar festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis während einer Erkrankung fort dauert und deshalb auch selbstverständlich während des Krankheitszeitraumes gekündigt werden kann. Zum anderen hat der Europäische Gerichtshof mit seinem Urteil vom 20. Jan. 2009 ausdrücklich festgestellt, dass Arbeitnehmer auch dann Anspruch auf den gesetzlichen Jahresurlaub haben, wenn sie während des gesamten Kalenderjahres einschl. des Übertragungszeitraums arbeitsunfähig sind und die Arbeitsunfähigkeit auch bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses andauert. Diese Entscheidung ist besonders gefährlich für Arbeitgeber, da auch der Urlaub von Langzeiterkrankten, die aus der Krankheit beispielsweise in die Rente gehen, nicht verfällt und deshalb der gesamte Jahresurlaub für den Erkrankungszeitraum –evtl. mehrere Jahre- abgegolten werden muss. Gerade in solchen Fällen der Langzeiterkrankung ist dem Arbeitgeber also dringend zu empfehlen, die Kündigung des Mitarbeiters zu prüfen, um dieser Abgeltungsgefahr zu entgehen.

Jedes Arbeitsverhältnis kann zum Ablauf der gesetzlichen Kündigungsfrist durch Kündigung wirksam beendet werden.

Grundsätzlich stellen die Kündigungsfristen des §§ 622 BGB Mindestfristen für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses dar. Sofern der Betrieb über mehr als 10 Mitarbeiter ausschließlich der Auszubildenden verfügt, sind darüber hinaus die Grundsätze des Kündigungsschutzgesetzes zu beachten. Diese können eine Kündigung, auch eine fristgerechte, rechtswidrig und damit auch rechtsunwirksam machen. Sofern also der Kündigende ein Kleinbetrieb im Sinne des § 23 KSchG ist, wird auch eine fristgerechte Kündigung in aller Regel schwierig.

Ein langjähriger Mitarbeiter hat in jedem Fall einen Abfindungsanspruch.

Im deutschen Arbeitsrecht ist eine Kündigung entweder rechtmäßig oder rechtswidrig. Die Rechtsfolge einer rechtmäßigen Kündigung ist, dass das Arbeitsverhältnis endet, die Rechtsfolge einer rechtswidrigen Kündigung ist, dass das Arbeitsverhältnis fortbesteht. Einen Anspruch auf Abfindung kennt das deutsche Recht nur in seltenen Ausnahmefällen, die fast nie vorliegen. Grundsätzlich hat also ein gekündigter Arbeitnehmer nur die Möglichkeit, sich gegen eine Kündigung zu wehren. Verpasst er die dreiwöchige Klagefrist, hat er keinen Anspruch auf eine Abfindung, das Arbeitsverhältnis ist nach Ablauf der Kündigungsfrist des § 622 BGB beendet. Erst durch die Kündigungsschutzklage wird die Frage einer Abfindung relevant. Der Arbeitgeber hat nach Ausspruch einer Kündigung ein starkes Interesse daran, dass das Arbeitsverhältnis auch tatsächlich endet. Dem Arbeitnehmer ist normalerweise die Freude an seinem Arbeitsplatz für die Zukunft genommen. In dieser Situation unterbreitet in der Regel das Arbeitsgericht auf die Klage in sehr kurzem Zeitraum (etwa 2 Wochen!) folgenden Gütetermin einen Vergleichsvorschlag, dass das Arbeitsverhältnis zu einem bestimmten Zeitpunkt unter Zahlung eines bestimmten Abfindungsbetrages endet. Die Parteien müssen dann entscheiden, ob sie diesem Vorschlag folgen wollen oder nicht. Als Faustformel für die Höhe der Abfindung gilt ein halber Bruttomonatslohn je Beschäftigungsjahr.

Sonderzahlungen, wie Weihnachtsgeld oder Urlaubsgeld können jederzeit wieder gestrichen werden.

Sonderzahlungen, die über mehrere Jahre hinweg ohne Vorbehalt geleistet werden, werden Vergütungsbestandteil durch betriebliche Übung und können danach einseitig vom Arbeitgeber nicht mehr zurückgenommen werden. Es bedarf dann also der Zustimmung von Seiten des Arbeitnehmers oder aber einer Änderungskündigung. Eine solche Änderungskündigung hat allerdings vor den Arbeitsgerichten so gut wie nie eine Chance. Bereits bei Abschluss eines Arbeitsvertrages ist darauf zu achten, dass derartige Sonderzahlungen wirksam (!) unter Freiwilligkeitsvorbehalt gestellt werden.

Wenn in einem Streit zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer der Arbeitnehmer erklärt, er habe keine Lust mehr auf den Arbeitsplatz und diesen daraufhin verlässt, ist das Arbeitsverhältnis beendet.

Die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses kann nur **schriftlich!** erfolgen. Deshalb ist dem Arbeitgeber dringend zu raten, nach einem solchen Vorfall das Arbeitsverhältnis von sich aus schriftlich zu kündigen und zwar fristlos, hilfsweise fristgerecht. Erst durch eine solche schriftliche Kündigung endet das Arbeitsverhältnis. Ohne eine solche schriftliche Kündigung könnte der Arbeitnehmer sich die Sache noch einmal überlegen und einige Tage oder einige Wochen später an seinen Arbeitsplatz zurückkehren. Da der Arbeitgeber in der Regel das Verhalten des Arbeitnehmers auch nicht abgemahnt hat, wäre dann das Arbeitsverhältnis fortzusetzen. Ob das Verhalten des Arbeitnehmers einen Grund zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses hergibt, ist äußerst fraglich.

Aus diesen kleinen Beispielen können die Arbeitsvertragsparteien ersehen, wie leicht es ist, im Arbeitsrecht falsch zu liegen und Fehler zu machen. Gerade dem Arbeitgeber ist dringend zu empfehlen, gelegentlich eine der vielfach angebotenen Fortbildungsveranstaltungen im Arbeitsrecht zu besuchen oder aber sich zumindest bei Schwierigkeiten unverzüglich Rechtsrat einzuholen. Hierdurch können unnötige und evtl. hohe Folgekosten vermieden werden.

(veröffentlicht in „Wirtschaft aktuell“ Nr. 58 Ausgabe III/2010)