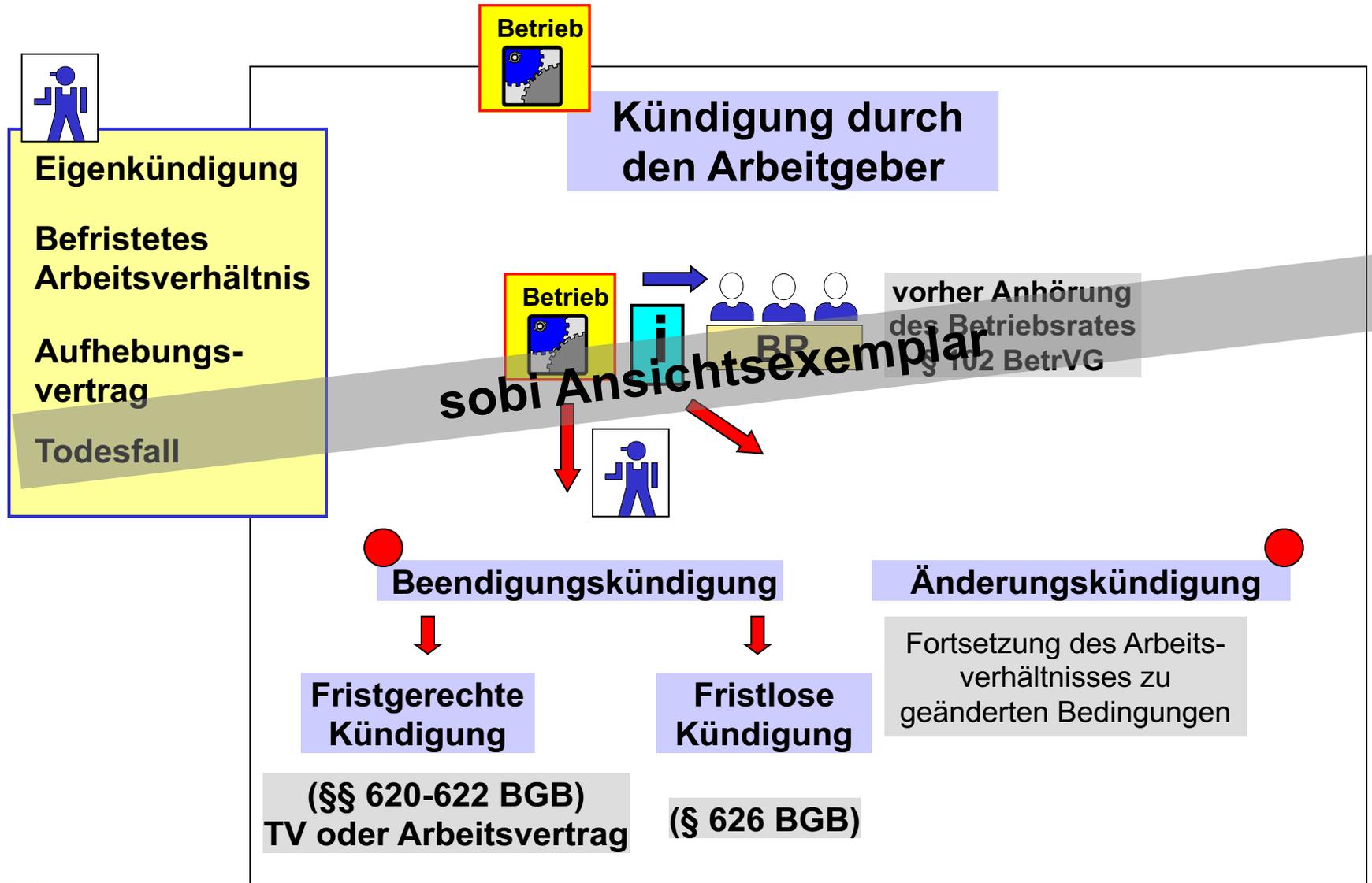
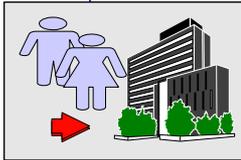


