

# TEURE HITLISTE

## DIE 10 HÄUFIGSTEN FEHLER DER ARBEITGEBER

FEHLER KOSTEN GELD. DAS GILT GANZ BESONDERS FÜR FEHLER DES ARBEITGEBERS IM UMGANG MIT DEM ARBEITSRECHT AM TRESEN. HIER IST DIE HITLISTE DER HÄUFIGSTEN IRRTÜMER.

### Fehler 1

#### Das überlassen wir der Nachsorge

Für Arbeitgeber, die ihre Chancen in einer arbeitsrechtlichen Auseinandersetzung verbessern wollen, ist es wichtig, nicht vorschnell zu handeln. Vorsorge ist besser als Nachsorge!

**Ein Beispiel:** Der Arbeitgeber erwischt die Thekenkraft dabei, wie sie Geld in die eigene Tasche steckt und spricht eine Abmahnung aus. Das ist ein großer Fehler, denn die Abmahnung „verbraucht“ den an sich vorhandenen Kündigungsgrund. Das Ergebnis: Wegen des Diebstahls kann nicht mehr gekündigt werden.

### Fehler 2

#### Kein schriftlicher Arbeitsvertrag

Seit 1995 ist der Arbeitgeber grundsätzlich verpflichtet, alle maßgeblichen Bedingungen des Arbeitsvertrages schriftlich niederzulegen. Dieses Schriftformgebot gilt auch für Minijobs. Eine Ausnahme sieht das Gesetz lediglich für Aushilfstätigkeiten von höchstens einem Monat vor. Gibt es keinen schriftlichen Vertrag und entsteht Streit zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer darüber, was vereinbart wurde, verliert der Arbeitgeber häufig den Streit.

### Fehler 3

#### Der Standard-Arbeitsvertrag

In aller Regel reicht ein sogenannter Standard-Arbeitsvertrag, der an vielen Stellen im Internet kostenfrei heruntergeladen werden kann, völlig

aus. Sie sollten aber unbedingt darauf achten, dass ein Exemplar ausgewählt wird, dass arbeitgeberfreundlich formuliert ist (ein kostenfreies Muster findet sich z.B. auf der Seite [www.etl-rechtsanwaelte.de](http://www.etl-rechtsanwaelte.de) unter „Service“). Wer einen Arbeitsvertrag von der Internetseite einer Gewerkschaft herunterlädt, darf sich nicht wundern, wenn dieser nicht im Sinne des Arbeitgebers formuliert ist! Auch der Mini-Jobber sollte einen schriftlichen Arbeitsvertrag erhalten.

### Fehler 4

#### Arbeitnehmer im Minijob sind Arbeitnehmer zweiter Klasse

Der Minijob spielt in der Gastronomie eine große Rolle. Die Beschäftigung von Minijobbern ist nämlich wegen pauschalierter Lohnsteuer und Sozialabgaben finanziell vorteilhaft. Seit 01.01.2013 gelten eine Reihe von Änderungen. Der Gesetzgeber hat die Vergütungshöchstgrenze von bislang 400 Euro auf nunmehr 450 Euro heraufgesetzt. Seit 01.01.2013 gilt für die Rentenversicherungspflicht des Mini-Jobbers:

Wenn der Mini-Jobber eine Befreiung von der Rentenversicherungspflicht nicht beantragt, so unterfällt er der Versicherungspflicht.

**Achtung:** Liegt kein Befreiungsantrag vor und versäumt es der Arbeitgeber, die Beiträge abzuführen, kann er den Eigenanteil des Mini-Jobbers von diesem nur für die letzten drei Monate nachfordern. Stellen Rentenversicherungsprüfer erst später fest, dass Beiträge nachzuzahlen sind, muss der Arbeitgeber die Aufwendungen alleine tragen.

### Fehler 5

#### Das befristete Arbeitsverhältnis hilft nichts

Ist die Befristung eines Arbeitsverhältnisses wirksam vereinbart worden, verschafft dies dem Arbeitgeber die Möglichkeit, das Arbeitsverhältnis ohne Ausspruch einer Kündigung auslaufen zu lassen. Auch eine im Einzelfall vorhandene Schwerbehinderung oder die Schwangerschaft können dann nicht verhindern, dass das Arbeitsverhältnis sein Ende findet. Insofern ist Arbeitgebern dringend anzuraten, über das Instrument der Befristung nachzudenken.

