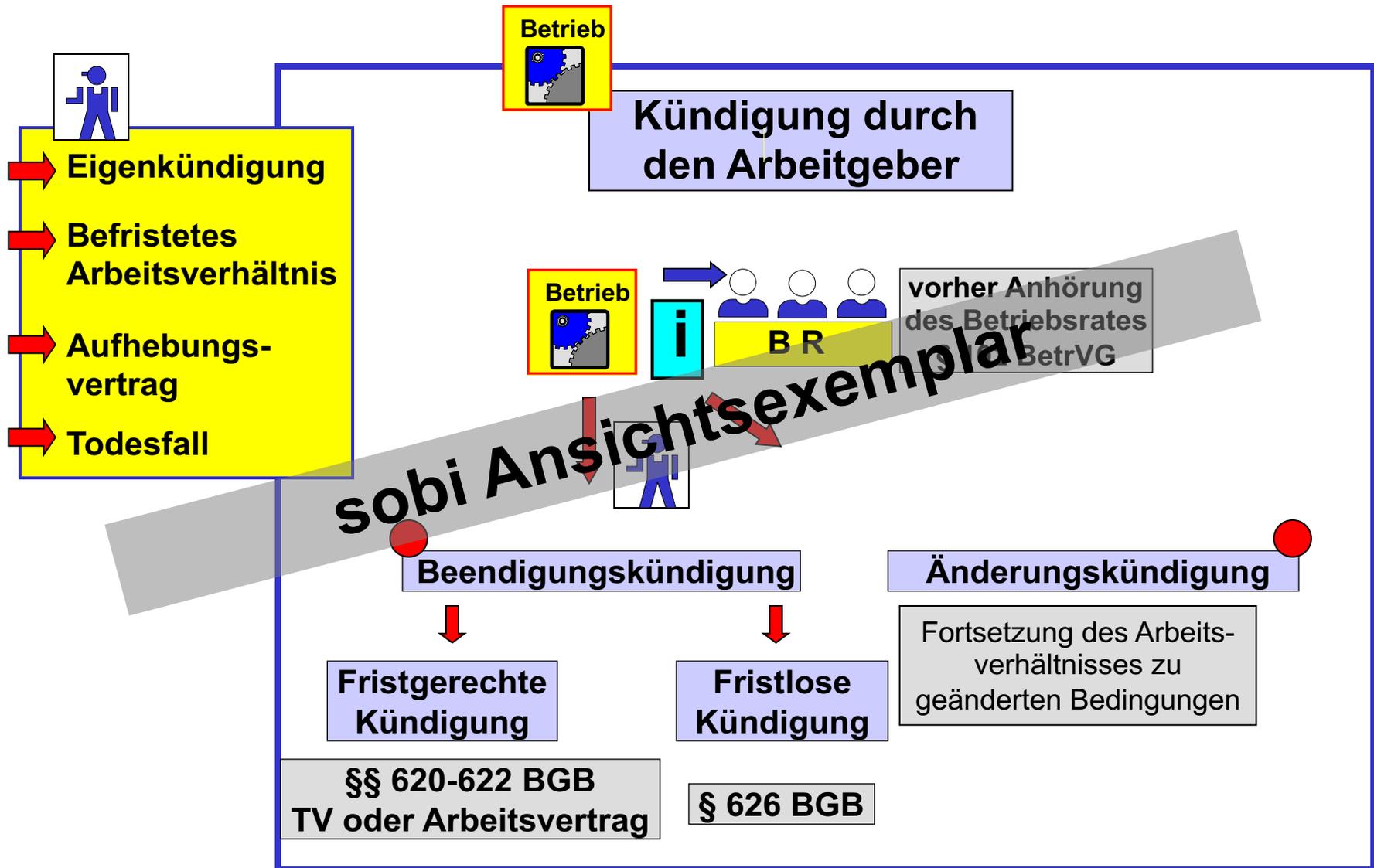


# Wie ein Arbeitsverhältnis enden kann



# Verschiedene Kündigungsgründe

1

## Betriebsbedingte Kündigung

Betrieb



Der Grund liegt im Betrieb

Sozialauswahl notwendig

Betriebsänderung ?

Interessenausgleich Sozialplan ?

2

## Personenbedingte Kündigung

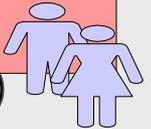


Der Grund liegt in der Person des AN

u. a. wegen Krankheit

3

## Verhaltensbedingte Kündigung



Der Grund liegt im Verhalten des AN

Fristgerechte Kündigung ?

