

7.2.2.2 Ordentliche Kündigung

Arbeitshilfen für die Praxis

Fachanwalt für Arbeitsrecht

Michael Loewer

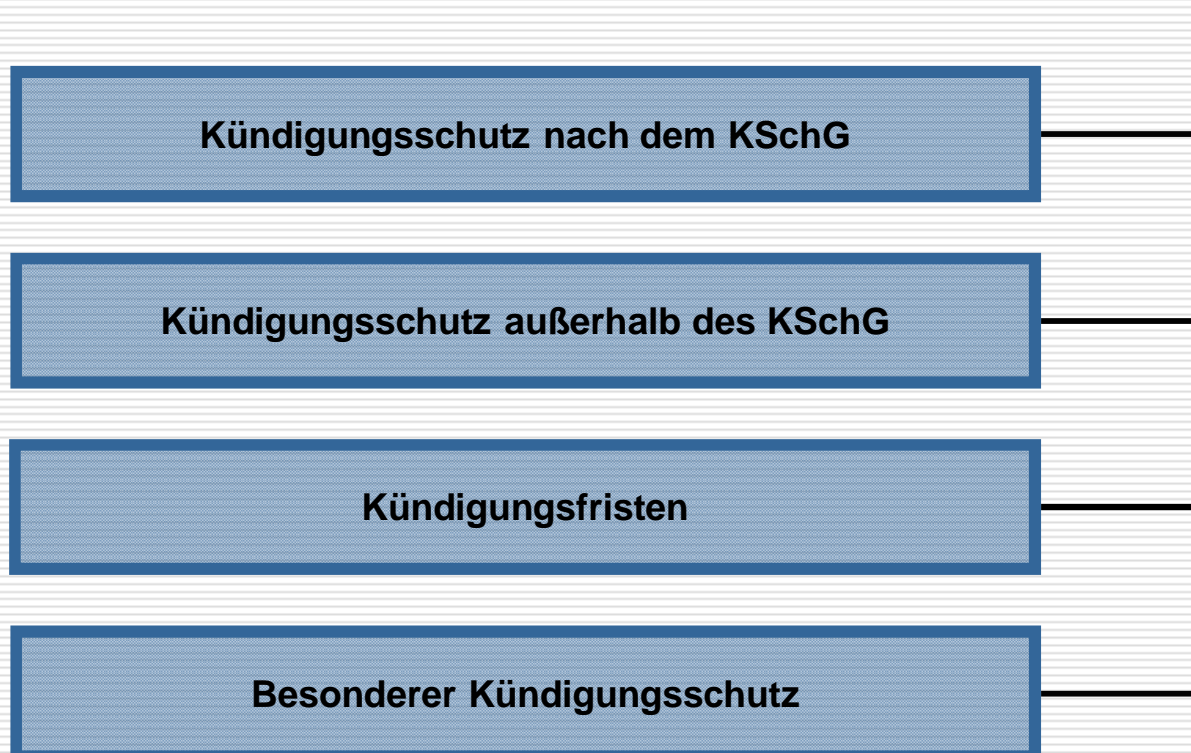
Schönhauser Allee 83

10439 Berlin

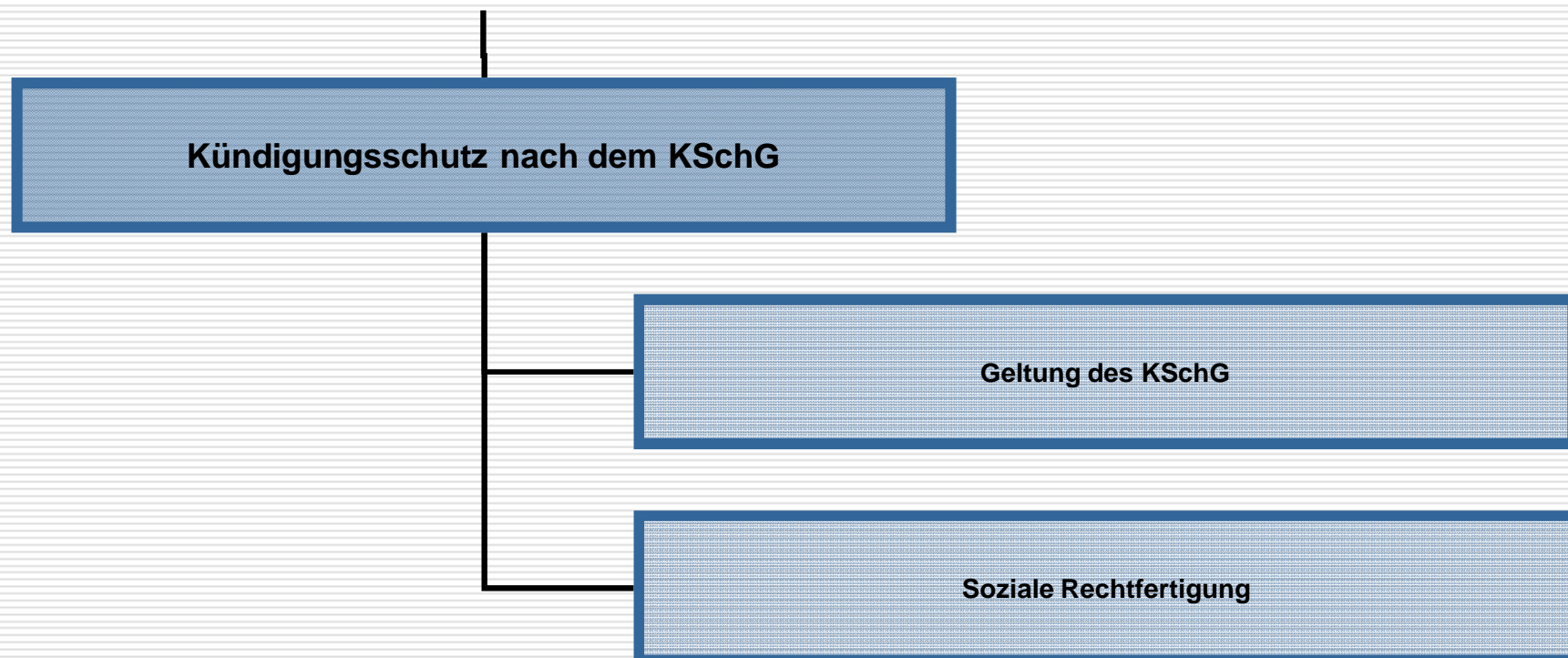
030/44674467

www.jurati.de

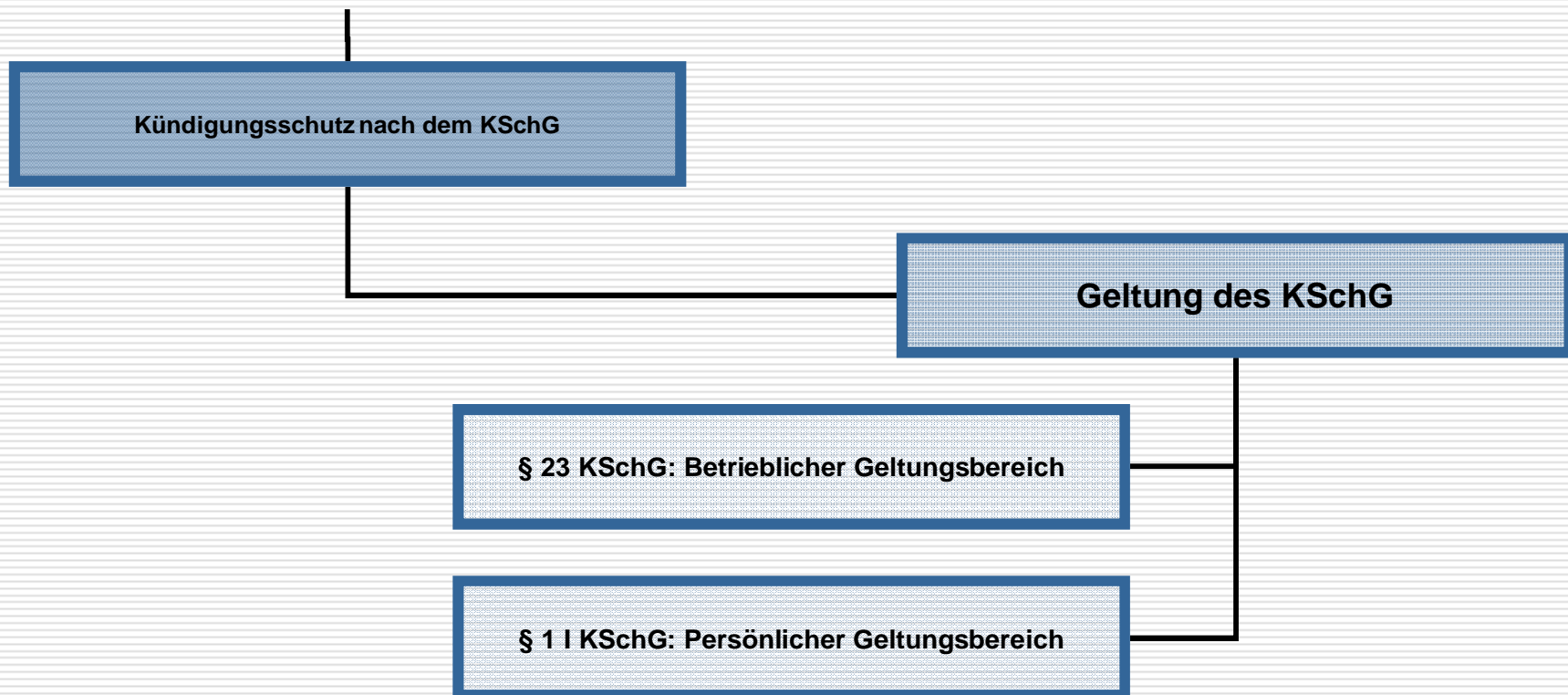
7.2.2.2 Ordentliche Kündigung



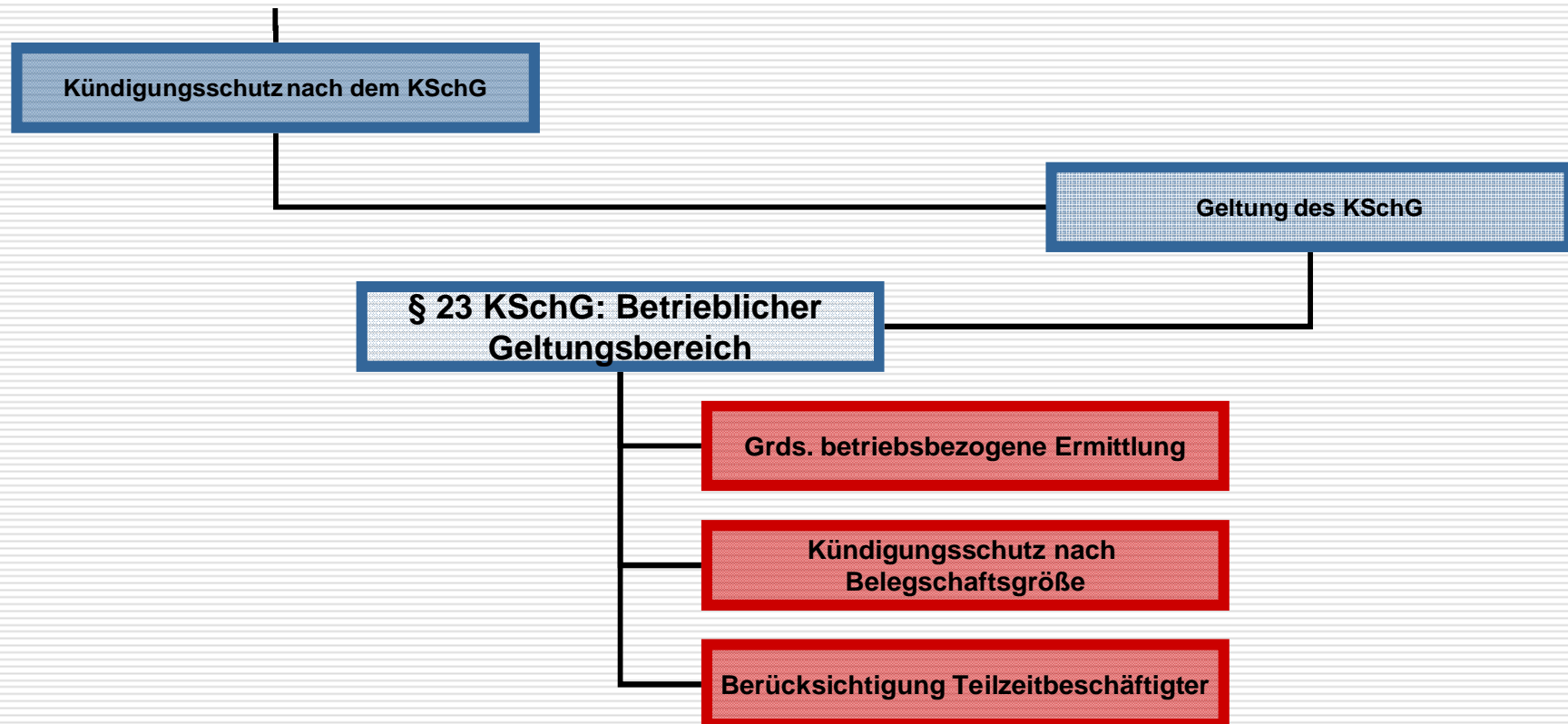
7.2.2.2 Ordentliche Kündigung



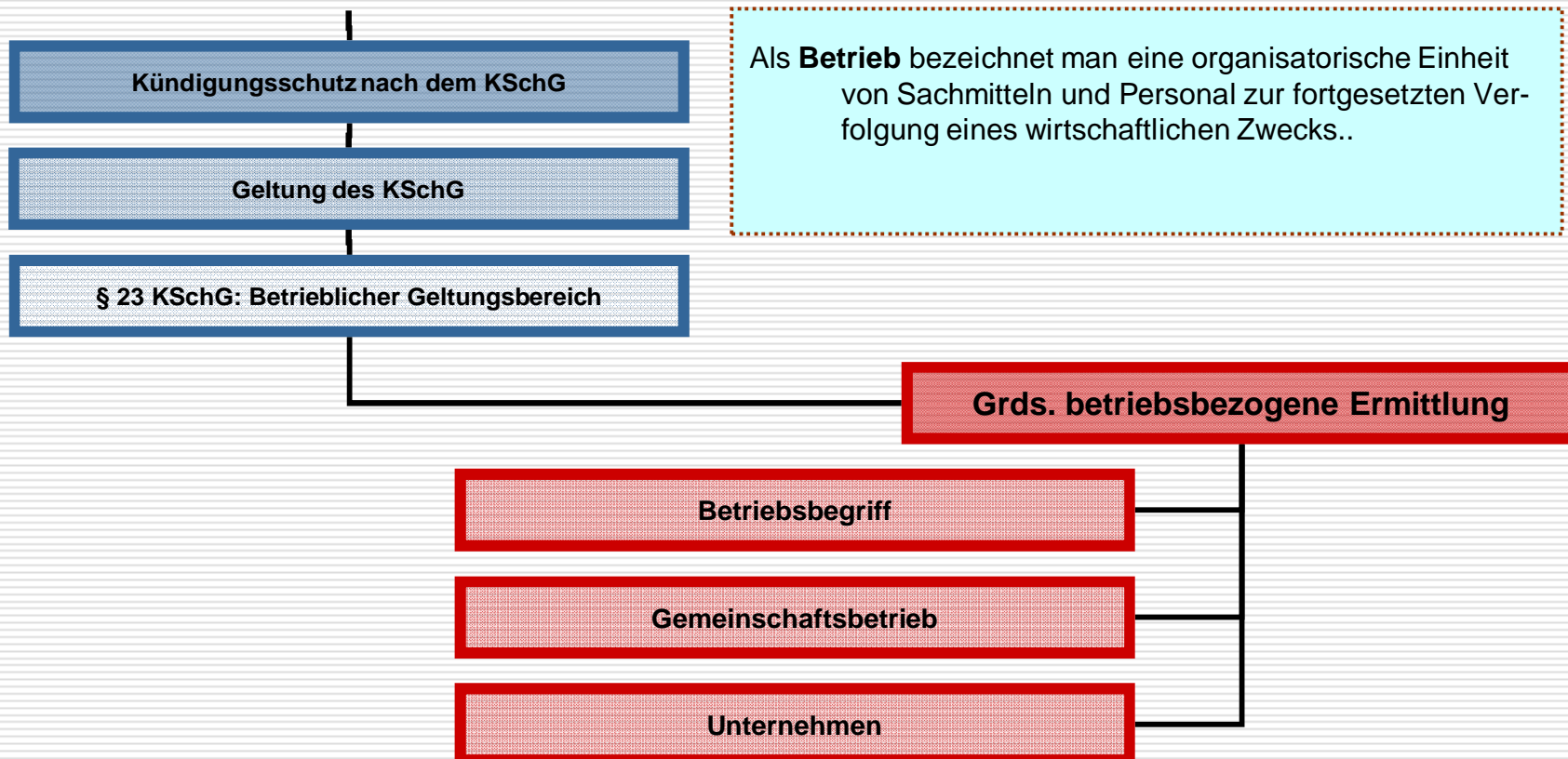
7.2.2.2 Ordentliche Kündigung



7.2.2.2 Ordentliche Kündigung

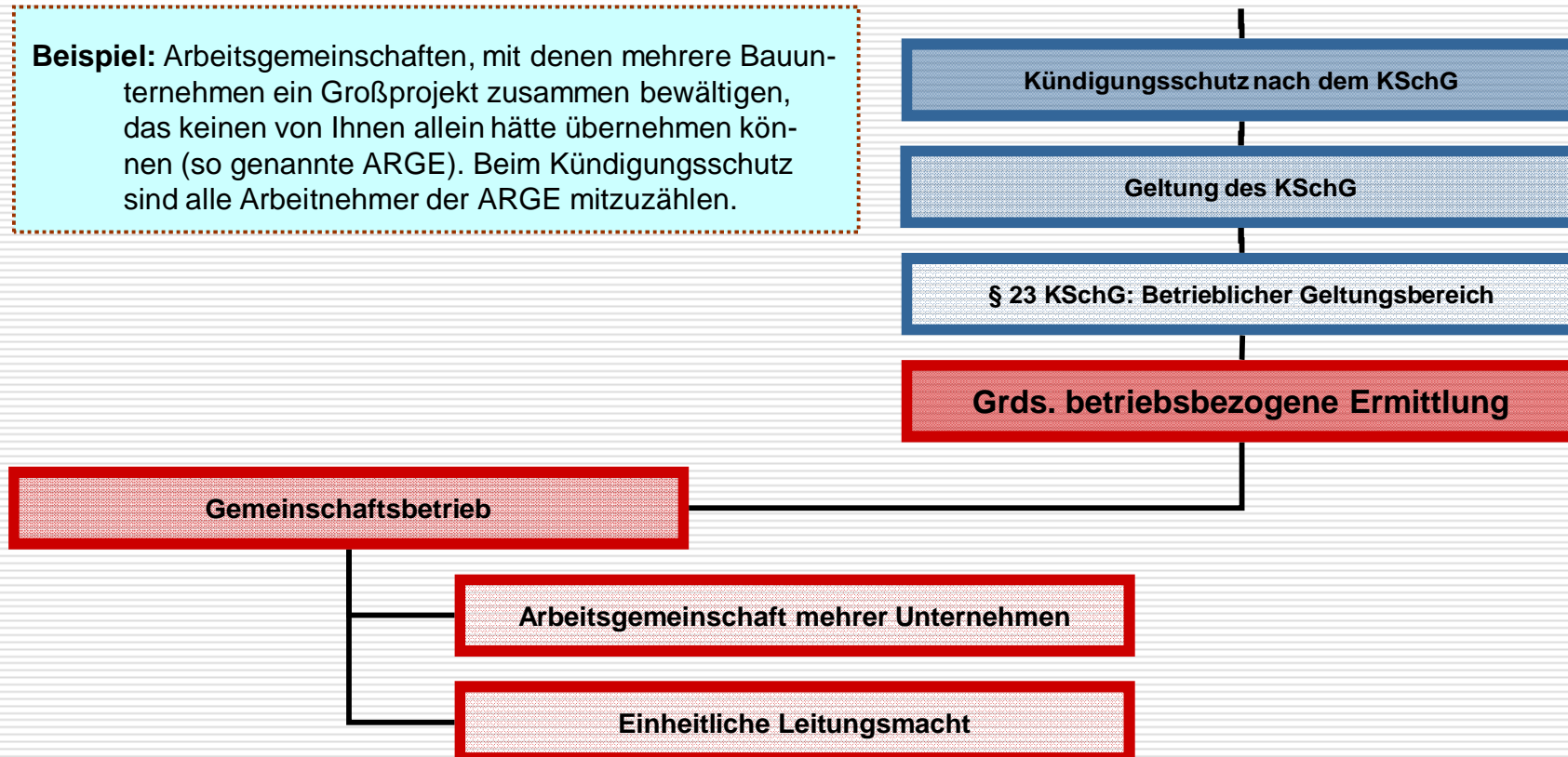


7.2.2.2 Ordentliche Kündigung



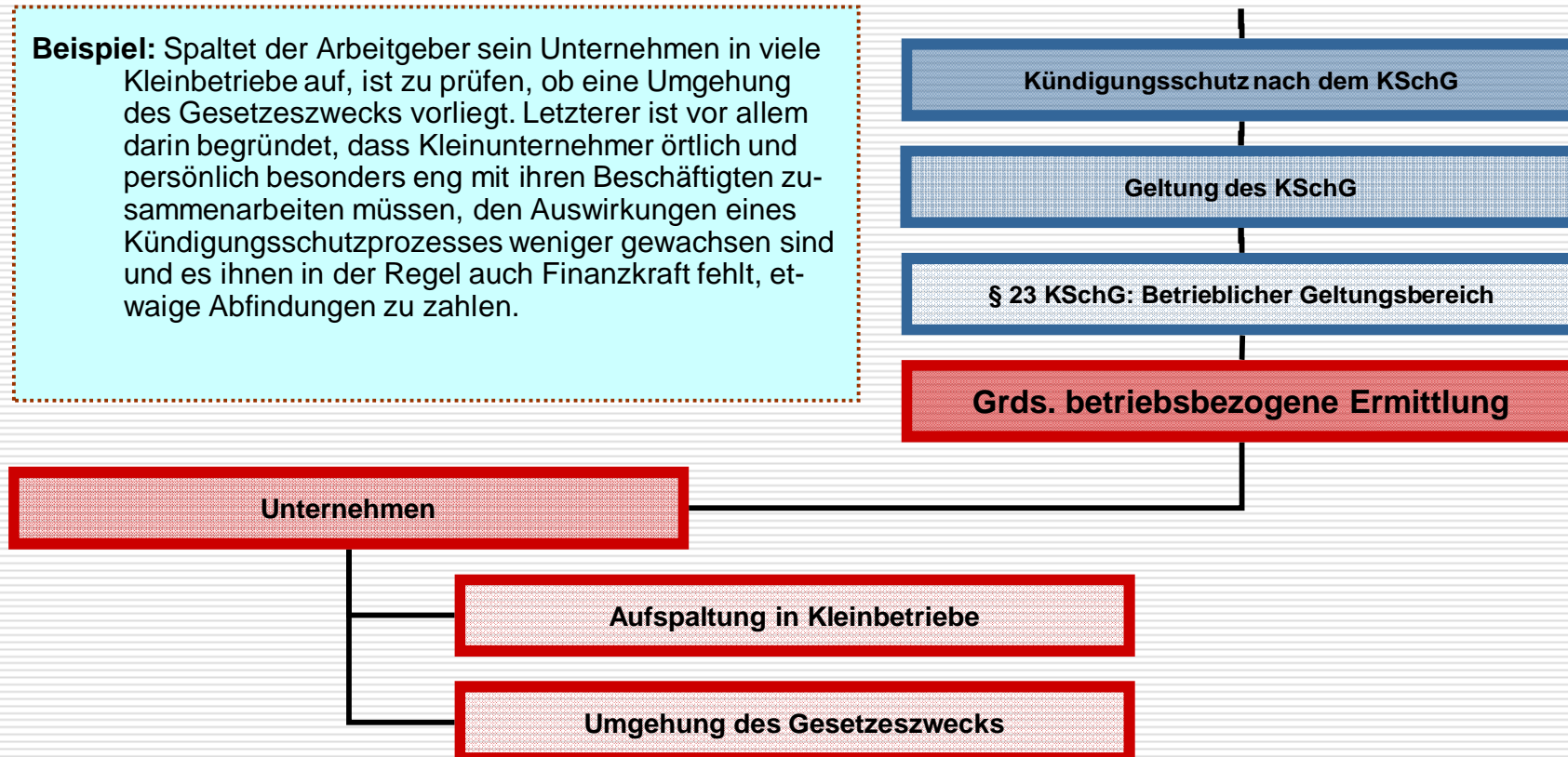
7.2.2.2 Ordentliche Kündigung

Beispiel: Arbeitsgemeinschaften, mit denen mehrere Bauunternehmen ein Großprojekt zusammen bewältigen, das keinen von Ihnen allein hätte übernehmen können (so genannte ARGE). Beim Kündigungsschutz sind alle Arbeitnehmer der ARGE mitzuzählen.