### Fehler 6

#### In der Probezeit kann ich jederzeit kündigen

Probezeit – die in der Regel bis zu sechs Monate betragen kann – hat keinerlei Einfluss auf die Möglichkeit der Kündigung. Wird eine Arbeitnehmerin in Probezeit schwanger, kann

ihr grundsätzlich nicht gekündigt werden. **Achtung:** Ausdrücklich ist vor Probezeitverlängerungen zu warnen. Das KSchG findet grundsätzlich nur dann Anwendung, wenn das Arbeitsverhältnis zum Zeitpunkt des Zugangs der arbeitgeberseitigen Kündigung beim Arbeitnehmer länger als sechs Monate bestanden hat. Daran ändert auch eine etwaig zulässige Verlängerung der Probezeit nichts.

## Fehler 7

### Immer erst abmahnen

Die Abmahnung kann erforderlich sein, wenn eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses vorbereitet werden soll. Allerdings ist darauf hinzuweisen, dass es in einer Vielzahl von Fällen unnötig ist, eine Abmahnung auszusprechen. So ist beispielsweise allgemein anerkannt, dass die Abmahnung überall dort überflüssig ist, wo wegen der Schwere der Vertragsverletzung (vor allem bei Straftaten zum Nachteil des Arbeitgebers) das Arbeitsverhältnis unabänderlich „zerrüttet“ ist.

## Fehler 8

### Mein Arbeitnehmer genießt Kündigungsschutz

In einem sogenannten Kleinbetrieb kann grundsätzlich jedes Arbeitsverhältnis jederzeit unter Einhaltung der für das jeweilige Beschäftigungsverhältnis maßgeblichen Frist durch Kündigung beendet werden kann. Sind in dem betreffen-

den Gastronomiebetrieb regelmäßig nicht mehr als zehn Arbeitnehmer beschäftigt, handelt es sich um einen Kleinbetrieb. Teilzeitbeschäftigte mit einer Wochenarbeitszeit von nicht mehr als 20 Stunden zählen dabei mit 0,5, solche mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von regelmäßig nicht mehr als 30 Stunden werden mit 0,75 gezählt.

## Fehler 9

### Kündigung nur mit Abfindung

Es ist ein weit verbreitetes Missverständnis, dass der Arbeitgeber im Falle einer von ihm ausgesprochenen Kündigung grundsätzlich eine Abfindungszahlung schuldet. Das ist nicht der Fall. Der Arbeitgeber ist zu einer Abfindungszahlung nicht verpflichtet, wenn er eine Kündigung ausgesprochen hat und diese den rechtlichen Anforderungen, insbesondere denen des etwaig einschlägigen Kündigungsschutzgesetzes, entspricht. Im Kleinbetrieb wird eine Abfindung in aller Regel nicht geschuldet.

## Fehler 10

### Das Arbeitszeugnis muss der Wahrheit entsprechen

Ein Zeugnis muss grundsätzlich wohlwollend formuliert werden. Hat der Arbeitnehmer einen Diebstahl begangen, darf ihm im Zeugnis allerdings keine Ehrlichkeit bescheinigt werden. Im Übrigen sollten Sie sich eine kostspielige Auseinandersetzung um das Zeugnis schenken und der Einfachheit halber ein zumindest befriedigendes Zeugnis ausstellen. Der Zeugnisberichtigungsprozess, der regelmäßig wenigstens 500 Euro kostet, wird so überflüssig.



*Rechtsanwalt Dr. Uwe Schlegel ist Geschäftsführer der Eisenbeis Rechtsanwalts-ges. mbH, die zur ETL-Gruppe gehört ([www.etl.de](http://www.etl.de)), einem bundesweiten Zusammenschluss von Experten, die sich u.a. auf die steuerlichen, betriebswirtschaftlichen und rechtlichen Fragen der Gastronomie spezialisiert haben ([www.etl-rechtsanwaelte.de](http://www.etl-rechtsanwaelte.de)).*