Fristlose Kündigung ?



# Besonderer Kündigungsschutz

Betriebsräte	 B R	⇒	nur fristlose Kündigung (§ 15 KSchG) – gilt bis ein Jahr nach Amtsende. Während der Amtszeit BR-Zustimmung nötig § 103 BetrVG	
Azubis		⇒	nur fristlose Kündigung § 22 BBiG	
Schwangere, Erziehende		⇒	Kündigungsverbot § 17 MuSchG (nur mit Zustimmung der Aufsichtsbehörde)	
Schwerbehinderte		⇒	nur mit Zustimmung des Integrationsamtes § 168 SGB IX	
AN in der Pflegezeit		⇒	Kündigungsverbot § 5 PflegeZG (nur mit Zustimmung der Aufsichtsbehörde)	
AN bei veränderten Arbeitszeiten		⇒	Eine Kündigung wegen der Weigerung des AN in ein Vollzeit – oder Teilzeitarbeitsverhältnis zu wechseln, ist unwirksam § 11 TzBfG	

sobi Ansichtsexemplar



# Entfernung betriebsstörender AN

durch Betriebsräte

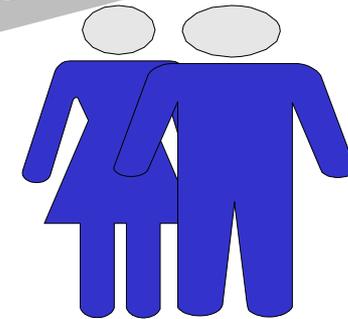
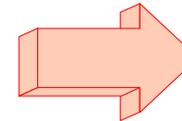
§ 104 BetrVG

Bei AN, die durch gesetzwidriges oder durch grobe Verletzungen der in § 75 Abs. 1 enthaltenen Grundsätze, insbesondere durch rassistische und fremdenfeindliche Betätigung, den Betriebsfrieden stören

kann der Betriebsrat die

Entlassung oder  
Versetzung verlangen

  
B R



Der Antrag kann beim  
Arbeitsgericht gestellt  
werden



Verstößt der Arbeitgeber gegen die gerichtliche Anordnung, so kann ein Zwangsgeld von 250 Euro für jeden Tag der Zuwiderhandlung verhängt werden



# Die Anhörung des Betriebsrates - Form

„Der Betriebsrat ist vor jeder Kündigung zu hören“ 102 Abs.1 BetrVG

Gilt auch für Kündigungen während der Probezeit und Änderungskündigungen

## Form der Mitteilung:

an eine im Betriebsrat bevollmächtigte Person

Erst nach Zugang der Mitteilung laufen die Fristen

1. BR Vorsitzende
2. Verhinderungsfall der Stellvertreter
3. Übertragung auf weitere BR Mitglieder
4. Ein BR Mitglied – wenn BR Vorsitzender und Stellvertreter verhindert sind
5. an einen beauftragten BR Ausschuss



sobi Ansichtsexemplar

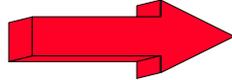
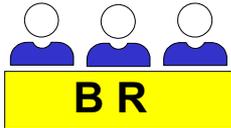
BR

schriftlich oder mündlich

während der Arbeitszeit  
in den Arbeitsräumen

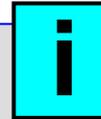


# Die Anhörung des Betriebsrates - Inhalt



„Der Arbeitgeber hat ihm die Gründe über die Kündigung mitzuteilen“ 102 BetrVG

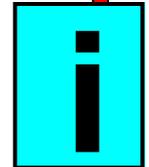
## Inhalt der Mitteilung:



- Personalien des Arbeitnehmers
- Art der Kündigung  
fristlose/fristgerechte Kündigung
- **Kündigungsgründe**  
Konkrete Tatsachen als Beleg  
alle Gründe, die zur Begründung der Kündigung dienen
- Sozialdaten bei betriebsbedingter Kündigung
- Kündigungsfrist / -termin(e)

Unterrichtung des Betriebsrates über die Kündigungsabsicht  
Der Wille zur Kündigung darf noch nicht abschließend gefasst sein!

