



Arbeitgeber

Muss dem BR gegenüber die Kündigungsgründe (alle!) nennen (§102 I BetrVG)



Betriebsrat

Folge, wenn ein Kündigungsgrund nicht benannt wurde:

Ausnahme:

War Grund bei Anhörung schon entstanden, aber noch nicht bekannt: Nachträgliche Anhörung möglich, dann auch Nachschieben







Arbeitgeber

Grundsatz:

kann sich auf diese Gründe gegenüber Arbeitnehmer nicht berufen (**kein „Nachschieben“**)



Arbeitnehmer

| Zugangstatbestand | Zugangszeitpunkt |
|---|---|
| Unter Anwesenden  | Bei Entgegennahme oder Ablehnung der Entgegennahme („Zugangsverweigerung“ ist also nicht möglich) |
| Einfacher Brief bzw. Einlegung in Briefkasten durch Boten  | Zeitpunkt in dem der Briefkasten üblicherweise geleert wird (auch wenn AN z.B. verreist ist und der AGeb Kenntnis davon hat!) |
| Übergabe durch Boten  | Aushändigung an empfangsberechtigte Person (z.B. Arbeitnehmer, Ehegatte d. AN; Arbeitgeber, Mitarbeiter Personlabteilung) |
| Einschreibe- brief  | Abholung beim Postamt (Nichtabholung u.U. rechtsmissbräuchlich) |

Dabei ist es unerheblich, ob der Empfänger der Kündigung mit dieser einverstanden ist!

Eine „Kündigung zur Unzeit“ ist in seltenen Fällen unzulässig. (Keine Kdgg zur Unzeit ist übrigens eine Kdgg, welche während der Krankheit des AN ausgesprochen wird! – vgl. nächste Folie)



Eine zugewandene Kündigung kann einseitig nicht mehr zurückgenommen werden!

Sittenwidrigkeit, § 138 BGB

- Die Kündigung widerspricht nach Anschauung „**aller billig und gerecht denkenden Menschen**“ krass jenem Maß von Sittlichkeit und Anstand.
- z.B. Kündigung aus Rachsucht; weil AN die Teilnahme an strafbaren Handlungen verweigert; aus rassistischen Motiven

Maßregelungsverbot, § 612a BGB

- AN darf **nicht benachteiligt** werden, weil er in **zulässiger Weise** seine Rechte ausübt.
- z.B. Verlangen eines schriftlichen Arbeitsvertrages (vgl. § 2 I 1 NachwG); Verlangen der Entfernung einer Abmahnung aus der Personalakte

Kündigung zur „Unzeit“

- **Grundsätzlich** ist die Kündigung **zu jeder Zeit möglich**, auch z.B. während der Erkrankung des AN; in zeitlichem Zusammenhang mit dem Tod naher Angehöriger oder einer Fehlgeburt.
- Wählt der Kündigende **absichtlich** oder aufgrund gedankenloser Missachtung der persönlichen Belange des Gekündigten einen **besonders** beeinträchtigenden Zeitpunkt, kann dies zur Unwirksamkeit führen, wenn der Gekündigte sich einer angemessenen Überlegungsfrist wehrt (z.B. Zustellung der Kündigung im Krankenhaus am Tag des Arbeitsunfalles oder auf einer Beerdigung naher Angehöriger)

Beweislast: Arbeitnehmer (i)

Verlängerung der gesetzlichen Kündigungsfrist möglich, wenn sie für den AN nicht länger ist, als für den AGeb, § 633 Abs. 6 BGB