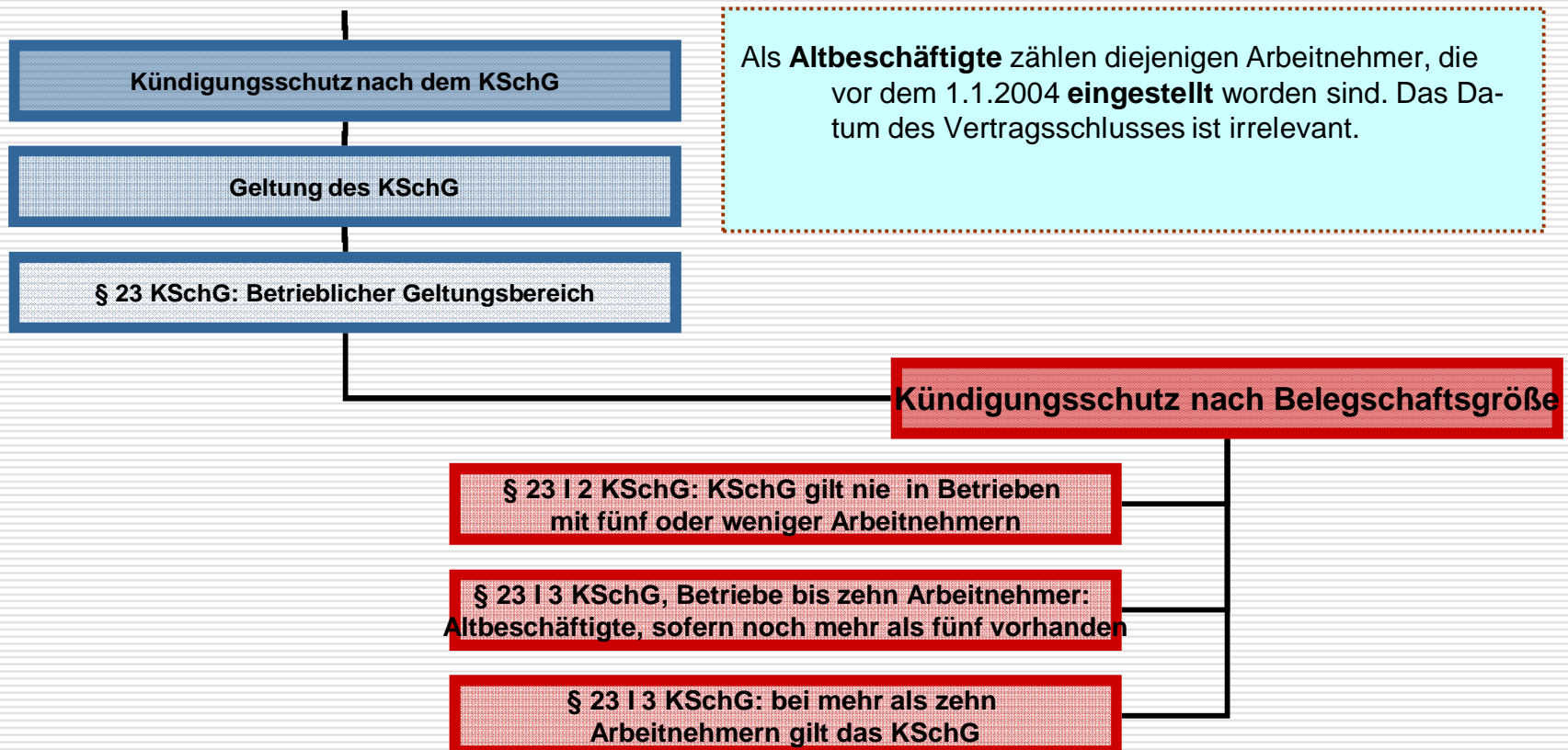


7.2.2.2 Ordentliche Kündigung

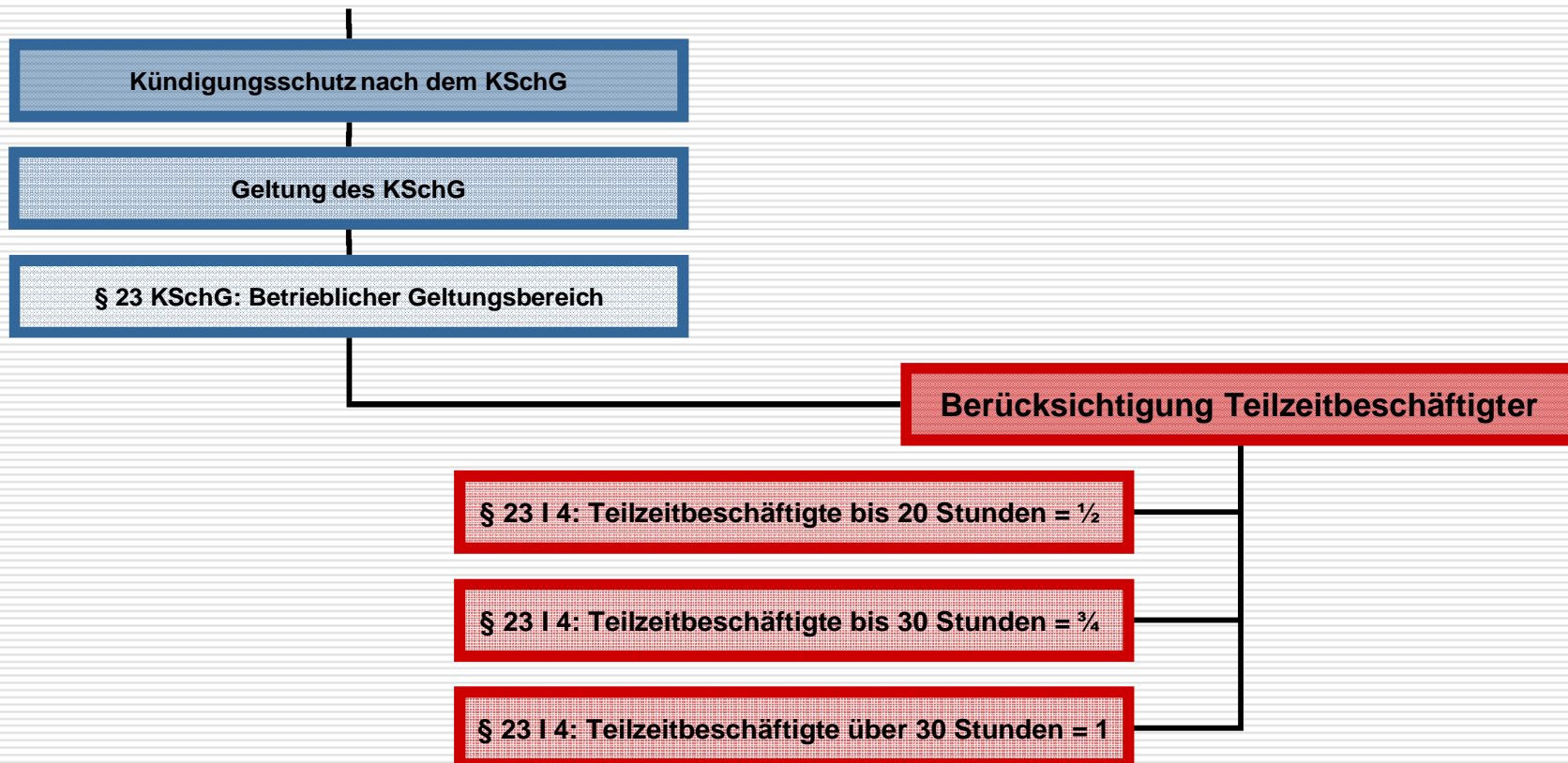
Beispiel: Spaltet der Arbeitgeber sein Unternehmen in viele Kleinbetriebe auf, ist zu prüfen, ob eine Umgehung des Gesetzeszwecks vorliegt. Letzterer ist vor allem darin begründet, dass Kleinunternehmer örtlich und persönlich besonders eng mit ihren Beschäftigten zusammenarbeiten müssen, den Auswirkungen eines Kündigungsschutzprozesses weniger gewachsen sind und es ihnen in der Regel auch Finanzkraft fehlt, etwaige Abfindungen zu zahlen.