- Belastungen, die dem Betrieb entstehen
- bei Krankheit: Fehlzeiten
- bei betriebsbedingter Kündigung: Sozialauswahl

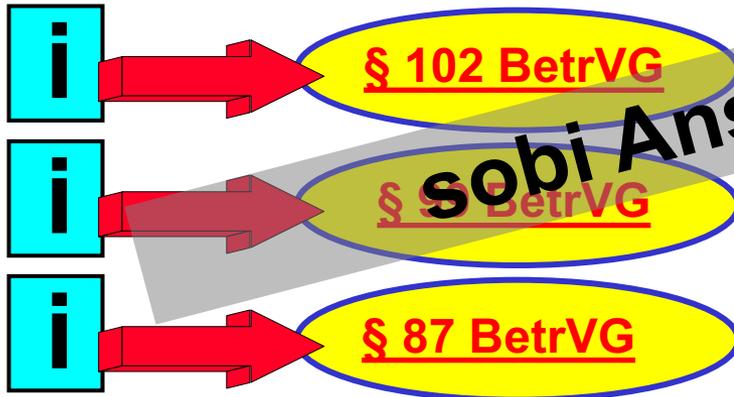
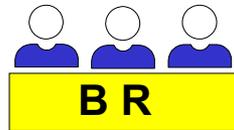


# Die Änderungskündigung

Fortführung des Arbeitsverhältnisses zu geänderten Bedingungen z. B.

## BR – Beteiligung nach

§§ BetrVG



- ◆ Neuer Arbeitsbereich
- ◆ Neue Arbeitszeiten
- ◆ Neue Tätigkeit im bisherigen Arbeitsbereich
- ◆ Neue Mitarbeitergruppe



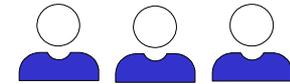
### Das ist zu beachten:

- ⇒ Nach Ablauf der Kündigungsfrist gelten die neuen Vertragsbedingungen
- ⇒ Annahme unter Vorbehalt ist möglich
- ⇒ Änderungsschutzklage ist möglich
- ⇒ Bei Ablehnung der neuen Bedingungen Wandlung in Beendigungskündigung



# Das Vorgehen des Betriebsrats

## bei einer Anhörung nach § 102 BetrVG



**BR**

- ➔ Kündigungsabsicht wird Tagesordnungspunkt
- ➔ bei fristloser Kündigung: BR-Sitzung innerhalb von 3 Tagen
- ➔ bei fristgerechter Kündigung: innerhalb von einer Woche
- ➔ Prüfung des Sachverhalts
- ➔ betroffene(n) ArbeitnehmerIn anhören
- ➔ Beschlussfassung über die Stellungnahme des BR:

**längere Frist kann vereinbart werden**

## Mögliche Reaktionsmöglichkeiten des BR

**BR widerspricht der fristgerechten Kündigung (§ 102 Abs. 3 BetrVG)**

**BR äußert Bedenken und formuliert Einwände (bei fristloser und fristgerechter Kündigung)**

**BR lässt Frist verstreichen (gilt als Zustimmung)**

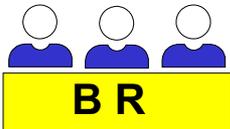
**BR Beschluss wird schriftlich mitgeteilt**



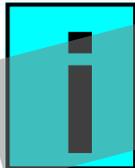
# Der Widerspruch des Betriebsrates

BR widerspricht der  
fristgerechten Kündigung  
(§ 102 Abs. 3 BetrVG)

Auch bei einer  
Änderungskündigung



Muss plausibel und  
ausführlich begründet  
werden



Gründe für die soziale  
Ungerechtfertigkeit der  
Kündigung - §1 Abs.2 KschG

**KschG**

## 5 Widerspruchsgründe nach § 102 Abs. 3

1. mangelnde soziale Auswahl - bei betriebsbedingter Kündigung

- bei AN, die vergleichbar sind
- der Kreis der AN ist zu eng bestimmt
- Berücksichtigung sozialer Umstände

2. bei Verstoß gegen Richtlinie nach § 95 BetrVG

- muss als Betriebsvereinbarung vorliegen
- zu Berücksichtigung der sozialen Auswahlkriterien

3. wenn ein alternativer Arbeitsplatz angeboten werden kann

- anderen Abteilungen oder Betriebe des Unternehmens

4. eine zumutbare Qualifizierungsmaßnahme möglich ist

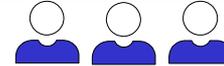
- BR Möglichkeiten nach §97 Abs.2 BetrVG beachten

5. bei Weiterbeschäftigung unter geänderten Bedingungen

- setzt das Einverständnis des AN voraus



# Der Weiterbeschäftigungsanspruch des AN



BR

BR widerspricht mit Begründung  
der fristgerechten Kündigung  
(§ 102 Abs. 3 BetrVG)

