Foto: iStockphoto

FIT IM ARBEITSRECHT? MACHEN SIE DEN TEST

Dass umfassendes Wissen in puncto Arbeitsrecht für die Personalarbeit unerlässlich ist, liegt auf der Hand – oder? Doch behalten Sie bei der Fülle an arbeitsrechtlichen Gesetzen und arbeitsgerichtlichen Entscheidungen eigentlich noch den Überblick?

Das deutsche Arbeitsrecht hält einige Stolpersteine bereit. Wer diese nicht beachtet, hat plötzlich einen unbefristet statt befristet beschäftigten Mitarbeiter oder muss einen Langfinger weiterbeschäftigen, weil er ihn vor der Kündigung nicht abgemahnt hat. Damit Ihnen das nicht passiert, haben wir für Sie die populärsten Irrtümer im Arbeitsrecht zusammengestellt. Finden Sie mit den folgenden Fragen einfach selbst heraus, ob Sie sich immer für richtige Antwort entscheiden. Die Auflösung finden Sie übrigens auf der nächsten Seite.

1. Die meisten Verträge oder Erklärungen müssen laut Gesetz schriftlich abgefasst sein und unterzeichnet werden. Daher besteht ohne schriftlichen Arbeitsvertrag auch kein Vertragsverhältnis.

A Das stimmt. Denn das sogenannte Nachweisgesetz schreibt die schriftliche Dokumentation der wesentlichen Vertragsbedingungen vor.

B Stimmt nicht! Ein Arbeitsvertrag kann auch mündlich, fernmündlich oder sogar nur durch schlüssiges Verhalten geschlossen werden.

2. Das deutsche Arbeitsrecht ist als arbeitnehmerfreundlich bekannt. Kündigungen sollen das letzte Mittel darstellen, außerdem verdient jeder eine zweite Chance. Einem Arbeitnehmer darf daher erst nach drei Abmahnungen gekündigt werden.

A Blödsinn. Es gibt keine feste Regel, dass erst nach der dritten Abmahnung gekündigt werden darf.

B Das stimmt, denn jeder Arbeitnehmer muss grundsätzlich die Chance erhalten, sich zu bessern.

3. Arbeitnehmer, die oft oder über einen längeren Zeitraum krank sind, kosten den Arbeitgeber viel Geld. Ihnen darf aber trotzdem nicht gekündigt werden.

A Falsch, denn Krankheit schützt nicht vor Kündigung.

B Richtig. Das deutsche Arbeitsrecht stellt kranke Arbeitnehmer unter einen besonderen Schutz.

4. Wenn schwangeren Arbeitnehmerinnen nicht gekündigt werden darf, dann läuft bei ihnen auch ein befristeter Arbeitsvertrag nicht aus.

A Das stimmt, der Arbeitsvertrag verlängert sich bis zum Ende des Mutterschutzes, sonst liefe ja der besondere Kündigungsschutz ins Leere.

B Das stimmt nicht. Befristung bleibt Befristung.

5. Ein neuer Arbeitnehmer tritt seine Stelle am 1. Juni an, ein anderer scheidet zum 31. Juli aus. Dennoch steht beiden der volle Jahresurlaub zu.

A Das stimmt. Sie müssen im Kalenderjahr nur mehr als sechs Monate in dem Unternehmen gearbeitet haben.

B Das stimmt nicht. Arbeitnehmern steht für jeden Beschäftigungsmonat nur ein Zwölftel des Jahresurlaubs zu.

6. Eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung muss immer am ersten Krankheitstag vorgelegt werden.

A Das stimmt. Damit der Arbeitgeber planen und sich gegebenenfalls um eine Vertretung kümmern kann.

B Nein. Es reicht aus, wenn der Arbeitnehmer den Arbeitgeber über die Arbeitsunfähigkeit informiert.

›

Foto: iStockphoto

› **1. Antwort** B

Auch wenn die Schriftform keine Voraussetzung für das Zustandekommen eines Arbeitsverhältnisses ist: Ein Arbeitsvertrag sollte natürlich schriftlich fixiert werden. Sonst gelten bei Unstimmigkeiten über die Vertragsbedingungen im Zweifel die „üblichen Bedingungen". Eine mögliche Folge: Der Arbeitnehmer beruft sich auf den Tariflohn als „üblichen Lohn", der Arbeitgeber kann aber nicht beweisen, dass ein niedriger Lohn vereinbart war. Ohne Schriftform sind auch Befristungsabreden ungültig, sodass sich der Arbeitgeber ohne schriftlichen Arbeitsvertrag plötzlich in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis mit dem Arbeitnehmer wiederfindet.

2. Antwort A

Es gibt leider keine Faustregel, wie viele Abmahnungen genau angebracht sind. Entscheidend ist jeweils die Schwere des konkreten Fehlverhaltens. Bei gravierendem Fehlverhalten, wie einer Straftat gegen den Arbeitgeber, kann sogar auf eine Abmahnung verzichtet werden. Aber Vorsicht: Die Rechtssprechung fällt gerade bei Bagatelldiebstählen oft unterschiedlich aus. Daher sollte vor einer verhaltensbedingten Kündigung grundsätzlich eine Abmahnung ausgesprochen werden. Nutzt der Arbeitnehmer seine zweite Chance nicht, sollte mit der Kündigung nicht zu lange gewartet werden.