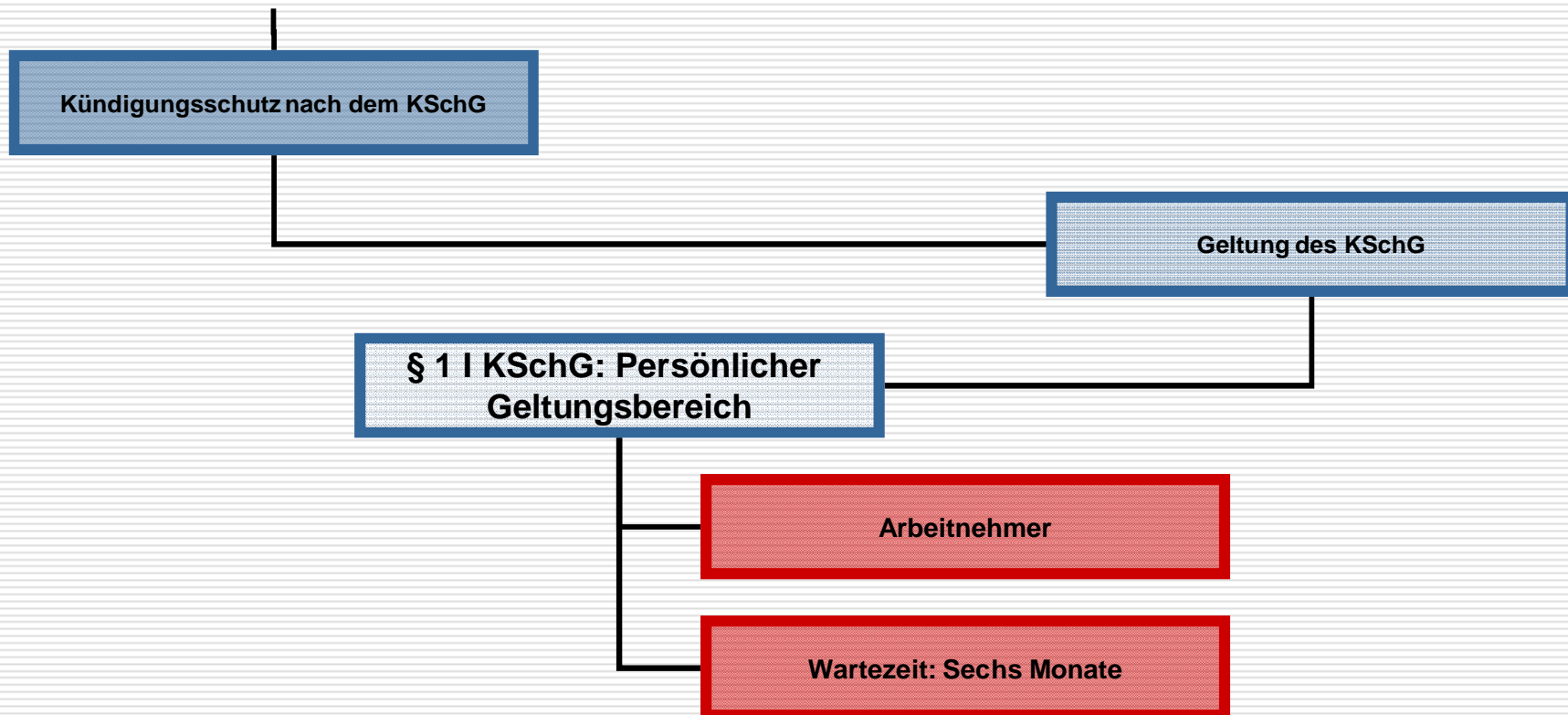
7.2.2.2 Ordentliche Kündigung



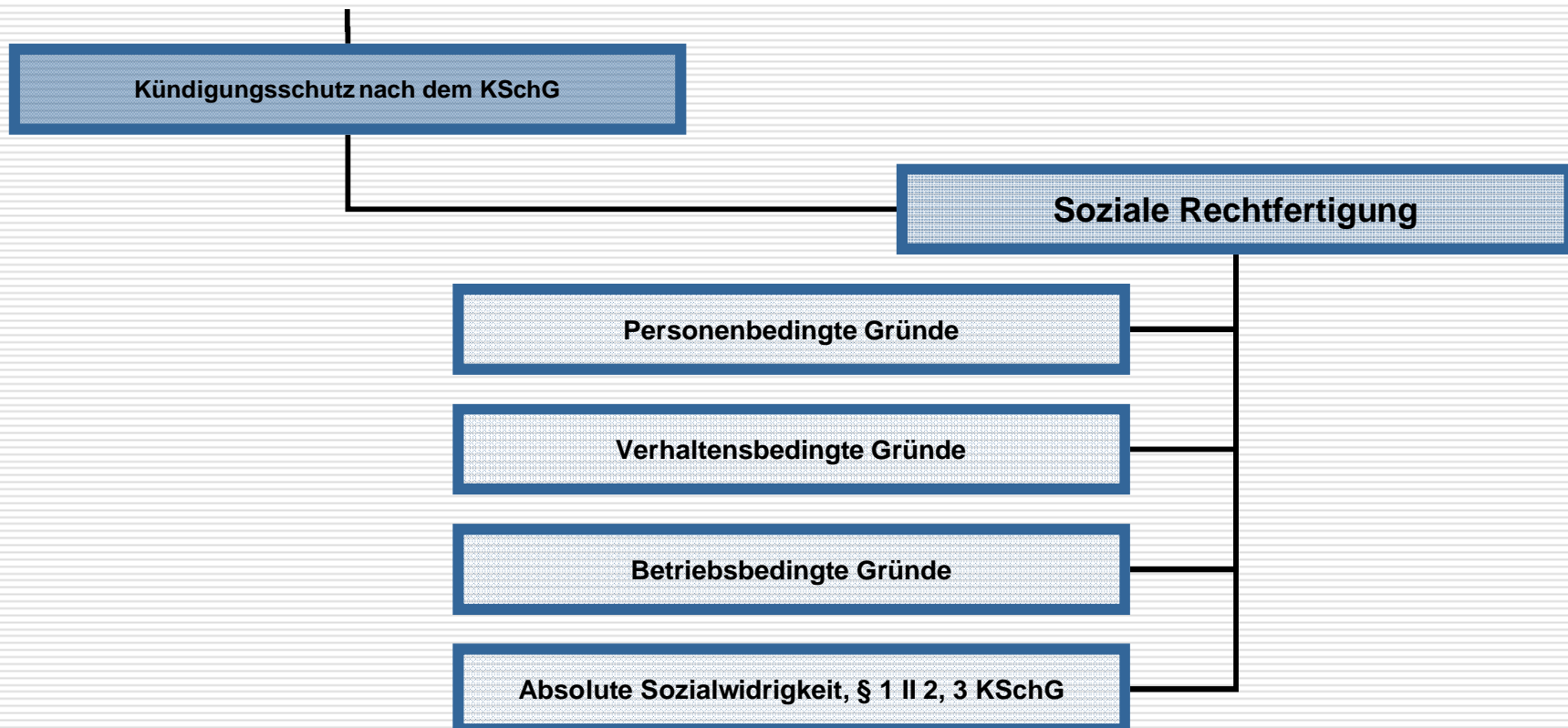
7.2.2.2 Ordentliche Kündigung



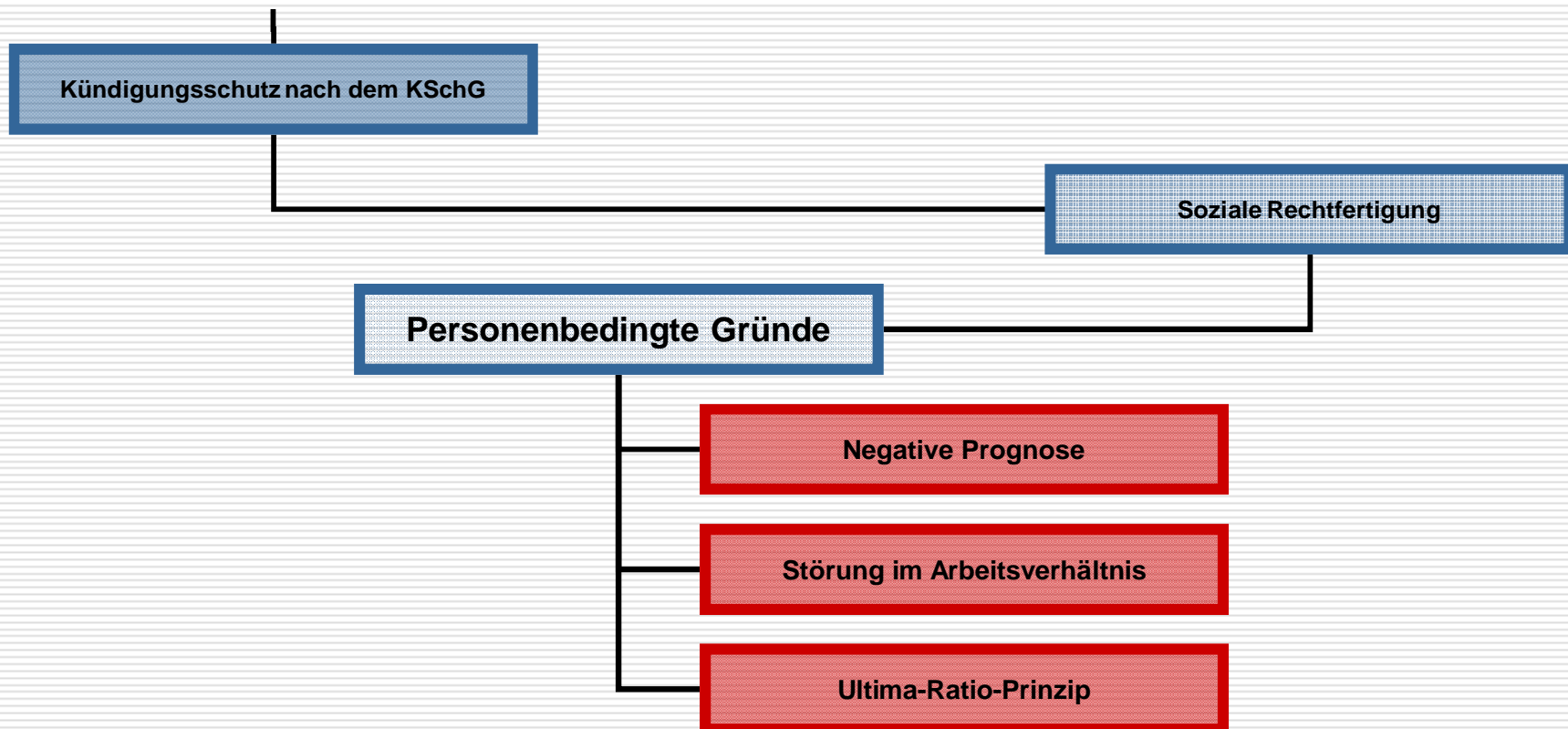
7.2.2.2 Ordentliche Kündigung



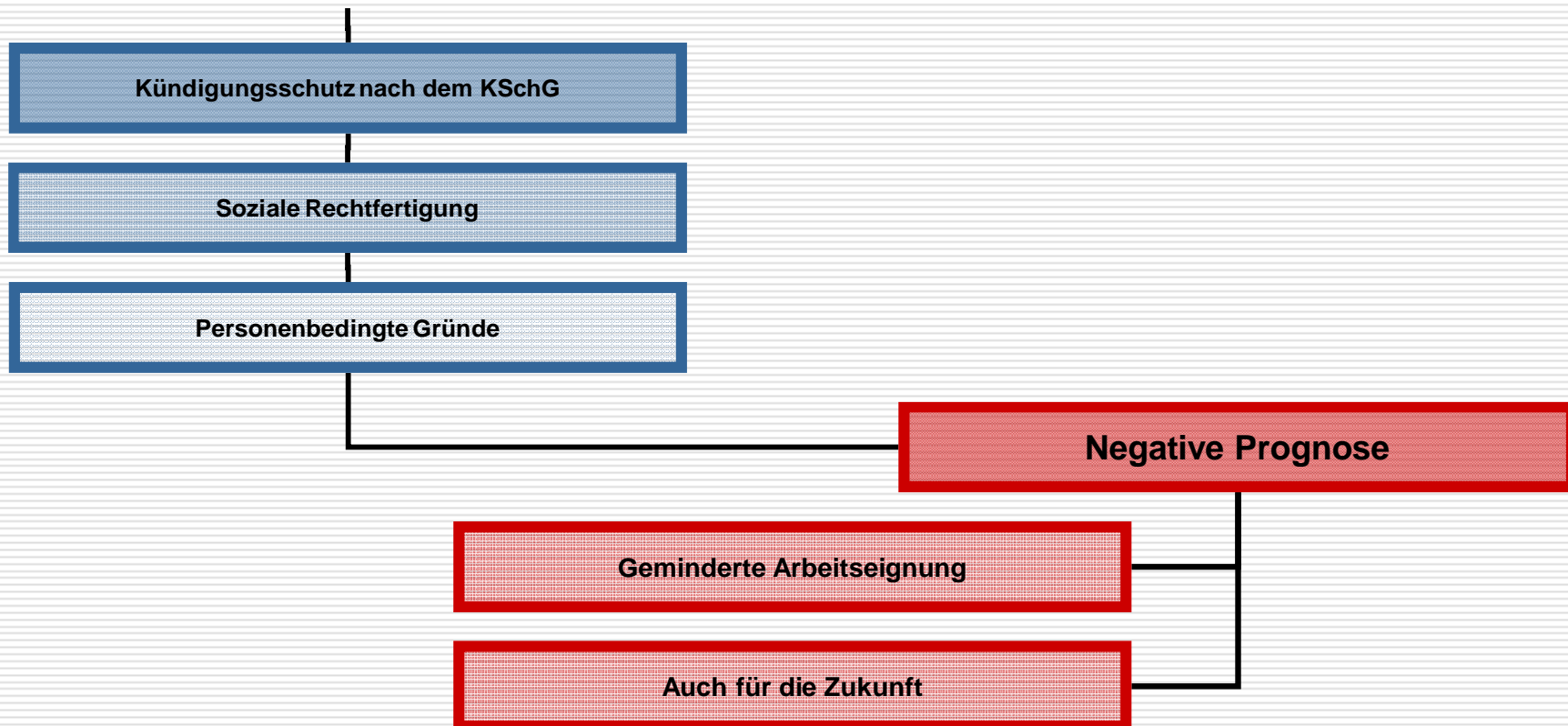
7.2.2.2 Ordentliche Kündigung



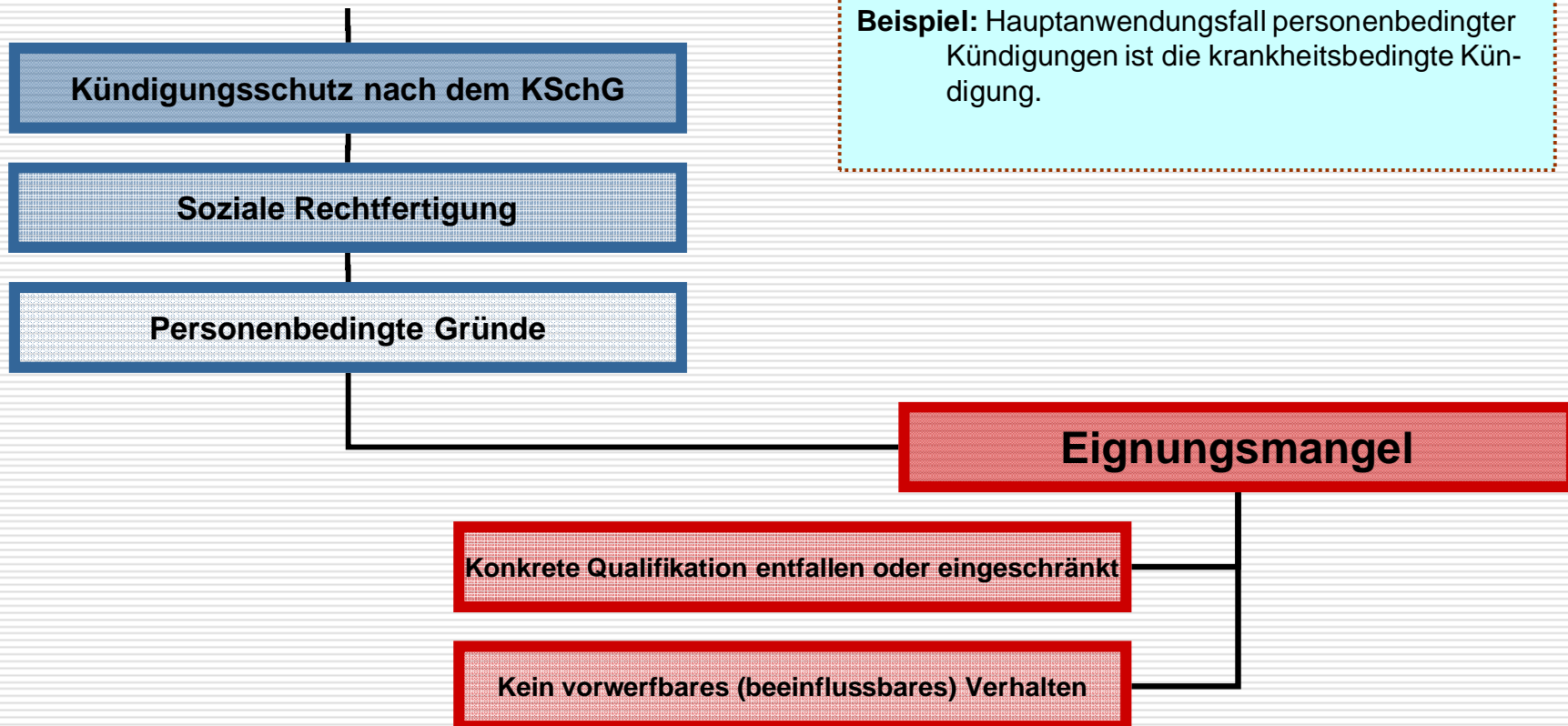
7.2.2.2 Ordentliche Kündigung



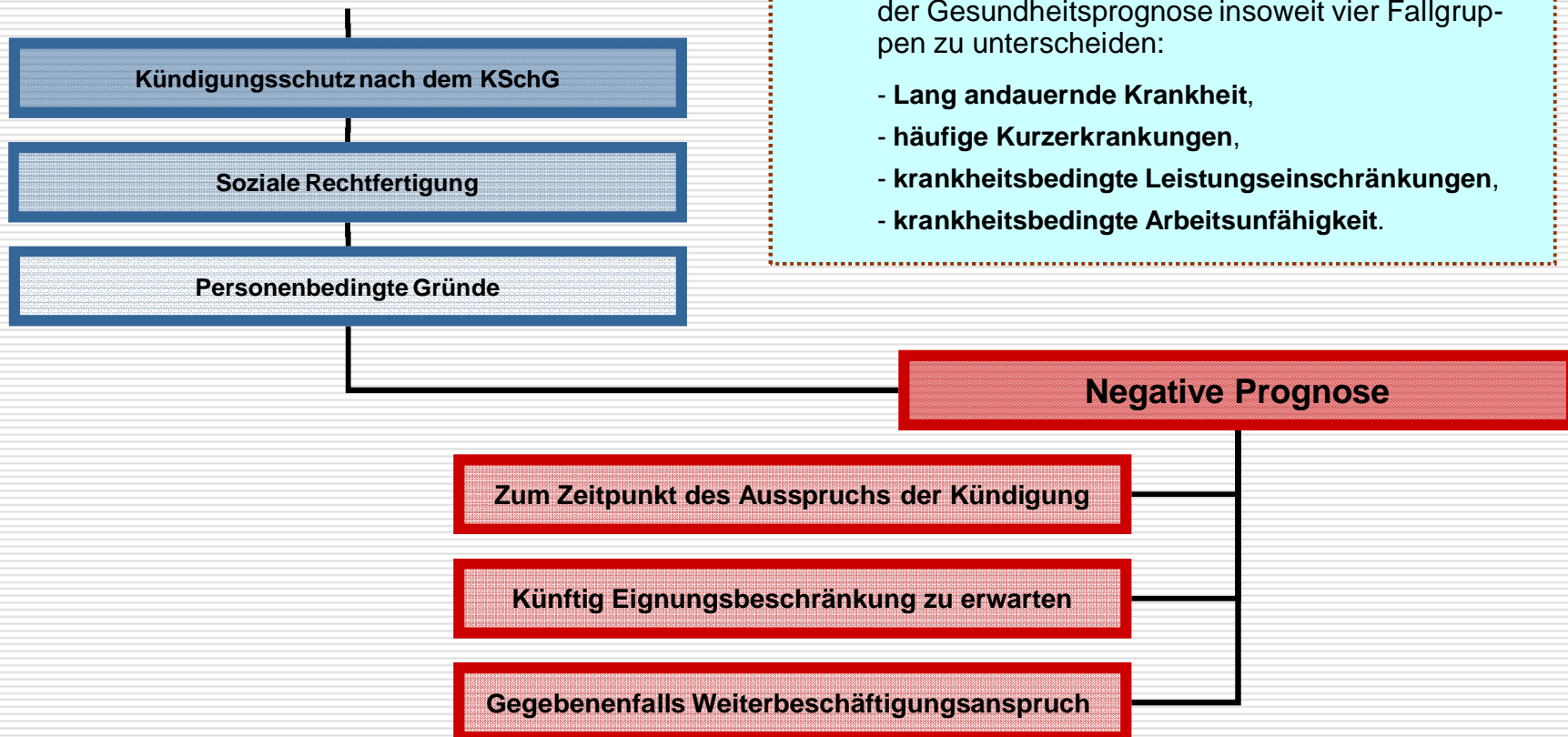
7.2.2.2 Ordentliche Kündigung



7.2.2.2 Ordentliche Kündigung



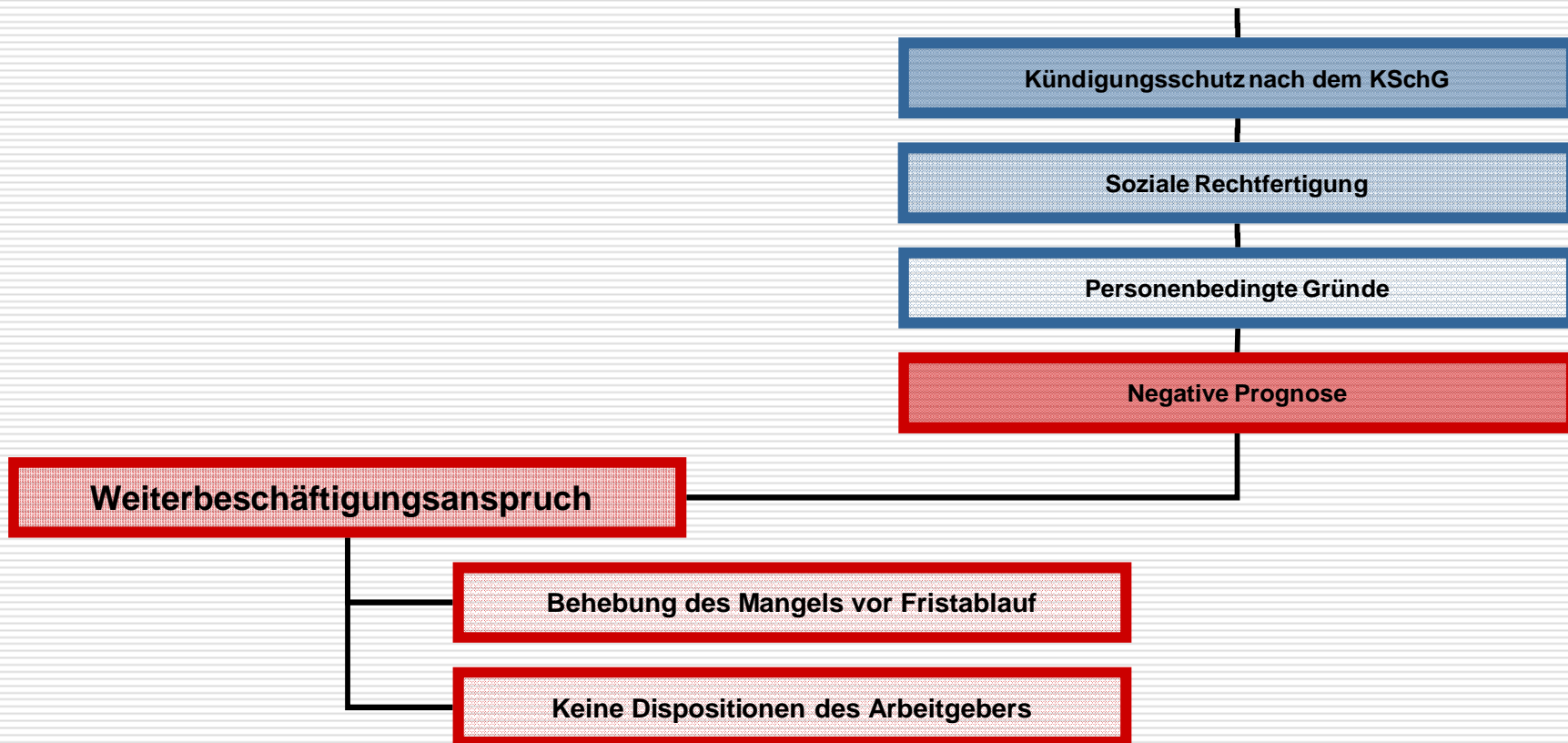
7.2.2.2 Ordentliche Kündigung



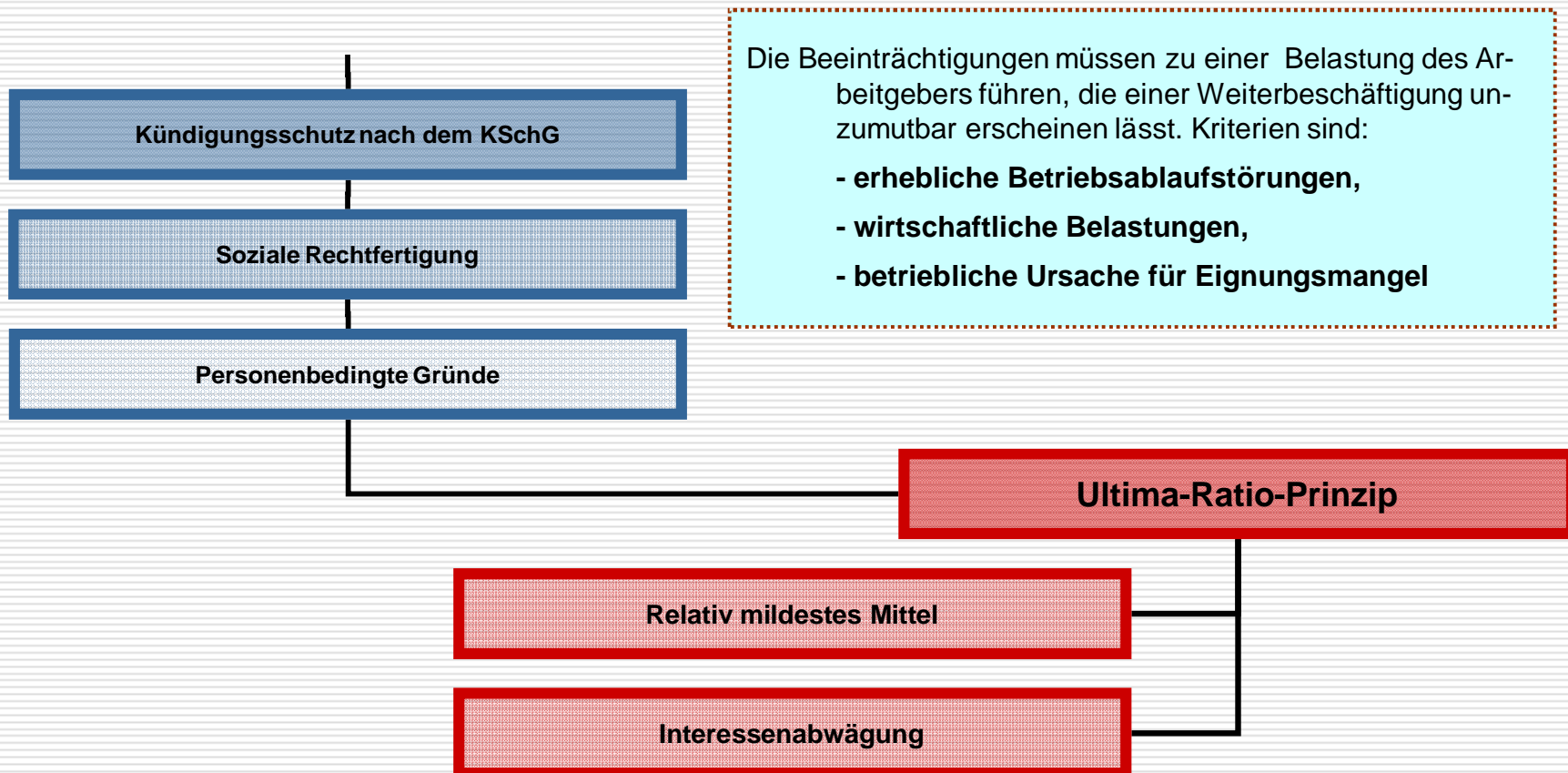
Bei der krankheitsbedingten Kündigung sind hinsichtlich der Gesundheitsprognose insoweit vier Fallgruppen zu unterscheiden:

- Lang andauernde Krankheit,
- häufige Kurzerkrankungen,
- krankheitsbedingte Leistungseinschränkungen,
- krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit.