5 Widerspruchsgründe nach § 102 Abs. 3

1. mangelnde soziale Auswahl - bei betriebsbedingter Kündigung
2. bei Verstoß gegen Richtlinie nach § 95 BetrVG
3. wenn ein alternativer Arbeitsplatz angeboten werden kann
4. wenn eine zumutbare Qualifizierungsmaßnahme möglich ist
5. wenn Weiterbeschäftigung unter geänderten Bedingungen möglich ist

AN erhebt Kündigungsschutz-  
klage und verlangt die  
Weiterbeschäftigung



Gericht

AG kann sich von der  
Verpflichtung entbinden lassen



Gericht

1. Die Klage des AN keine Erfolgsaussichten hat
2. Die Weiterbeschäftigung wirtschaftlich nicht zumutbar ist
3. Der BR Widerspruch offensichtlich unbegründet ist



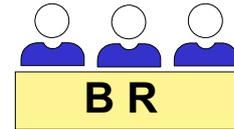
# Die betriebsbedingte Kündigung



  
Kündigung



## Prüfschema für den BR - Übersicht



**1.** Welche sachliche Begründung trägt der Arbeitgeber für seine Entscheidung vor?  
Kommt es wirklich zum Beschäftigungsabbau?

**2.** Erfüllt der Beschäftigungsabbau den Tatbestand einer Betriebsänderung?

§ 111 BetrVG

**3.** Hat der AG den Grundsatz der "Verhältnismäßigkeit" beachtet? Ist Kündigung das "letzte Mittel"? Alle Ausweichstrategien geprüft?

**4.** Welche Betriebsbereiche werden für die soziale Auswahl der zu Kündigenden einbezogen?

**5.** Welche Kriterien der sozialen Auswahl werden angewandt?

- Lebensalter
- Betriebszugehörigkeit
- Unterhaltsverpflichtungen
- Schwerbehinderung



# Die personenbedingte Kündigung

Kündigung, weil die Person ihren Arbeitsvertrag nicht (mehr) voll erfüllen kann



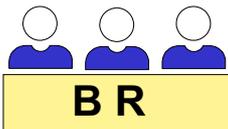
Das Arbeitsgericht prüft vor allem, ob dem AG eine weitere Beschäftigung unter dem Gesichtspunkt der Fürsorgepflicht zugemutet werden kann



Der häufigste personenbedingte Kündigungsgrund ist die langandauernde Krankheit

Andere Gründe sind hier:

- fehlende Arbeits- und Berufserlaubnis
- Verurteilung einer Freiheitsstrafe
- Wehrdienst im Heimatstaat
- Verlust des Führerscheins bei Fahrerjobs
- Verlust der persönlichen Eignung



Was der Betriebsrat dabei vor allem prüfen muss:

Ist dem AG unter sozialen Gesichtspunkten die Weiterbeschäftigung zumutbar?  
evtl. auch an einem anderen Arbeitsplatz



# Die krankheitsbedingte Kündigung

## Häufigster Fall einer personenbedingten Kündigung



### Prüfungsschema

#### 1. Liegt eine "erhebliche Dauer" der Krankheit vor ?

Fehlzeiten von ca. 20 % der Jahresarbeitszeit sind zumutbar

#### 2. Ist eine Kündigung das letzte Mittel ?

Können die Krankheitsursachen beseitigt bzw. vermindert oder vermieden werden?

- durch Umgestaltung des Arbeitsplatzes
- durch Umsetzung
- durch Umschulung
- durch Kuraufenthalt

#### 3. Negative Prognose?

AG Nachweis, dass in Zukunft weitere Fehlzeiten anfallen

**AN hat eine "Mitwirkungspflicht" im Beweisverfahren durch ärztliche Gutachten und durch Sonderuntersuchungen**



#### 4. Entstehen dem Betrieb "erhebliche" Belastungen?

AG Nachweis, welche Belastungen entstehen z.B.

- Arbeitsausfall
- Mehrarbeit

- Lohnfortzahlungskosten
- Kosten für Aushilfskräfte

#### 5. Interessenabwägung

Zwischen wirtschaftlichen AG-Interessen des Betriebes und den sozialen Belangen des AN

#### 6. Kündigung

Alle fünf Kriterien müssen geprüft werden und im Sinne des Arbeitgebers positiv beantwortet sein



# Die verhaltensbedingte Kündigung

Kündigung, weil durch AN Verhalten der Arbeitsvertrag nicht eingehalten wird



## Fristgerechte Kündigung?



### Gab es Abmahnungen?

- Gibt es ein "Mitverschulden" des AG?
- Sind weitere Vertragsverletzungen zu erwarten?
- Es gibt eine Interessenabwägung:
- Ist dem AG eine Weiterbeschäftigung nach Ablauf der Kündigungsfrist nicht zumutbar?