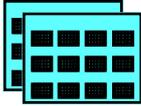
Wie ein Arbeitsverhältnis enden kann





Befristete Arbeitsverhältnisse

Regelungen nach Teilzeit- und Befristungsgesetz



Zeitbefristung

Zweckbefristung

§ 14 Abs.1 TzBfG

Das Arbeitsverhältnis endet ohne Kündigung

§ 14 Abs.2 TzBfG

kann bis zur Dauer von zwei Jahren erfolgen **und in dieser Zeit max. 3x verlängert werden.**

unzulässig, wenn vorher mit demselben ArbG ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat.

Bei neuen Unternehmen ist in den ersten 4 Jahren eine Befristung von 4 Jahren möglich

§14 Abs. 2a TzBfG

ein sachlicher Grund kann eine Befristung begründen - §14 Abs.1 Ziff.4-8 TzBfG

Ausnahme: ältere AN ab 52 §14 Abs.3 TzBfG

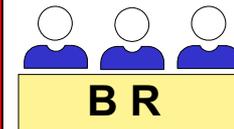
Bei dieser Gruppe benötigt die Befristung keinen sachlichen Grund

sobi Ansichtsexemplar

Wenn die Befristung unzulässig ist, gilt das Arbeitsverhältnis als unbefristet **Feststellung (§17 Abs. 5 TzBfG innerhalb 3 Wochen!) nach Ende**



Um eine Einstellung nicht ganz zu verhindern, kann der BR die Zustimmungsverweigerung auf die Befristung beschränken u. Bedenken gegen die Befristung deutlich machen



Was ist ein Aufhebungsvertrag?

AG



AN

eine Übereinkunft zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer

kann jederzeit geschlossen werden

Schriftform vorgeschrieben

setzt die Kündigungsfristen außer Kraft

setzt alle Bestimmungen über den Kündigungsschutz außer Kraft

auch bei

- Betriebsratsmitgliedern
- Schwangeren
- Schwerbehinderten



Nicht alleine zu Personalgesprächen gehen - BR § 82 BetrVG mitnehmen



Niemals ohne ausreichende Bedenkzeit den Aufhebungsvertrag unterschreiben

sobi Ansichtsexemplar

Vorsicht!

Arbeitsamt kann bei Abschluss eines Aufhebungsvertrages nach § 159 SGB III eine Sperrzeit bis 12 Wochen verhängen
Achtung: der Anspruch auf Arbeitslosengeld ruht!



Anfechtungsgründe beim Aufhebungsvertrag

1.

wegen Irrtums

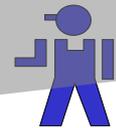
z. B. wenn AN sich nicht über bestehende Kündigungs-schutzbestimmungen im Klaren war (BGB § 119)



2.

wegen Täuschung oder Drohung

z. B. wenn AG falsche Angaben über die Konsequenzen des AV auf Sperrzeit und ALG-Berechnung gemacht hat
z. B. wenn der AG mit einem rechtlich unzulässigen Kündigung gedroht oder unzutreffende Kündigungsgründe konstruiert hat (BGB § 123)



AN

3.

wegen mangelnder Geschäftsfähigkeit

gilt z. B. für Jugendliche unter 18 Jahren (BGB §§ 104-106, 113, 114)

Der AN muss die Anfechtungsgründe nachweisen!



Verschiedene Kündigungsgründe

1

Betriebsbedingte Kündigung

Betrieb



Der Grund liegt im Betrieb

Sozialauswahl notwendig

Betriebsänderung ?

Sozialplan ?

2

Personenbedingte Kündigung



Der Grund liegt in der Person des AN

u. a. wegen Krankheit

3

Verhaltensbedingte Kündigung



AN Verhalten verstößt gegen Arbeitsvertrag

Fristgerechte Kündigung ?

