

Politik - Engelke

Kündigung = einseitig empfangsbedürftige Willenserklärung, immer schriftlich

- vom AG: sofort ALG
- vom AN: Sperre des ALG

Aufhebungsvertrag = im Einvernehmen auflösen des Vertragsverhältnisses

- kurze Sperre des ALG

befristete Verträge: enden automatisch

unbefristete Verträge: Kündigung zum Beenden

ordentliche Kündigung: "normale Kündigung", Fristen einzuhalten, ohne Angaben von Gründen

außerordentliche Kündigung: schwerwiegendes Fehlverhalten vorausgesetzt, fristlos

Änderungskündigung: Arbeitsverhältnis wird gekündigt, dafür andere Stelle zugeteilt

Fristen: **AN**: immer 28 Tage zum 15. bzw. Monatsende (Grundkündigungsfrist)

AG: min. 4 Wochen zum 15. bzw Monatsende, steigt nach Betriebszugehörigkeit.

Kündigungsschutz: Mitarbeiter in Betrieben mit mehr als 10 MA (vor 04.2003: 5 MA) dürfen nur aus u.g. Gründen gekündigt werden (wenn min. 6 Monate beschäftigt).

Personenbedingt: mangelnde Eignung, Gewichtszunahme (Vertraglich)

Verhaltensbedingt: Fehlverhalten, Abmahnung voraus

Betriebsbedingt: Auftragsmangel, weniger Umsatz

- muss sozial gerechtfertigt sein! Begründung warum gerade er gekündigt wird

(**Sozialauswahl**: Alter, Betriebszugehörigkeit, Unterhaltspflicht, Behinderung)

Kündigung sozial ungerechtfertigt wenn: anderer Arbeitsplatz im Betrieb möglich ist, Weiterbeschäftigung unter geänderter Vertragsbedingung möglich, Weiterbeschäftigung nach Umschulungs- /Fortbildungsmaßnahme möglich

Besonderer Kündigungsschutz:

Schwerbehinderte: Zustimmung des Integrationsamtes notwendig, gilt ab 50% bzw. über 30% Schwerbehinderung, erst nach 6 Monaten Betriebszugehörigkeit

Schwangere: Arbeitnehmer muss Schwangerschaft wissen, dann Kündigung ungerechtfertigt, will AG dennoch kündigen, braucht er Zustimmung von der Landesbehörde

Auszubildende, Betriebsräte, Jugend- und Azubivertreter: können nur außerordentlich gekündigt werden, ggf. Zustimmung des Arbeitsgerichts notwendig wenn Betriebsrat der Kündigung widerspricht,

laut Tarifvertrag vereinbarte Personengruppen

Ablauf der Kündigung: Betriebsrat anhören (lt. Betriebsverfassungsgesetz, muss nicht zustimmen) -> besonderer Kündigungsschutz -> KSchG -> Gründe (Person, Verhalten, Betrieb -> hier: Sozialauswahl!) -> Abmahnungen? Weiterbeschäftigung (anderer Arbeitsplatz? andere Bedingungen? nach Umschulung?)

Betriebsrat kann binnen einer Woche (außerordentliche: 3 Werktage) widersprechen (AN darf bis zur Entscheidung des Arbeitsgerichts arbeiten)

Arbeitsgericht und Klage

Zuständigkeit des Arbeitsgerichts: Arbeitsverhältnis, Berufsausbildungsvertrag, Tarifvertrag, Betriebsverfassungsgesetz (Kündigung des Betriebsrats)

AN muss binnen 3 Wochen Klage einreichen (persönlich, Vertreter aus Verband (bei uns NGG), Anwalt),

Ablauf:

Arbeitsgericht (Güteverhandlung / Mediation / Klage) -> Berufung -> Landesarbeitsgericht (nur mit Vertreter aus Verbänden oder Anwalt) -> Revision -> Bundesarbeitsgericht (nur mit Anwalt)

Zusammensetzung des Gerichts: Berufsrichter + Laienrichter (gestellt von Arbeitnehmer und Arbeitgeberorganisation)

Der Betriebsrat (BR)

- min. 5 Wahlberechtigte AN, min. 3 Wählbare
- alle, die 3 Monate im Betrieb und 18 Jahre alt sind dürfen teilnehmen
- Größe des BR abhängig von MA (bspw. 5-20 MA: 1, 21-50 MA: 3, ...)
- soll nach Möglichkeit aus AN aus allen Beschäftigungsarten bestehen
- Amtszeit: 4 Jahre
- Betriebsrat wählt unter sich Vorsitzenden

Aufgaben: Bestimmungen zu Gunsten der AN umsetzen und beantragen

Soziale Angelegenheiten: Arbeitszeit, Urlaub, Schichtarbeit, Zahlungen

Personelle Angelegenheiten: Einstellung, Versetzung, Kündigung, Personal

Gesundheitsschutz: Arbeitsunfälle, Gefahren, Gestaltung der Umgebung

Wirtschaftliches: Betriebsänderungen, Sozialplan, Interessenausgleich

Informationsrecht: AG hat BR zu informieren

Anhörungs- und Beratungsrechte: AG muss BR Möglichkeit der Einwendung geben

Widerspruchs- und Vetorechte: AG muss Maßnahmen bei Veto anpassen

Mitbestimmungsrecht: Stärkstes Recht

Durchsetzung von Streitigkeiten bei Einigungsstelle, Arbeitsgericht