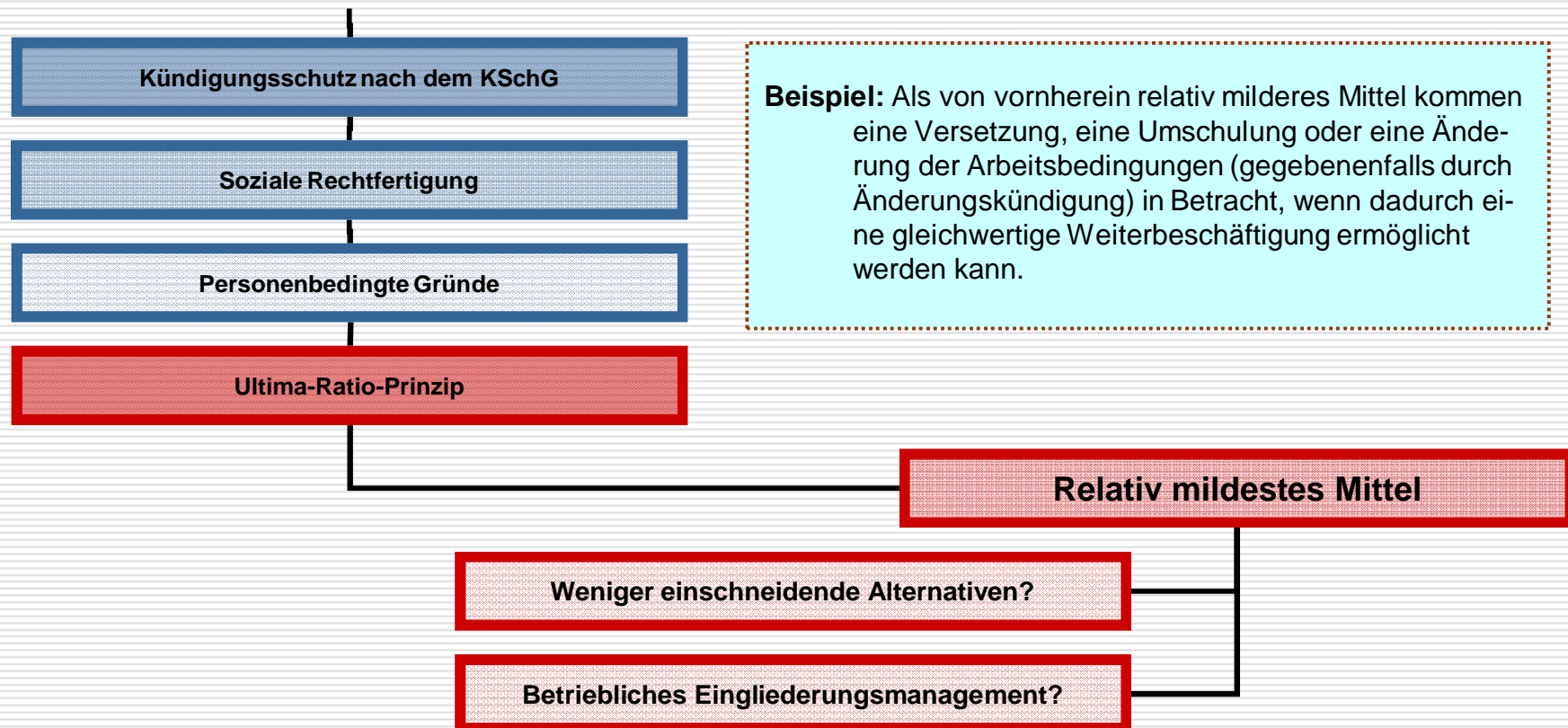
7.2.2.2 Ordentliche Kündigung



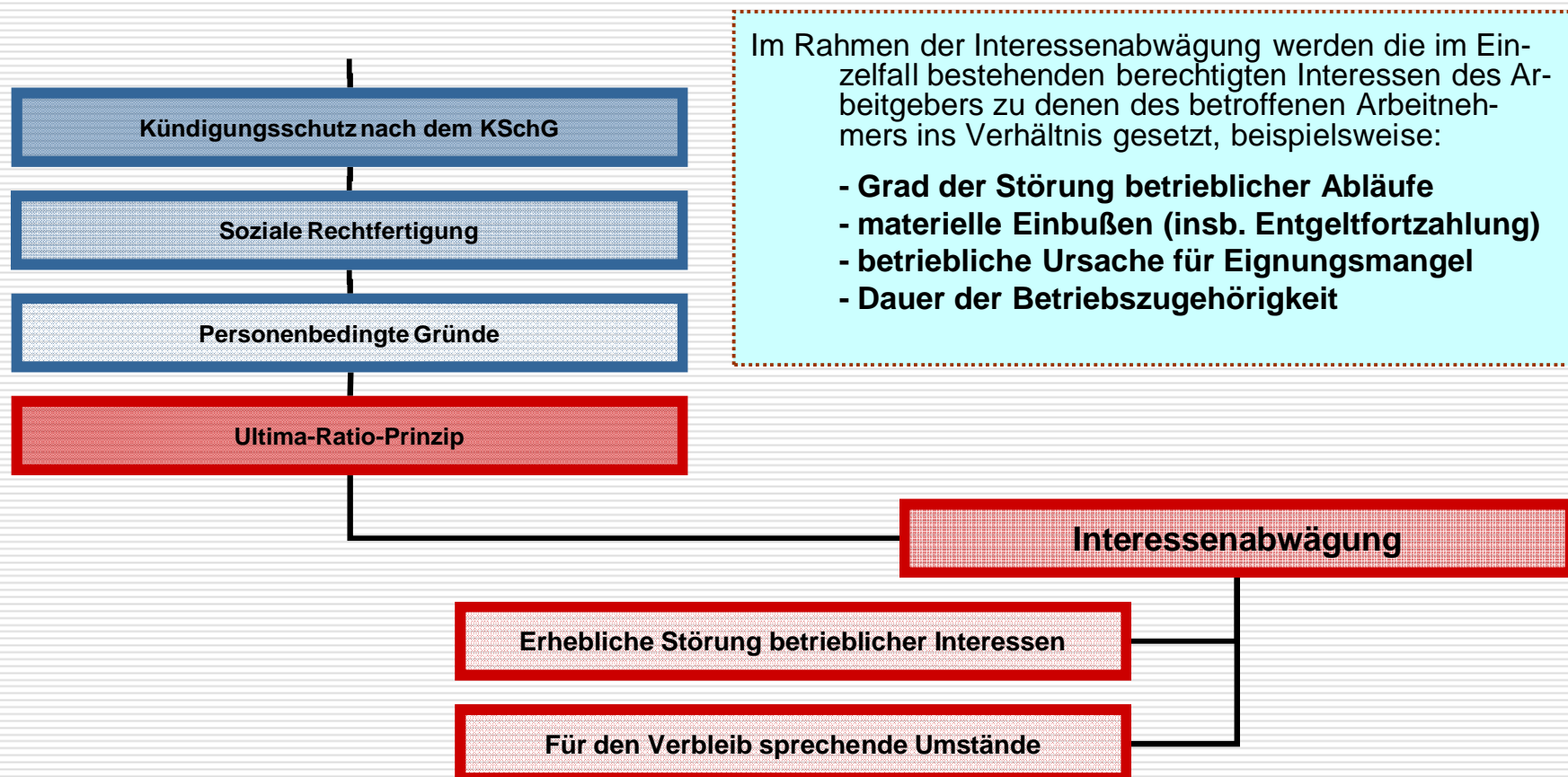
7.2.2.2 Ordentliche Kündigung



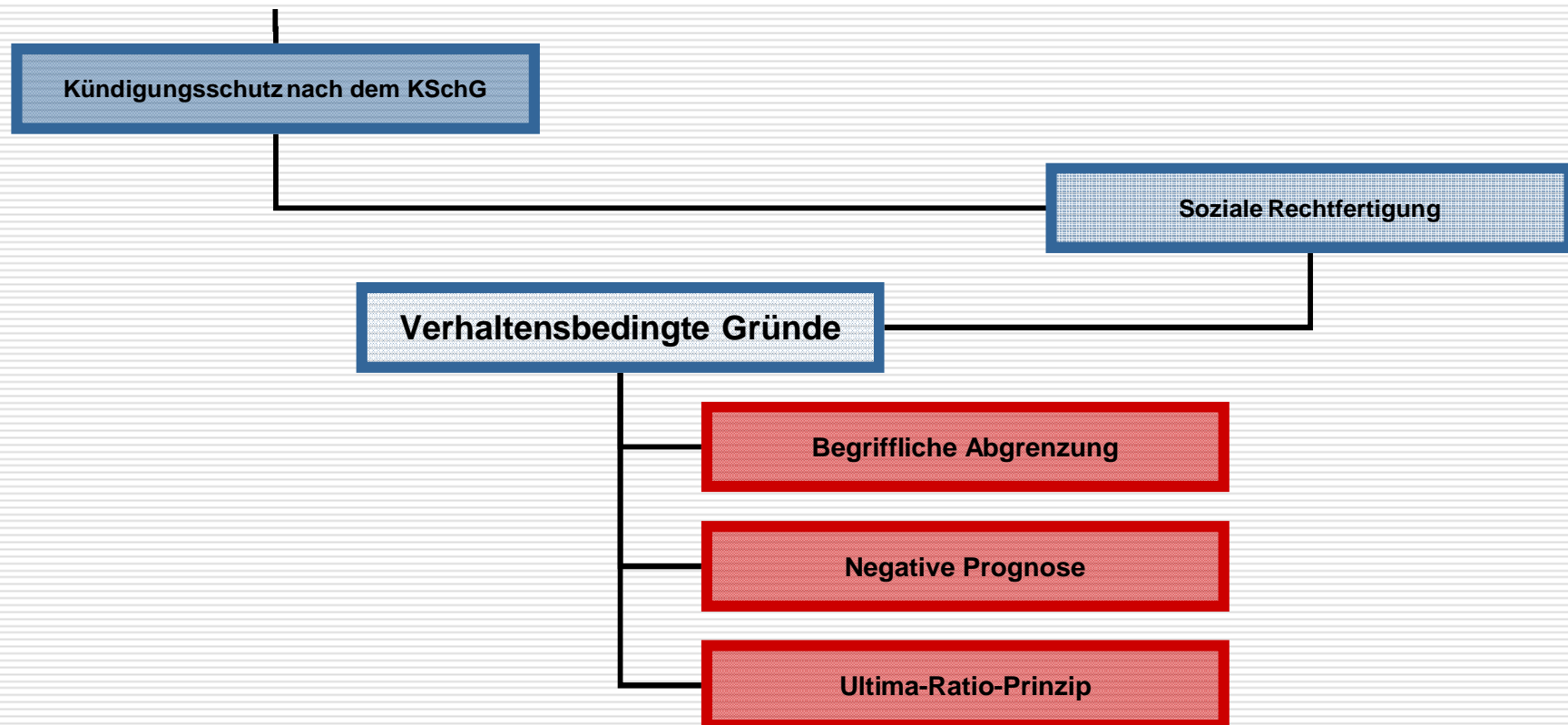
7.2.2.2 Ordentliche Kündigung



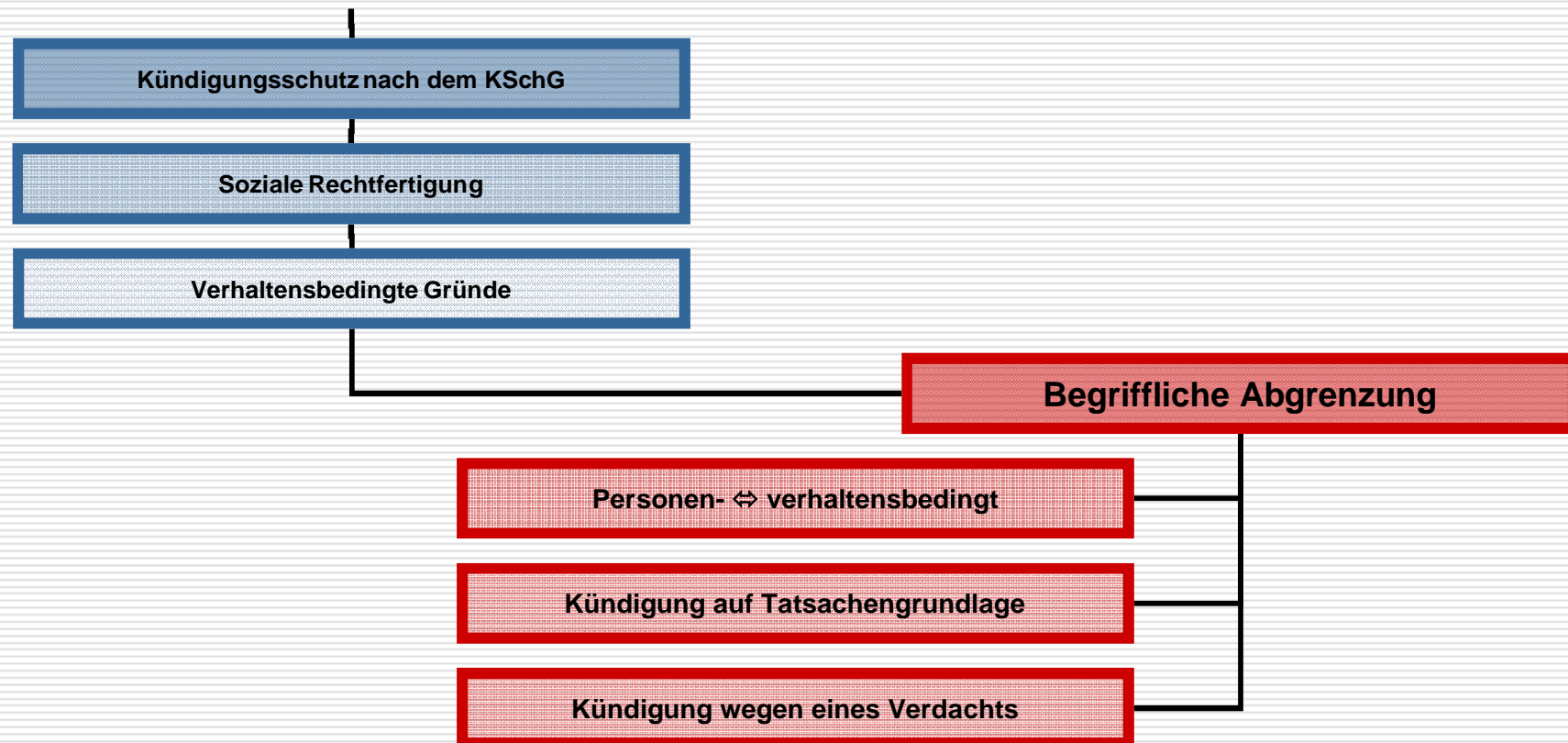
7.2.2.2 Ordentliche Kündigung



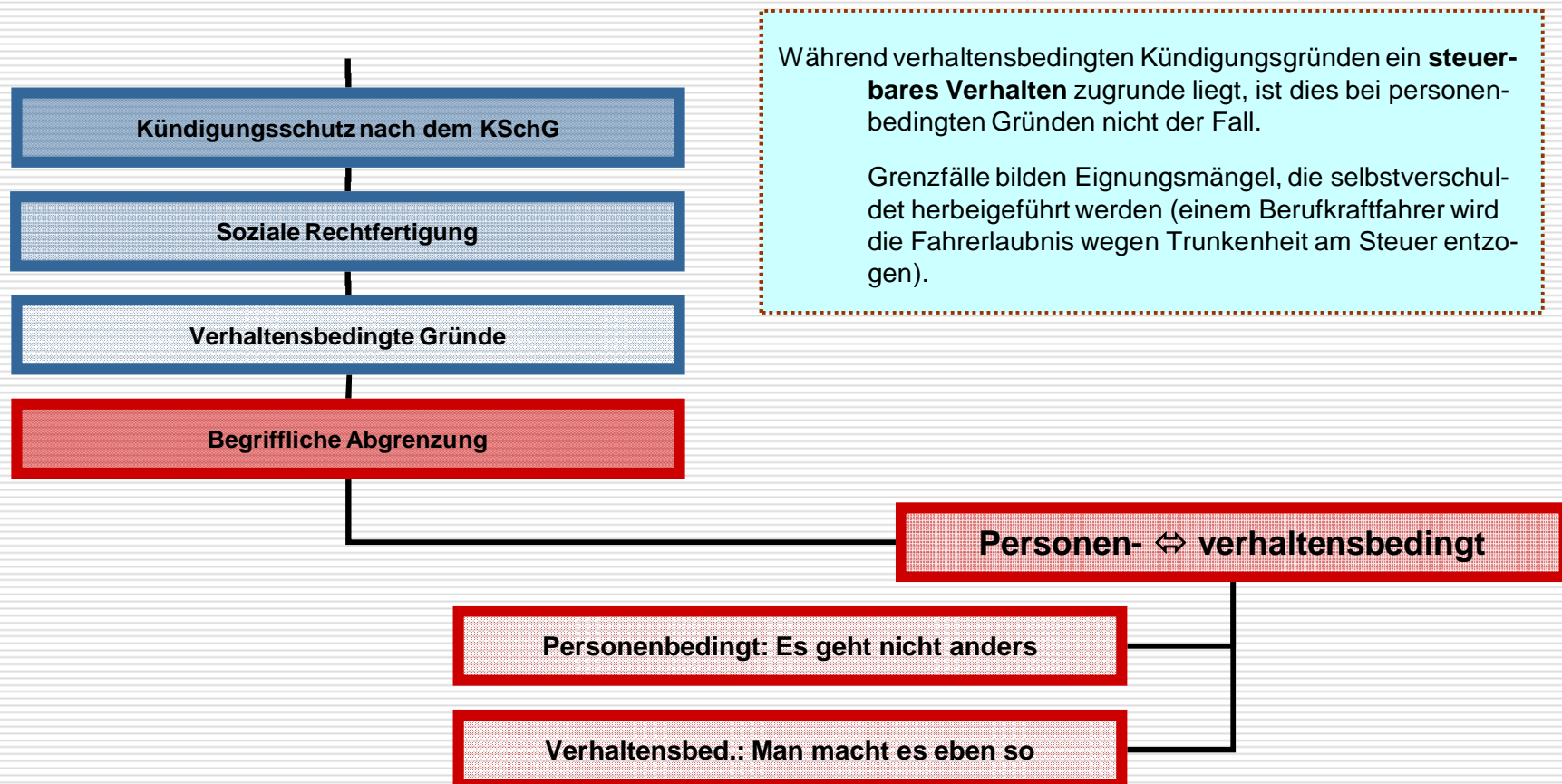
7.2.2.2 Ordentliche Kündigung



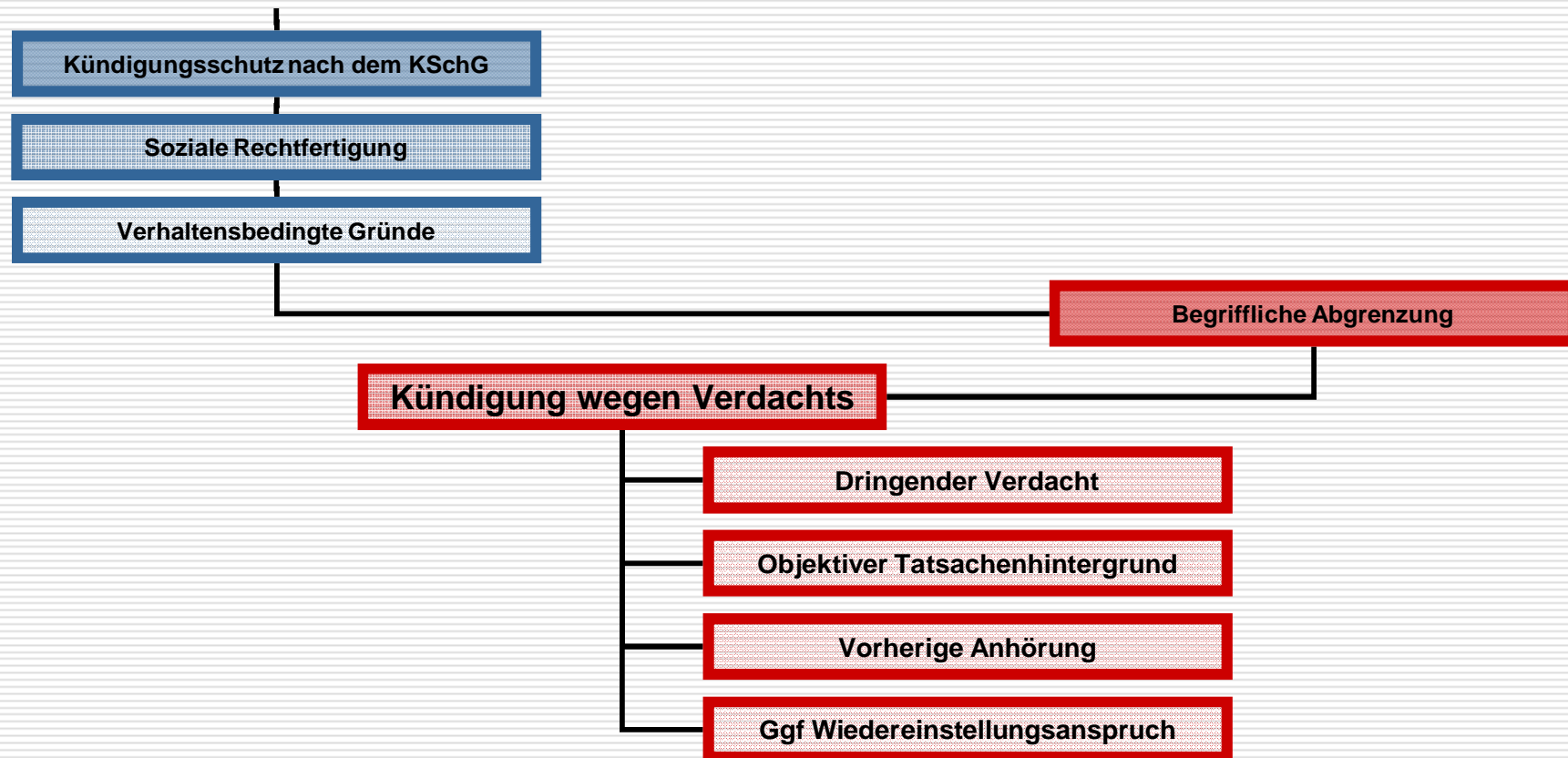
7.2.2.2 Ordentliche Kündigung



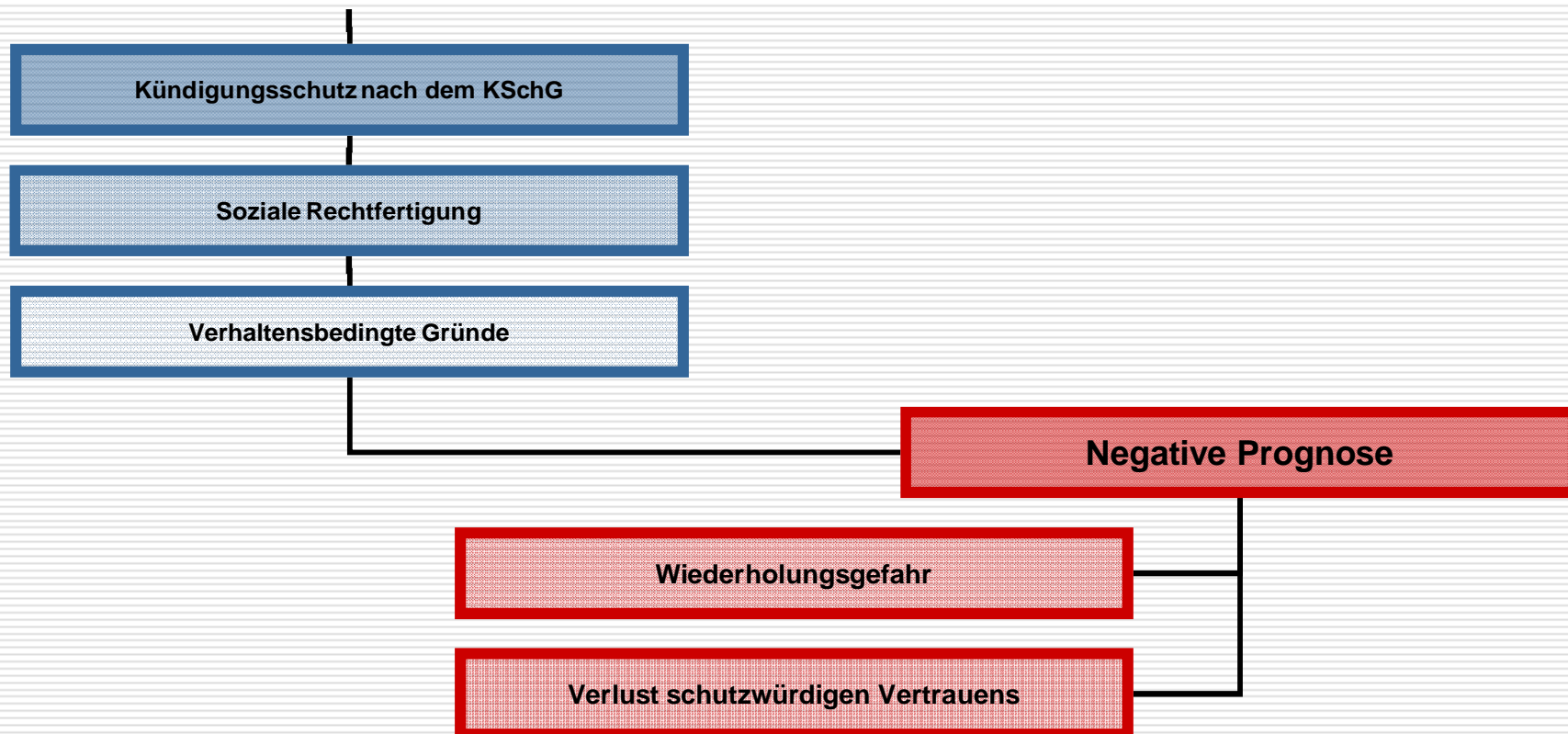
7.2.2.2 Ordentliche Kündigung



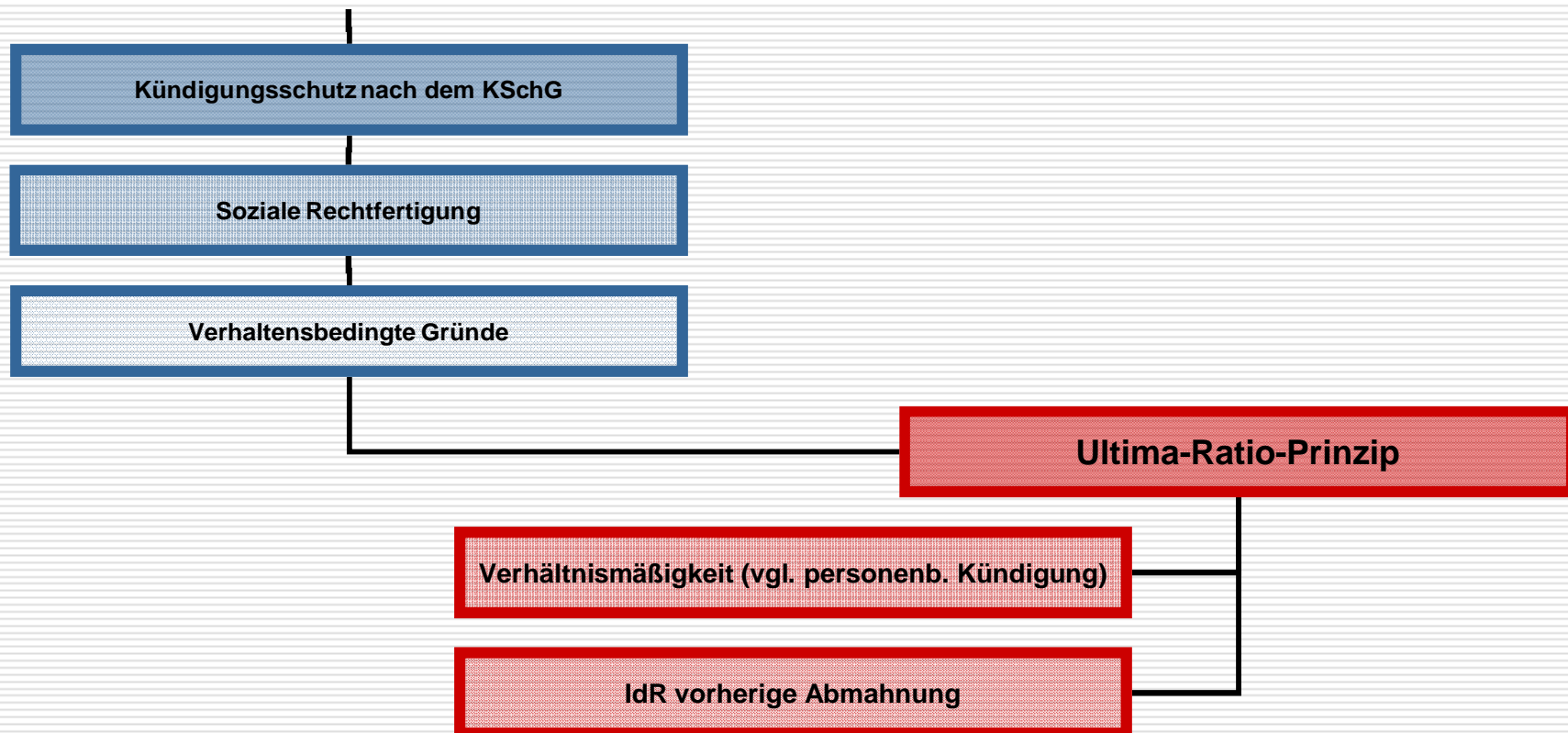
7.2.2.2 Ordentliche Kündigung



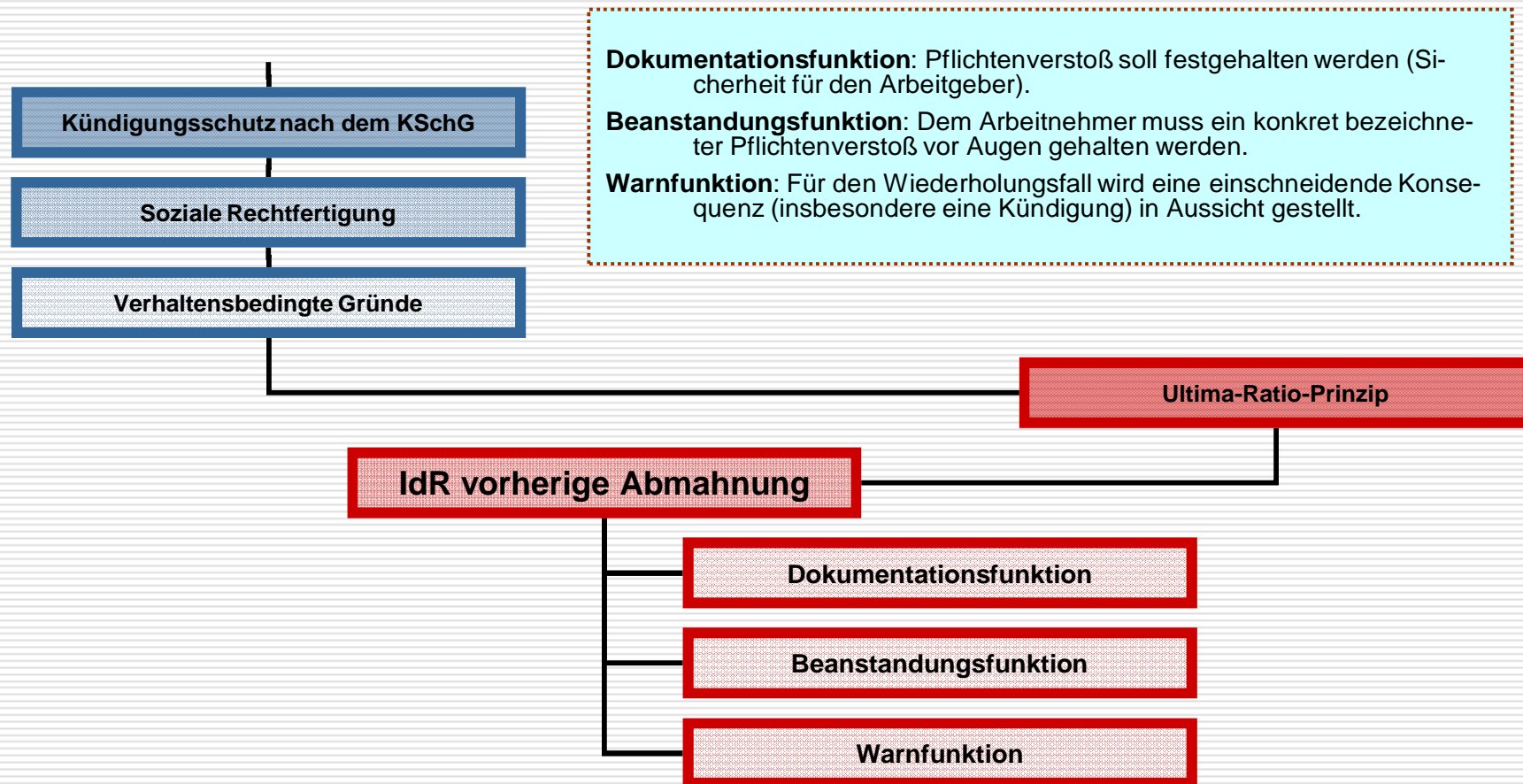
7.2.2.2 Ordentliche Kündigung