Gesetzliche
Kündigungsfrist,
§ 622 Abs. 1 & 2 BGB

Verkürzung durch Arbeitsvertrag

§ 622 Abs. 3
BGB:
Vereinbarte
Probezeit

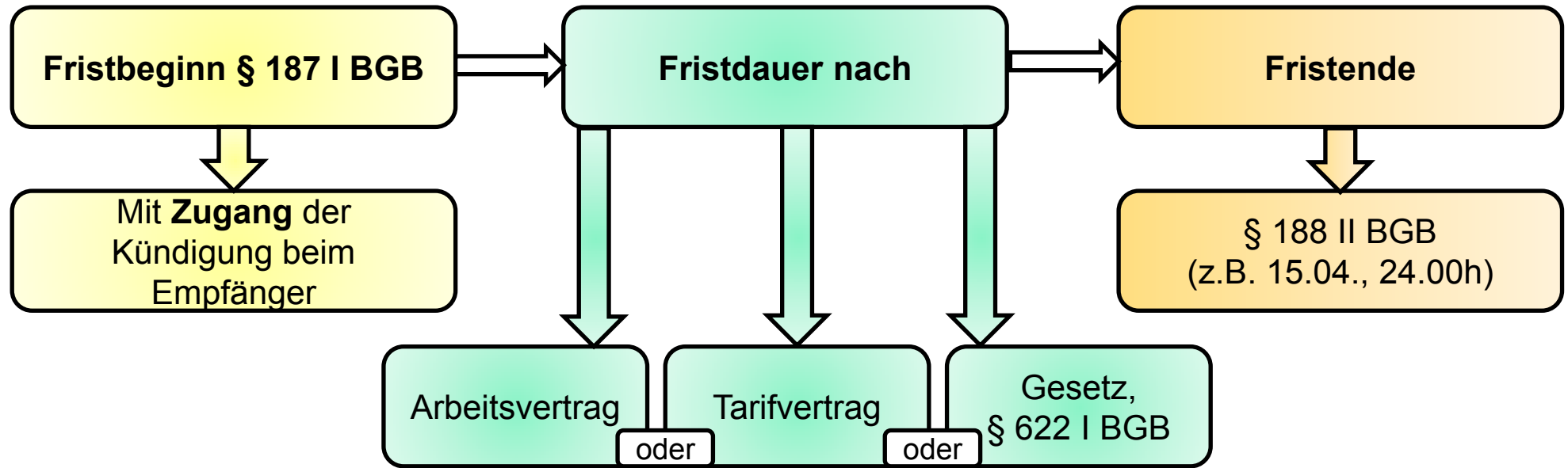
§ 622 Abs.
5 Nr. 1
BGB:
Aushilfe

§ 622 Abs.
5 Nr. 2
BGB:
Kleinbetrieb

Verkürzung durch Tarifvertrag

§ 622 Abs. 4 BGB:
immer möglich

§ 622 Abs. 4 S. 2 BGB:
Verkürzungen nach TV können
auch für tariflose AN vertraglich
vereinbart werden



Falls die **Frist falsch berechnet** wurde:

- ⊗ **Grundsätzlich:** Kündigung unwirksam
- ⊗ **aber** i.d.R.: **Umdeutung** in Kündigung zum nächstmöglichen, richtigen Termin

Störungen im Leistungsbereich

z.B. AN verweigert beharrlich die Arbeit, kommt ständig zu spät, stört den Betriebsfrieden; AGeb zahlt Lohn nicht, verweigert Arbeitsschutzmaßnahmen etc.

Voraussetzungen:

- Störer handelt schuldhaft (vorsätzlich oder grob fahrlässig)
- schwerwiegender (meist wiederholter) Verstoß
- vorherige Abmahnung

Störungen im Vertrauensbereich

Z.B.: Unterschlagung, Diebstahl, tätlicher Angriff, (Spesen)Betrug, u.U. sogar Verdachtskündigung, sexuelle Belästigung von Kollegen, u.U. schwere Beleidigung

Voraussetzungen:

- Schwere Erschütterung des Vertrauens auf künftige ordnungsgemäße Vertragserfüllung
- Meist keine Abmahnung erforderlich (außer bei steuerbarem Verhalten, wenn Wiederherstellung des Vertrauens erwartet werden kann).

Störungen im betriebl. Bereich

Nur für AGeb und sehr selten!

z.B. drohende Insolvenz, wenn diese nur durch Kdgg des AN abgewendet werden kann; Kdgg. von Betriebsratsmitgliedern bei endgültiger Betriebsstillegung.

Kündigung muss das „**letzte Mittel**“ („**ultima ratio**“) sein. Meist gehen mildere Mittel wie Abmahnung, Versetzung oder z.B. Änderungskündigung vor

Kündigung ist nur **binnen 2 Wochen** ab Kenntnis der maßgeblichen Tatsachen möglich (Es kommt auf den **Zugang** innerhalb der Frist an!), § 626 Abs. 2 BGB (Kündigungs-Ausspruchs-Frist)

Anhörung des Betriebsrats gem. § 102 BetrVG muss innerhalb der Kündigungs-Ausspruchs-Frist erfolgt sein.

