

Zehn Legenden der Personalarbeit



VON JOACHIM REIFF

Dr. Joachim Reiff ist Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht. Er ist Partner der Rechtsanwaltskanzlei westendLaw in Frankfurt am Main. Die Kanzlei berät Unternehmen in Fragen des Wirtschafts- und Unternehmensrechts. Im Arbeitsrecht vertritt Dr. Reiff Arbeitgeber und leitende Angestellte.
E-Mail reiff@westendlaw.de

Bei vielen Führungskräften, die insbesondere bei kleineren Organisationen auch für die Personalarbeit zuständig sind, herrschen falsche Vorstellungen davon, was der Arbeitgeber »darf« und welche Rechte der Arbeitnehmer hat. Diese Legenden können dem Unternehmen teuer zu stehen kommen.

Es gibt Legenden des Arbeitsrechts, die sich beharrlich halten. Diese Fehlvorstellungen über rechtliche Zwänge oder bloße Unkenntnis müssen unter Umständen teuer bezahlt werden. Besonders kostspielig sind Irrtümer und Fehler beim Abschluss und bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Im Folgenden soll »aufgeräumt« und einige Legenden entmystifiziert werden.

1. Eine Verlängerung der Probezeit über sechs Monate ist kein Problem

Typische Situation: Ein Arbeitnehmer hat während der Probezeit nicht gehalten, was er versprochen hat. Dennoch soll ihm eine zweite Chance gegeben werden. Dies ist durchaus legitim, kann sich aber schnell als »Fehlschuss« erweisen. Nicht bedacht wird nämlich häufig, dass das Arbeitsverhältnis in einem solchen Fall in den Schutzbereich des Kündigungsschutzgesetzes fallen kann. Beschäftigt der Arbeitgeber mehr als zehn Arbeitnehmer und dauert das Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate, muss sich jede Kündigung am Kündigungsschutzgesetz messen lassen.

2. Die Befristung eines Arbeitsvertrages kann auch mündlich vereinbart werden

»Bei uns werden befristete Verträge grundsätzlich nur mündlich abgeschlos-

sen.« Wer so verfährt, hat keine befristeten Verträge, sondern ausschließlich unbefristete Verträge. Vor Aufnahme der Beschäftigung durch einen Mitarbeiter, der befristet angestellt werden soll, ist zumindest die zugrundeliegende Befristung schriftlich zu vereinbaren. Geschieht diese Befristungsvereinbarung nur mündlich oder erst nach Aufnahme der Beschäftigung, beispielsweise am zweiten Arbeitstag, liegt ein unbefristeter Arbeitsvertrag vor. Tipp: Befristungsabreden immer schriftlich und vor Aufnahme der Tätigkeiten fixieren.

3. Die Verlängerung einer Befristung kann mit einer Gehaltserhöhung verbunden werden

Typischer Sachverhalt: Der befristet beschäftigte Mitarbeiter hat sich bewährt. Die Befristung wird verlängert und zur Belohnung das Gehalt gleichzeitig angehoben. In einem solchen Fall hat der Arbeitnehmer doppelten Grund zur Freude: zum einen über die Gehaltserhöhung und zum anderen über die Begründung eines unbefristeten Arbeitsvertrages. Werden nämlich eine Befristung verlängert und gleichzeitig weitere Konditionen des ursprünglichen Vertrages verändert, wird nach dem Bundesarbeitsgericht ein unbefristetes Arbeitsverhältnis begründet. Tipp: Soll eine Befristung verlängert werden, sollte ausschließlich diese Verlängerung schriftlich nieder-

gelegt werden. Weitere Vereinbarungen sind hierbei zu vermeiden.

4. Minijobber sind keine Arbeitnehmer

Arbeitnehmer mit einem Monatsgehalt von 400 Euro oder einem Gehalt innerhalb der Gleitzone von 400,01 bis Euro 800,00 Euro, werden gemeinhin als »Minijobber« bezeichnet. Dass mit diesem Status nur ein arbeitsrechtlicher »Minischutz« verbunden ist, ist ein weit verbreiteter Irrtum. Das Minijob-Arbeitsverhältnis ist ein vollwertiges Arbeitsverhältnis. Minijobber haben daher beispielsweise Anspruch auf Entgeltfortzahlung an Feiertagen oder bei Krankheit, auf bezahlten Erholungsurlaub, auf betriebliche Sozialleistungen und genießen Kündigungsschutz. Das Gesetz sieht sogar ein Verbot der Diskriminierung vor.