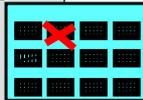
## Fristlose Kündigung?

Grundlage 626 § BGB:

Schwerwiegende Vertragsverstöße

Kündigung muss innerhalb zwei Wochen nach Bekanntwerden des Grundes ausgesprochen werden.

Arbeitsvertrag



- ➔ gegen Gesetze und Strafvorschriften
- ➔ gegen Unfallverhütungsvorschriften
- ➔ gegen die betriebliche Ordnung
- ➔ gegen arbeitsvertragliche Pflichten

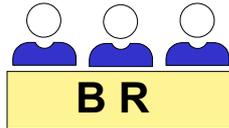
### Dabei muss geprüft werden:

Gibt es andere Möglichkeiten?  
Ist die Weiterbeschäftigung bis zum Ende der Kündigungsfrist unzumutbar?



# Disziplinarmaßnahmen im Betrieb

Kollektivrechtliche Ebene  
↓  
Betriebsverfassung



Individualrechtliche Ebene - Arbeitsvertrag

gegen betriebliche Ordnung  
**§ 87 Abs. 1 Ziff. 1 BetrVG**

Verwarnung, Verweis



- Rauchen
- Alkoholkonsum
- Radio hören
- falsch Parken
- Verstoß gegen die
- Kleiderordnung

**Ja**

**§ 87 Abs. 1 Ziff. 1 BetrVG**  
**§ 99 bei BetrVG Versetzung**

Bei Verletzung der MB Rechte  
Klärung im Beschlussverfahren  
Liegt eine BV vor?  
Erteilt der BR seine Zustimmung?

Betroffene können auf Entfernung  
aus der Personalakte klagen, wenn  
das Verfahren fehlerhaft war

Welcher Verstoß?

Bezeichnung?

Beispiel

BR-Mitbestimmung?

Rechtsmittel?

gegen den Arbeitsvertrag

Abmahnung



- Zu spät kommen
- Pausen überziehen
- Arbeitsmängel
- Mangelnde Sorgfalt
- Betriebsgeheimnis verraten



**Nein**

Aber: mit AN prüfen, ob ein  
Verstoß gegen den  
Arbeitsvertrag vorliegt

Gendarstellung in  
Personalakte

Beschwerde beim BR  
§§ 84 und 85 BetrVG

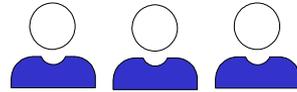
Klage beim Arbeitsgericht





# Die Fristen

bei der Anhörung des Betriebsrates §§ 99 und 102 BetrVG



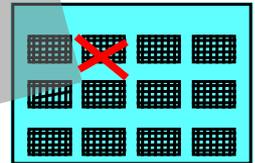
**BR**

Für die Berechnung der Fristen gelten die §§ 186 bis 193 BGB

## Regel 1

### Welche Tage zählen?

Bei der Berechnung von Fristen zählen alle sieben Kalendertage von Montag bis Sonntag. Die Arbeitstage oder Werkzeuge sind zunächst ohne Bedeutung.



## Regel 2

### Ab wann wird gezählt?

Der Tag, an dem der Betriebsrat eine Information (z. B. über eine beabsichtigte Kündigung) bekommt, zählt nicht mit. Der erste Zähltag ist der Tag nach dem Zugang der Information.