Fristlose Kündigung ?

sobi Ansichtsexemplar



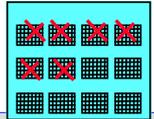
Grundlagen für den Kündigungsschutz

Das Kündigungsschutzgesetz

§ 1 Sozial ungerechtfertigte Kündigungen

Abs. (1)

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



gilt erst nach 6 Monaten

Sozial ungerechtfertigt ist die Kündigung, wenn sie nicht durch

Abs. (2)



- **Personenbedingt**
- **Verhaltensbedingt**
- **Betriebsbedingt** begründet wird



sobi Ansichtsexemplar

Der Arbeitgeber hat die Tatsachen zu beweisen, die die Kündigung bedingen

Die Kündigung ist auch sozial ungerechtfertigt, wenn (...) der Arbeitnehmer an einem anderen Arbeitsplatz in demselben Betrieb oder in einem anderen Betrieb des Unternehmens weiterbeschäftigt werden kann und der Betriebsrat (...) der Kündigung innerhalb der Frist des § 102 BetrVG schriftlich widersprochen hat. (...)

**Wichtig:
Anhörung und
Widerspruch des BR**



Kündigungsschutz im Kleinbetrieb

Betrieb



Das Kündigungsschutzgesetz gilt nicht in Kleinbetrieben

§§

§ 23 Abs. (1) Geltungsbereich
(...) gelten nicht für Betriebe und Verwaltungen, in denen in der Regel 5 oder weniger Arbeitnehmer (ohne Auszubildende) beschäftigt werden.

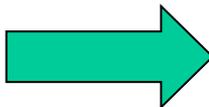


Bei der Zahl der beschäftigten Arbeitnehmer werden Teilzeitbeschäftigte nur anteilig berücksichtigt

1. TZB mit nicht mehr als 20 Std./Woche = 0,50
2. TZB mit nicht mehr als 30 Std./Woche = 0,75
3. TZB mit mehr als 30 Std./Woche = 1

sobi Ansichtsexemplar

EIN BEISPIEL:



3 AN in Gruppe 1 = $3 \times 0,5 = 1,5$ AN
3 AN in Gruppe 2 = $3 \times 0,75 = 2,25$ AN
1 AN in Vollzeit 3 = $1 \times 1 = 1$ AN

7 AN zusammen = 4,75 nach KSchG

KEIN
KschG!!



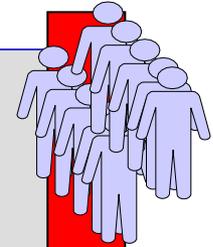


Kündigungsschutz im Kleinbetrieb

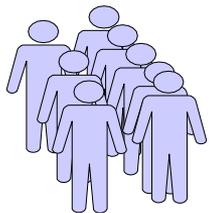
Das Kündigungsschutzgesetz gilt nicht in Kleinbetrieben

§§

§ 23 Abs. (1) Geltungsbereich **3 Satz**
 (...) In Betrieben und Verwaltungen, in denen in der Regel 10 oder weniger Arbeitnehmer (ohne Auszubildende) beschäftigt werden, gelten die Vorschriften nicht für die AN, deren Arbeitsverhältnis nach dem 31. 12. 03 begonnen hat, diese AN sind bei der **sofi** **Ansichtsexemplar** Feststellung (.....) nicht zu berücksichtigen.



