

Typische Irrtümer im Arbeitsrecht

Bei meiner Tätigkeit im Bereich des Arbeitsrechts begegnen mir immer wieder dieselben Fehlvorstellungen, die offenbar viele Menschen über ihre Rechte im Arbeitsverhältnis haben. Hierbei unter- und überschätzen sowohl Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer häufig ihre Rechte im Arbeitsverhältnis.

1. Eine Kündigung während der Krankheit ist unwirksam!

Nein, das stimmt so nicht! Es gibt entgegen der landläufigen Meinung keinerlei Regelung, aus der sich ergeben könnte, dass eine während einer Krankheit ausgesprochene Kündigung unwirksam wäre. Bisher konnte mir auch noch niemand erklären, woher dieses Gerücht kommt. Es ist lediglich so, dass die Hürden für eine Kündigung sehr hoch sind, wenn sie **wegen** einer Erkrankung erfolgen soll. Hier ist es im Rahmen eines Kündigungsschutzprozesses für den Arbeitgeber nämlich sehr schwierig eine negative Gesundheitsprognose für die Zukunft darzulegen und zu beweisen, so dass krankheitsbedingte Kündigungen häufig von den Arbeitsgerichten „kassiert“ werden.

2. Ich muss zunächst 3 Mal abgemahnt werden, bevor ich gekündigt werde!

Auch dies stimmt nicht. Eine solche Regelung, aus der folgen würde, dass eine wirksame Kündigung drei Abmahnungen voraussetzt, gibt es nicht. Es ist vielmehr so, dass bei schwerwiegenden Verstößen gegen Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis beim ersten Vorfall unter Umständen direkt ein Kündigungsrecht des Arbeitgebers besteht. Hier kommt es schlicht auf die Schwere des Verstoßes an.

Da auch für einen gleichartigen Verstoß völlig unterschiedliche Konsequenzen drohen, sollte man sich unbedingt fachkundig beraten lassen.

3. Ich muss erst nach 3 Tagen ein Attest vorlegen!

Es ist tatsächlich so, dass sich diese Regelung häufig in Arbeitsverträgen findet.

Es handelt sich hierbei jedoch nicht um eine allgemeine Regelung.

Es ist vielmehr so, dass der Arbeitgeber auch eine ärztliche Krankschreibung ab dem 1. Tag verlangen kann. Auch in einem langjährigen Arbeitsverhältnis kann sich der Arbeitgeber irgendwann dazu entscheiden, einen entsprechenden Nachweis zu verlangen. Häufig wird er dies z. B. tun, wenn es in der Vergangenheit zu häufigen Kurzeiterkrankungen gekommen ist (z. B. der berühmten Montagsgrippe).

4. Als Mini-Jobber habe ich keinen Anspruch auf bezahlten Urlaub!

Auch dieser Mythos begegnet mir in der Praxis ständig.

Mini-Jobber sind Teilzeitbeschäftigte und keine Arbeitnehmer zweiter Klasse. Sie haben die gleichen Arbeitnehmerrechte wie Vollzeitbeschäftigte. Dies gilt selbstverständlich auch für Urlaub und Lohnfortzahlung im Krankheitsfall.

5. Mein Chef kann meinen Urlaub einfach ablehnen!

Nach dem Bundesurlaubsgesetz sind bei der zeitlichen Festlegung des Urlaubs die Urlaubswünsche des Arbeitnehmers zu berücksichtigen. Dies gilt lediglich dann nicht, wenn dringende betriebliche Belange oder Urlaubswünsche anderer Arbeitnehmer dem entgegenstehen und ihre Wünsche aus sozialen Gründen bevorzugt behandelt werden müssen. Die Voraussetzungen, unter denen Urlaub abgelehnt werden kann, sind somit sogar sehr eng gefasst.

6. Wenn ich meinen Urlaub nicht nehme, kann ich ihn mir auszahlen lassen!

Auch diesen Automatismus gibt es so nicht. Urlaubsanspruch ist ein Freizeitanspruch.

Lediglich wenn der Urlaub aus betriebsbedingten Gründen nicht genommen werden kann, kann es sein, dass ein Anspruch auf Zahlung einer Urlaubsabgeltung besteht.

7. Bei einer (betriebsbedingten) Kündigung bekomme ich automatisch eine Abfindung!

Es ist zwar so, dass Prozesse vor dem Arbeitsgericht häufig durch einen Vergleich beendet werden, in denen sich der Arbeitgeber dazu verpflichtet eine Abfindung zu bezahlen; automatisch gibt es eine Abfindung jedoch nicht.

In seltenen Fällen nutzt der Arbeitgeber bei einer betriebsbedingten Kündigung die Möglichkeit, bereits mit der Kündigung ein Abfindungsangebot zu machen für den Fall, dass der Arbeitnehmer auf eine Klageerhebung verzichtet.

Lediglich in diesen Fällen gibt es dann „automatisch“ eine Abfindung bei Kündigung.

Die Fallgestaltungen im Arbeitsrecht sind so vielfältig und unterschiedlich, dass man sich bei Streitfällen immer von einem qualifizierten Rechtsanwalt beraten lassen sollte.