3. Antwort A

Kranke Arbeitnehmer dürfen sogar wegen ihrer Krankheit gekündigt werden. Die sogenannte krankheitsbedingte Kündigung ist aber besonders risikoreich, da viele Arbeitgeber bereits an der ersten Voraussetzung scheitern: der negativen Prognose für die Gesundheit des Arbeitnehmers, die anhand der Fehlzeiten in der Vergangenheit hergeleitet werden kann. Allerdings haben die Arbeitsgerichte ganz unterschiedlich darüber entschieden, wie lange und wie oft ein Arbeitnehmer krank gewesen sein muss. In der Regel kann man jedoch eine negative Gesundheitsprognose treffen, wenn der Arbeitnehmer in einem Zeitraum von drei Jahren jedes Jahr 20 bis 25 Prozent seiner Arbeitszeit krankheitsbedingt gefehlt hat.

4. Antwort B

Bei schwangeren Arbeitnehmerinnen ist Vorsicht geboten – auch wenn eine Schwangerschaft nicht automatisch zu einer Verlängerung des befristeten Arbeitsvertrages führt oder die Befristung unwirksam macht. Jedoch darf eine Arbeitnehmerin nicht wegen ihrer Schwangerschaft benachteiligt werden. Wird der Arbeitsvertrag beispielsweise nur des-

Rechtsanwältin **Tina Heidrich** arbeitet seit Ende 2011 für die Offenburger Kanzlei Morstadt I Arendt. Arbeitsrecht ist ihr Interessensschwerpunkt. Unter heidrich@morstadt-arendt.de ist die Autorin per Mail erreichbar. Autoreninfo

halb nicht verlängert, weil die Arbeitnehmerin schwanger ist, muss der Arbeitgeber Schadensersatz und Entschädigung zahlen.

5. Antwort A

In beiden Fällen ist ein voller Urlaubsanspruch zu bejahen. Gezwölftelt wird nur, wenn der Arbeitnehmer in einem Kalenderjahr nicht mehr als sechs Monate im Unternehmen gearbeitet hat. Das ist der Fall, wenn die Beschäftigungsdauer insgesamt nicht über sechs Monaten liegt, der Arbeitnehmer am 1. Juli und später einsteigt oder am 30. Juni und früher ausscheidet.

Wer dennoch von der Zwölftelregelung Gebrauch machen möchte, kann dies im Arbeitsvertrag regeln; allerdings nur für den Urlaub, den er zusätzlich zum gesetzlichen Mindesturlaub von 20 Arbeitstagen gewährt. Der Arbeitgeber muss dann aber im Arbeitsvertrag klar zwischen gesetzlichem Mindesturlaub und übergesetzlichem Urlaub differenzieren.

6. Antwort B

Der Arbeitgeber muss zwar unverzüglich, das heißt zu Beginn des ersten Krankheitstages, über die Arbeitsunfähigkeit des Mitarbeiters informiert werden; die Arbeitsunfähigkeitserklärung muss aber erst am vierten Krankheitstag vorliegen. Fällt dieser vierte Krankheitstag unglücklicherweise auf einen Samstag, Sonntag oder Feiertag, dann reicht es sogar aus, die Arbeitsunfähigkeitserklärung erst am darauffolgenden Arbeitstag vorzulegen. So regelt es das Gesetz. Wem das zu lange dauert, der kann seine Mitarbeiter aber mit einer entsprechenden vertraglichen Vereinbarung verpflichten, den „gelben Schein“ bereits am ersten Krankheitstag im Betrieb abzuliefern beziehungsweise abliefern zu lassen. Dann gilt diese Regelung. ■

IMPRESSUM

Herausgeber
Markus Arendt, Florian Künstle, Patrick Reisch

Verlag

Tietge GmbH
Geschäftsführer: Ulf Tietge
Bahnhofsplatz 1 · 77694 Kehl
Telefon: 0 78 54/98 93 52
info@tietge.com · www.tietge.com

TIETGE PUBLISHING

Redaktion
Ulf Tietge (Verantwortlich im Sinne des Presserechts)
Heike Schillinger, Kerstin Lamprecht (Assistenz)
redaktion@kalkuel-magazin.de

Art Direktion und Layout
Susanne Bertonnaud · sb@tietge.com

Anzeigen- und Leser-Service
Torsten Sauter · ts@tietge.com

Druck
Wir machen Druck GmbH · Mühlweg 25/2 · 71711 Murr

Die Inhalte dieses Magazins werden mit größter Sorgfalt recherchiert und verfasst. Der Verlag übernimmt dennoch keine Gewähr für Richtigkeit und Vollständigkeit der Informationen, auch ersetzen die Beiträge nicht die Beratung durch einen Rechtsanwalt oder Steuerberater.

Kalkül erscheint mit zwei Ausgaben im Jahr und einer Auflage von 5000 Exemplaren. Es gilt die Anzeigenpreisliste 2012.
Das Magazin oder Teile davon dürfen nur mit vorheriger Genehmigung des Verlags nachgedruckt oder vervielfältigt werden.

Das Magazin im Internet: www.kalkuel-magazin.de

High-PerforMannce im Stahlbau.

Mann GmbH Stahlbau Anlagenbau

Mann GmbH
Stahl- und Anlagenbau
Carl-Benz-Straße 2
77731 Willstätt

Telefon
+49 [0]7852 933660
Telefax
+49 [0]7852 933677

www.stahlbau-mann.de