Gegebenenfalls **Umdeutung** in ordentliche Kündigung, falls BR auch hierzu angehört wurde.



Änderungskündigung:

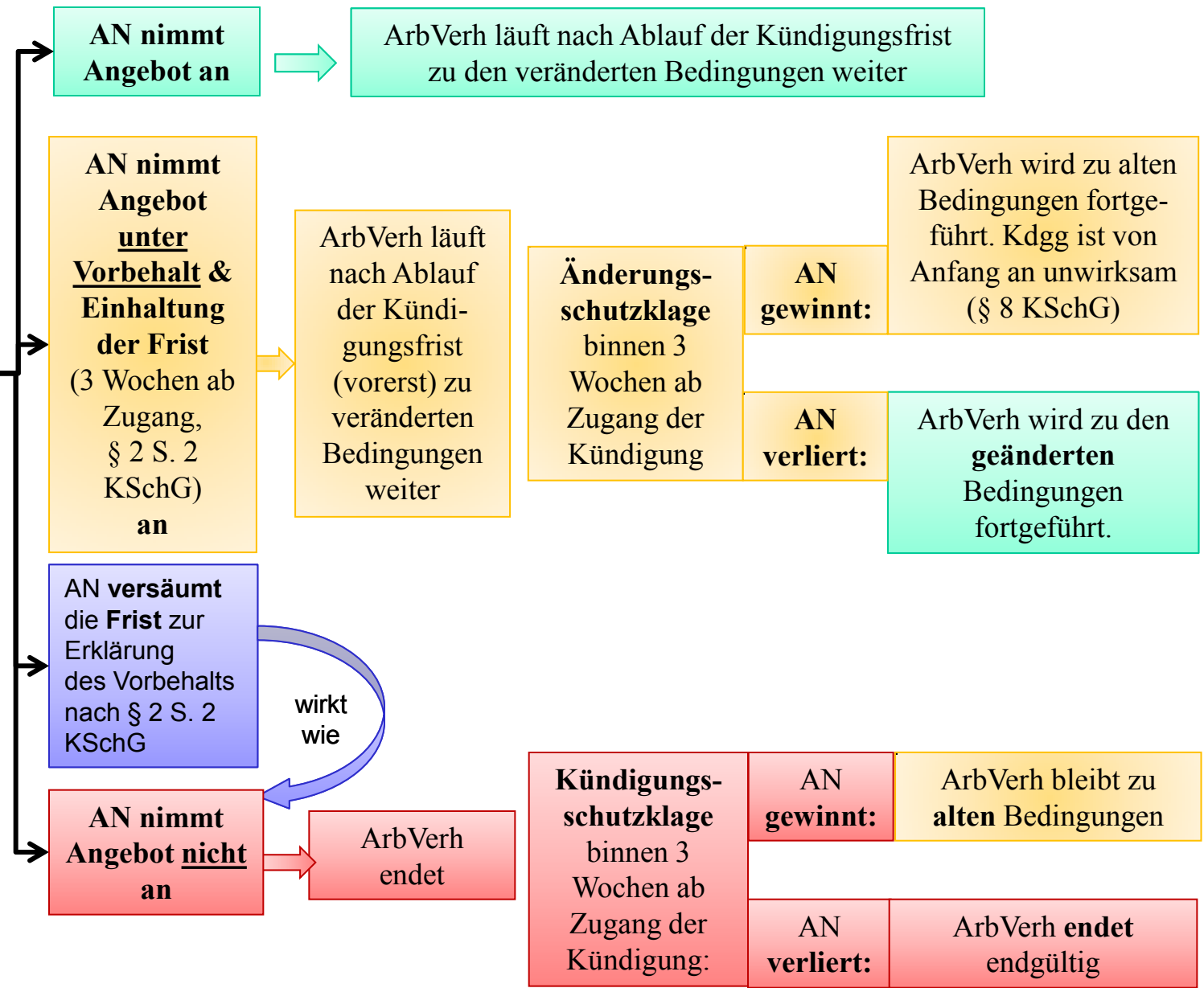
Beendigungskündigung (!)
(ordentlich oder außerordentlich)

