

2,30 €

OFFENBACHER WIRTSCHAFT

Das Magazin der Industrie- und Handelskammer Offenbach am Main für die Region

09/2017



Energie

NACHRICHTEN | Das schnelle Internet kommt

AUS- UND WEITERBILDUNG | Jeder dritte Ausbildungsplatz blieb unbesetzt

VERANSTALTUNGEN | Effektive Kundengespräche in Handel und Vertrieb



Offenbach am Main
Stadt und Kreis

Arbeitsrechtliche Mythen und deren Aufklärung

Peter Groll, Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht in Frankfurt, verrät wo sich Unternehmer und Arbeitnehmer regelmäßig irren



Während der Krankheit und dem Urlaub kann man nicht gekündigt werden?

Krankheit oder Urlaub schützt vor Kündigung nicht. Entscheidend ist allein, dass die Kündigung dem Mitarbeiter zugeht. Sobald die Kündigung z.B. im Briefkasten des Betroffenen liegt und damit gerechnet werden kann, dass dieser unter gewöhnlichen Umständen von der Kündigung auch Kenntnis nehmen konnte oder ihm persönlich schriftlich zur Kenntnis gebracht wurde, gilt diese als zugegangen und der Arbeitnehmer als gekündigt. Ob er dabei krank oder im Urlaub ist, ist grundsätzlich nicht relevant.

Darf nach Ausspruch der 2. Abmahnung gekündigt werden?

Abmahnungen sind Warnschüsse des Arbeitgebers. Es gibt leichte Sachverhalte, da reicht bereits eine Abmahnung aus, bei anderen schwerwiegenderen Sachverhalten reichen 10 Abmahnungen nicht, damit der nächste Treffer in Form einer Kündigung sitzt. Eng wird es immer dann, wenn gleichartige Pflichtverletzungen vorliegen und in diesem Zusammenhang bereits Abmahnungen erfolgt sind (zum Beispiel wiederholtes Zuspätkommen). Ist erst einmal abgemahnt, kann erst ein neuer Fehltritt zur Kündigung herangezogen werden.

Mündliche Kündigungen?

Eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses muss immer schriftlich erfolgen. Hierzu reicht nicht einmal eine E-Mail oder ein Fax. Erforderlich ist daher ein Schreiben mit der Originalunterschrift des Kündigungsberechtigten.

Kann ein Mitarbeiter einer Versetzung jederzeit widersprechen?

Der Arbeitgeber hat grundsätzlich das Weisungsrecht. Wenn Mitarbeiter den Weisungen nicht Folge leisten, riskieren sie eine Abmahnung. Enthält der Arbeits- oder Tarifvertrag eine Versetzungsklausel, die eine andere zumutbare, gleichwertige Tätigkeit oder auch einen anderen Arbeitsort ausdrücklich beinhaltet, darf der Arbeitgeber den Mitarbeiter unter Berücksichtigung der Zumutbarkeit versetzen. Sollte der Mitarbeiter sich weigern, kann dies arbeitsrechtliche Maßnahmen bis hin zur Kündigung nach sich ziehen. Bisher galt: Der Arbeitnehmer muss der Weisung Folge leisten und parallel das Arbeitsgericht anrufen. Das Bundesarbeitsgericht muss demnächst darüber entscheiden, ob erst nach einer Entscheidung des Arbeitsgerichts die Weisung zu befolgen ist.

Kündigungen nach Ablauf der Probezeit?

Der Kündigungsschutz nach dem Kündigungsschutzgesetz greift grundsätzlich erst, wenn das Arbeitsverhältnis länger als 6 Monate bestanden hat. Ob vorher eine Probezeit besteht oder nicht ist irrelevant. Eine Probezeit gibt nur das Recht zu einer relativ kurzen Kündigungsfrist von zwei Wochen. Deshalb kann mit dem „Rausverhandeln der Probezeit“ lediglich eine längere Kündigungsfrist erreicht werden, nicht jedoch ein Freifahrtschein. In den ersten sechs Monaten ist der Mitarbeiter nahezu schutzlos und jederzeit kündbar, auch ohne Probezeit.

In der Probezeit kann einem Mitarbeiter von heute auf morgen gekündigt werden?

Das ist nicht korrekt. Zwar kann in der Probezeit ohne Grund gekündigt werden. Eine Kündigungsfrist gibt es aber trotzdem – sie beträgt im Regelfall zwei Wochen. Diese Frist darf arbeits- und tarifvertraglich verlängert werden, verkürzte Kündigungsfristen sind dagegen grundsätzlich nur durch Tarifvertrag möglich.

Rauchen am Arbeitsplatz ist ein Gewohnheitsrecht?

Rauchen ist grundsätzlich Privatvergnügen und in der regulären Pause zu erledigen. Der Arbeitgeber ist sogar gesetzlich verpflichtet, die Nichtraucher zu schützen. Der Arbeitgeber muss darüber hinausgehende Arbeitsunterbrechungen außerhalb der dem Arbeitnehmer gewährten Pausen weder dulden noch bezahlen. Eine zusätzliche den Rauchern zustehende Raucherpause gibt es nicht.

Betriebsratsmitglieder / Schwerbehinderte / Schwangere dürfen nicht gekündigt werden?

Ganz so einfach ist es nicht. Als Betriebsrat kann man schon gekündigt werden. Voraussetzung ist, dass Tatsachen vorliegen, die eine Kündigung aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist rechtfertigen und eine entsprechende Zustimmung zur Kündigung durch den Betriebsrat vorliegt. Auch kann man als Schwerbehinderter oder Schwangere grundsätzlich gekündigt werden. Die Voraussetzungen sind nur erschwert. Das heißt: wenn das Integrationsamt bzw. das Regierungspräsidium vor Ausspruch der Kündigung zu dieser ordnungsgemäß angehört wurde und der Kündigung zugestimmt hat, ist auch eine Kündigung gegenüber einem Schwerbehinderten oder einer Schwangeren möglich.

Peter Groll

Der Autor ist Fachanwalt für Arbeitsrecht in der Arbeitsrechtskanzlei Groll & Partner in Frankfurt www.kanzleigroll.de