

Moderator: Daniel Roth
Referentin: Annemarie Böttcher
06.11.2019



Herzlich willkommen!

Das Online-Seminar beginnt in wenigen Minuten

Fallstricke in der Personalarbeit





Hier können Fehler teuer werden

- Elementare Grundsätze der Befristung
- Der Standardfall: Die Befristung ohne Sachgrund
- Der richtige Weg zur rechtssicheren Verlängerung
- Urlaub: Arbeitgeber unterliegt Hinweispflicht
- Abmahnung: Nur so ist sie wirksam
- Grundlegende Anforderungen an die Kündigung
- Gefahrenquellen bei der Kündigung



Elementare Grundsätze der Befristung

Befristungen sind **nur zulässig**, wenn

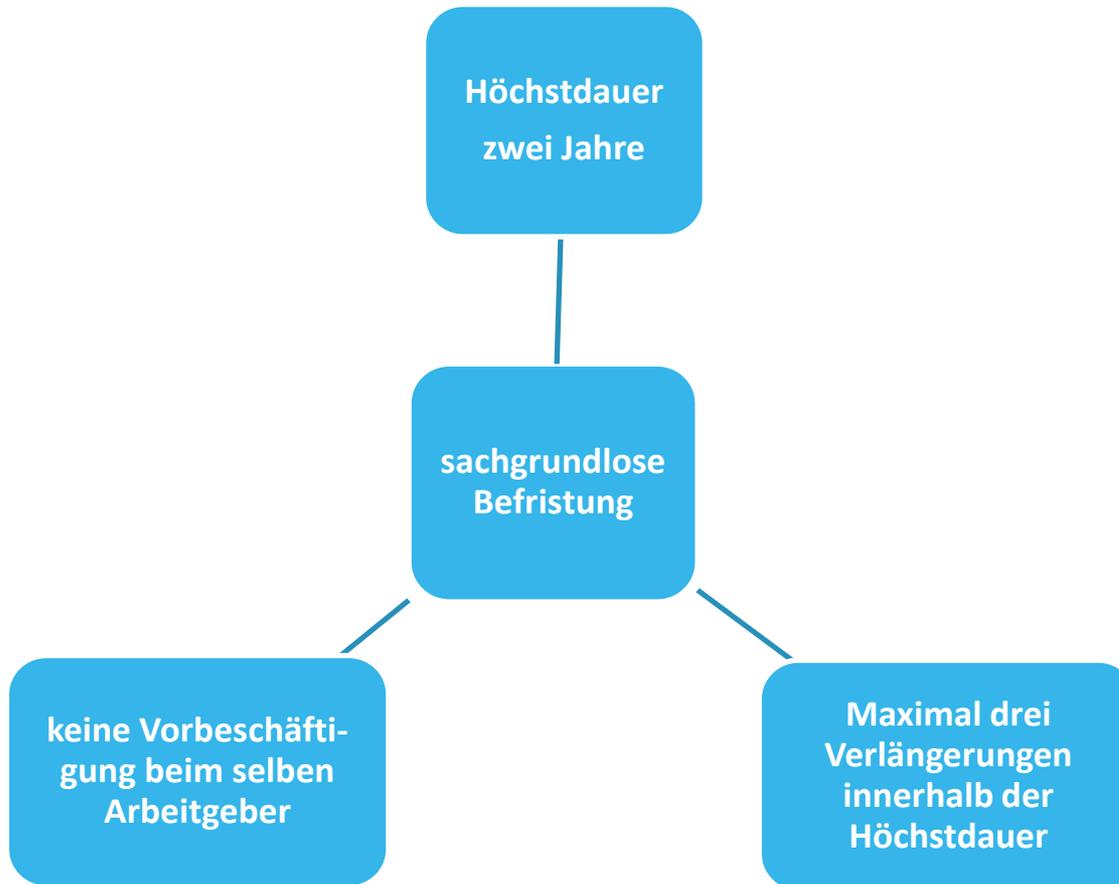
- ein sachlicher Grund für eine Befristung existiert, § 14 Abs. 1 TzBfG
- die Voraussetzungen für eine sachgrundlose Befristung vorliegen, § 14 Abs. 2, 2a, 3 TzBfG
- ein Spezialgesetz eine Befristung vorsieht, z. B. WissZeitVG



§ 14 Abs. 4 TzBfG: Die Befristung eines Arbeitsvertrages bedarf zu ihrer Wirksamkeit immer der Schriftform.



Das Standardfall: Die Befristung ohne Sachgrund





Der richtige Weg zur rechtssicheren Verlängerung

Bei einer **Verlängerung** eines befristeten Arbeitsvertrages muss beachtet werden, dass

- die Schriftform eingehalten wird,
- maximal drei Verlängerungen bis zur Höchstdauer von zwei Jahren vorgenommen werden,
- die Vereinbarung vor Ablauf der Befristung getroffen wird,
- ein nahtloser Anschluss an den zu verlängernden Vertrag vereinbart wird und
- keine Änderung des sonstigen Vertragsinhalts außer der Laufzeit erfolgt.



Fehler bei der Verlängerung haben das Entstehen eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses zur Folge.



Urlaub: Arbeitgeber unterliegt Hinweispflicht



Änderung der Rechtslage beim Urlaubsverfall

(BAG, Urteil vom 19.02.2019, Az.: 9 AZR 541/15)

Urlaub verfällt nur dann am Ende eines Kalenderjahres, wenn der Arbeitgeber den Mitarbeiter

- konkret auffordert, seinen Urlaub zu nehmen und
- klar und rechtzeitig darauf hinweist, dass der Urlaub ansonsten mit Ablauf des Urlaubsjahres bzw. des Übertragungszeitraumes erlischt.



