**DASV**

Deutsche Anwalts- und

Steuerberatervereinigung

für die mittelständische

Wirtschaft e. V.

**Irrtümer und Fehler im Arbeitsrecht, die sich vermeiden lassen.**

ein Artikel von Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht Michael Henn, Stuttgart

Aus Sicht eines Arbeitsrechtlers, der seit Jahren Arbeitgeber und Arbeitnehmer in allen Rechtsfragen im Zusammenhang mit dem Arbeitsrecht berät, ist es verblüffend, dass ihm immer wieder die gleichen Fehler begegnen, die sich doch oft recht einfach vermeiden ließen. Aber es gibt offenbar Irrtümer, die dauerhaft weiter verbreitet werden. Dabei ließe sich bereits bei der Beachtung nachfolgender Regeln so mancher Rechtsstreit und finanzielle Schaden vermeiden:

* + - 1. Leider ist noch immer oft zu erleben, dass Arbeitgeber mündlich kündigen oder eine mündliche Kündigung des Arbeitnehmers nur schriftlich bestätigt wird. Beides hat jedoch zur Folge, dass das Arbeitsverhältnis unverändert fortbesteht. Denn mündliche Kündigungen sind seit mehreren Jahren nicht mehr zulässig. Dies gilt auch, wenn der Arbeitnehmer nach seiner mündlichen Kündigung nicht mehr im Betrieb erscheint. Der Arbeitnehmer kann sich noch Wochen oder Monate später auf die Unwirksamkeit einer mündlichen Kündigung berufen und Weiterbeschäftigung verlangen. Denn der Gesetzgeber schreibt zwingend vor, dass eine Kündigung schriftlich ausgesprochen werden muss, schriftlich bedeutet hierbei, dass ein Schriftstück mit Originalunterschrift dem Arbeitnehmer zugehen muss. Es ist also weder eine Kündigung per Telefax, noch beispielsweise per E-Mail möglich. Auch reicht es nicht aus, eine mündliche Kündigung des Arbeitnehmers zu bestätigen, da nach Ansicht der Gerichte die Bestätigung einer unwirksamen Kündigung die Kündigung nicht wirksam macht. Notwendig ist auch in solchen Fällen, dass der Arbeitgeber selbst eine schriftliche Kündigung ausspricht.
			2. Oft wird auch seitens der Arbeitgeber nicht berücksichtigt, dass Arbeitnehmer in Elternzeit ebenfalls einem besonderen Kündigungsschutz unterliegen und nur mit vorheriger Zustimmung der zuständigen Behörde gekündigt werden können. Dies gilt auch, soweit die Arbeitnehmer während der Elternzeit in Teilzeit tätig sind. Höchst überraschend ist für viele Arbeitgeber, dass dieser Kündigungsschutz auch für Arbeitnehmer gilt, die gar keine Elternzeit beim Arbeitgeber beantragt haben, aber dennoch in Teilzeit arbeiten und ein Kind unter zwei Jahren haben.

Durch die Beachtung obiger Regeln ließe sich so mancher Rechtsstreit vermeiden. Generell sollten Arbeitgeber berücksichtigen, dass sich durch Beratung im Vorfeld einer Entscheidung durch einen Rechtsanwalt oftmals ein kostenträchtiger Streit vermeiden lässt und die Kosten einer Beratung vor einer Entscheidung meist geringer sind als die Kosten einer späteren Auseinandersetzung.

Der Autor ist Vorstandsmitglied der Deutschen Anwalts- und Steuerberatervereinigung für die mittelständische Wirtschaft e.V. und Schriftleiter der mittelstandsdepesche.

Für Rückfragen steht der Autor gerne zur Verfügung:

Michael Henn

Rechtsanwalt

Fachanwalt für Erbrecht

Fachanwalt für Arbeitsrecht

Schriftleiter mittelstandsdepesche

Rechtsanwälte Dr. Gaupp & Coll.

Kronprinzstr. 14

70173 Stuttgart

Tel.: 0711/ 30 58 93-0 Fax: 0711/ 30 58 93-11

E-Mail: henn@drgaupp.de [www.drgaupp.de](http://www.drgaupp.de)