

ABC DES ARBEITSRECHTS

ABFINDUNG

ABMAHNUNG

ARBEITSVERTRAG

AUFHEBUNGS- & ABWICKLUNGSVERTRAG

BEFRISTUNG

ELTERNZEIT

HAFTUNG DES ARBEITNEHMERS

KRANKHEIT

KÜNDIGUNG & KÜNDIGUNGSSCHUTZ

SOZIALVERSICHERUNG

TEILZEIT

URLAUB & URLAUBSABGELTUNG

WEISUNGSRECHT

WETTBEWERBSVERBOT

ZEUGNIS

WIR SEHEN SIE PERSÖNLICH MIT IHREN RECHTLICHEN FRAGEN UND SORGEN IM MITTELPUNKT UNSERER BERATUNG UND VERTRETUNG.



Ihr Kontakt zu uns

Thorsten Traxel

Rechtsanwalt

&

Bärbel Neumann

Rechtsanwältin

Fachanwältin für Arbeitsrecht

Fachanwältin für Sozialrecht

Köln-Berliner Str. 6-8

44287 Dortmund

Tel.: 0231 49666928

Fax: 0231 49666931

www.traxel-neumann.de

kanzlei@traxel-neumann.de



ARBEITSRECHT ABMAHNUNG & KÜNDIGUNG



H i e r s t e h t d e r M a n d a n t i m M i t t e l p u n k t

ABMAHNUNG

Eine Abmahnung spricht Ihnen der Arbeitgeber aus, wenn er Ihnen ein Fehlverhalten vorwirft, das noch nicht für eine Kündigung ausreicht. Wenn diese ‚Verwarnung‘ nicht beachtet wird und das Fehlverhalten sich wiederholt, kann der Arbeitgeber sofort eine Kündigung aussprechen.

WAS TUN?

Gegen eine unberechtigte oder unrichtige Abmahnung muss eine Gegendarstellung verfasst werden, die der Arbeitgeber zur Personalakte nehmen muss. Bei einem späteren gerichtlichen Verfahren zur Abwehr einer Kündigung werden sowohl die Kündigung als auch Abmahnung und Gegendarstellung vom Arbeitsgericht überprüft. Wenn Sie es nicht darauf ankommen lassen wollen, sollten Sie sofort gerichtlich gegen die Abmahnung vorgehen, bevor es bei einem weiteren Vorwurf zu einer Kündigung kommt.

FRISTLOSE KÜNDIGUNG

Bei einem gravierenden Fehlverhalten wird meist sofort eine fristlose, verhaltensbedingte Kündigung ausgesprochen (auch ‚außerordentliche Kündigung‘ genannt). Hierbei wird keine Kündigungsfrist eingehalten. Gegen eine fristlose Kündigung müssen Sie sich wehren, weil Sie nicht nur Ihren Arbeitsplatz verlieren, sondern auch einer Teil Ihres Anspruchs auf Arbeitslosengeld durch eine Sperrzeit.

FRISTGEMÄÙE KÜNDIGUNG

Unter Einhaltung der Kündigungsfrist kann ein Arbeitgeber, der nur wenige Arbeitnehmer beschäftigt rechtmäßig jeden kündigen, der keinen so genannten besonderen Kündigungsschutz genieÙt (Mutterschutz, Elternzeit, Schwerbehinderung) oder bei dem die Kündigung nicht vertraglich ausgeschlossen wurde.

Den allgemeinen Kündigungsschutz haben Sie grundsätzlich nur, wenn Sie in einem Betrieb seit mehr als 6 Monaten beschäftigt sind, der regelmä-

Ùig mehr als 10 Vollzeit-Mitarbeiter hat. Ist das Kündigungsschutzgesetz aufgrund der Mitarbeiteranzahl anzuwenden, ist eine fristgemäÙe Kündigung (auch ‚ordentliche Kündigung‘ genannt) nur rechtmäÙig, wenn die Gründe in Ihrer Person liegen, zum Beispiel bei dauerhafter oder wiederholter Erkrankung, oder betrieblich bedingt sind, wenn zum Beispiel aufgrund von Arbeits- oder Geldmangel der Arbeitgeber Personal einsparen will.

Nutzen Sie im Falle einer Kündigung unser Angebot der anwaltlichen Beratung. Beachten Sie bitte, dass eine Klagfrist von drei Wochen und vertragliche Ausschlussfristen gelten. Vereinbaren Sie am besten umgehend einen Beratungstermin.

KOSTEN

Im Arbeitsrecht hat jeder seine Kosten selbst zu tragen. Gerne setzen wir uns für Sie mit Ihrer Rechtschutzversicherung in Verbindung oder beantragen Prozesskostenhilfe.