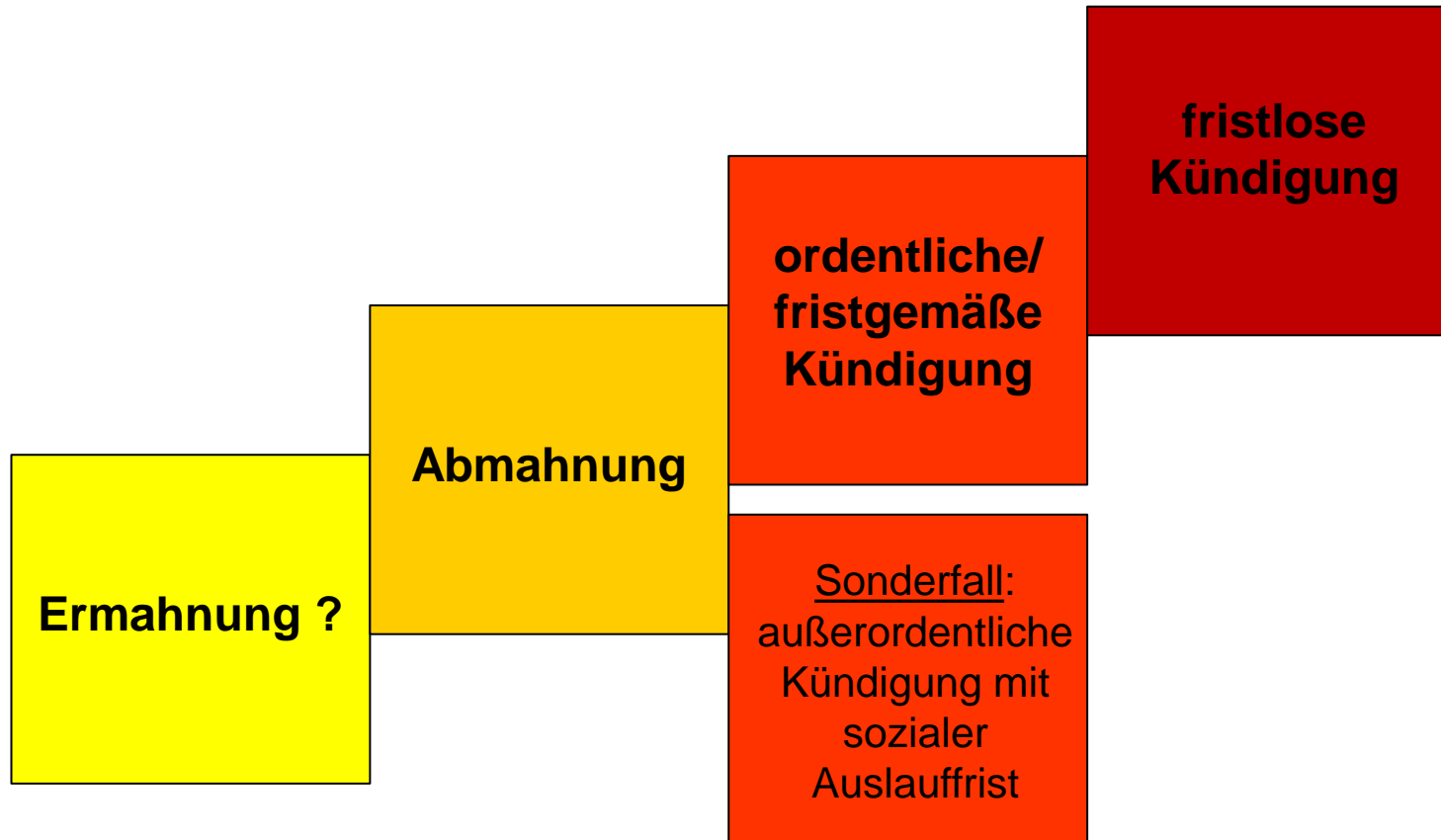
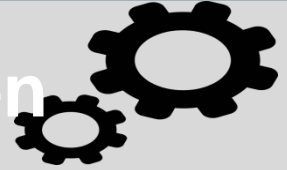