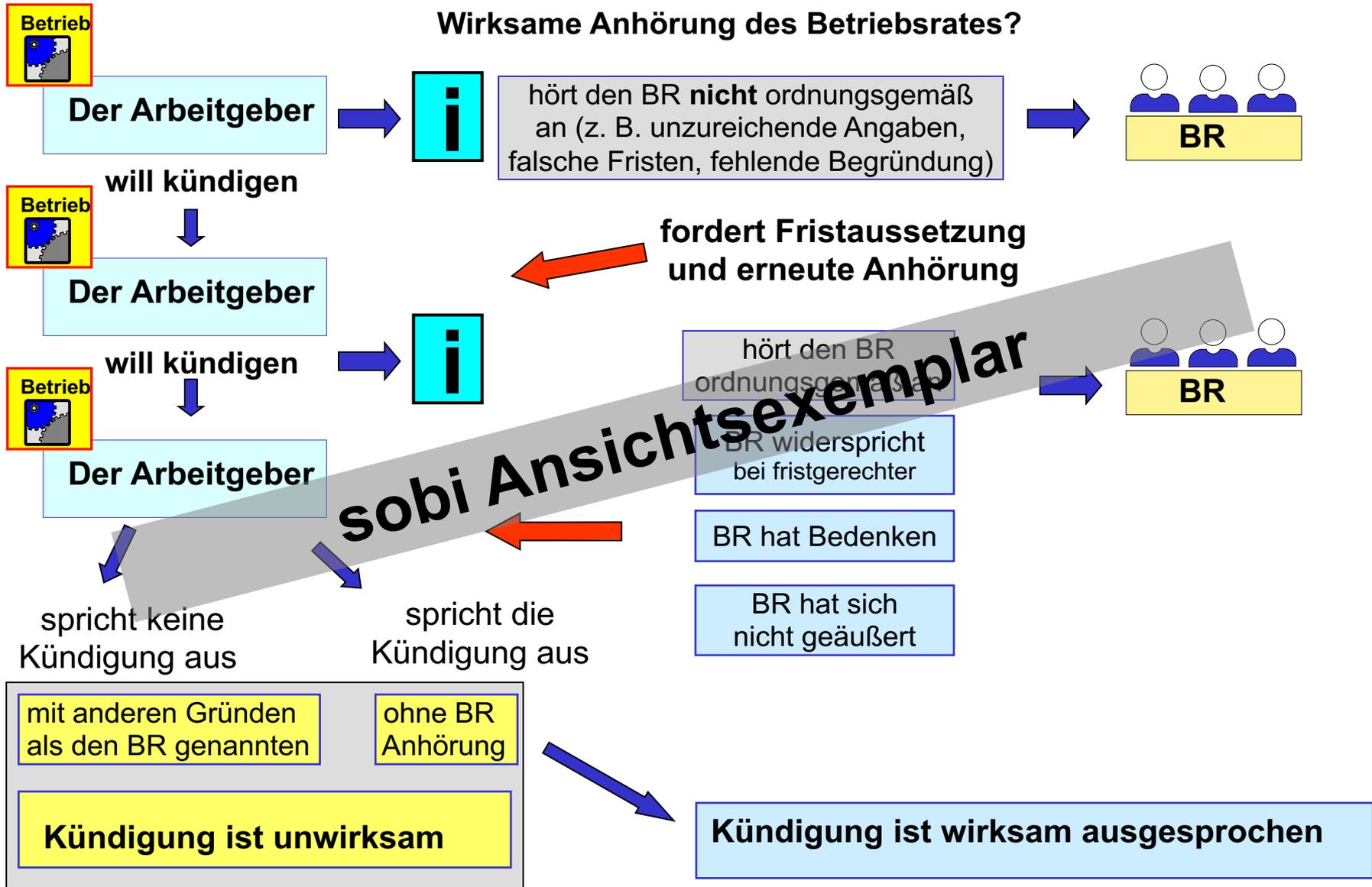
## Regel 3

### Wann verlängert sich die Frist?

Wenn der letzte Tag der Frist ein Samstag, Sonntag oder ein gesetzlicher Feiertag ist, dann verlängert sich die Frist bis zum nächsten Werktag.



# Das Verfahren nach § 102 BetrVG



# Der Ablauf der Kündigungsschutzklage

mit anderen Gründen als den BR genannten

ohne BR Anhörung

**Kündigung ist unwirksam**

BR hat widersprochen

BR hat Bedenken

BR hat sich nicht geäußert

**Kündigung ist wirksam ausgesprochen**

Klage beim Arbeitsgericht spätestens nach 3 Wochen

AN bietet Arbeitskraft an

AN klagt auf Unwirksamkeit

Bei Verzicht auf Klage Abfindung bei betriebsbedingter Kündigung §1a KschG



Gericht

Kündigungsschutzklage

Gütetermin

falls nicht oder zu spät

der Klage wird stattgegeben

die Klage wird abgewiesen

der Klage wird stattgegeben

die Klage wird abgewiesen

der Klage wird stattgegeben

die Klage wird abgewiesen

**Wenn der BR widersprochen hat**  
Weiterbeschäftigung bis zum Urteil

**Arbeitsverhältnis besteht weiter**

**Arbeitsverhältnis ist beendet**

Arbeitsverhältnis wird gegen Abfindung aufgelöst

BR und Kündigung