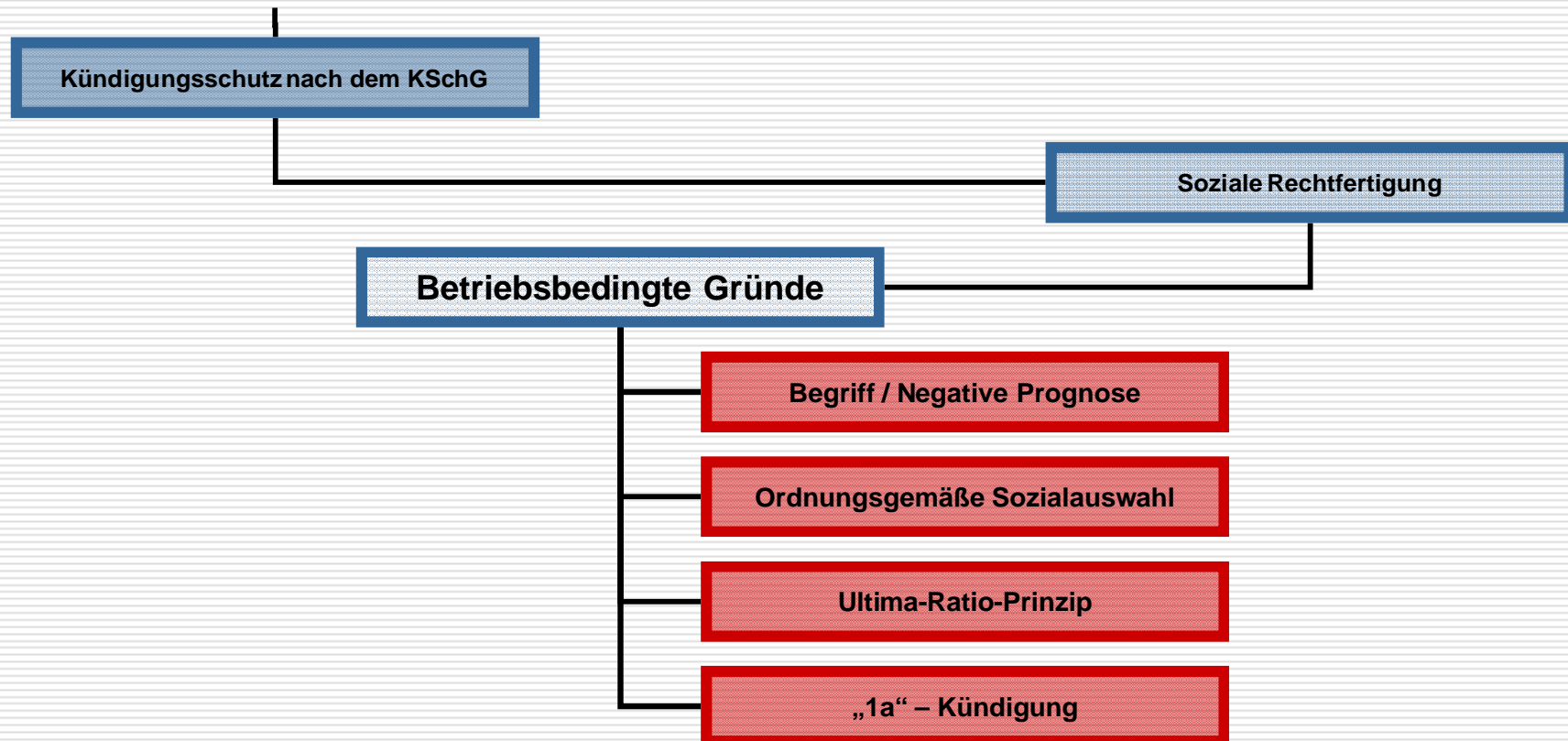
7.2.2.2 Ordentliche Kündigung



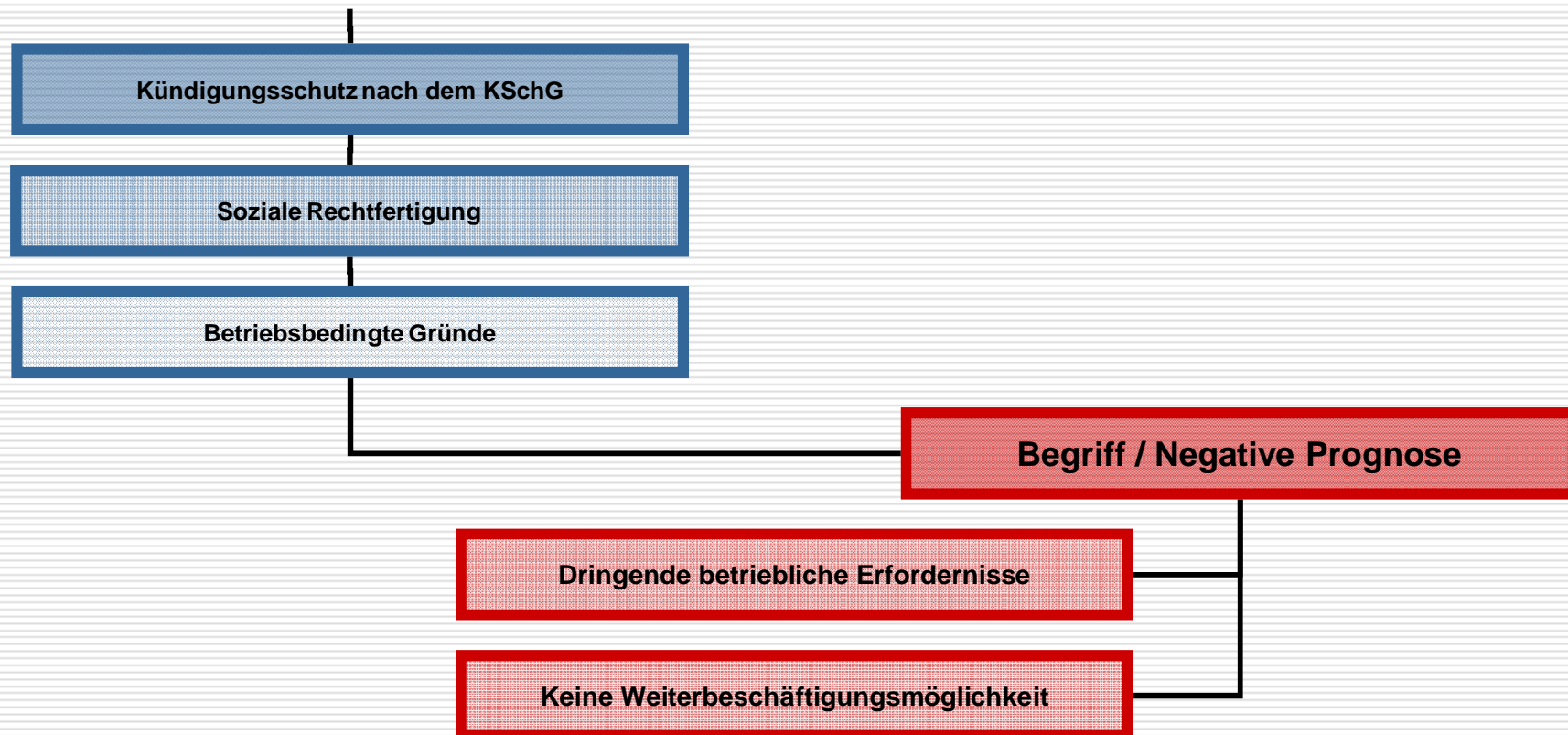
7.2.2.2 Ordentliche Kündigung



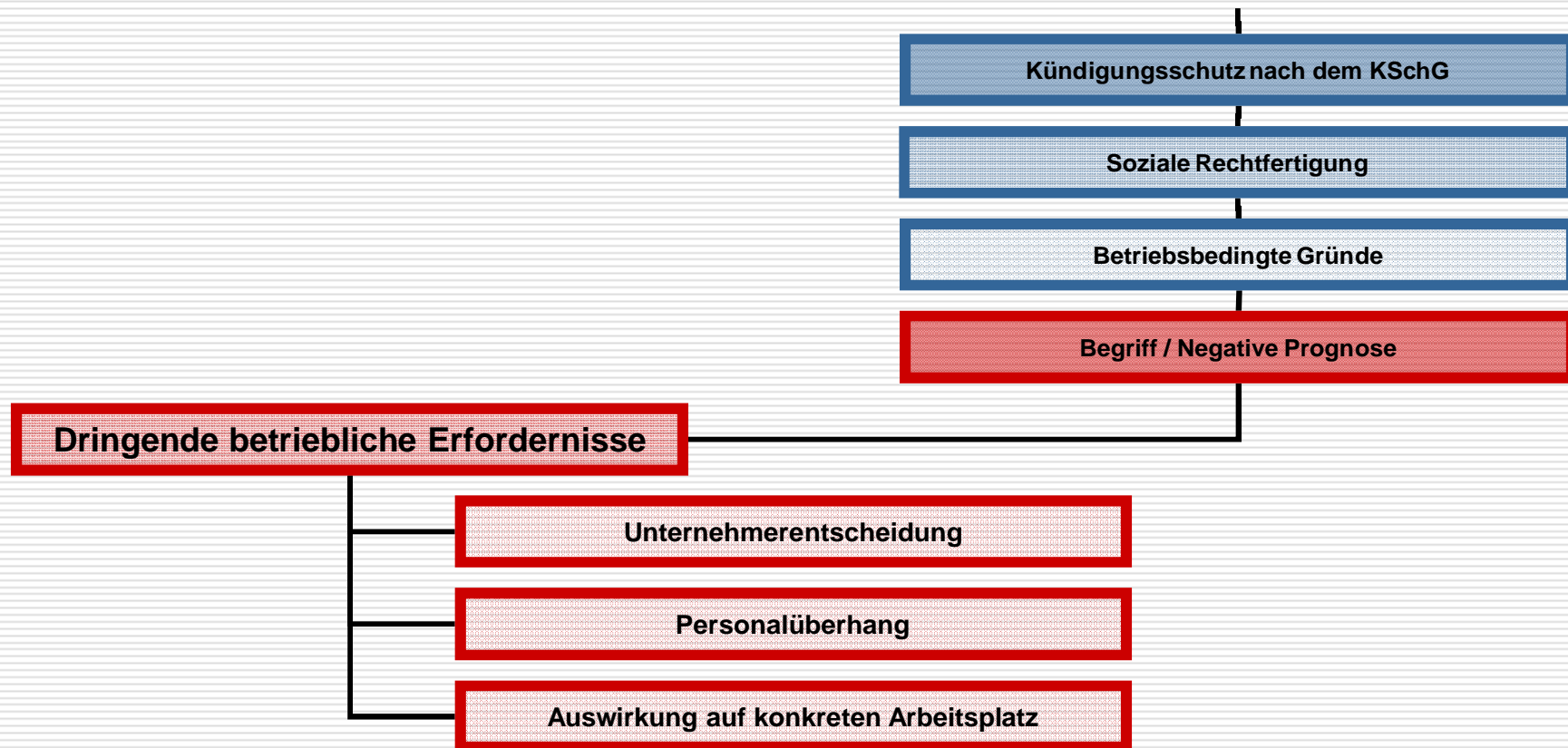
7.2.2.2 Ordentliche Kündigung



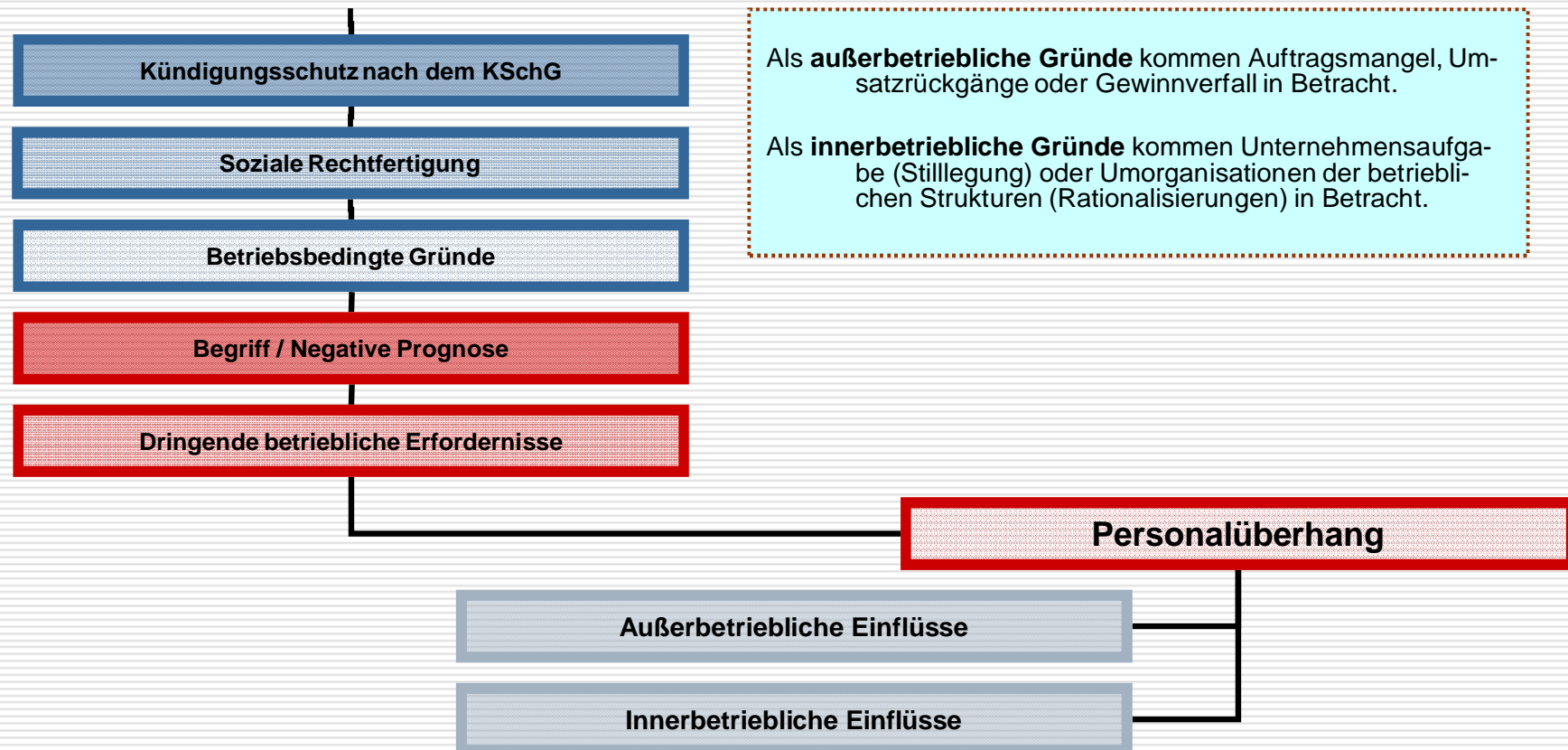
7.2.2.2 Ordentliche Kündigung



7.2.2.2 Ordentliche Kündigung



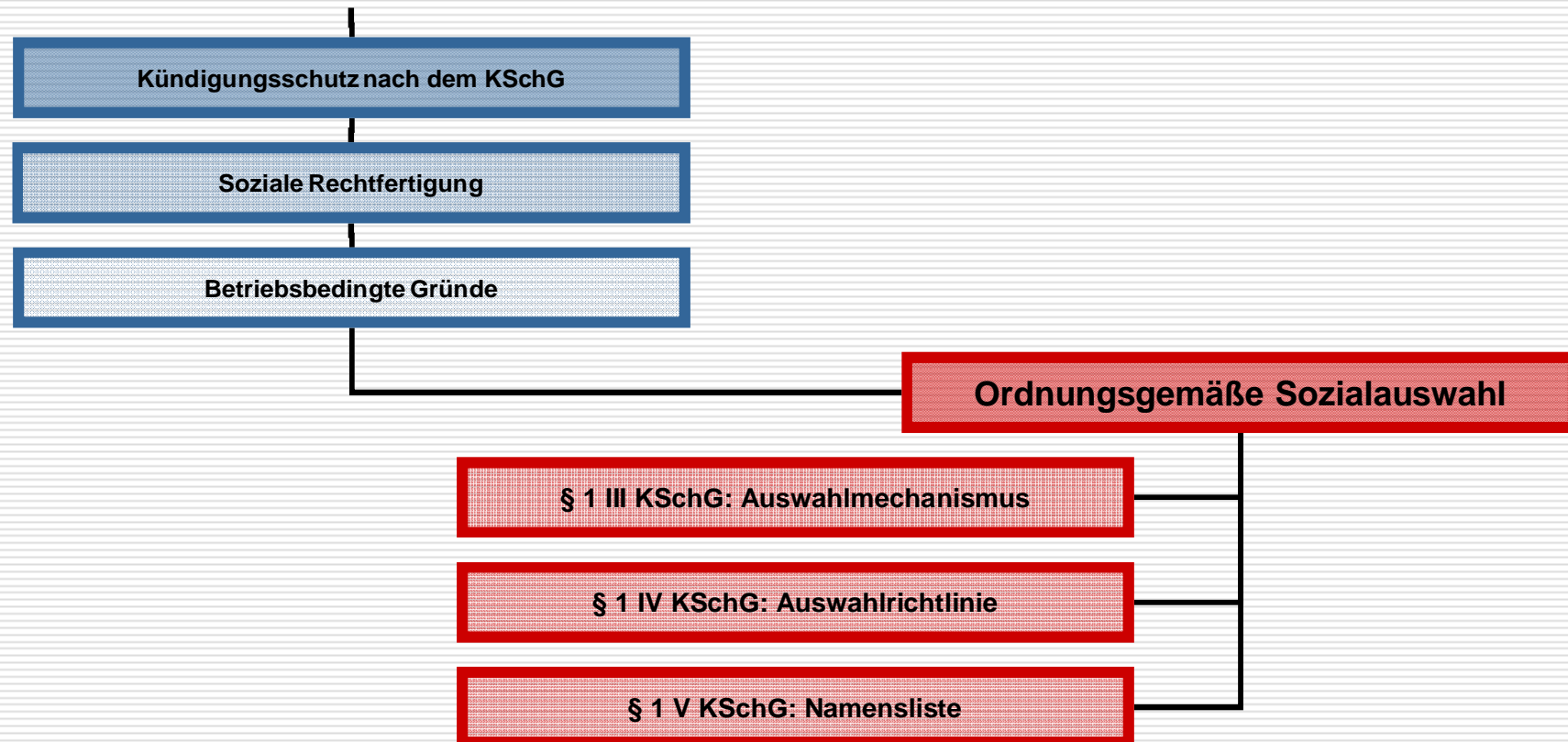
7.2.2.2 Ordentliche Kündigung



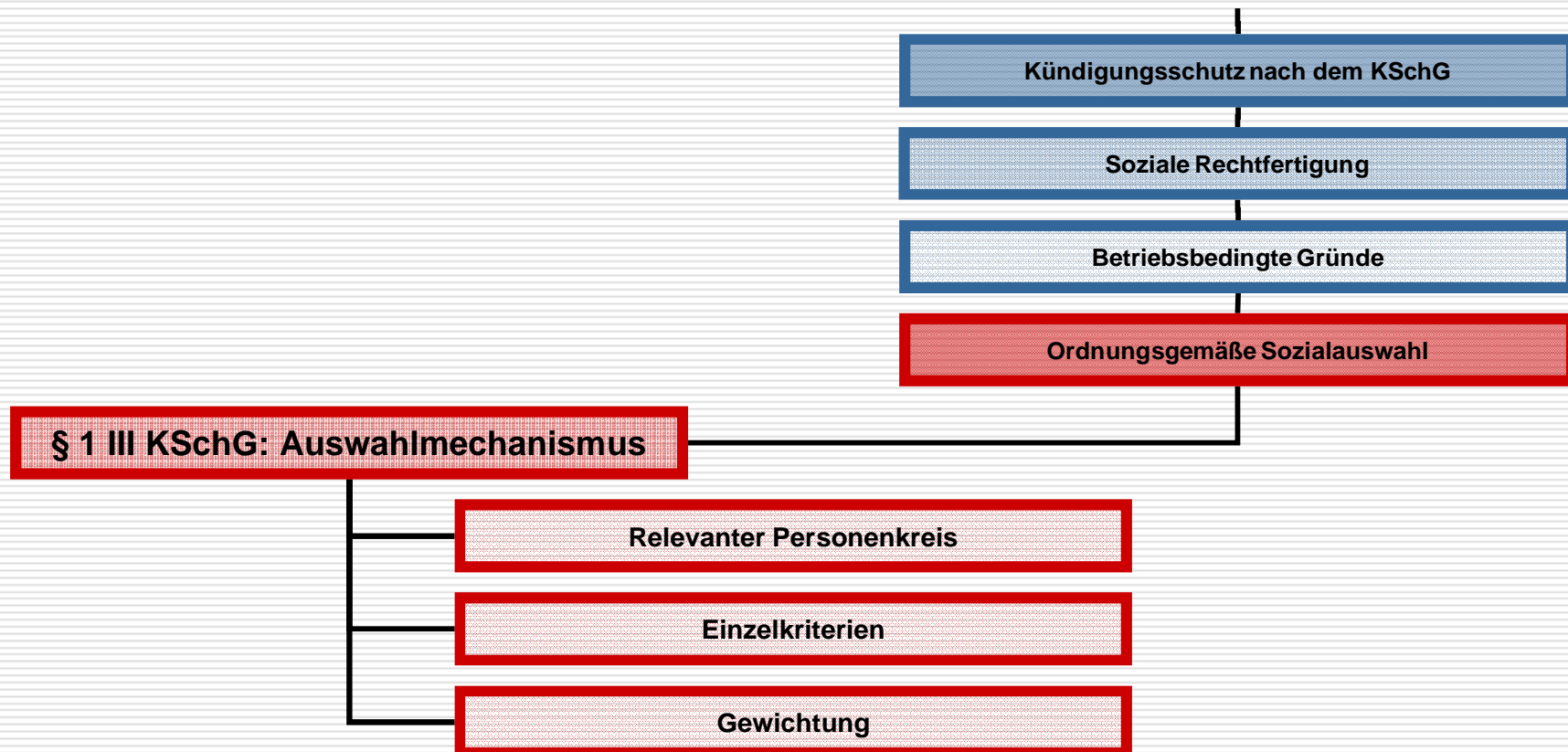
7.2.2.2 Ordentliche Kündigung



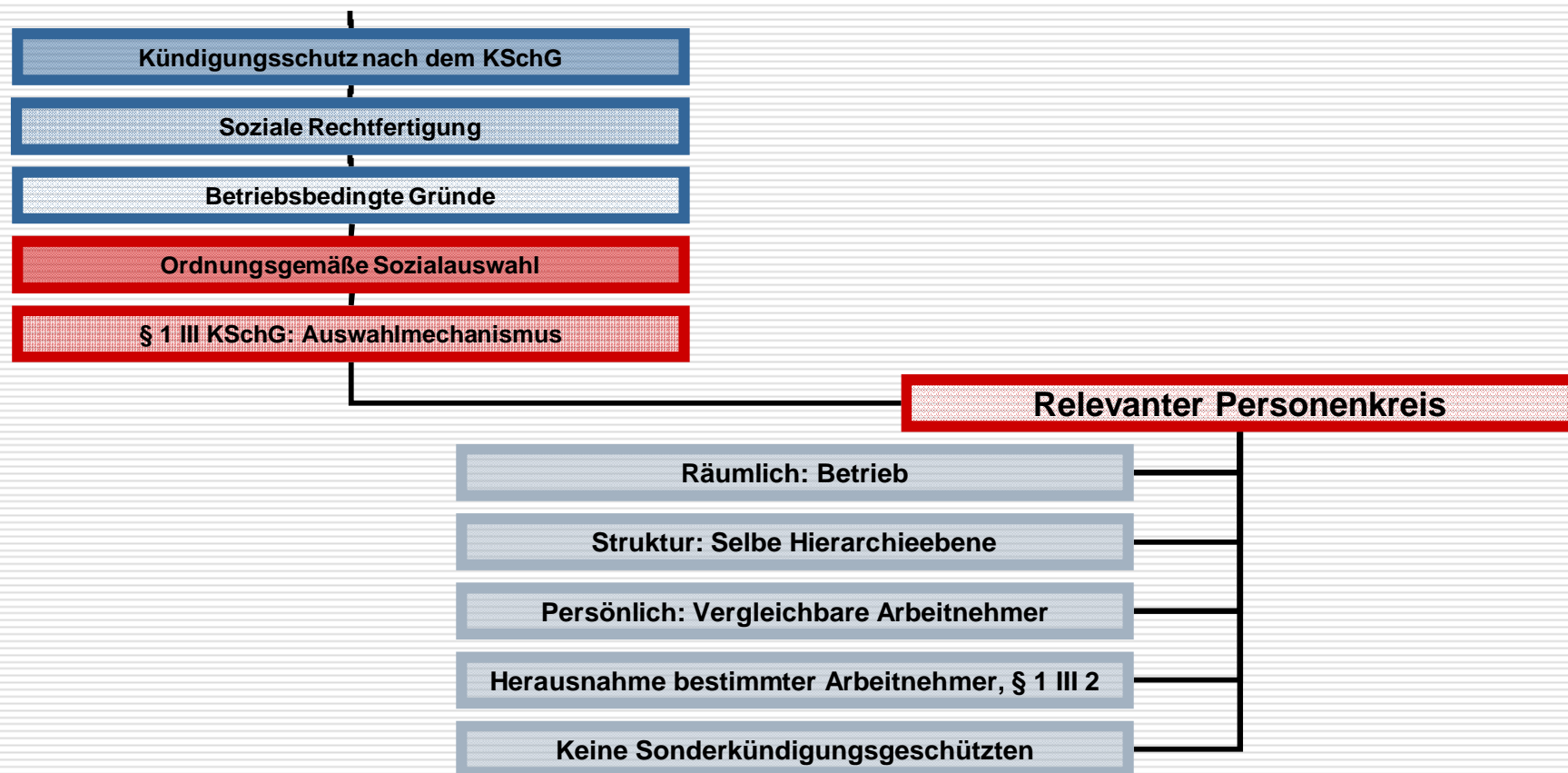
7.2.2.2 Ordentliche Kündigung



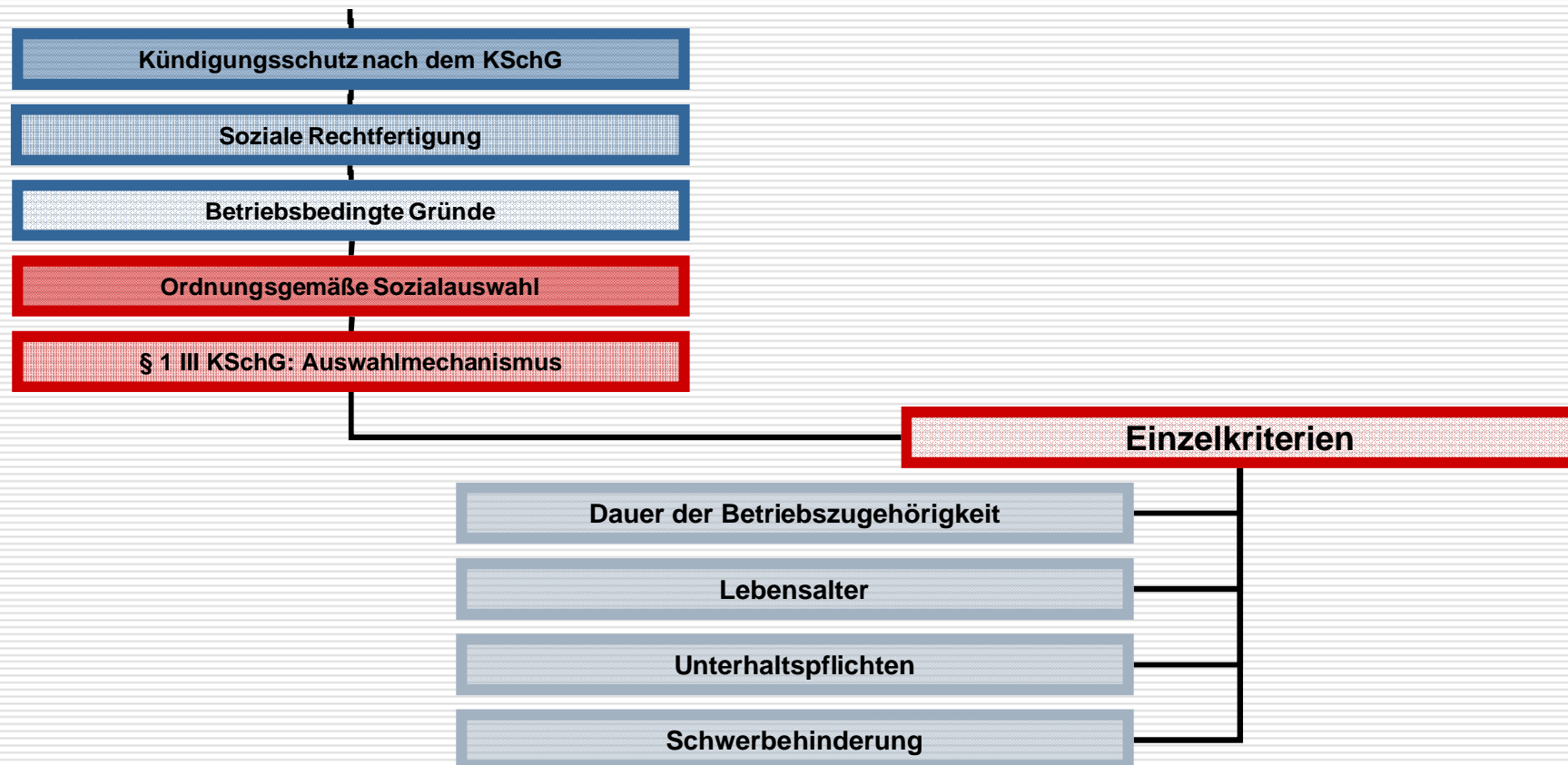
7.2.2.2 Ordentliche Kündigung



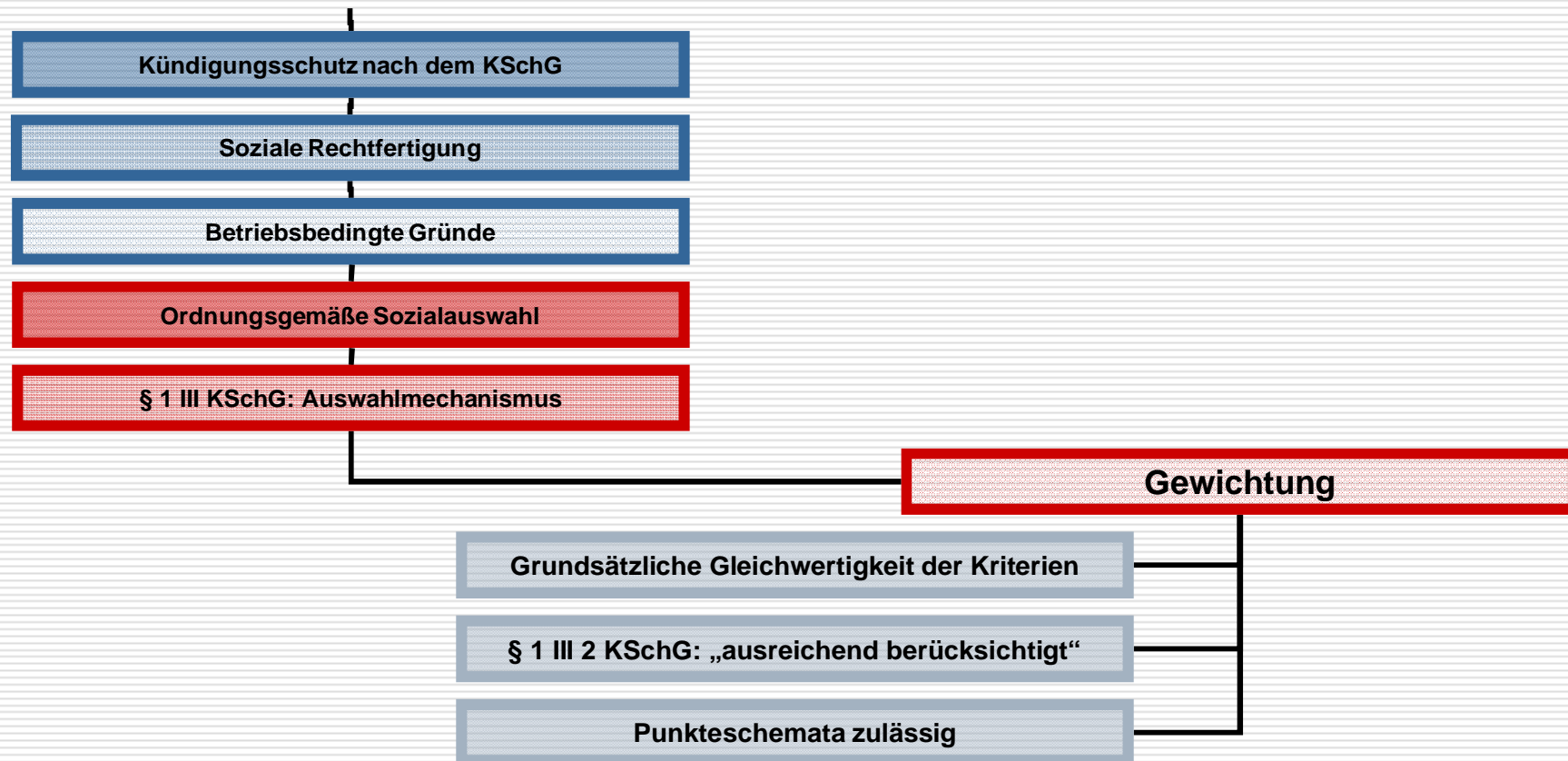