EIN BEISPIEL:



3 AN in Gruppe 1 =	$3 \times 0,5 = 1,5 \text{ AN}$
3 AN in Gruppe 2 =	$3 \times 0,75 = 2,25 \text{ AN}$
2 AN in Vollzeit 3 =	$2 \times 1 = 2 \text{ AN}$

**KschG
Ja!!**

**2 AN seit 1.1.04 Vollzeit
werden nicht berücksichtigt**
 9 AN zusammen = 5,75 nach KSchG

**KschG
Nein!!**





Kündigungsschutz und soziale Auswahl

bei betriebsbedingten Kündigungen

§ 1 Abs. (3)

...die Kündigung trotzdem sozial ungerechtfertigt, wenn der Arbeitgeber bei der Auswahl des Arbeitnehmers

- ⇒ die Dauer der Betriebszugehörigkeit
- ⇒ das Lebensalter und die
- ⇒ Unterhaltsverpflichten

Durch TV oder BV kann eine Gewichtung vorgenommen

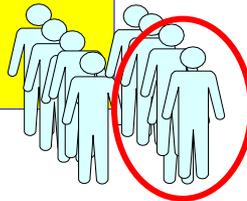
Tarifvertrag

Betriebsvereinbarung

nicht oder nicht ausreichend berücksichtigt hat

sobi Ansichtsexemplar

Arbeitgeber kann AN aus der Sozialauswahl herausnehmen



...deren Weiterbeschäftigung insbesondere wegen ihrer Kenntnisse, Fähigkeiten und Leistungen oder zur Sicherung einer ausgewogenen Sozialstruktur des Betriebes im ..betrieblichen Interesse liegt.

Der Arbeitnehmer hat die Tatsachen zu beweisen, die die Kündigung als sozial ungerechtfertigt im Sinne des Satzes 1 erscheinen lassen.



Die Kündigungserklärung

ist eine einseitige Willenserklärung

Kündigung wird erklärt:

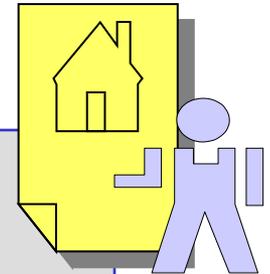
Schriftform erforderlich nach 623 BGB



Kündigung



**sobi Ansichtsexemplar
Kündigung geht zu:**



wenn sie in den Machtbereich des Gekündigten
(Kündigungsgegners) gelangt ist

- bei Einschreiben: Datum der Abholung
- bei Einwurf in Hausbriefkasten durch Boten: am nächsten Tag
- bei Übergabe an Nachbarn: am nächsten Tag
- bei Übergabe an Familienangehörige: am nächsten Tag

Der AG muss den Zugang der Kündigung beweisen!



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?

sobi Ansichtsexemplar

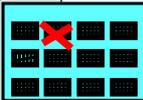
Fristlose Kündigung?

Grundlage 626 § BGB:

Schwerwiegende Vertragsverstöße

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

Arbeitsvertrag



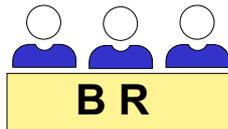
- ➔ gegen Gesetze und Strafvorschriften
- ➔ gegen Unfallverhütungsvorschriften
- ➔ gegen die betriebliche Ordnung
- ➔ gegen arbeitsvertragliche Pflichten

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
 § 99 bei 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?

Beispiele

sobi Ansichtsexemplar

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 personenbedingte Kündigung

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



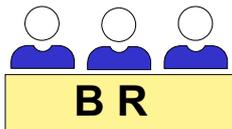
Das Arbeitsgericht prüft vor allem, ob dem AG eine weitere Beschäftigung unter dem Gesichtspunkt der Fürsorgepflicht zugemutet werden kann



Der häufigste personenbedingte Kündigungsgrund ist die langandauernde Krankheit

Andere Gründe sind hier:

- fehlende Arbeits- und Berufserlaubnis
- Verbüßung 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 werden? 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 wirtschaftliche 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

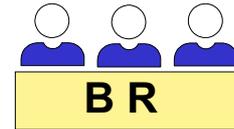
Die betriebsbedingte Kündigung




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

sobi Ansichtsexemplar

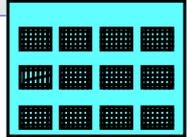


Die gerichtliche Prüfung einer Kündigung

- Anrufung des Gerichts kann sich richten auf
- ➔ Anfechtung der Kündigungserklärung
 - ➔ Unwirksamkeit der Kündigung
 - ➔ Unwirksamkeit einer Befristung
 - ➔ Kündigung ist sozial ungerechtfertigt

Klage innerhalb von 3 Wochen nach Zugang der Kündigung!

