

## **Die 5 weit verbreitetsten Fehler als Arbeitnehmer - und wie man sie vermeiden kann!**

Fehler im Arbeitsrecht können für einen Arbeitnehmer schnell sehr teuer werden und im Extremfall sogar zur Existenzvernichtung führen. Der folgende Artikel soll auf die 5 in der Praxis am häufigsten von Arbeitnehmern gemachten Fehler hinweisen und gibt Tipps, um sie zu vermeiden.

### **1. Keine Kündigungsschutzklage!**

In der Praxis wird häufig übersehen, dass eine Kündigung nur innerhalb einer Frist von drei Wochen nach Zugang der Kündigung mit einer Kündigungsschutzklage angegriffen werden kann.

Viele Arbeitnehmer begehen dabei zudem den Fehler, eine Kündigung nur dann anzugreifen, wenn das Kündigungsschutzgesetz Anwendung findet, was voraussetzt, dass mehr als 10 Arbeitnehmer im Unternehmen beschäftigt sind und das Arbeitsverhältnis länger als 6 Monate besteht. Insoweit wird jedoch von vielen Arbeitnehmern verkannt, dass auch außerhalb des Anwendungsbereichs des Kündigungsschutzgesetzes viele Kündigungen unwirksam sind oder Fehler enthalten. So ist beispielsweise sehr häufig die Kündigungsfrist zu kurz bemessen, was zu fatalen Folgen für den Arbeitnehmer führen kann (siehe 3.). In vielen Fällen wird die Kündigung nicht von der kündigungsberechtigten Person unterzeichnet oder ist aus anderen Gründen formell unwirksam.

Aus diesen Gründen ist jedem Arbeitnehmer dringend zu empfehlen, jede Kündigung schnellstmöglichst von einem auf Arbeitsrecht spezialisierten Rechtsanwalt überprüfen zu lassen. Die Kosten für die Überprüfung dieser Kündigung werden in der Regel von der Rechtsschutzversicherung erstattet. Falls ein Arbeitnehmer noch nicht über eine Rechtsschutzversicherung verfügen sollte, belaufen sich die Kosten für eine Überprüfung der Kündigung im Rahmen der Erstberatung in einem für jeden Arbeitnehmer erschwinglichen Rahmen.

## **2. Vorsicht bei Aufhebungsvereinbarungen!**

Um das Risiko eines eventuellen Kündigungsschutzprozesses zu vermeiden, wird in der Praxis einem Arbeitnehmer statt einer Kündigung sehr häufig ein Aufhebungsvertrag angeboten. Nachdem bei Abschluss einer Aufhebungsvereinbarung nur unter ganz engen Voraussetzungen keine Sperrzeit von Seiten der Agentur für Arbeit gegenüber einem Arbeitnehmer verhängt wird, und es nach Unterzeichnung einer Aufhebungsvereinbarung für den Arbeitnehmer in der Regel kein „Zurück“ mehr gibt, sollte ein Aufhebungsvertrag erst nach Überprüfung und Rücksprache mit einem arbeitsrechtlichen Experten unterzeichnet werden.

## **3. Nichteinhaltung der Kündigungsfrist!**

Bei der Beendigung von Arbeitsverhältnissen wird häufig übersehen, dass dem Arbeitnehmer nach der Rechtsprechung nach dem so genannten **Günstigkeitsprinzip** ein Rechtsanspruch auf Einhaltung der für ihn günstigsten Kündigungsfrist zusteht.

Besteht das Arbeitsverhältnis z.B. seit über 20 Jahren und ist im Arbeitsvertrag eine Kündigungsfrist von z.B. 6 Wochen zum Monatsende geregelt, steht dem Arbeitnehmer ein Anspruch auf Einhaltung der für ihn günstigeren gesetzlichen Kündigungsfrist, die vorliegend 7 Monate zum Monatsende beträgt, zu. Für den Fall, dass er sich mit der kürzeren arbeitsvertraglichen Kündigungsfrist in einem Aufhebungsvertrag oder einer Kündigung einverstanden erklären sollte, besteht zudem die Gefahr, dass der Anspruch auf Arbeitslosengeld für den Zeitraum der Nichteinhaltung der ordentlichen Kündigungsfrist ruht und der Arbeitnehmer keine Leistungen der Agentur für Arbeit für diesen Zeitraum erhält.

Bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses sollte daher immer parallel zur arbeitsvertraglichen Kündigungsfrist die gesetzliche Kündigungsfrist berechnet werden.

## **4. Vorsicht bei Abmahnungen!**

In der Praxis wird häufig der Fehler gemacht, gegen Abmahnungen des Arbeitgebers sofort vorzugehen und die Entfernung der Abmahnung nach erfolgloser außergerichtlicher Geltendmachung sodann gerichtlich zu erzwingen. Insoweit wird von vielen Arbeitnehmern leider verkannt, dass diese Abmahnungsprozesse häufig zu einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses führen, was meist nicht beabsichtigt ist. Besser ist es

daher, eine Abmahnung nicht direkt anzugreifen, sondern eine **Gegendarstellung** zur Abmahnung anzufertigen und diese zur Personalakte zu geben.

## **5. Keine Rechtsschutzversicherung!**

Anders als bei den Zivilgerichten gilt im Arbeitsrecht der Grundsatz, dass bis zur ersten Instanz vor den Arbeitsgerichten jede Partei ihre eigenen Anwaltskosten trägt und zwar auch dann, wenn sie zu 100 % den Prozess gewinnt. Zahlt z.B. der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer ohne Angabe eines Grundes für drei Monate kein Gehalt und muss der Arbeitnehmer diese drei Gehälter vor dem Arbeitsgericht einklagen, muss er, obwohl er den Prozess zu 100 % gewinnt, seine eigenen Anwaltskosten in der I. Instanz selbst tragen.

Um dieses ungerechte Ergebnis zu vermeiden, sollte jeder Arbeitnehmer über eine Rechtsschutzversicherung verfügen, die auch Arbeitsrechtsschutz beinhaltet. Nachdem alle Rechtsschutzversicherungen erst nach einer so genannten Wartezeit eingreifen, sollte die Rechtsschutzversicherung nicht erst im Konfliktfall, sondern rechtzeitig vorher abgeschlossen werden.

Fachanwalt für Arbeitsrecht  
Hans-Jürgen Marx  
MARX Rechtsanwälte  
Kanzlei für Arbeits- und Wirtschaftsrecht  
[www.kanzlei-marx.de](http://www.kanzlei-marx.de)