7.2.2.2 Ordentliche Kündigung



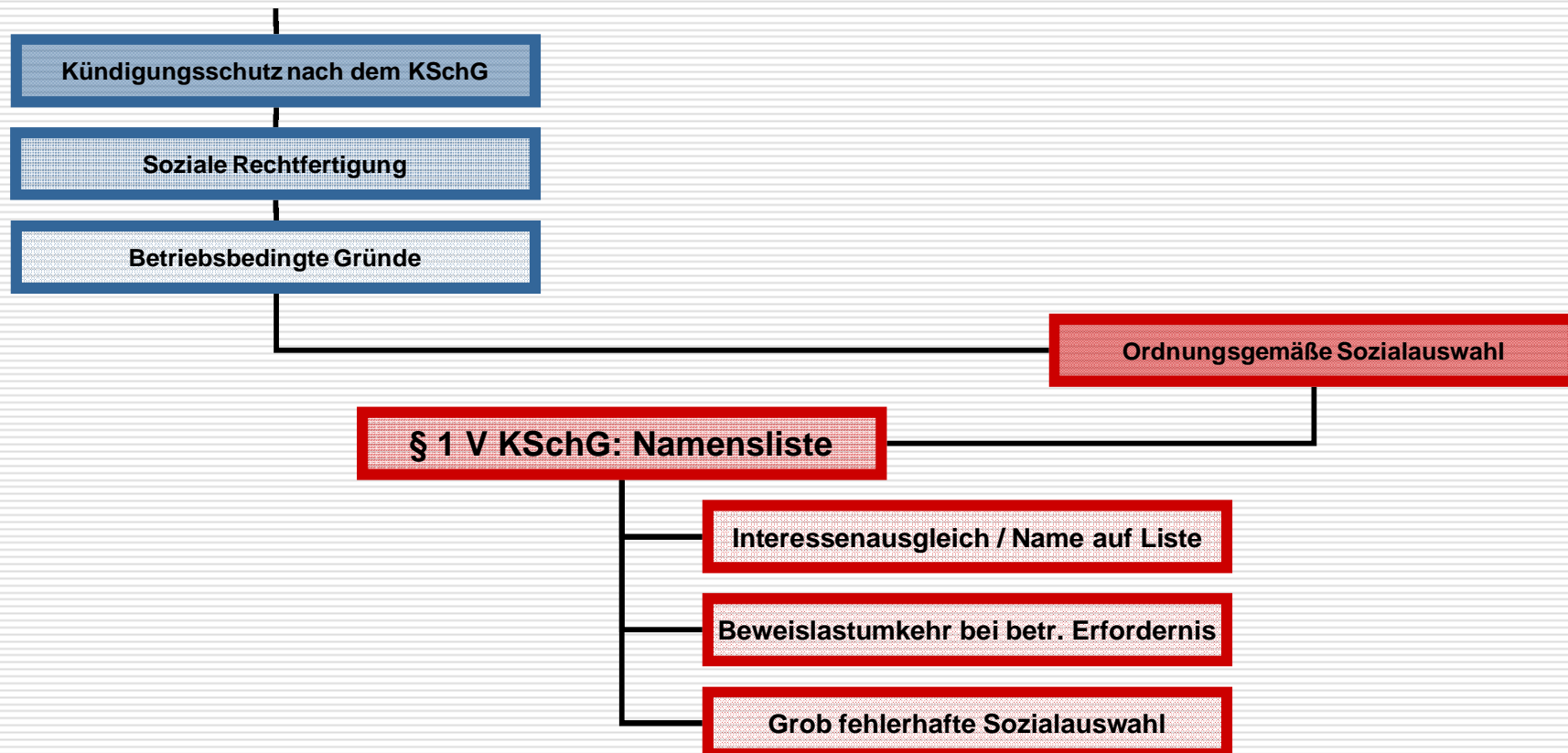
7.2.2.2 Ordentliche Kündigung



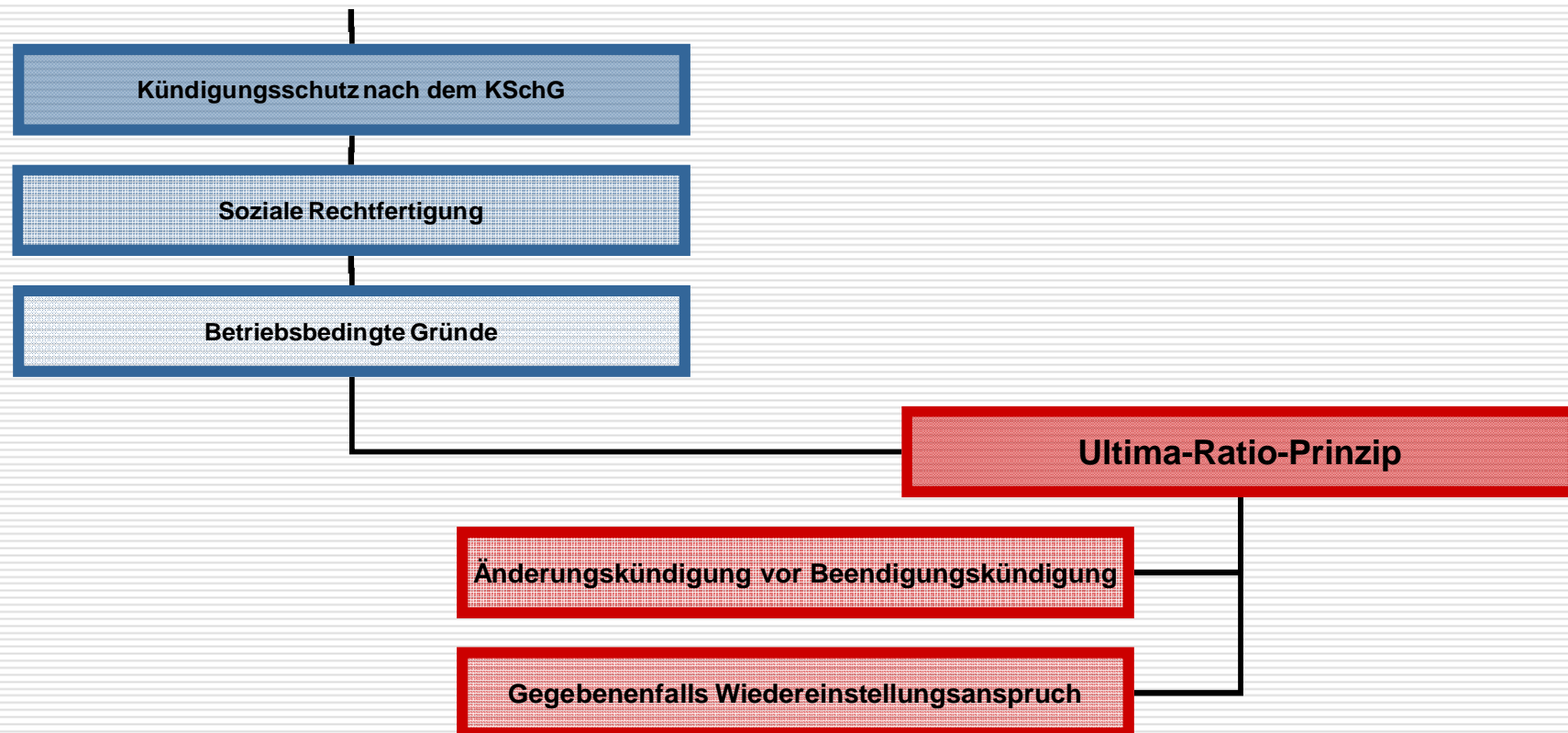
7.2.2.2 Ordentliche Kündigung



7.2.2.2 Ordentliche Kündigung

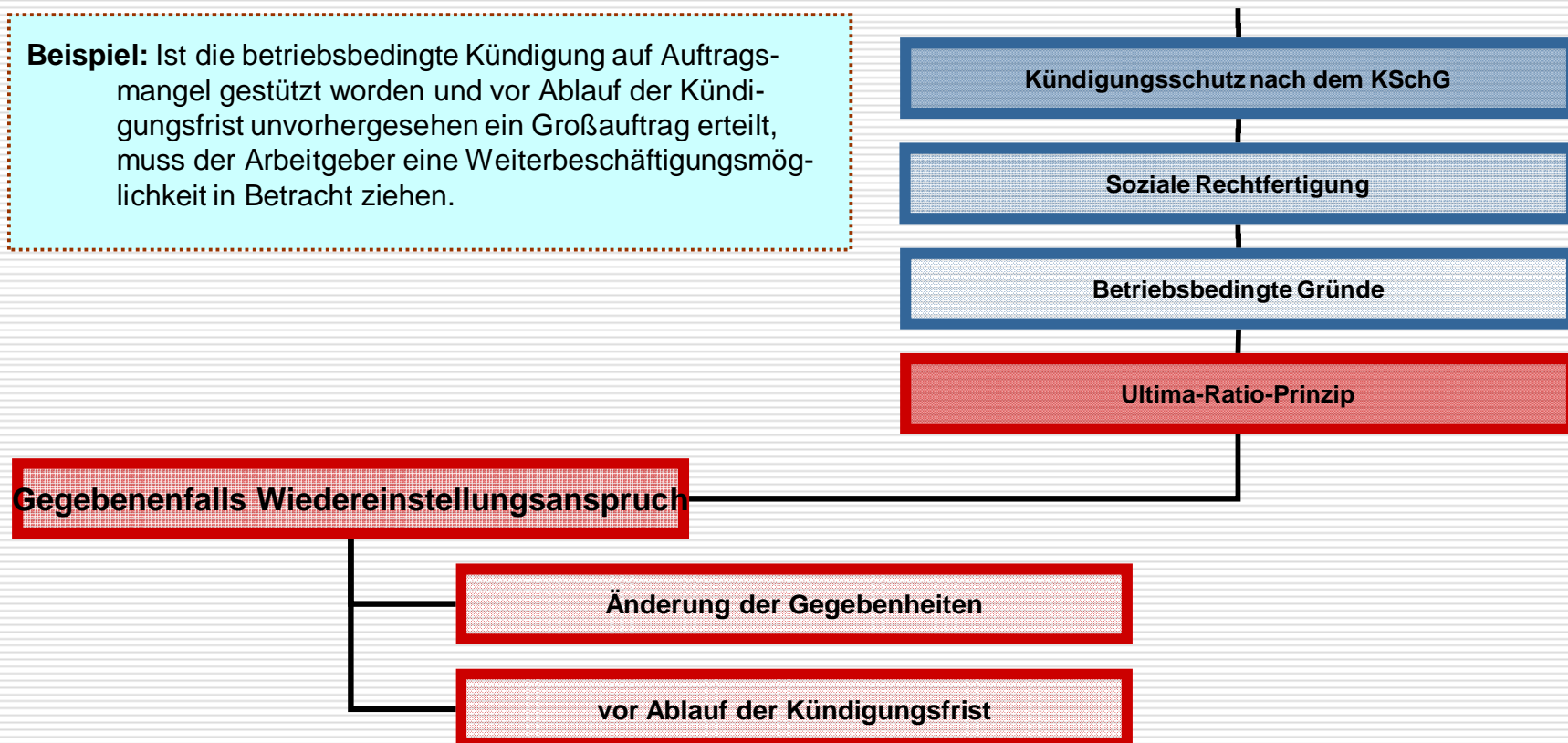


7.2.2.2 Ordentliche Kündigung

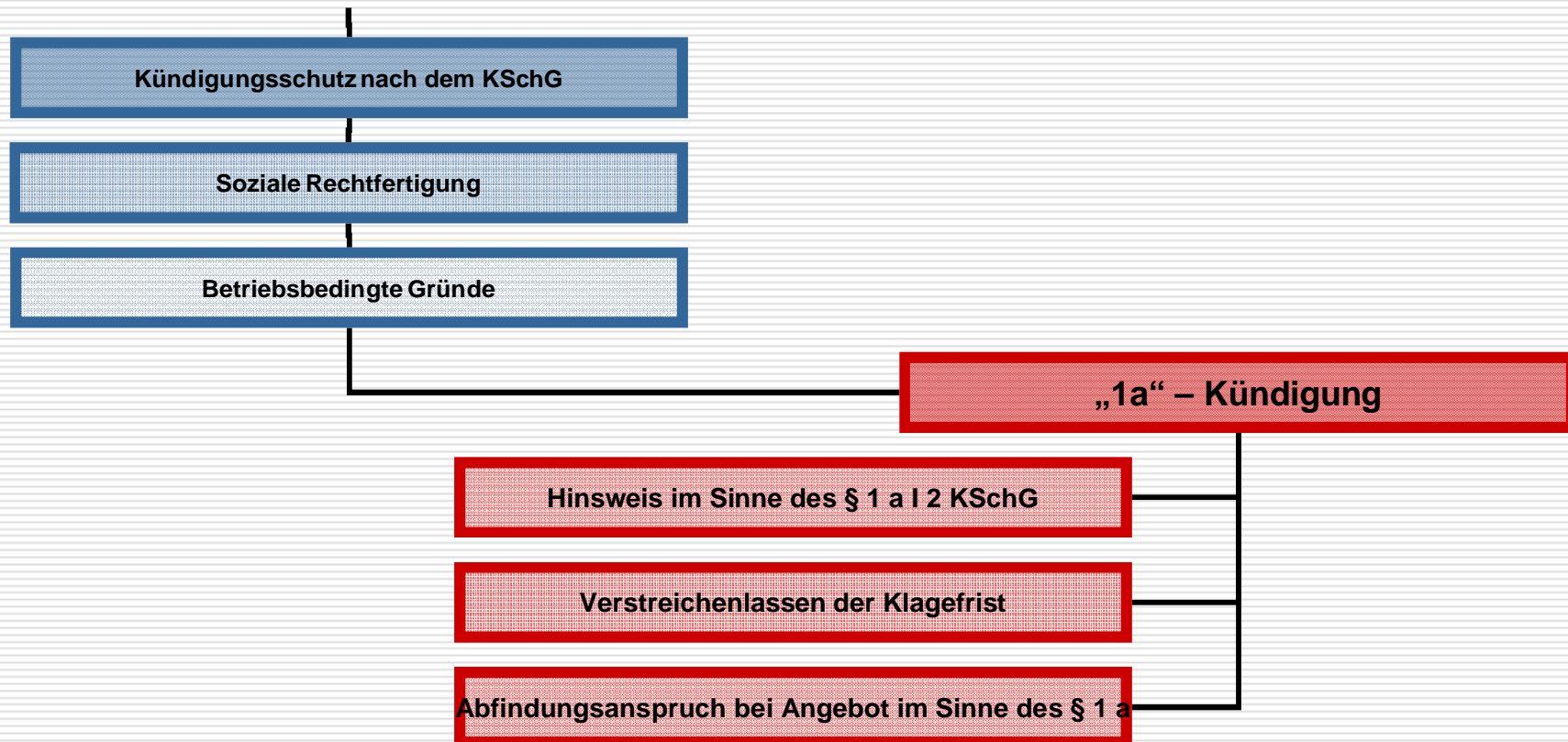


7.2.2.2 Ordentliche Kündigung

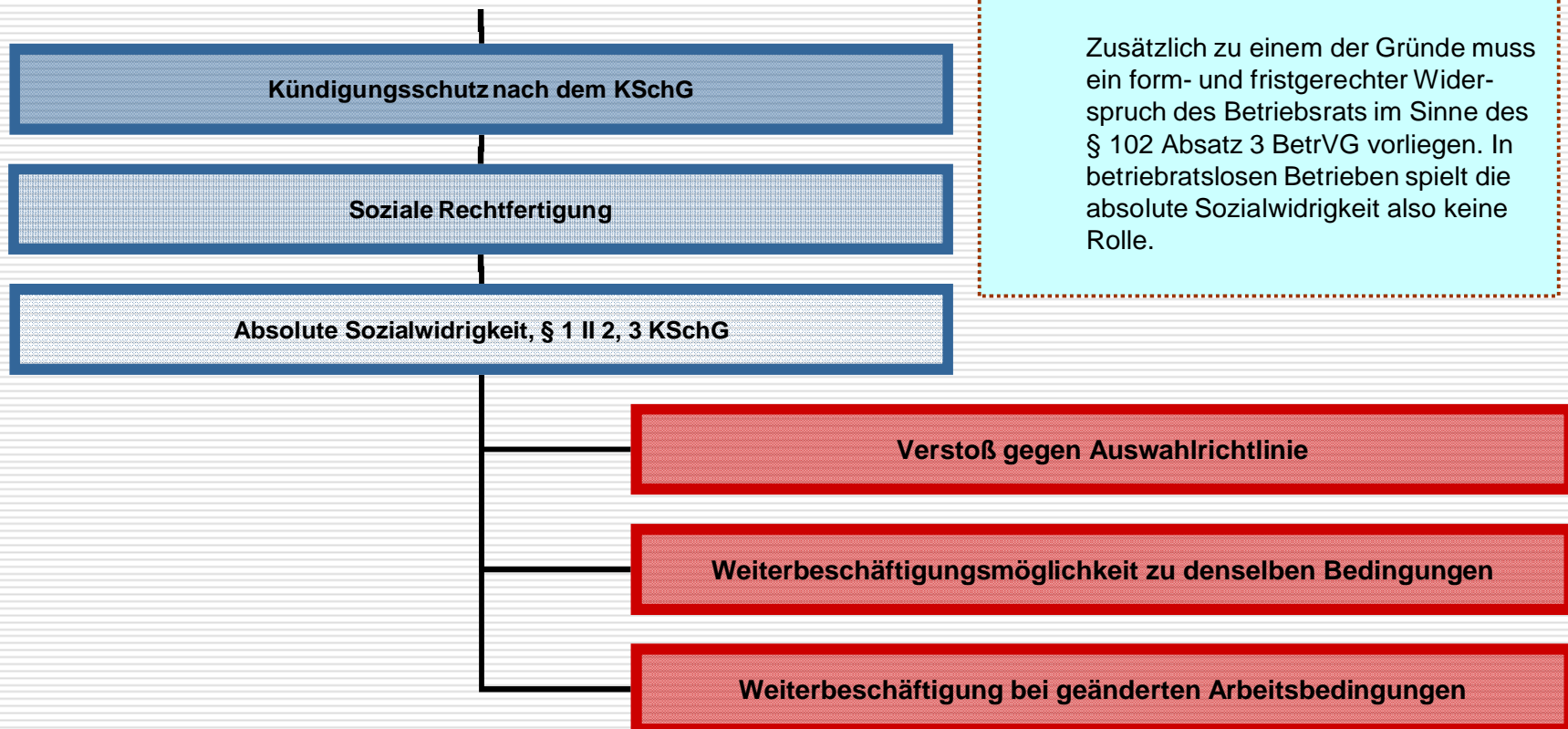
Beispiel: Ist die betriebsbedingte Kündigung auf Auftragsmangel gestützt worden und vor Ablauf der Kündigungsfrist unvorhergesehen ein Großauftrag erteilt, muss der Arbeitgeber eine Weiterbeschäftigungsmöglichkeit in Betracht ziehen.