Prozesszeiten:



1. Instanz:

Arbeitsgericht



Bei Erfolg der Klage:
Weiterbeschäftigungsanspruch

**Gütetermin beim
Arbeitsgericht**

Erfolgt keine
Einigung

sobi Ansichtsexemplar

Kammer-
verhandlung

Nach
ca. vier Wochen

4 - 6 Monaten

2. Instanz

**Landesarbeits-
gericht**



Die Berufung führt
zum LAG

mehreren Monaten

3. Instanz

**Bundesarbeits-
gericht**

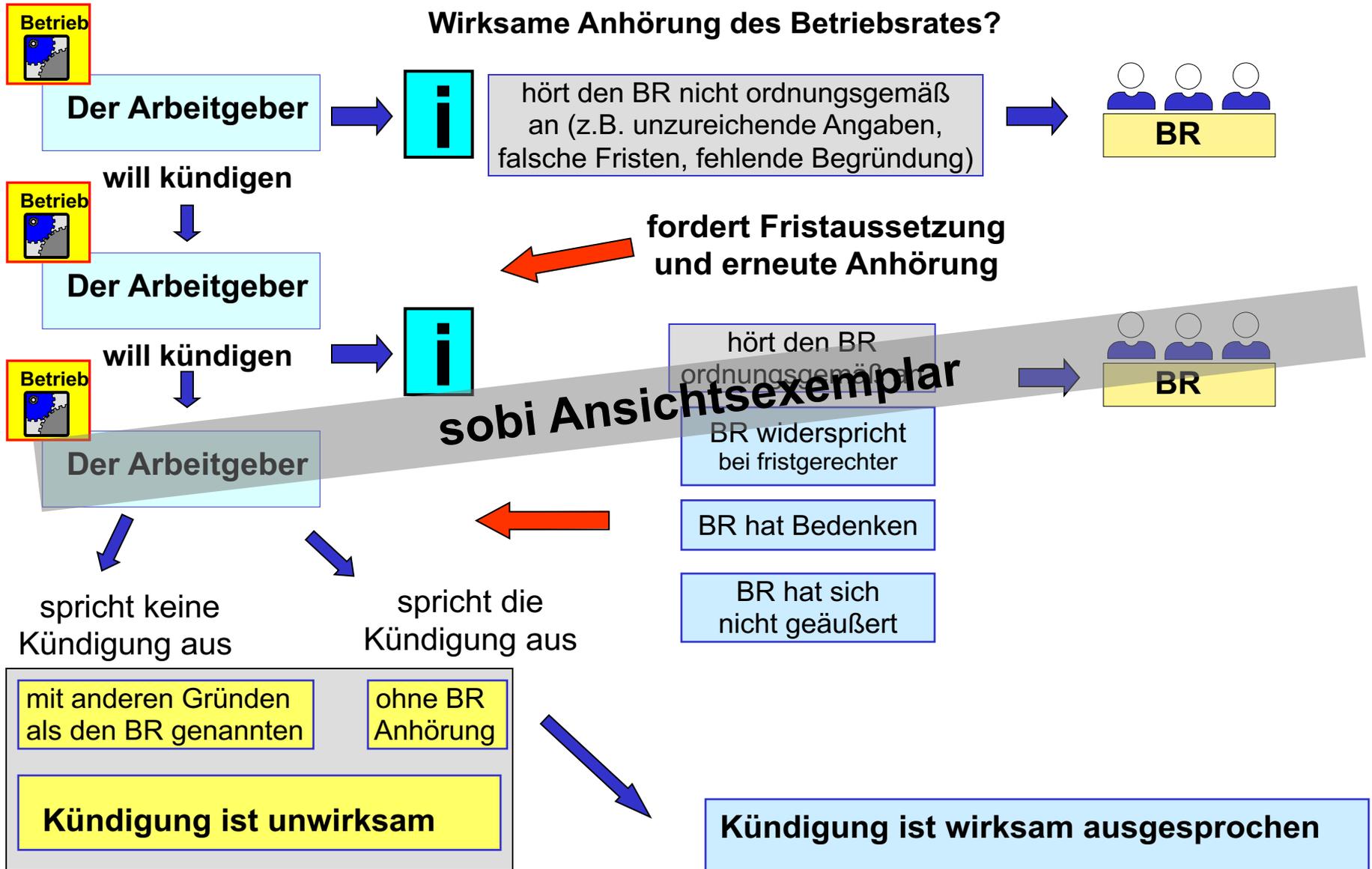


Die Revision führt
zum BAG

mehreren Jahren



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

Kündigungsschutzklage

Gütetermin

falls nicht oder zu spät



sobi Ansichtsexemplar

1. Instanz: Arbeitsgericht
der Klage wird stattgegeben

die Klage wird abgewiesen

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

2. Instanz: LAG
der Klage wird stattgegeben

die Klage wird abgewiesen

3. Instanz: BAG
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

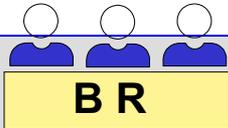
Kündigung



Die Anhörung des Betriebsrates

nach Paragraph 102 BetrVG

Form der Mitteilung:



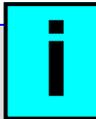
- ➔ an eine im Betriebsrat bevollmächtigte Person
- ➔ schriftlich oder mündlich
- ➔ grundsätzlich während der Arbeitszeit in den Arbeitsräumen

Unterrichtung des Betriebsrates über die Kündigungsabsicht:

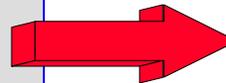