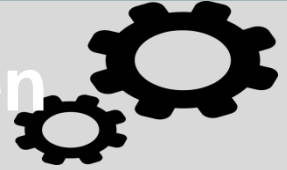
Die arbeitsrechtlichen Sanktionen



Dr. Stefan K. Reiß

Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht, www.mannheim-arbeitsrecht.com

Die arbeitsrechtlichen Sanktionen



Hinweisfunktion:

ein eindeutig bestimmtes Verhalten wird als vertragswidrig bezeichnet.

Warnfunktion:

die Kündigung wird für den Wiederholungsfall angedroht.

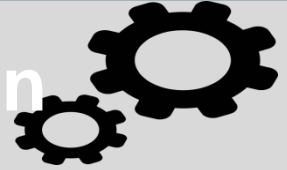
ABMAHNUNG

Ermahnungsfunktion:

das zukünftige vertragsgemäße Verhalten wird eingefordert.

Dokumentation:

die Abmahnung wird in die Personalakte aufgenommen.
aber: kein Schriftformerfordernis



Abmahnung

Anzahl der Abmahnungen

Vergleichbarkeit der Pflichtverletzungen

Geltungsdauer?

Frist für den Ausspruch der Abmahnung?

Formbedürftigkeit?

Abmahnungsberechtigter

Kündigung aufgrund desselben Sachverhaltes?

Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses



Sachgrundlose Befristung/ Zeitbefristung

Zweckbefristung

- maximale Dauer: 2 Jahre
- keine Zuvor-Beschäftigung bzw. mehr als 3 Jahre zurückliegend
- Beschäftigung als Praktikant, Volontär und Ausbildungsverhältnis nicht relevant
- 3 x Verlängerung innerhalb von 2 Jahren
- Möglichkeit der Kündigung, falls vereinbart

Schriftform vor Arbeitsaufnahme und vor einer Verlängerung erforderlich

Dr. Stefan K. Reiß

Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht, www.mannheim-arbeitsrecht.com