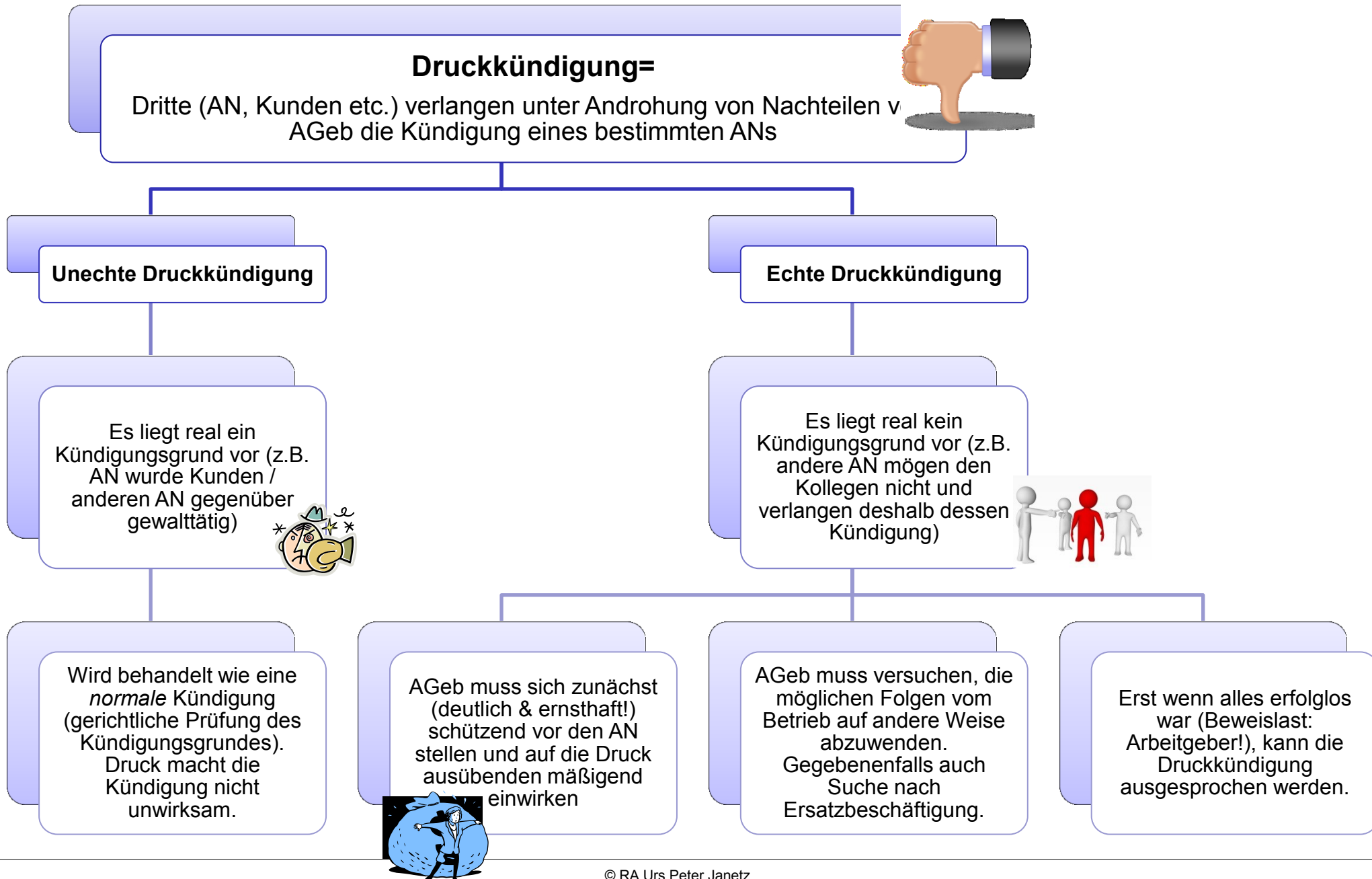
+

Angebot auf Weiterbeschäftigung zu anderen Bedingungen



Möglichkeiten des AN





Leistungskündigung wegen Minderleistung in der Menge
(**Quantität**)



Leistungskündigung wegen Minderleistung in der
Arbeitsgüte (**Qualität**)



Die Leistungskündigung ist kein Mittel, das Leistungsniveau zu steigern durch „Wegkündigung“ leistungsschwächerer AN:

- Es gibt keine objektiv geschuldete Leistung (AN schuldet das „Wirken“, nicht das „Werk“)
- „Der AN muss das tun, was er soll, und zwar so gut, wie er kann“ (dynamisch, nach seiner eigenen Leistungsfähigkeit)
- Die Unterdurchschnittlichkeit ist nur ein Indiz für die Minderleistung

Fragestellung: Schöpft der AN seine persönliche Leistungsfähigkeit angemessen aus?

