

Konfliktmanagement im Arbeitsverhältnis

1. Konfliktvermeidung durch Vertragsgestaltung
2. Konfliktbearbeitung im laufenden Arbeitsverhältnis
3. Konfliktminimierung bei Beendigung

1. Konfliktvermeidung durch Vertragsgestaltung

Die Stellenanzeige

Die Befristung

AGG

- **§ 15 Entschädigung und Schadensersatz**

- (1) Bei einem Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot ist der Arbeitgeber verpflichtet, den hierdurch entstandenen Schaden zu ersetzen. Dies gilt nicht, wenn der Arbeitgeber die Pflichtverletzung nicht zu vertreten hat.
- (2) Wegen eines Schadens, der nicht Vermögensschaden ist, kann der oder die Beschäftigte eine angemessene Entschädigung in Geld verlangen. **Die Entschädigung darf bei einer Nichteinstellung drei Monatsgehälter nicht übersteigen, wenn der oder die Beschäftigte auch bei benachteiligungsfreier Auswahl nicht eingestellt worden wäre.**
- (3) Der Arbeitgeber ist bei der Anwendung kollektivrechtlicher Vereinbarungen nur dann zur Entschädigung verpflichtet, wenn er vorsätzlich oder grob fahrlässig handelt.
- (4) Ein Anspruch nach Absatz 1 oder 2 muss innerhalb einer Frist von zwei Monaten schriftlich geltend gemacht werden, es sei denn, die Tarifvertragsparteien haben etwas anderes vereinbart. Die Frist beginnt im Falle einer Bewerbung oder eines beruflichen Aufstiegs mit dem Zugang der Ablehnung und in den sonstigen Fällen einer Benachteiligung zu dem Zeitpunkt, in dem der oder die Beschäftigte von der Benachteiligung Kenntnis erlangt.
- (5) Im Übrigen bleiben Ansprüche gegen den Arbeitgeber, die sich aus anderen Rechtsvorschriften ergeben, unberührt.
- (6) Ein Verstoß des Arbeitgebers gegen das Benachteiligungsverbot des § 7 Abs. 1 begründet keinen Anspruch auf Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses, Berufsausbildungsverhältnisses oder einen beruflichen Aufstieg, es sei denn, ein solcher ergibt sich aus einem anderen Rechtsgrund.

AGG

Unzulässige Fragen im Bewerbungsgespräch

- Alter oder Geburtsdatum,
- Schwangerschaft ,
- Familienplanung - auch gegenüber männlichen Bewerbern, da deren sexuelle Orientierung (mögliche Homosexualität) Gegenstand der Frage sein könnte,
- Mitgliedschaft in einer Partei oder Gewerkschaft,
- etwaige Behinderung oder einem Schwerbehindertenausweis

Teilzeit-und Befristungsgesetz

§ 14 Zulässigkeit der Befristung

(1) Die Befristung eines Arbeitsvertrages ist zulässig, wenn sie durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt ist. Ein sachlicher Grund liegt insbesondere vor, wenn (...)

(2) Die kalendermäßige Befristung eines Arbeitsvertrages ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes ist **bis zur Dauer von zwei Jahren zulässig**; bis zu dieser Gesamtdauer von zwei Jahren ist auch die höchstens dreimalige Verlängerung eines kalendermäßig befristeten Arbeitsvertrages zulässig. Eine Befristung nach Satz 1 ist nicht zulässig, wenn mit demselben Arbeitgeber bereits zuvor ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat. (...tarifliche Ausnahmen).

(2a) Start-Up

(3) Ältere Arbeitnehmer

(4) **Die Befristung eines Arbeitsvertrages bedarf zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform.**

Probezeitbefristung

- *BAG, Urteil vom 7. 3. 2002 - 2 AZR 93/01
(Lexetius.com / 2002, 1401 [2002 / 10 / 147])*
- *Statt Probezeitkündigung*
- *Aufhebungsvertrag mit bedingter Wiedereinstellungsklausel*

2. Konfliktbearbeitung im laufenden Arbeitsverhältnis

Ermahnung
Abmahnung

Ermahnung



Ermahnung

Abmahnung

Abmahnung

- Hinweis
- Aufforderung
- Warnung

3. Konfliktminimierung bei Beendigung

Kündigungsfreiheit/ Kündigungsschutz

Abfindung

Kosten eines Gerichtsverfahrens

KSchG

§ 1 Sozial ungerechtfertigte Kündigungen

(1) Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses gegenüber einem Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis in demselben Betrieb oder Unternehmen ohne Unterbrechung länger als sechs Monate bestanden hat, ist rechtsunwirksam, wenn sie sozial ungerechtfertigt ist

KSchG

(2) Sozial ungerechtfertigt ist die Kündigung, wenn sie nicht durch Gründe, die in der **Person** oder in dem **Verhalten** des Arbeitnehmers liegen, oder durch dringende **betriebliche Erfordernisse**, die einer Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers in diesem Betrieb entgegenstehen, bedingt ist.

KSchG

- AN mind. 6 Monate dabei
- Betrieb über 10 Vollzeitkräfte , oder 21 geringfügig Beschäftigte, § 23 KSchG
- Ohne Auszubildende

Abfindung

- Keine gesetzliche Regelabfindung
- Aber regelmäßig die gesetzliche Abfindung
- $1/2$ Bruttogehalt x Beschäftigungsjahr

ArbGG

§ 12a

Kostentragungspflicht

(1) In Urteilsverfahren des **ersten Rechtszugs** besteht kein Anspruch der obsiegenden Partei auf Entschädigung wegen Zeitversäumnis und auf Erstattung der Kosten für die Zuziehung eines Prozessbevollmächtigten oder Beistandes.