

OFFENBACHER WIRTSCHAFT

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

02/2017

Jetzt auch
online:



www.offenbacher-wirtschaft.de

Messen, Ausstellungen, Märkte

NACHRICHTEN | Fast alles zum Verkleiden
RATGEBER | Aktuelles zur Geldwäscheprevention
VERANSTALTUNGEN | IHK-Jahresempfang 2017 in Offenbach



Offenbach am Main
Stadt und Kreis

Arbeitsrecht: Wo Entscheider regelmäßig irren

Interview mit Fachanwalt für Arbeitsrecht Peter Groll aus Frankfurt, www.kanzleigroll.de

Wo gearbeitet wird, werden Fehler gemacht. Das gilt nicht nur für Mitarbeiter, sondern auch für die Chefs. Das Arbeitsrecht ist leider recht kompliziert, sodass Entscheider regelmäßig Irrtümern erliegen, die viel kosten können. Auch taktisch werden personelle Maßnahmen oft falsch angegangen und dabei unnötig viel Porzellan zerschlagen.

Was sind die häufigsten Fehler, die Arbeitgeber machen?

Der häufigste Fehler ist leider der, dass die Betroffenen spontan handeln, ohne vorher einen Anwalt um Rat zu fragen oder zumindest kurz nachzudenken. Damit werden dann Fakten geschaffen, die im Nachgang nicht oder zumindest nur sehr schwer wieder zu korrigieren sind. Viele Dinge, die sich eigentlich recht simpel lösen lassen, werden dadurch dann schwierig und oft auch teuer. Denken Sie zum Beispiel an einen Mitarbeiter, der sich ein schweres Fehlverhalten geleistet hat, das – auch ohne vorhergehende Abmahnung – für eine Kündigung ausreichen würde. Etwa ein Griff in die Kasse oder der Verrat von Betriebsgeheimnissen. Wenn dieses Verhalten nur abgemahnt wird, ist damit der Kündigungsgrund verbraucht. Das bedeutet, wegen des abgemahnten Sachverhalts kann später nicht auch noch gekündigt werden. Da müsste der Mitarbeiter sich dann schon einen neuen, vergleichbaren Fehltritt leisten. Oft fällt es dem Unternehmensinhaber eines kleineren Unternehmens aus menschlichen Gründen schwer, eine Entscheidung zu treffen. Da eine fristlose Kündigung innerhalb von 14 Tagen nach Kenntnis des Kündigungsgrundes zwingend ausgesprochen werden muss, bleibt keine lange Zeit für Gewissensbisse.

Stichwort Abmahnungen: Viele Chefs glauben ja, eine Abmahnung reicht als Vorstufe zur Kündigung.

Wenn das so einfach wäre, wären nicht so viele Kündigungen unwirksam. Es ist ja leider so, dass die Arbeitsgerichte in der Regel davon ausgehen, dass es zumindest eine einschlägige Abmahnung geben muss. Da fangen aber die Probleme schon an. Man kann nicht genau vorhersagen, wie viele vorherige Abmahnungen ein Gericht im Zweifel voraussetzt. Es kann auch Streit darüber geben, ob das abgemahnte Verhalten wirklich vergleichbar mit dem Sachverhalt ist, der nun zur Kündigung führen soll. Der häufigste Fehler aber ist, Abmahnungen nur mündlich auszusprechen. Das lässt sich vor Gericht so gut wie nie beweisen. Unternehmen sind daher gut beraten, wenn sie die Abmahnung schriftlich aussprechen und dabei das Fehlverhalten des Mitarbeiters und die Erwartungshaltung an ihn so genau wie möglich beschreiben.

Überhaupt Kündigungen: Was beschäftigt Sie dabei immer wieder?

Dass viele Unternehmen denken, sie hätten leichtes Spiel. Die meisten wissen gar nicht, dass zum Beispiel eine schlechte Performance des Mitarbeiters vor Gericht als Kündigungsgrund so gut wie chancenlos ist. Wenn man das dann vor dem Richter trotzdem als Kündigungsgrund angibt, macht man sich eigentlich nur lächerlich und die Abfindungsvorstellungen gehen durch die Decke.

Auch betriebsbedingte Kündigungen kann man nicht simpel damit begründen, dass jetzt ein anderer Mitarbeiter die Aufgaben übernimmt oder der Job in einer anderen Abteilung angesiedelt wird. Vor Gericht gehört deutlich mehr Aufwand dazu, um eine solche Kündigung wasserdicht darzustellen. Bei krankheitsbedingten Kündigungen wiederum beobachten wir immer wieder, dass Arbeitgeber vorschnell kündigen und noch nicht einmal ein Gespräch zur betrieblichen Wiedereingliederung – das sogenannte BEM-Gespräch – mit dem

Mitarbeiter vor der Kündigung führen. Ohne ein solches Gespräch wird es aber von vornherein schwierig.

Sind Trennungsgespräche sinnvoll?

Ja, unbedingt, wenn sie mit sozialer Kompetenz geführt werden. In der Tat tun sich manche damit schwer. Es lohnt sich aber. Wenn man einem Mitarbeiter einfach nur kommentarlos eine Kündigung nach Hause schickt, wird er mit an Sicherheit grenzender Wahrscheinlichkeit zu einem Anwalt gehen und die Sache landet vor Gericht – Ausgang ungewiss. Besser ist es, dem Mitarbeiter in einem Trennungsgespräch erst einmal zu erklären, warum man sich von ihm trennen will. Er wird das dann vielleicht eher akzeptieren und unter Umständen sogar einen Aufhebungsvertrag unterschreiben, mit dem man sich einvernehmlich trennt. Damit ist die Gelegenheit für alle klar geregelt und es gibt keine Ungewissheiten mehr.

Vor Gericht wird ja ohnehin oft über Gehälter und Boni gestritten. Was gehört da zu den häufigsten Irrtümern?

Wie gesagt: Es ist schwierig, wenn ich dem Mitarbeiter von vornherein eine Zahlung garantiere. Die kann ich dann später nicht wieder streichen. Viele Arbeitsverträge sind auch mit Klauseln zur Absicherung überfrachtet – von der Stichtagsklausel bis zum Widerrufsvorbehalt. Dazu kommt dann noch eine Klausel, dass jede Zahlung nur freiwillig erfolgt. Je mehr solcher Klauseln sich im Vertrag finden, desto größer ist aber die Wahrscheinlichkeit, dass ein Arbeitsgericht sämtliche Klauseln für unwirksam hält, weil diese den Mitarbeiter unangemessen benachteiligen. Besser ist es also, einen Bonus einfach nur in das Ermessen des Unternehmens zu stellen. Das wird dann einfach ausgeübt, und es ist vor Gericht Aufgabe des Mitarbeiters, dem Unternehmen nachzuweisen, dass es dieses Ermessen nicht richtig ausgeübt hat.