- Vertraglich geschuldete Arbeitsleistung
- Durchschnittliche Leistungen vergleichbarer AN



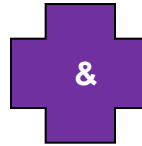
Quantität: Leistung muss mindestens 1/3 unter dem
Durchschnitt der vergleichbaren AN liegen

Beweislast: Arbeitgeber

Erst wenn der Arbeitgeber die Minderleistung bewiesen hat, muss der AN darlegen, dass eine Minderleistung nicht vorliegt, oder nicht in seinen Verantwortungsbereich fällt

Nach BAG ist sowohl **personenbedingte**, als auch **verhaltensbedingte** (!) Kündigung
(dann gegebenenfalls Abmahnung erforderlich) möglich!

Betroffener Arbeitnehmer ist länger als 6 Monate im Betrieb, § 1 Abs. 1 KSchG



Erforderliche Mindestanzahl regelmäßig beschäftigter Arbeitnehmer,
§ 23 Abs. 1 KSchG

Mehr als 10 Arbeitnehmer
(Teilzeitbeschäftigte anteilig, Azubis werden
nicht berücksichtigt)

KSchG gilt

10 oder weniger Arbeitnehmer
(Teilzeitbeschäftigte anteilig, Azubis werden nicht
berücksichtigt)

Einstellung bis zum
31.12.2003

- Mehr als 5 Alt-Arbeitnehmer
KSchG **gilt**
- 5 od. weniger Alt-AN
KSchG **gilt nicht**

Einstellung ab dem
01.01.2004

- KSchG **gilt nicht**



Personenbedingte Kündigung

- „AN will anders, kann aber nicht“ (für AN nicht steuerbar)
- Gründe, die in den persönlichen Eigenschaften des AN liegen
- z.B. (Dauer-)Erkrankung, Verlust des Führerscheins, etc.



Verhaltensbedingte Kündigung

- „AN könnte sich ändern, will aber nicht“ (für AN steuerbar)
- Verstöße gegen Pflichten aus dem Arbeitsvertrag
- i.d.R. vorherige vergebliche Abmahnung



Betriebsbedingte Kündigung

- Unternehmerentscheidung
- führt zu Wegfall eines Arbeitsplatzes
- Sozialauswahl (§ 1 III KSchG)

Kündigungs-
grund stammt
aus der
**Sphäre des
AN**

Kündigungs-
grund stammt
aus der
**Sphäre des
AGeb**

Kündigung
muss das
„**letzte
Mittel**“
(„**ultima
ratio**“) sein.

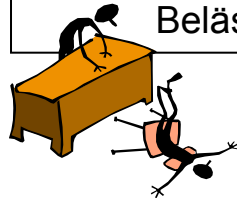
i.d.R. gehen
mildere
Mittel wie
Abmah-
nung,
Versetzung
oder z.B.
Änderungs-
kündigung
vor!

Verstöße gegen Pflichten aus dem Arbeitsvertrag



z.B. Unpünktlichkeit, Disziplinlosigkeit, Schlechtarbeit, Verstöße gegen Verschwiegenheitspflichten

Störungen im Verhältnis zu Vorgesetzten / Kollegen



z.B. Tätlichkeiten, Beleidigungen, sexuelle Belästigungen

Außerdienstliches Verhalten



Nur in sehr wenigen *Ausnahmefällen!*
z.B. Verbüßen einer Freiheitsstrafe

Störungen im persönlichen Vertrauensbereich



z.B. „Flunkern“ bei der Einstellung; Annahme von Schmiergeldern

Abmahnung erforderlich bei:

- Verstöße im Leistungsbereich
- Verstöße im Vertrauensbereich nur, wenn:
 - AN mit vertretbaren Gründen annehmen durfte, sein Verhalten sei nicht vertragswidrig oder werde vom AGeb geduldet
 - es sich um steuerbares Verhalten handelt & eine Vertrauenswiederherstellung möglich ist