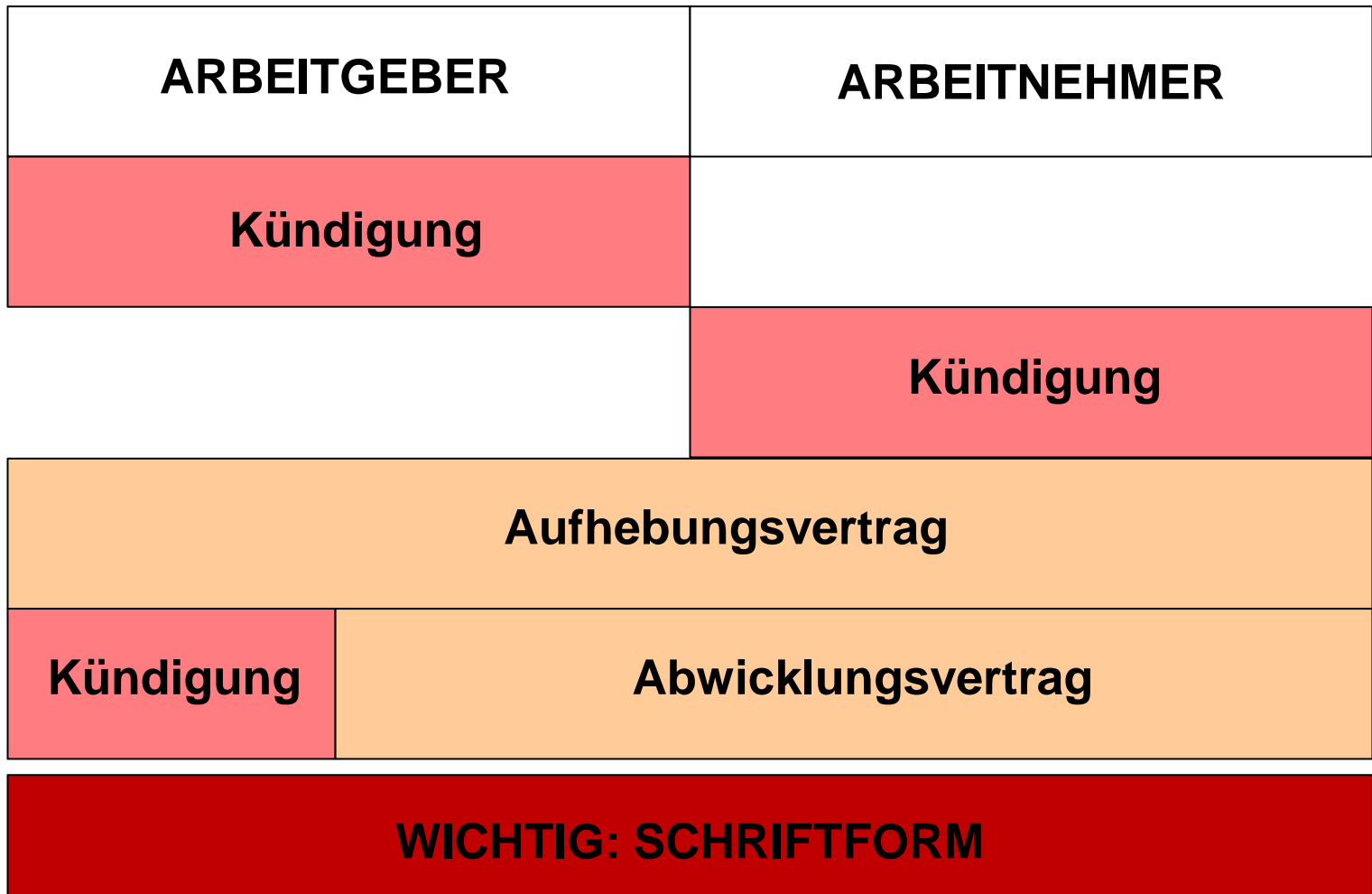
Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses



Zweckbefristung

- grundsätzlich keine zeitliche Höchstgrenze
- problematisch bei Kettenbefristungen
- Schriftform gilt auch für den Befristungsgrund
- Möglichkeit der Kündigung, falls vereinbart
- Unterrichtung des Arbeitnehmers 2 Wochen vor Beendigung
- Unbefristet, falls Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nach Zweckerreichung

Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses



Dr. Stefan K. Reiß

Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht, www.mannheim-arbeitsrecht.com

Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses



Kündigungsfrist

**Kein besonderer
Kündigungsgrund**

- **Kündigungsfrist**
- **Kündigungsgrund falls KSchG
anwendbar**
- **Besonderer Kündigungsschutz
(SGB IX, MuSchG etc.)**
- **Neue Rechtsprechung zum AGG**

WICHTIG: SCHRIFTFORM

Dr. Stefan K. Reiß

Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht, www.mannheim-arbeitsrecht.com



Kündigungserklärung des Arbeitgebers

Eindeutige Erklärung

Stellvertretung: § 174 BGB

Kündigungszugang

Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses



Kündigungsfristen, § 622 BGB: lesen !!!

§ 622 Absatz 1 BGB:

§ 622 Absatz 2 BGB:

§ 622 Absatz 3 BGB:

§ 622 Absatz 5 BGB:

§ 622 Absatz 4 BGB:

Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses



Allgemeiner Kündigungsschutz, KSchG

Geltungsbereich des KSchG

**persönlich, § 1 Absatz 1:
nach sechs Monaten**

**betrieblich, § 21 Absatz 1:
mehr als 10 (bzw. 5) ANer**

**soziale Rechtfertigung der
Kündigung, § 1 Absatz 2**

Kündigungsgrund:

- **personenbedingt**
- **verhaltensbedingt oder**
- **betriebsbedingt**



Verhaltensbedingte Kündigung

Umstände im Verhalten des Arbeitnehmers

Beispiele: Arbeitsverweigerung, Unpünktlichkeit, unerlaubte Handlungen, Missbrauch von Kontrolleinrichtungen, Verstöße gegen die Verschwiegenheitspflicht oder das Wettbewerbsverbot

Ultima-Ratio-Prinzip: Abmahnung vorher i.d.R. erforderlich (s.o.)



