

Arbeitsrecht – wo auch Chefs irren

Viele Menschen halten sich an Gesetze, die es gar nicht gibt. Eine Menge Halbwahrheiten über das komplexe deutsche Rechtssystem halten sich hartnäckig in den Köpfen der Bürger. Sicherlich sind auch Sie schon mal einem Rechtsirrtum aufgesessen oder Sie meinen zu wissen, wie es richtig ist.

Wir räumen auf mit den populärsten juristischen Legenden im Arbeitsrecht und erklären die tatsächliche Rechtslage ...

Viel Spaß beim Lesen!



Ruppel

Thorsten Ruppel

Rechtsanwälte Bender & Ruppel

Christiane Bender

Rechtsanwältin
Fachanwältin für Strafrecht

Thorsten Ruppel

Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht
Fachanwalt für Familienrecht

Hausertorstraße 47 a
35578 Wetzlar

Telefon: 06441 / 210 114 - 0
Telefax: 06441 / 210 114 - 19

info@wetzlar-recht.de

www.wetzlar-recht.de

Wenn Sie sich auch für unsere Broschüren aus dem Familienrecht, dem Strafrecht oder dem Verkehrsrecht interessieren, besuchen Sie doch einfach unsere Internetseite oder scannen den unten stehenden QR-Code.



RECHTSANWÄLTE
BENDER & RUPPEL

Arbeitsrecht – wo auch Chefs irren!

Vertrauen ist gut. Anwalt ist besser.



RECHTSANWÄLTE
BENDER & RUPPEL

1. Krankgeschriebenen Arbeitnehmern kann nicht gekündigt werden.

Leider nicht. Krankheit schützt nicht vor Kündigung. Es geht sogar noch weiter: Unter bestimmten Voraussetzungen kann sogar wegen der Krankheit während dieser gekündigt werden. Zwar ist dies nicht unproblematisch und die Anforderungen der Gerichte an eine krankheitsbedingte Kündigung sind relativ hoch, doch möglich ist eine solche Kündigung durchaus.

2. Im Bewerbungsgespräch muss man immer die Wahrheit sagen.

Kommt drauf an. Wahrheitsgemäß beantworten müssen Bewerber nur zulässige Fragen, etwa solche nach Ausbildung und bisherigen beruflichen Erfahrungen. Bei unzulässigen Fragen wie der nach einer Schwangerschaft, künftigen Kinderwunsch oder politischer Grundhaltung dürfen Jobanwärter sogar ausdrücklich flunkern.

3. Wer gekündigt wurde, hat stets Anspruch auf eine Abfindung.

Schön wär's. Zwar werden Abfindungen häufig gezahlt, aber einen allgemeinen gesetzlichen Abfindungsanspruch hat der gekündigte Arbeitnehmer nicht. In der Praxis werden vor den Arbeitsgerichten häufig Abfindungen aus taktischen Erwägungen vereinbart, wenn die Wirksamkeit der Kündigung zweifelhaft ist und die Parteien sich darüber einig sind, nicht mehr zusammen arbeiten zu wollen.

4. Gegen eine Kündigung kann jederzeit geklagt werden.

Ein gefährlicher Irrtum. Wer gegen eine Kündigung vorgehen will, darf sich nicht allzu viel Zeit lassen: Innerhalb einer Frist von drei Wochen nach Zugang des Kündigungsschreibens ist beim Arbeitsgericht Klage zu erheben. Spätere Klagen sind nur ausnahmsweise zulässig.

5. Erst nach der dritten Abmahnung ist Schluss.

Die Zahl der Abmahnungen ist bei einer verhaltensbedingten Kündigung nicht maßgebend. Zwar soll der Mitarbeiter nach dem ersten Warnschuss Gelegenheit zur Besserung erhalten. Ändert er sein Verhalten aber nicht, kann schon die zweite Abmahnung zur Kündigung führen. Umgekehrt reichen auch drei Abmahnungen nicht, wenn sie unterschiedliche Sachverhalte betreffen.

6. Der Arbeitgeber muss Nebentätigkeiten der Mitarbeiter genehmigen.

So weit reichen die Rechte des Chefs nicht. Nebenjobs darf er nur ausnahmsweise untersagen, etwa wenn die Interessen des Unternehmens beeinträchtigt werden oder die Nebentätigkeit ungesetzlich wäre. Das folgt schon aus dem Grundrecht auf freie Berufsausübung.

7. Arbeitsverträge müssen immer schriftlich geschlossen werden.

Schriftform ist zwar üblich, allerdings kann ein Arbeitsverhältnis sehr wohl auch mündlich geschlossen werden. Kündigungen sind dagegen nur wirksam, wenn sie schriftlich erfolgen.

8. In Arbeitszeugnissen dürfen nur positive Beurteilungen stehen.

Zeugnisse sollen wohlwollend, aber auch wahr sein. So hat ein Mitarbeiter, dem wegen Diebstahls fristlos gekündigt wurde, keinen Anspruch auf die Formulierung, seine Leistung sei „einwandfrei“ gewesen.

9. Ohne Probezeit habe ich von Anfang an vollen Kündigungsschutz.

Leider ein Irrtum. Der Kündigungsschutz greift laut Gesetz erst nach sechs Monaten – eine verkürzte oder wegverhandelte Probezeit ändert daran nichts. Ausnahme: Der Angestellte kann eine Klausel aushandeln, die den Kündigungsschutz vorverlegt.

10. Eine Kündigung ist nur wirksam, wenn der Betriebsrat zustimmt.

Stimmt nur ausnahmsweise, etwa wenn es um Betriebsratsmitglieder oder Jugendvertreter geht. Vor einer ordentlichen Kündigung muss der Betriebsrat zwar angehört werden, zustimmen muss er aber nicht.