Eine (vorherige) Abmahnung rechtfertigt eine Kündigung nur, wenn:

in der Abmahnung enthalten ist:

Eindeutige
Beanstandung eines
bestimmten
Verhaltens
(**Rügefunktion**)

(z.B.: „Am 1.12. Sind Sie
unentschuldigt 2 Stunden
zu spät zur Arbeit
erschienen...“)

Androhung von
Konsequenzen f. d.
Wiederholungsfall
(**Warnfunktion**)

(z.B.: „Im Wieder-
holungsfall haben Sie mit
arbeitsrechtlichen
Konsequenzen zu
rechnen...“)

die Abmahnung
inhaltlich
gerechtfertigt ist

die Abmahnung ein
gleichartiges
Verhalten betrifft

die Abmahnung nicht
durch Zeitablauf
gegenstandslos
geworden ist

- **Die Abmahnung kann von jeder weisungsberechtigten Person ausgesprochen werden.**
- **Sie ist auch mündlich möglich** (aber schwer beweisbar).
- **Auf Entfernung aus der Personalakte kann geklagt werden, wenn:**
 - unwahre Tatsachen enthalten sind,
 - herabsetzende, ungerechtfertigte Werturteile enthalten sind und sie geeignet ist, das spätere Fortkommen des AN zu erschweren
 - sie (z.B. durch Zeitablauf) gegenstandslos geworden ist.

1. Verletzung arbeitsvertraglicher Pflichten

- z.B.:
 - * Straftaten gegen Kollegen / Arbeitgeber
 - * Beharrliche Arbeitsverweigerung
 - * Wiederholte, schwere Arbeitsmängel
 - * Häufiges Zuspätkommen
 - * Unentschuldigtes Fehlen
 - * Verspätete Krankmeldung im Wiederholungsfall
 - * Vortäuschen einer Krankheit
 - * Nachgehen einer nicht genehmigten Nebentätigkeit



2. Verhältnismäßigkeit der Kündigung

- Gibt es ein milderes Mittel als die Kündigung?
Kriterien:
 - * Genügt eine Abmahnung?
 - * Ist das Vertrauensverhältnis zum Arbeitgeber unwiederbringlich zerstört?
 - * Ist mit einer Verhaltensbesserung beim Arbeitnehmer zu rechnen?
 - * Ist die Versetzung auf einen anderen Arbeitsplatz möglich?



3. Einzelfallbetrachtung / Interessenabwägung

- **Kriterien:**
 - * Betriebszugehörigkeit, Alter, Unterhaltungspflichten, persönliche Verhältnisse
 - * Schwere der Pflichtverletzung
 - * Schwere der Tatfolgen



Kündigung wegen Dauererkrankung



Voraussetzungen:

- Arbeitsunfähigkeit auf nicht absehbare Zeit? (**Negative Zukunftsprognose**)
- Zunächst: **Überbrückung durch zumutbare andere Maßnahmen** (Aushilfe, Überstunden, Organisation)
- **Objektive Merkmale?** AN kommt aufgrund der Erkrankung für seinen bisherigen Arbeitsplatz nicht mehr in Betracht?
- **Anderweitige Beschäftigungsmöglichkeit?**
- Unzumutbare betriebliche oder **wirtschaftliche Belastung** des Arbeitgebers?

Kündigung wegen häufiger Kurzerkrankung



Voraussetzungen:

- AN hat in Vergangenheit **häufig** wg. Krankheit **gefehlt**
- **Negative Zukunftsprognose?** (Besorgnis weiterer häufiger Kurzerkrankungen)
- **Unzumutbare betriebliche** (Störungen im Betriebsablauf) **oder wirtschaftliche** (auffälliges Missverhältnis zwischen Kosten des ArbVerh & Arbeitsleistung, wobei 6 Wochen EFZ im Jahr zumutbar sind) **Belastung des Arbeitgebers?**
- **Unzumutbare Belastung des Arbeitsverhältnisses als solchem?**

Umfassende Interessenabwägung nach dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit!

z.B.: Dauer des „ungestörten“ ArbVerh, Alter, Lage auf dem Arbeitsmarkt, Betriebszugehörigkeit, wirtschaftliche Lage des Unternehmens, Ursache der Erkrankung (Arbeitsunfall / Berufskrankheit?), erhöhtes soziales Schutzbedürfnis des AN (z.B. Unterhaltspflichten, wirtschaftliche Verhältnisse) etc.