Personenbedingte Kündigung

Gründe, die nicht zur freien Disposition des Arbeitnehmers stehen – ansonsten: verhaltensbedingte Kündigung

Hauptanwendungsfall: krankheitsbedingte Kündigung

Weitere Beispiele: Gewissensentscheidungen, behördliche Genehmigungen (Arbeitserlaubnis), fachliche Eignung, Haft

Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses



krankheitsbedingte Kündigung

negative Gesundheitsprognose:
Aufgrund der vergangenen drei Jahre

erhebliche Beeinträchtigung betrieblicher und/oder wirtschaftlicher Interessen:
Überlastung der Kollegen, Störung des Betriebsablaufes, Entgeltfortzahlungskosten von jährlich mehr als sechs Wochen

Interessenabwägung:
zu beachten sind betriebliche Ursachen, Betriebszugehörigkeit, Alter, Familienstand, Schwerbehinderung, Versetzung auf leidensgerechten Arbeitsplatz

Wichtig: Betriebliches Eingliederungsmanagement

Dr. Stefan K. Reiß

Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht, www.mannheim-arbeitsrecht.com

Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses



Fallgruppen der krankheitsbedingten Kündigung

Langzeiterkrankungen

Häufige Kurzerkrankungen

krankheitsbedingte Minderung der Leistungsfähigkeit

Dr. Stefan K. Reiß

Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht, www.mannheim-arbeitsrecht.com



Betriebsbedingte Kündigung

1. **Dringende betriebliche Erfordernisse:**
Außerbetriebliche oder innerbetriebliche Ursachen
2. **Unternehmerische Entscheidung:** Willkürkontrolle
3. **Keine Weiterbeschäftigungsmöglichkeit:** Unternehmensbezogenheit
4. **Ordnungsgemäße Sozialauswahl:** Vergleichbarkeit nach arbeitsplatzbezogenen Merkmalen (betriebsbezogen)
Sozialdaten: Betriebszugehörigkeit, Alter, Unterhaltspflichten, Schwerbehinderung
5. **Leistungsträger?**

Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses



Fristlose Kündigung, § 626 BGB

Wichtiger Grund

**Fortsetzung des
Arbeitsverhältnis bis zum
Ablauf der Kündigungsfrist
nicht zumutbar**

**personenbedingt,
verhaltensbedingt oder
betriebsbedingt**

Interessenabwägung

**Abwägung unter
Berücksichtigung aller
Umstände des Einzelfalles**

Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses



Fristlose Kündigung, § 626 BGB

regelmäßig vorherige Abmahnung bei verhaltensbedingter Kündigung erforderlich

vor allem besonders schwere Vertragsverletzungen

Ausschlussfrist, § 626 Absatz 2 BGB



Besonderer Kündigungsschutz

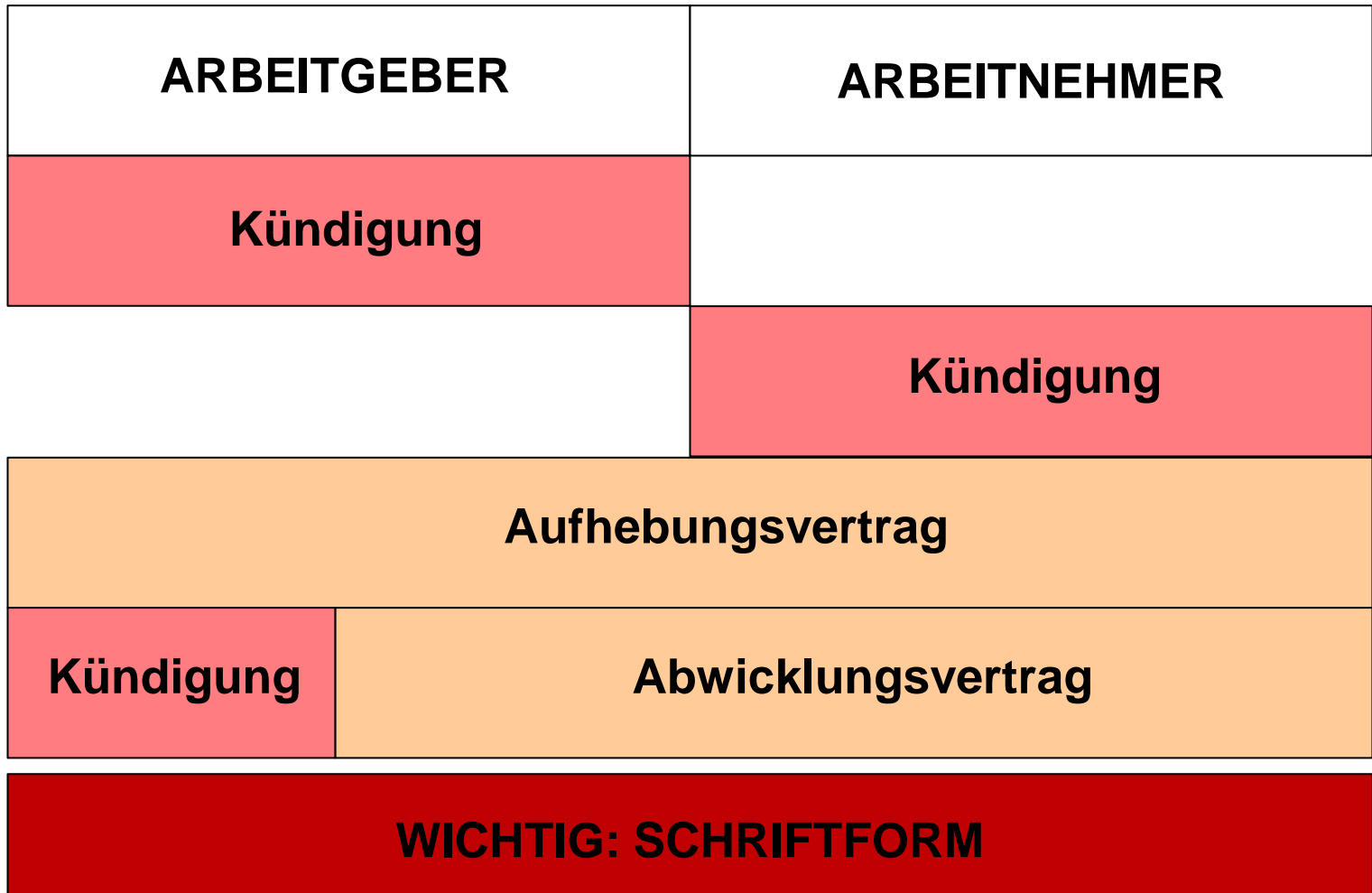
Mutterschutz: Kündigung während der Schwangerschaft und bis zum Ablauf von 4 Monaten nach der Entbindung unzulässig

Elternzeit: Kündigung acht Wochen vor Beginn und während der Elternzeit unzulässig

Schwerbehinderte und Gleichgestellte: vorherige Zustimmung des Integrationsamtes erforderlich

Betriebsräte: ordentliche Kündigung ausgeschlossen

Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses



Dr. Stefan K. Reiß

Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht, www.mannheim-arbeitsrecht.com

Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses



Aufhebungsvertrag/Abwicklungsvertrag

Abfindung

Arbeitslosengeld

Freistellung

Dr. Stefan K. Reiß

Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht, www.mannheim-arbeitsrecht.com