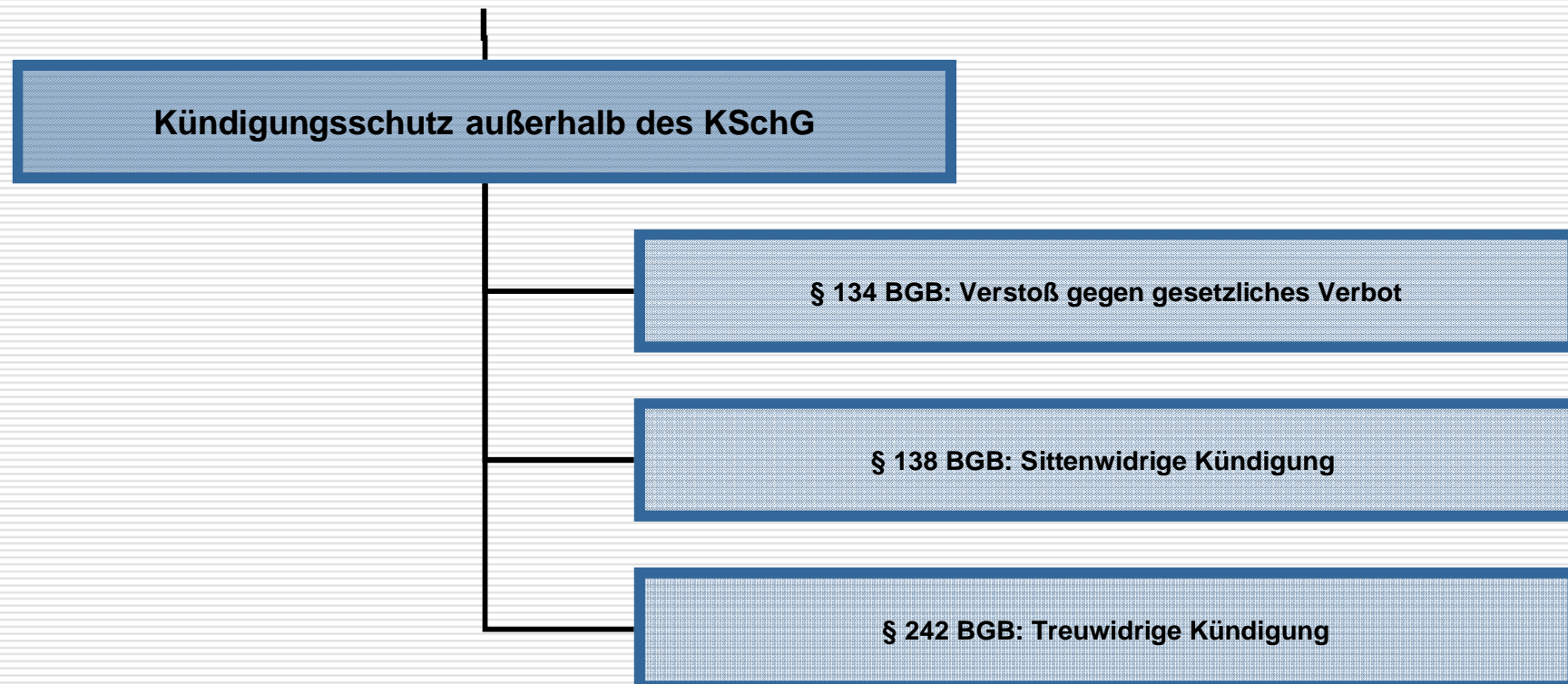
7.2.2.2 Ordentliche Kündigung



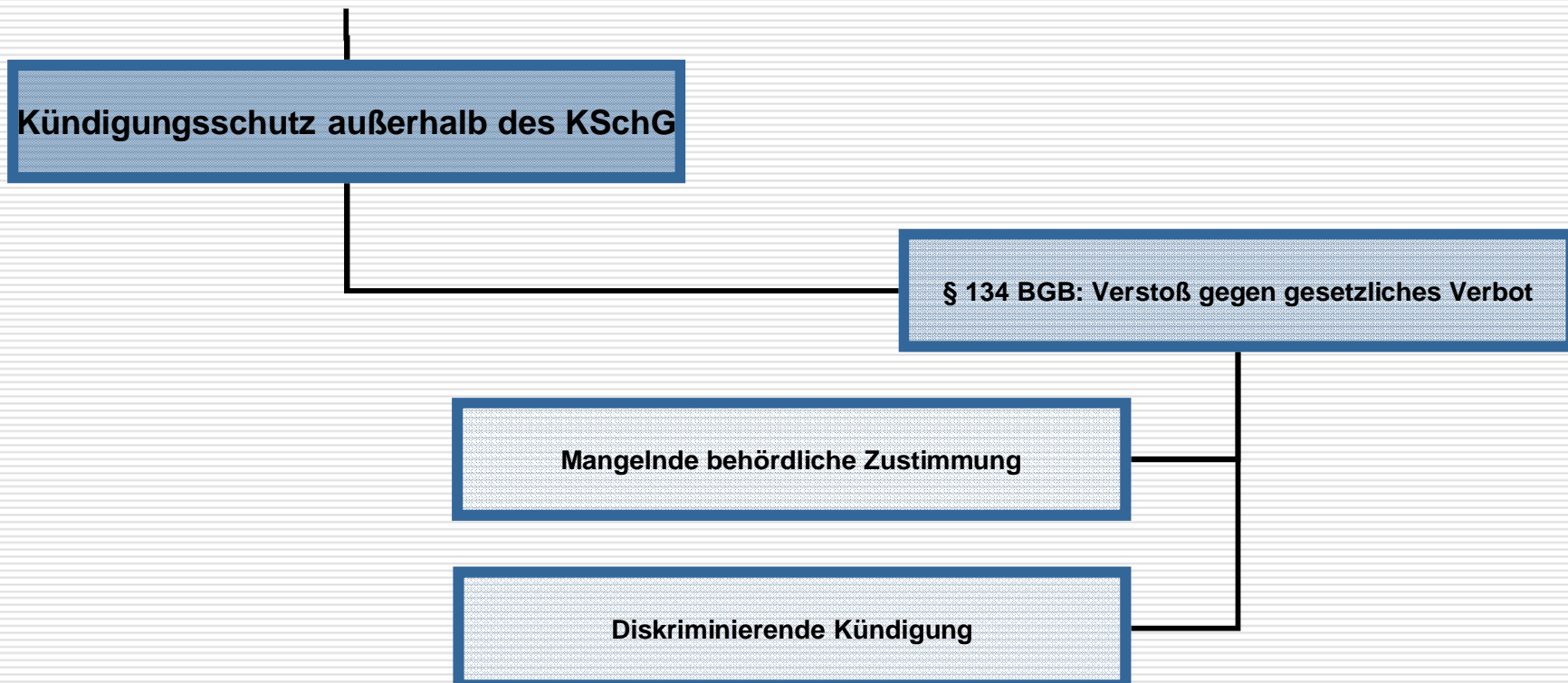
7.2.2.2 Ordentliche Kündigung



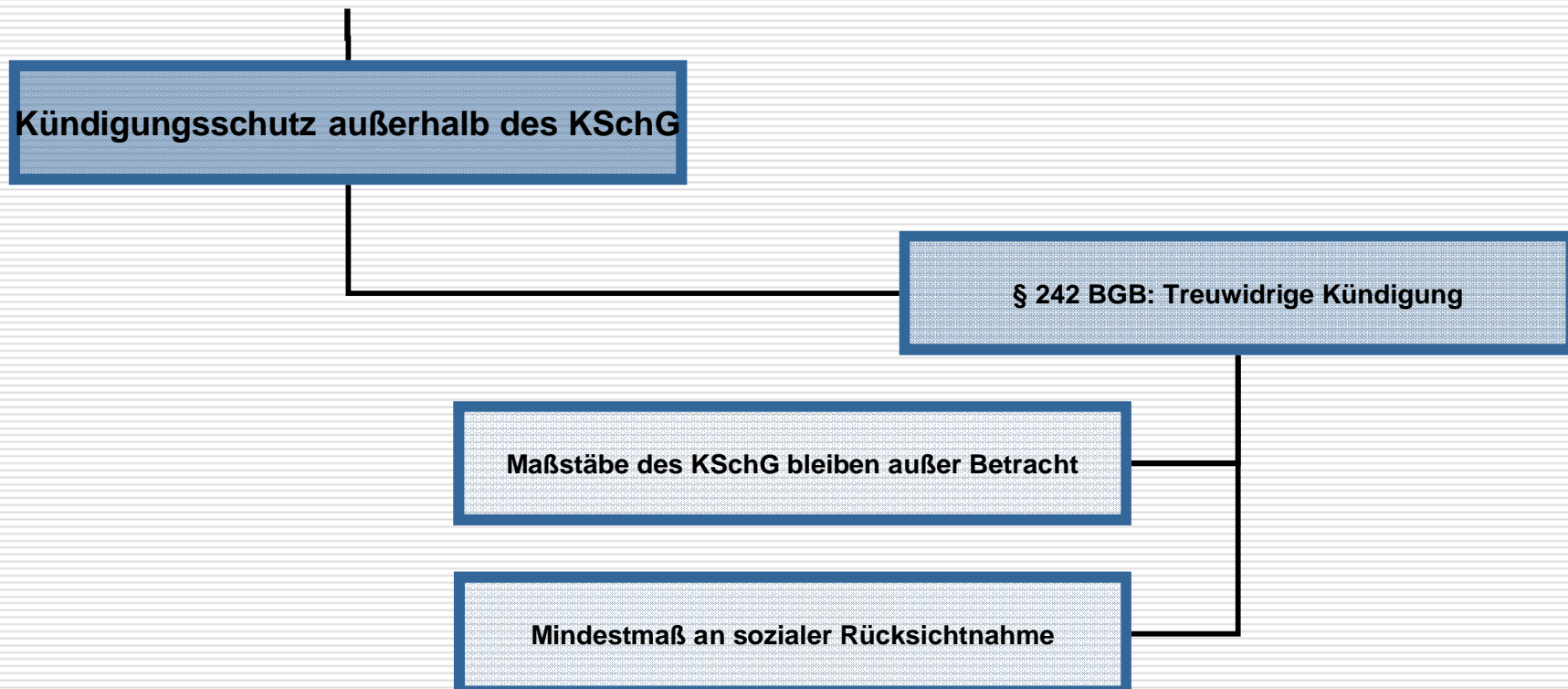
7.2.2.2 Ordentliche Kündigung



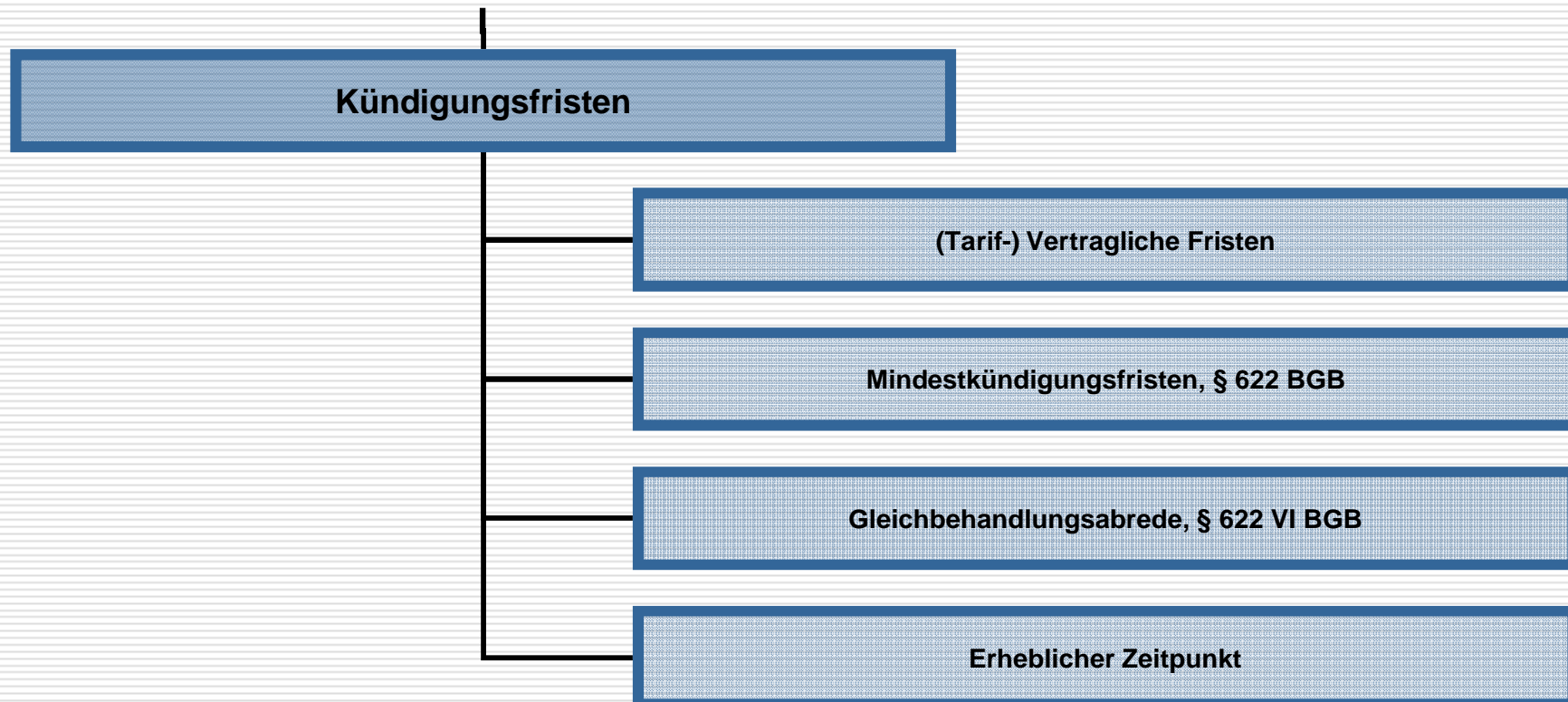
7.2.2.2 Ordentliche Kündigung



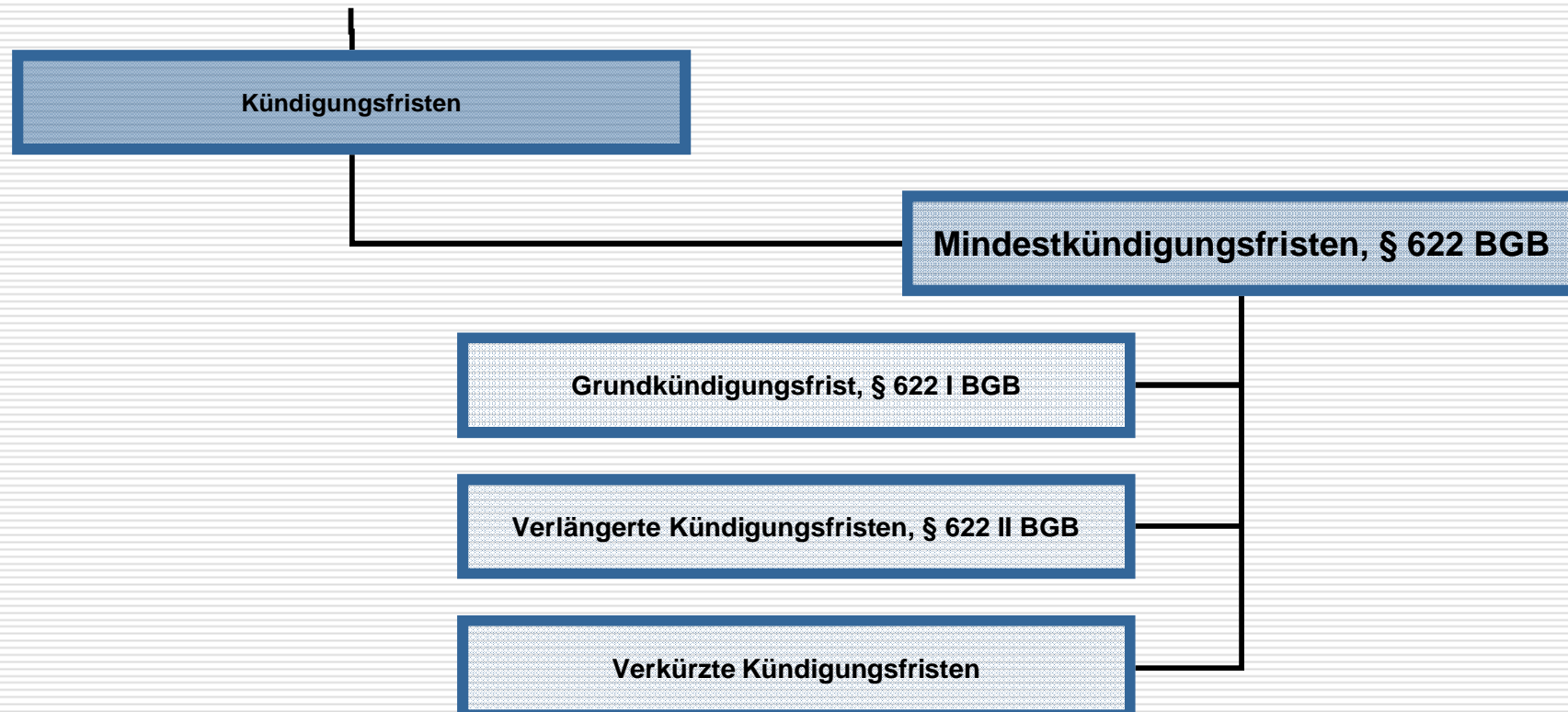
7.2.2.2 Ordentliche Kündigung



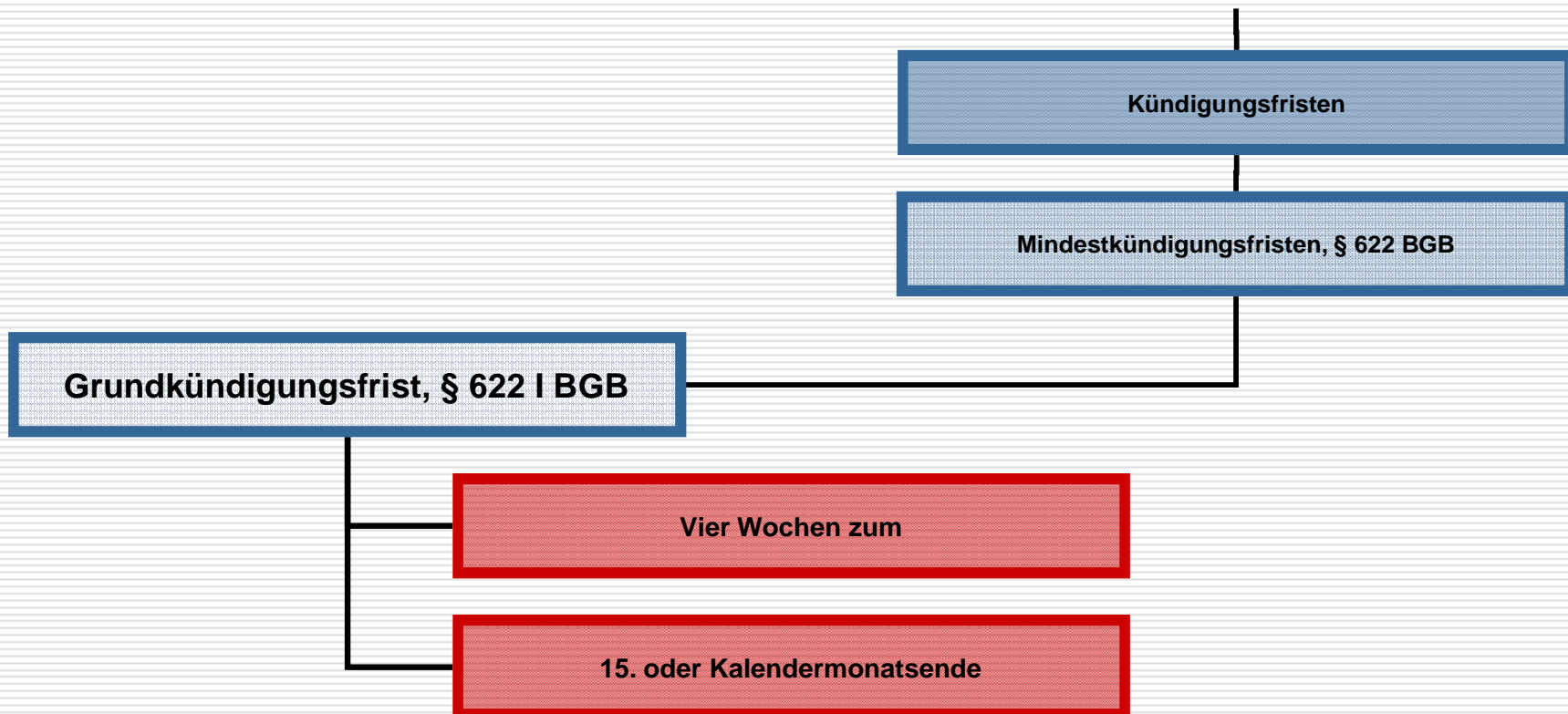
7.2.2.2 Ordentliche Kündigung



7.2.2.2 Ordentliche Kündigung

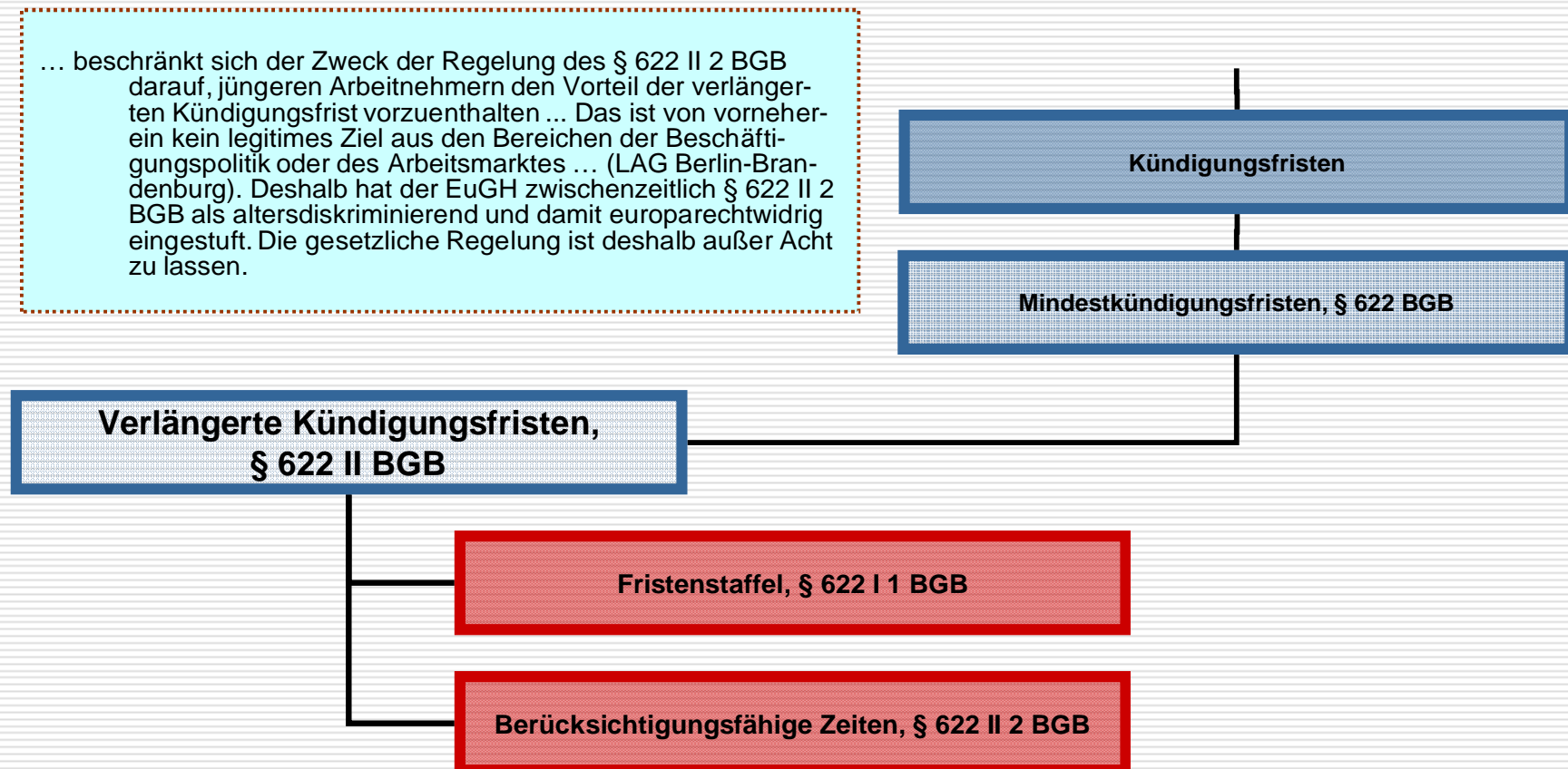


7.2.2.2 Ordentliche Kündigung

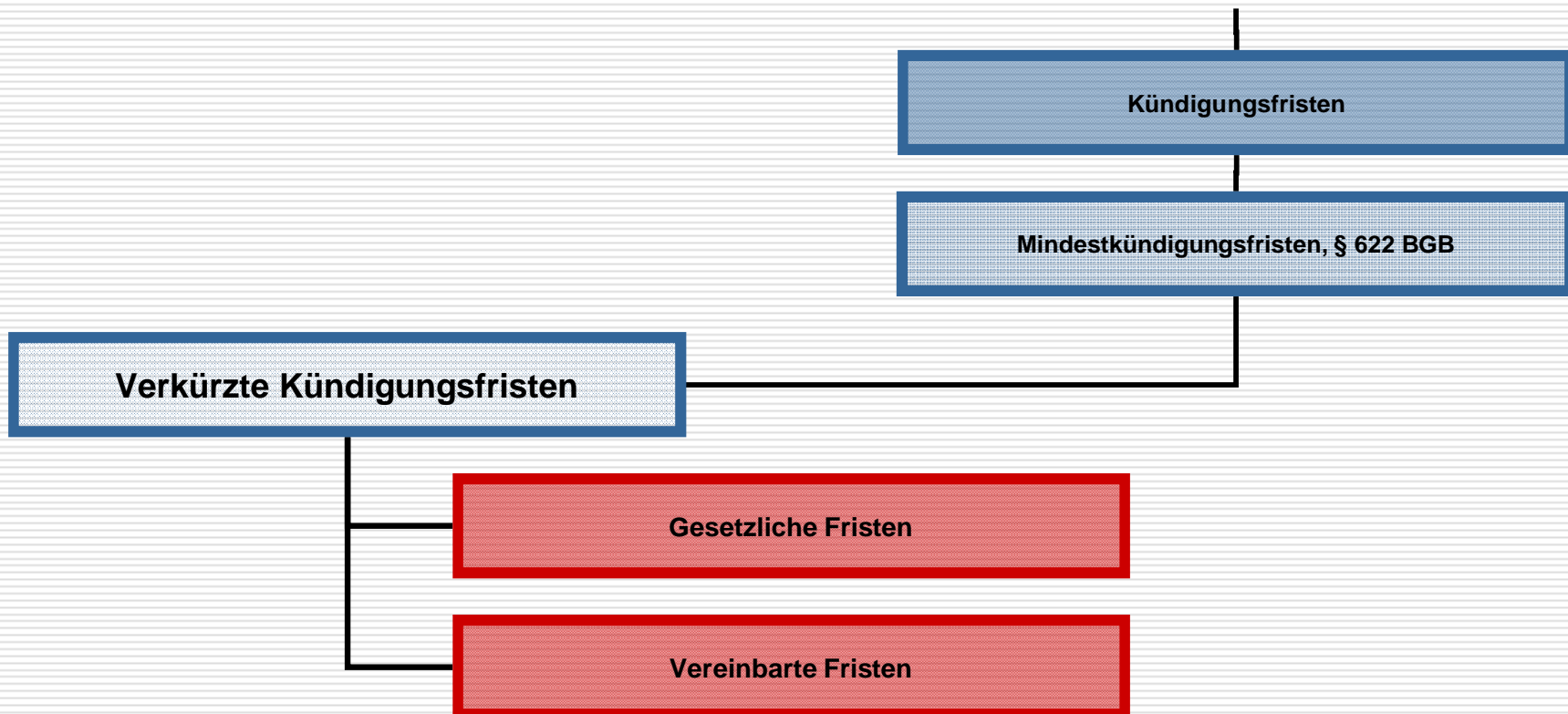


7.2.2.2 Ordentliche Kündigung

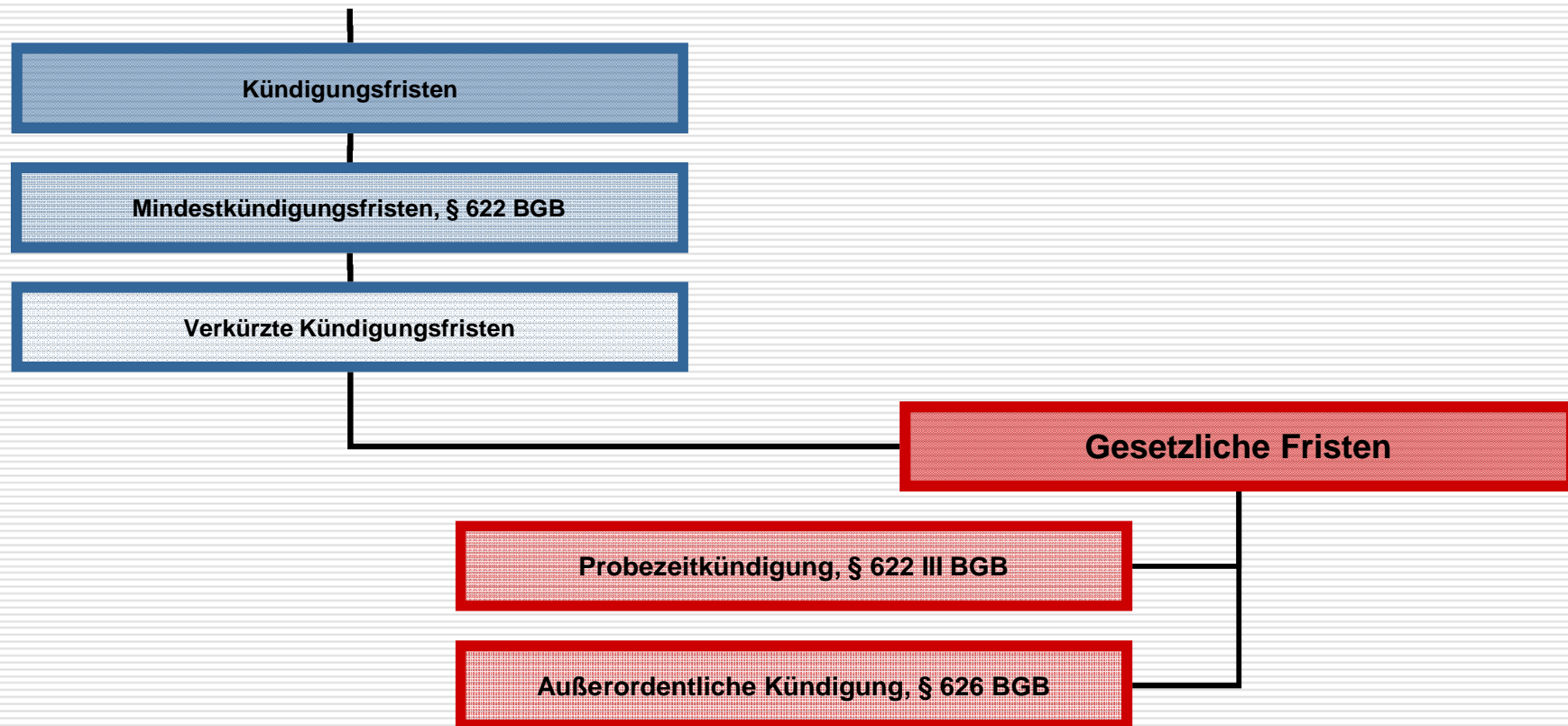