sobi Ansichtsexemplar

Das Exemplar zur Kündigung darf noch nicht abschließend gefasst sein !

Inhalt der Mitteilung:



- ➔ Personalien des Arbeitnehmers
- ➔ Art der Kündigung
- ➔ Kündigungsgründe
Konkrete Tatsachen als Beleg
- ➔ Kündigungsfrist/-termin(e)



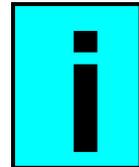
alle Gründe, die zu dieser Kündigung führen!

Belastungen, die dem Betrieb entstehen

bei Krankheit: Fehlzeiten

bei betriebsbedingter

Kündigung: Sozialauswahl



Das Vorgehen des Betriebsrats

bei einer Anhörung nach § 102 BetrVG



Kündigungsabsicht wird Tagesordnungspunkt



bei fristloser Kündigung: BR-Sitzung innerhalb von 3 Tagen



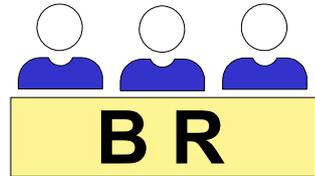
Prüfung des Sachverhalts



betroffene(n) ArbeitnehmerIn anhören



Beschlussfassung über die Stellungnahme des BR:



sobi Ansichtsexemplar

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

BR äußert Bedenken und formuliert
Einwände (bei fristloser und frist-
gerechter Kündigung)

BR lässt Frist verstreichen
(gilt als Zustimmung)

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





Die Fristen



bei der Anhörung des Betriebsrates §§ 99 und 102 BetrVG



B R

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, verlängert sich die Frist bis zum nächsten Werktag.