5. Kündigung erst nach drei Abmahnungen

Irrigerweise »sammeln« Arbeitgeber häufig drei Abmahnungen, um eine Kündigung gegenüber einem Arbeitnehmer auszusprechen. Dies ist nicht erforderlich. Abhängig von Schwere des Fehlverhaltens, der Dauer des Arbeitsverhältnisses und der Kündigungsfrist ist unter Umständen eine außerordentliche Kündigung ohne vorherige Abmahnung zulässig. Musste der Arbeitnehmer davon ausgehen, dass sein Fehlverhalten keineswegs geduldet werde und ist für den Arbeitgeber eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses unzumutbar, ist eine Abmahnung oder das Sammeln mehrerer Abmahnungen überflüssig. Dies gilt – abhängig vom Einzelfall – gerade bei vorsätzlichen Straftaten zulasten des Arbeitgebers. Bei Pflichtverstößen, die nur eine ordentliche Kündigung rechtfertigen, ist in der Regel vor Ausspruch dieser Kündigung eine einschlägige Abmahnung notwendig.

6. Keine Zustellung gegenüber krankgeschriebenem Arbeitnehmer

Verbreitet ist auch der Irrtum, einem krankgeschriebenem Arbeitnehmer könne keine Kündigung wirksam zugestellt werden. Dies ist falsch. Einem arbeitsunfähigen erkrankten Arbeitnehmer

kann genauso wirksam eine Kündigung übergeben oder zugestellt werden wie einem gesunden Arbeitnehmer. Es empfiehlt sich hierbei eine Zustellung durch einen Boten, der schon zuvor bei Einkuvertierung des Kündigungsschreibens anwesend war.

7. Jede Kündigung muss eine Begründung enthalten

Die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses muss grundsätzlich nur in gesetzlichen Ausnahmefällen begründet werden. Einen Begründungszwang gibt es beispielsweise bei Kündigungen von Ausbildungsverhältnissen oder wenn der fristlos Gekündigte den Kündigenden auffordert, die Kündigungsgründe mitzuteilen. Liegt vorgenannter Fall nicht vor, empfiehlt es sich von einer voreiligen Begründung abzusehen und sogar bis zur arbeitsgerichtlichen Güterverhandlung abzuwarten. Immerhin könnten beispielsweise nach Ausspruch einer verhaltensbedingten Kündigung »überzeugendere« Kündigungsgründe bekanntwerden, die bei Ausspruch vorlagen, aber noch nicht bekannt waren. Besteht hingegen ein Betriebsrat, hat man diese Möglichkeit des Taktierens nicht, da diesem schon vor Ausspruch der Kündigung die Gründe mitzuteilen sind.

8. Kündigung und Aufhebungsvertrag sind auch mündlich wirksam

Die Beendigung eines Arbeitsverhältnisses muss immer schriftlich erfolgen. Dies gilt unabhängig davon, ob eine Kündigung – egal, ob ordentlich, außerordentlich oder als Änderungskündigung – ausgesprochen oder ein Aufhebungsvertrag abgeschlossen werden soll. Eine mündliche Kündigung ist unwirksam und kann teuer werden, wenn der Arbeitnehmer seine Arbeitskraft anbietet und der Arbeitgeber diese mit Verweis auf die mündliche Kündigung nicht annimmt. In diesem Fall muss das Gehalt auch dann gezahlt werden, wenn der Arbeitgeber keine Gegenleistung des Arbeitnehmers erhalten hat. Überdies ist der Arbeitnehmer nicht zur Nachleistung verpflichtet.

9. Nach einem Betriebsübergang kann ein Jahr lang nicht gekündigt werden

Gehen ein Betrieb oder Betriebsteil über, herrscht oftmals die Ansicht, dass für einen Zeitraum von einem Jahr ab Übergang eine Kündigung gegenüber Arbeitnehmer nicht möglich sei. Dies ist falsch. Es kann sowohl unmittelbar vor oder nach Übergang eines Betriebs(-teils) gekündigt werden. Unzulässig sind lediglich Kündigungen »wegen« des Betriebsübergangs, so dass noch weitere Umstände, wie ein Wegfall des Arbeitsplatzes hinzukommen müssen. Natürlich sind Kündigungen aus verhaltensbedingten Gründen bei Vorliegen eines Betriebsübergangs stets möglich. Denkbar sind auch Kündigungen nach einem Widerspruch des Arbeitnehmers gegen den Betriebsübergang.

10. Jeder Arbeitnehmer hat Anspruch auf eine Abfindung

Die Zahlung einer Abfindung kann vertraglich geregelt werden, beispielsweise in einem Arbeitsvertrag oder einem Sozialplan. Auch gibt es im Kündigungsschutzgesetz bei Vorliegen der gesetzlichen Voraussetzungen einen Abfindungsanspruch bei betriebsbedingten Kündigungen (§ 1a). Unrichtig ist aber, dass jeder Arbeitnehmer per se nach Ausspruch einer Kündigung eine Abfindung beanspruchen oder sogar einklagen könne. Das deutsche Kündigungsschutzrecht gewährleistet Bestandsschutz, so dass ein gekündigter Arbeitnehmer »nur« auf Unwirksamkeit der konkreten Kündigung und Fortbestand des Arbeitsverhältnisses klagen kann. Eine Abfindung kann hingegen zur gütlichen Beilegung eines Rechtsstreites oder schon im Vorfeld zu seiner Vermeidung verhandelt werden. ■