Stufe 1:

„Unternehmerentscheidung“¹⁾

Wegfall des Arbeitsplatzes (!)
aufgrund dringender betrieblicher
Erfordernisse; wegen

Innerbetrieb-
licher Umstände

außerbetrieblicher
Einwirkungen

Die Unternehmerentscheidung selbst
wird nur dahin überprüft¹⁾,

- ob die dargestellten Gründe
tatsächlich vorliegen
- ob diese sich dahin auswirken, dass
der Arbeitsplatz wegfällt
- ob die Entscheidung des AGeb
offensichtlich unsachlich, unvernünftig
oder willkürlich ist

¹⁾ wegen Art 12, 14 GG nur begrenzte
Überprüfung durch Gerichte

Stufe 2:

„Sozialauswahl“

Erstreckt sich nur auf „vergleichbare“ (*arbeitsplatzbezogen austauschbare*) AN

Dabei können AN herausfallen, deren Weiterbeschäftigung
berechtigten, betrieblichen Bedürfnissen entspricht (§ 1 Abs. 3 S. 1
KSchG - „Leistungsträger“)

Die Sozialauswahl richtet sich (nur!) nach den folgenden Kriterien,
wobei die Gewichtung untereinander Entscheidung des AGeb ist
(Ausnahme: Auswahlrichtlinie nach § 95 BetrVG)