... beschränkt sich der Zweck der Regelung des § 622 II 2 BGB darauf, jüngeren Arbeitnehmern den Vorteil der verlängerten Kündigungsfrist vorzuenthalten ... Das ist von vorneher ein kein legitimes Ziel aus den Bereichen der Beschäftigungspolitik oder des Arbeitsmarktes ... (LAG Berlin-Brandenburg). Deshalb hat der EuGH zwischenzeitlich § 622 II 2 BGB als altersdiskriminierend und damit europarechtswidrig eingestuft. Die gesetzliche Regelung ist deshalb außer Acht zu lassen.



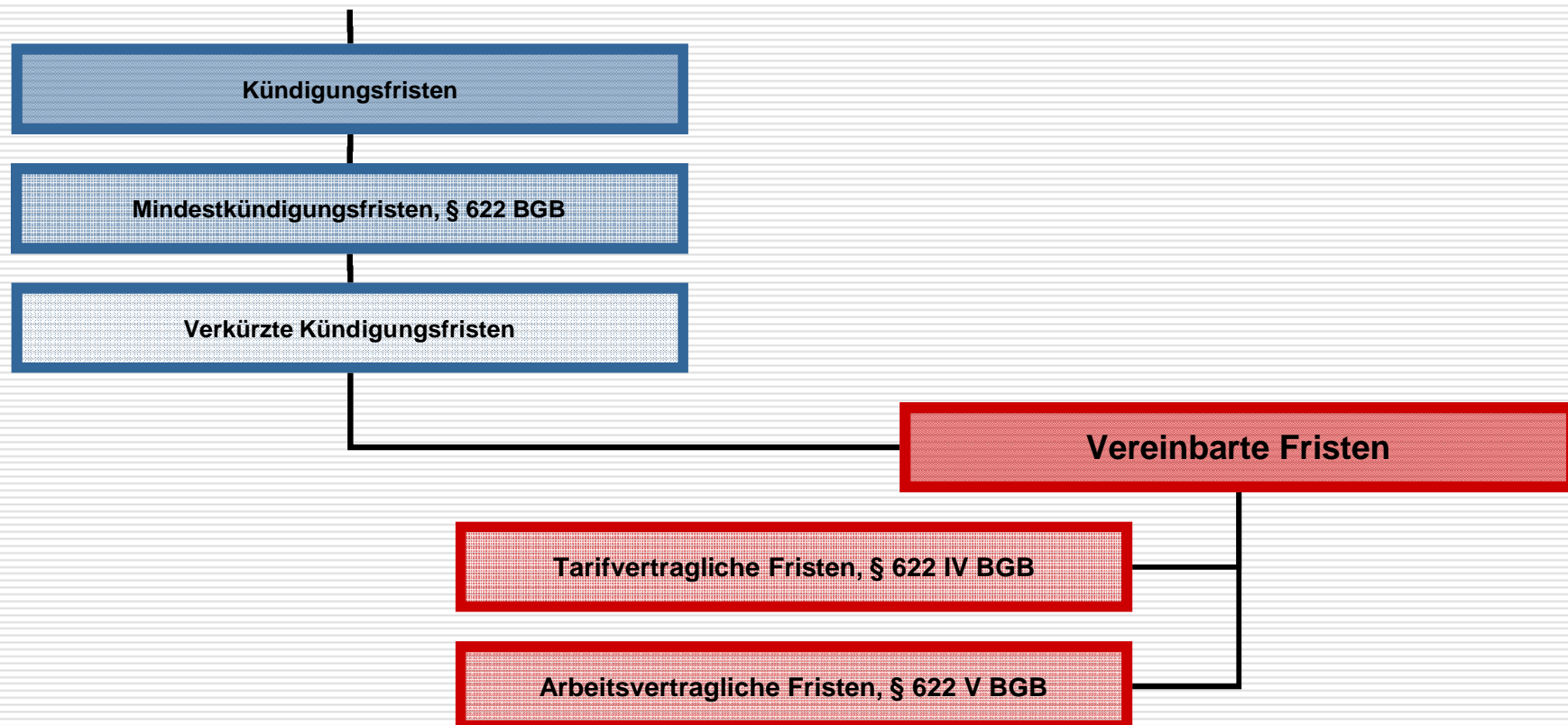
7.2.2.2 Ordentliche Kündigung



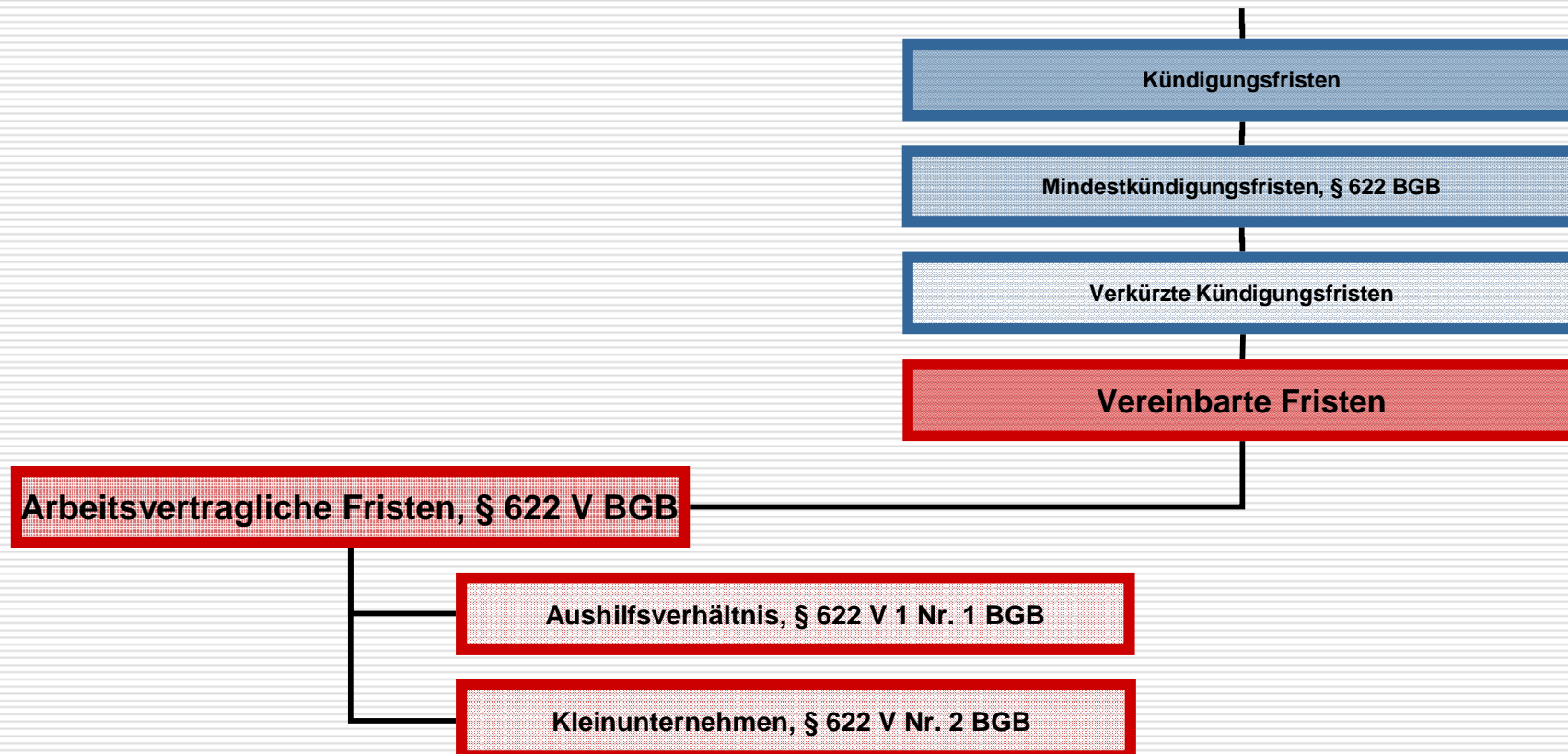
7.2.2.2 Ordentliche Kündigung



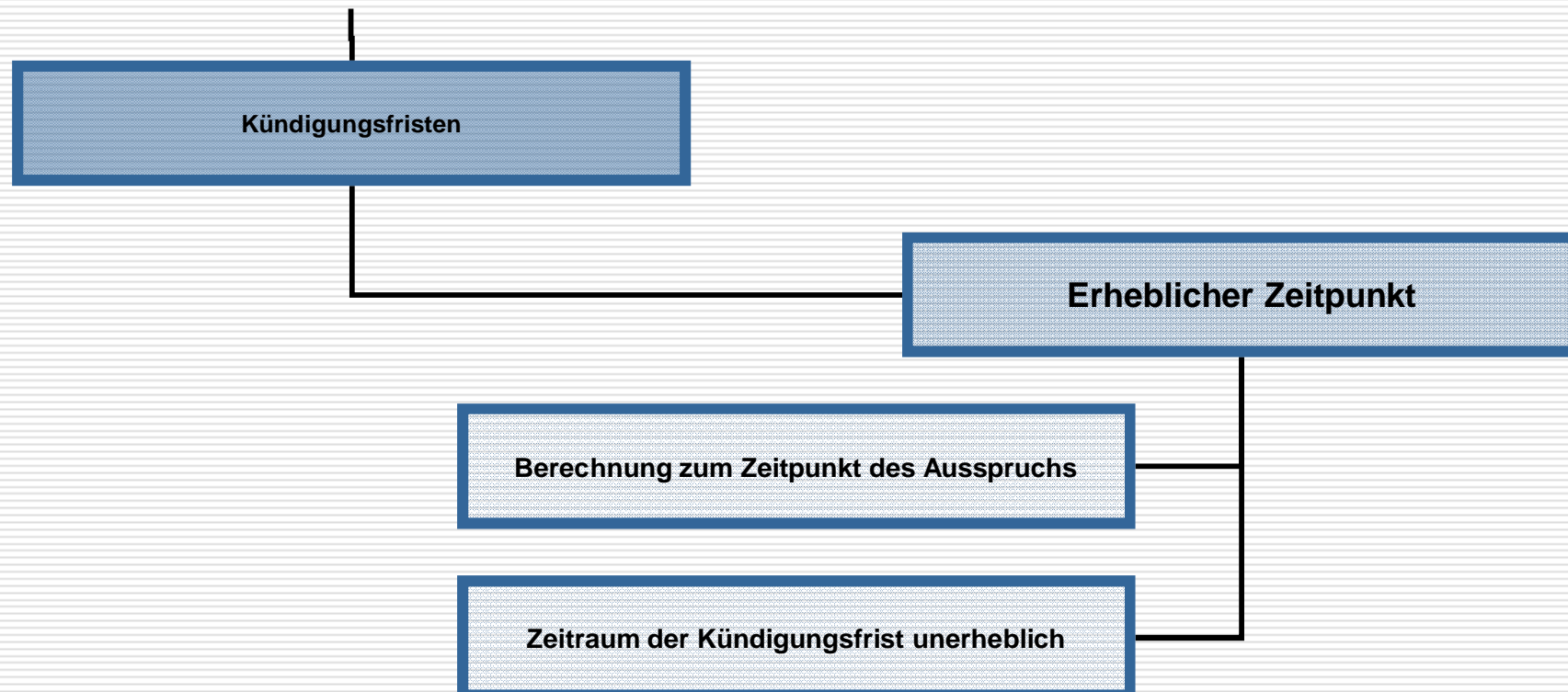
7.2.2.2 Ordentliche Kündigung



7.2.2.2 Ordentliche Kündigung



7.2.2.2 Ordentliche Kündigung



7.2.2.2 Ordentliche Kündigung