sobi Ansichtsexemplar

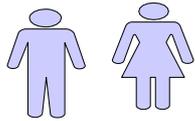


Besonderer Kündigungsschutz

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

Personelle Einzelmaßnahmen - § 99 BetrVG



Einstellung



neue Arbeitsverhältnisse

Verlängerung befristeter AV

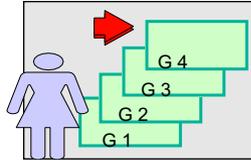
Umwandlung in unbefristete AV

Beschäftigung von Leiharbeitnehmern

AN aus anderen Betrieben im Unternehmen

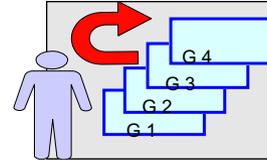
bei leitenden Angestellten
nur Info-Rechte § 105

Eingruppierung



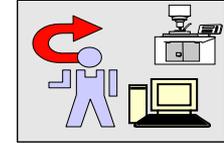
bei Neueinstellungen
oder an einen anderen Arbeitsplatz

Umgruppierung



bei Veränderungen am bisherigen Arbeitsplatz

Versetzung §95 Abs. 3 BetrVG



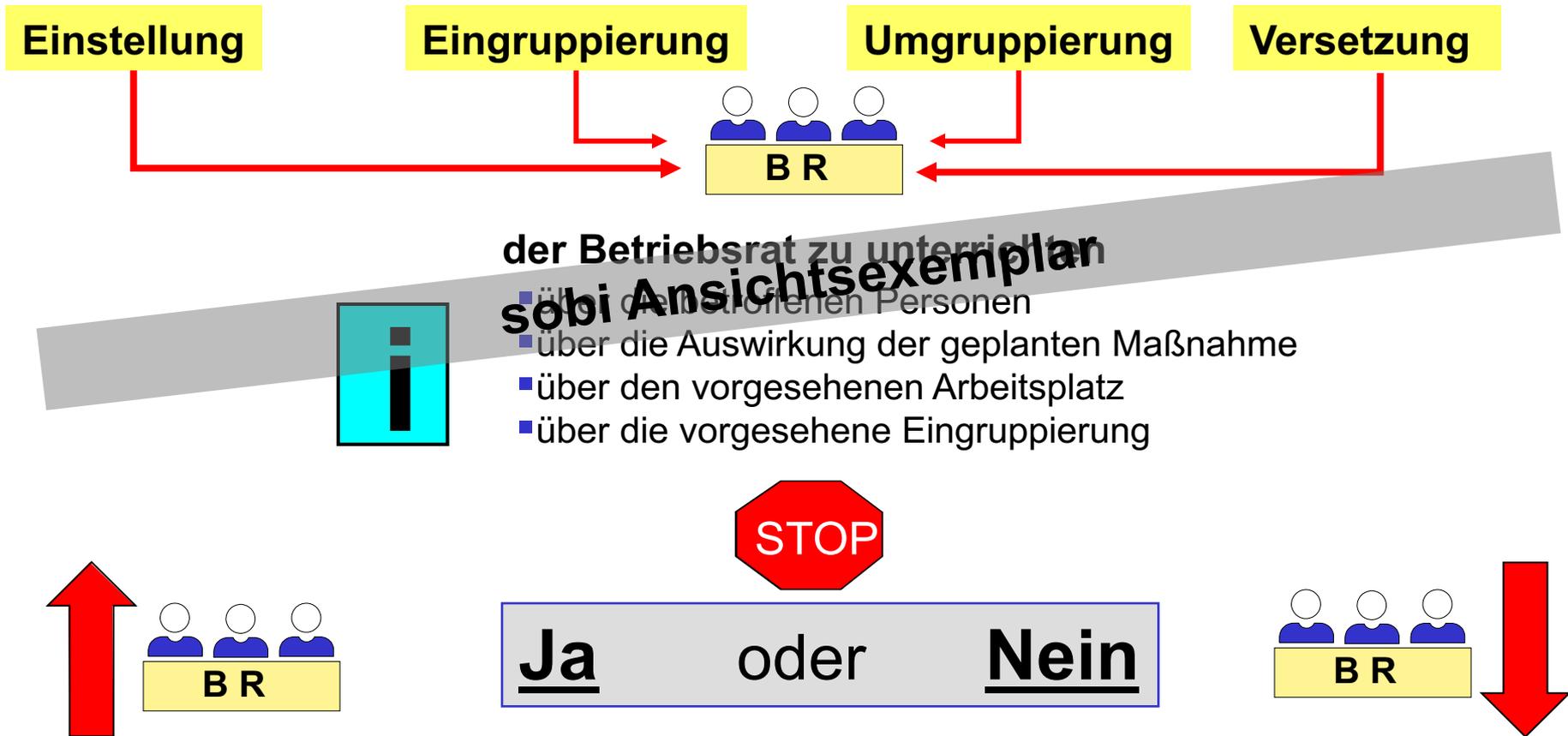
andere Tätigkeit länger als 1 Monat
oder wenn es eine "erhebliche Veränderung der Umstände" gibt

