



Die 5 häufigsten Irrtümer des Arbeitgebers

RA Dr. Uwe Schlegel, Köln

Inhaltsübersicht

1. Irrtum: Nicht jeder Arbeitsvertrag bedarf der Schriftform
2. Irrtum: Beim Arbeitsvertrag nur kein Vertragsmuster
3. Irrtum: In der Probezeit gibt es keinen Kündigungsschutz
4. Irrtum: Keine Kündigung ohne vorherige Abmahnung
5. Irrtum: Keine Kündigung ohne Abfindung

Einleitung: Was ist (für Arbeitgeber) so schlimm am Arbeitsrecht?

Was ist so schlimm am Arbeitsrecht?

- Arbeitsrecht = Arbeitnehmerschutzrecht
- Arbeitsgerichte wenden Arbeitsrecht an
- Was wirklich hilft?
Vorbeugen!
- 3 Sätze für eine kostenfreie Auskunft:
 - „Ich habe nur mal eine kurze Frage“
 - „Einen schönen Gruß von ...“
 - „Ich habe noch nicht gegoogelt!“

Irrtum Nr. 1: Nicht jeder Arbeitsvertrag bedarf der Schriftform

„Wer schreibt, der bleibt“

Schriftlicher Arbeitsvertrag

- Nachweisgesetz beachten!
- Schriftliche Fixierung der wesentlichen Arbeitsbedingungen (Entgelt, Arbeitsort, Art der Arbeit, Arbeitszeit, Urlaub ...)
- Bei Verstoß gegen das Schriftformgebot: Beweislastnachteile
- NachweisG gilt auch für Vertragsänderungen

Mindestlohngesetz 2015

- Durch MiLoG Ergänzung des NachweisG!
- Wer einen Praktikanten einstellt, hat unverzüglich nach Abschluss des Praktikumsvertrages, spätestens vor Aufnahme der Praktikantentätigkeit, die wesentlichen Vertragsbedingungen schriftlich niederzulegen, die Niederschrift zu unterzeichnen und dem Praktikanten auszuhändigen!

Irrtum Nr. 2: Beim Arbeitsvertrag nur nicht auf ein Vertragsmuster zurückgreifen

„An der richtigen Stelle sparen“

Irrtum Nr. 2: Standardarbeitsvertrag

- Ihre Wahl: Anzug „von der Stange“ oder Maßanfertigung?
- Worauf ist zu achten?
 - Arbeitszeitregelungen (Flexibilität!)
 - Gleichlauf von Kündigungsfristen
 - Vertragsstrafe
 - Ausschlussklausel („3 Monate statt 3 Jahre“)
 - Vorsicht bei Tarifbezug!
 - ...

Irrtum Nr. 3: In der Probezeit gibt es keinen Kündigungsschutz

„Darum prüfe, wer sich ewig bindet!“

Irrtum Nr. 3: Probezeit

- „Normale“ Probezeit in aller Regel bedeutungslos!
Einziges Vorteil: (gesetzliche) Kündigungsfrist von nur 14 Tagen zum Ende eines jeden Tages
- Vorsicht bei Probezeitverlängerungen!
- Verzicht auf Probezeit?

Irrtum Nr. 4: Keine Kündigung ohne vorherige Abmahnung

„Einmal ist keinmal“

Irrtum Nr. 4: Abmahnung

- Das ist Ihre Entscheidung:
 - Erziehen durch abmahnen oder
 - eine Kündigung durch Ausspruch einer Abmahnung vorbereiten?

Die Abmahnung und ihre Ausnahmen

- Ausnahme 1: Kleinbetrieb
- Ausnahme 2: Wegen der Schwere der Vertragsverletzung nicht erforderlich
- (Praktische) Ausnahme 3: Die Abmahnung kostet nur Zeit und damit Geld -
Angesichts einer hohen Quote der Regelung arbeitsrechtlicher Streitigkeiten durch Vergleich erscheint die praktische Notwendigkeit einer Abmahnung in vielen Fällen fraglich!

Irrtum Nr. 5: Keine Kündigung ohne Abfindung

„Das liebe Geld“

Irrtum Nr. 5: Kündigung ohne Abfindung?

- Eine Abfindungszahlung ist i.d.R. gesetzlich nicht vorgesehen!!!
- Keine Abfindung, wenn eine wirksame Kündigung vorliegt

Grundsätzlich keine, da diffuse Kündigungsgründe:

- „Unfreundlich“
- „Chaotisch“
- „Einfach unerträglich“
- „Leistung lässt nach“
- „Keine Motivation“
- „Beamter!“
- „Nicht flexibel“
- „Störung des Betriebsfriedens“
- „Irgendwie apathisch“
- ...

Vielen Dank!

RA Dr. Uwe Schlegel

+49 (0) 163 / 584 22 00

+49 (0) 221 / 880 40 60

uwe.schlegel@etl.de

www.etl-rechtsanwaelte.de

[@ra_dr_schlegel](#)