► Jeder Mitarbeiter sollte zu Beginn des Urlaubsjahres individuell in **Textform** auf seinen konkreten Urlaubsanspruch hingewiesen und aufgefordert werden, diesen rechtzeitig zu beantragen und zu nehmen. Außerdem muss er auf den drohenden ersatzlosen Verfall des Urlaubs hingewiesen werden.



Abmahnung: Nur so ist sie wirksam

Eine wirksame Abmahnung als Vorstufe zur Kündigung liegt nur vor, wenn...

... sie ein Fehlverhalten konkret bezeichnet und darauf hinweist, dass ein derartiges Verhalten künftig nicht mehr geduldet wird
-> sog. Rügefunktion der Abmahnung.

... sie den deutlichen Hinweis enthält, dass für den Fall weiterer Vertragsverletzungen der Bestand des Arbeitsverhältnisses in Gefahr ist.

... sie dem Mitarbeiter zugegangen ist.



Grundlegende Anforderungen an die Kündigung

Folgende **Voraussetzungen** müssen bei **jeder Kündigung** erfüllt sein:

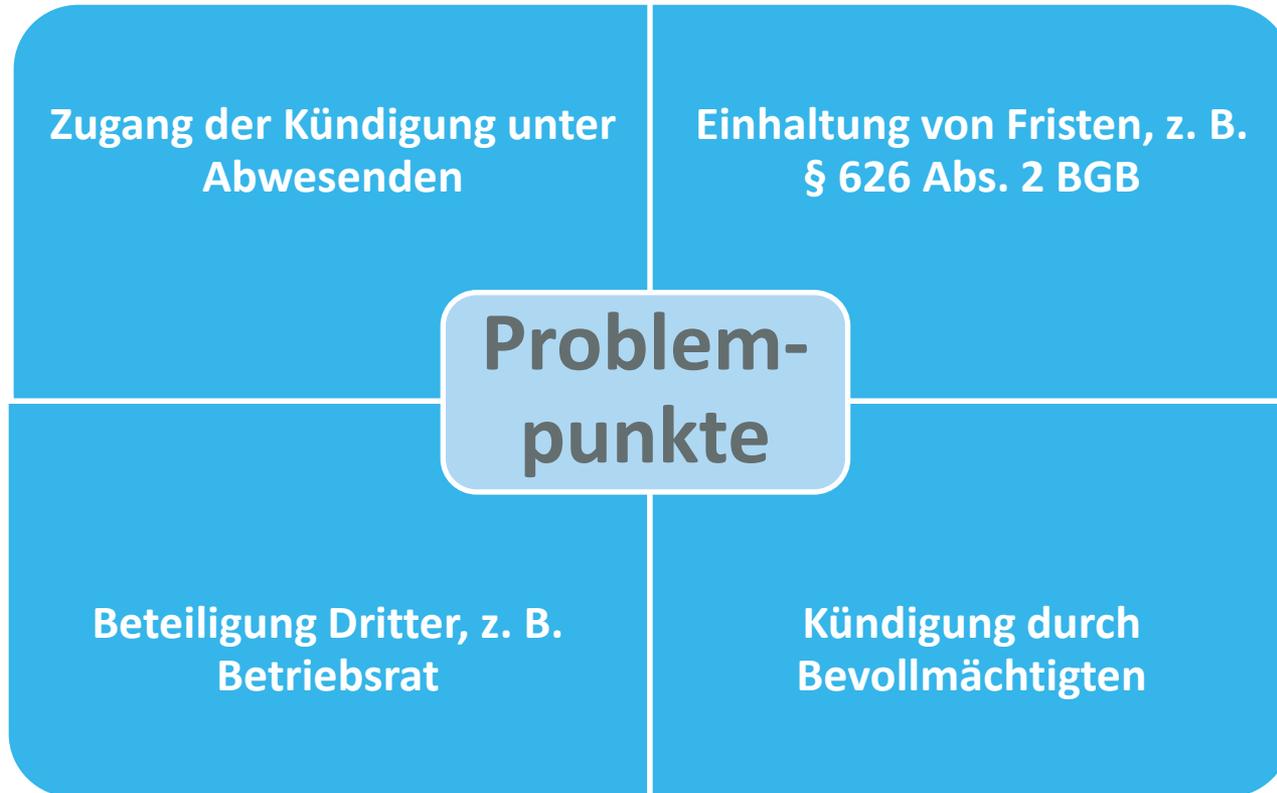
- strenge Schriftform, d. h. keine Kopie, kein Fax, keine E-Mail, keine elektronische Signatur
- klarer Beendigungswille muss deutlich sein
- Art der Kündigung muss erkennbar sein



Kündigungsgründe müssen **nur im Ausnahmefall** angegeben werden, z. B. bei der fristlosen Kündigung eines Auszubildenden oder bei der Kündigung einer Schwangeren mit Zustimmung des Integrationsamtes.



Gefahrenquellen bei der Kündigung





Alle Unterlagen und den Mitschnitt des Online-Seminars finden Sie als Kunde des Personaltipp in Kürze unter: www.personal-tipp.de/online-seminar

Haben Sie noch Fragen?

- Nutzen Sie die Chatfunktion
- Kontaktieren Sie uns auch gerne persönlich



WEKA

Kontakt

Produkt- und
Marketingmanagerin

Barbara Berkau

barbara.berkau@weka.de

Chefredaktion

**Fachanwältin für Arbeitsrecht
Annemarie Böttcher**

redaktion-management@weka.de

Ende des Online-Seminars

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!