gilt nicht bei "Springern",
Arbeitsvertrag beachten!



Die Beteiligung des BRs bei personellen Einzelmaßnahmen § 99 BetrVG

in **Unternehmen** mit mehr als 20 Beschäftigten ist vor jeder



Der Arbeitgeber darf personelle Einzelmaßnahmen nur mit der Zustimmung des BR durchführen

Der BR kann die Zustimmung verweigern (§ 99 Abs. 2 BetrVG), wenn

Ziff. 1



Verstoß gegen rechtliche Vorschriften (Gesetz, TV, BV, UVV) oder

Ziff. 2



Verstoß gegen eine personelle Auswahlrichtlinie (§ 95 BetrVG) vorliegen

Ziff. 3



Nachteile für bereits beschäftigte AN zu erwarten sind

Ziff. 4



Nachteile für den AN zu erwarten, die nicht aus betrieblichen oder persönlichen Gründen gerechtfertigt sind

Ziff. 5



eine vom BR geforderte Ausschreibung (§ 93 BetrVG) von freien Stellen im Betrieb unterblieben ist

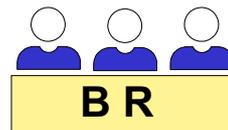
Ziff. 6



eine Störung des Betriebsfriedens zu befürchten ist

Nein

nach BR-Beschluss
innerhalb einer Woche
Angabe der Gründe
schriftliche Mitteilung
mit Unterschrift

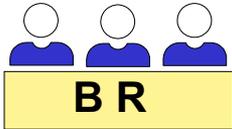


BR



Verfahren bei personellen Einzelmaßnahmen

Vorgehen des Betriebsrates nach §§ 99-101 BetrVG



BR

Normale Anhörung

BR verweigert mit Begründung die Zustimmung § 99 Abs. 2 u. 3

AG beantragt die Ersetzung der Zustimmung beim ArbG (§ 99 Abs. 4)

Arbeitsgericht



Stimmt zu

lehnt ab

Maßnahme kann stattfinden

Vorläufige Maßnahme

AG will Maßnahme vorläufig durchführen - Info an AN (§ 100.1)

Mitteilung an den BR
BR bestreitet die Dringlichkeit (§ 100. 2)

AG muss innerhalb von 3 Tagen das Arbeitsgericht anrufen

Bestätigt die Dringlichkeit

lehnt die Dringlichkeit ab

Maßnahme kann vorläufig laufen bis zum Entscheid in der Hauptsache

Maßnahme endet mit Ablauf von zwei Wochen, falls nicht:

Keine BR Anhörung



AG führt eine Maßnahme ohne BR Anhörung durch

BR erwirkt nach § 101 Aufhebung der Maßnahme

BR beantragt notfalls ein Zwangsgeld

Antrag nach § 23 ist möglich