Lebens-
alter



Dauer der
Betriebs-
zugehörigkeit

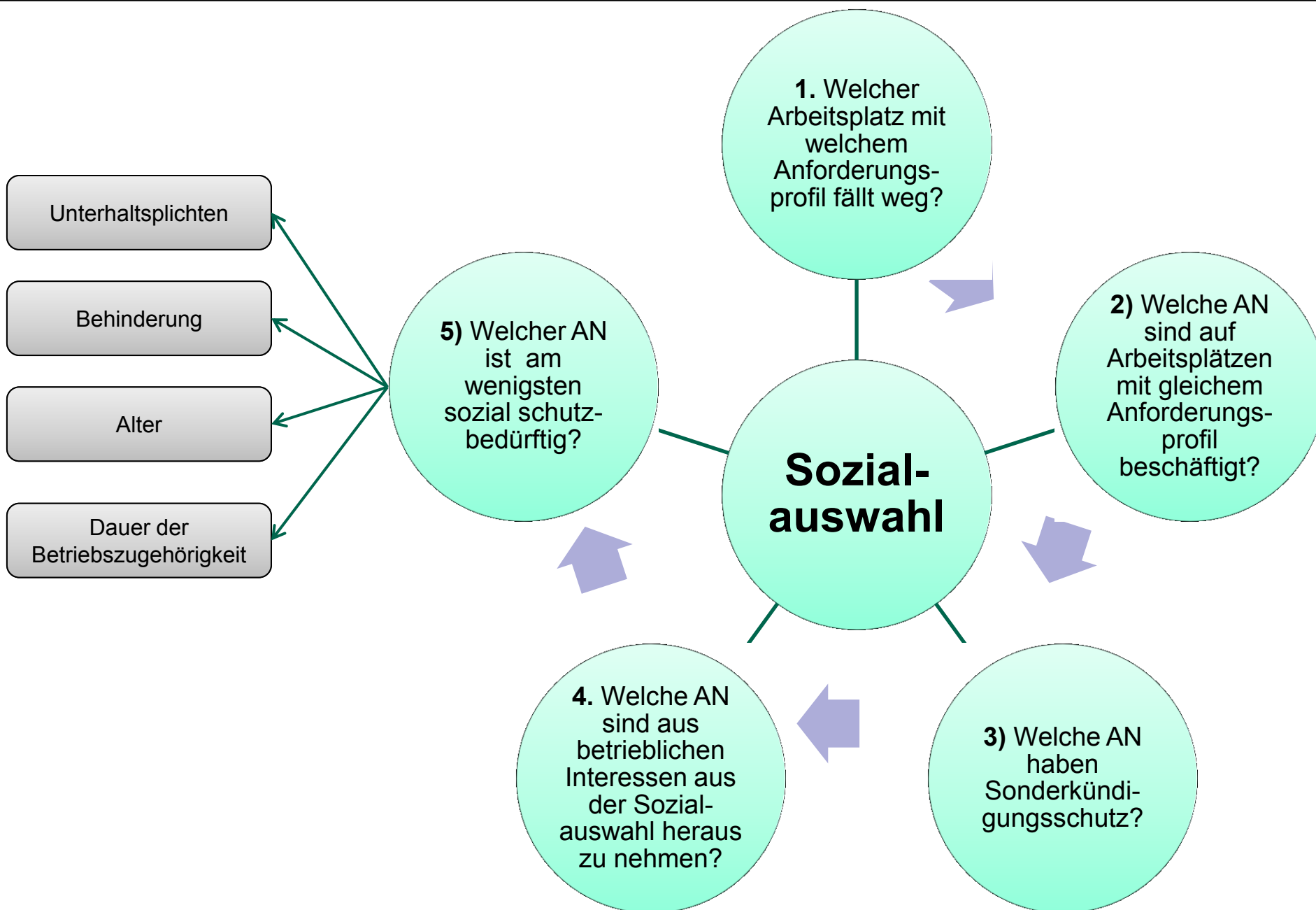


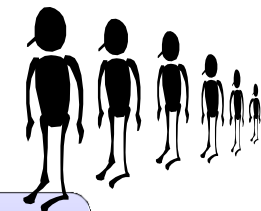
Unterhalts-
pflichten



Schwer-
behinderung







§ 17 ff KSchG: Massenentlassungen liegen vor, wenn in Betrieben mit i.d.R.

- * mehr als 20 und weniger als 60 AN mehr als 5 AN
- * mind. 60 aber weniger als 500 AN 10% der AN oder aber mehr als 25 AN
- * mindestens 500 AN mind. 30 AN

innerhalb von 30 Tagen entlassen werden (Entscheidend: Ausspruch der Kündigung)

Folgen einer
Massenentlassung

Anzeige- und
Beratungspflicht an
den BR (§17 Abs. 2
KSchG)

Gleichzeitige Anzeige
bei der Bundesagentur
für Arbeit (§17 Abs. 3
KSchG)

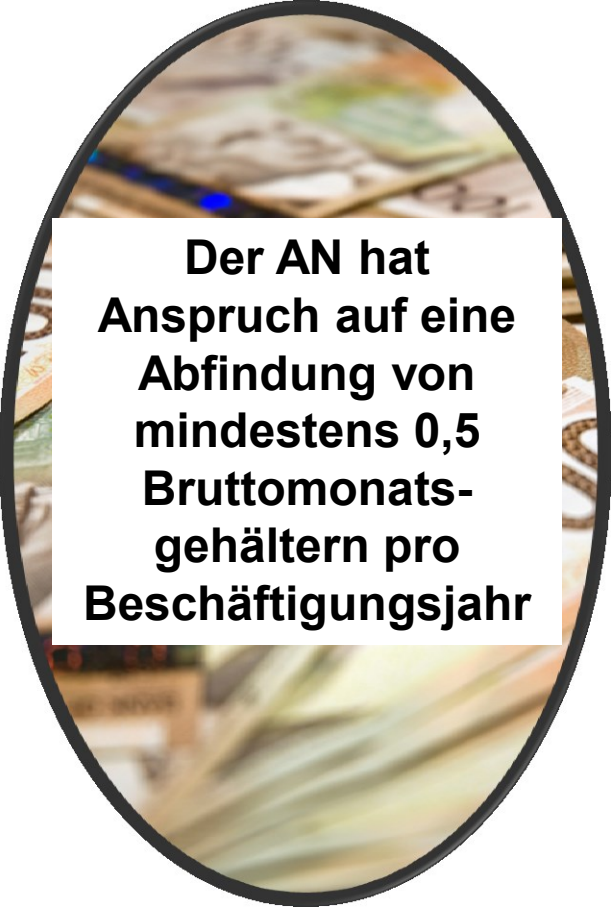
„Entlassungssperre“
gem. §18 KSchG

**Ein
Abfindungs-
anspruch nach
§ 1a KSchG
setzt voraus:**

1) In der schriftlichen Kündigung (nicht in einem Begleitschreiben) teilt der AGeb mit,

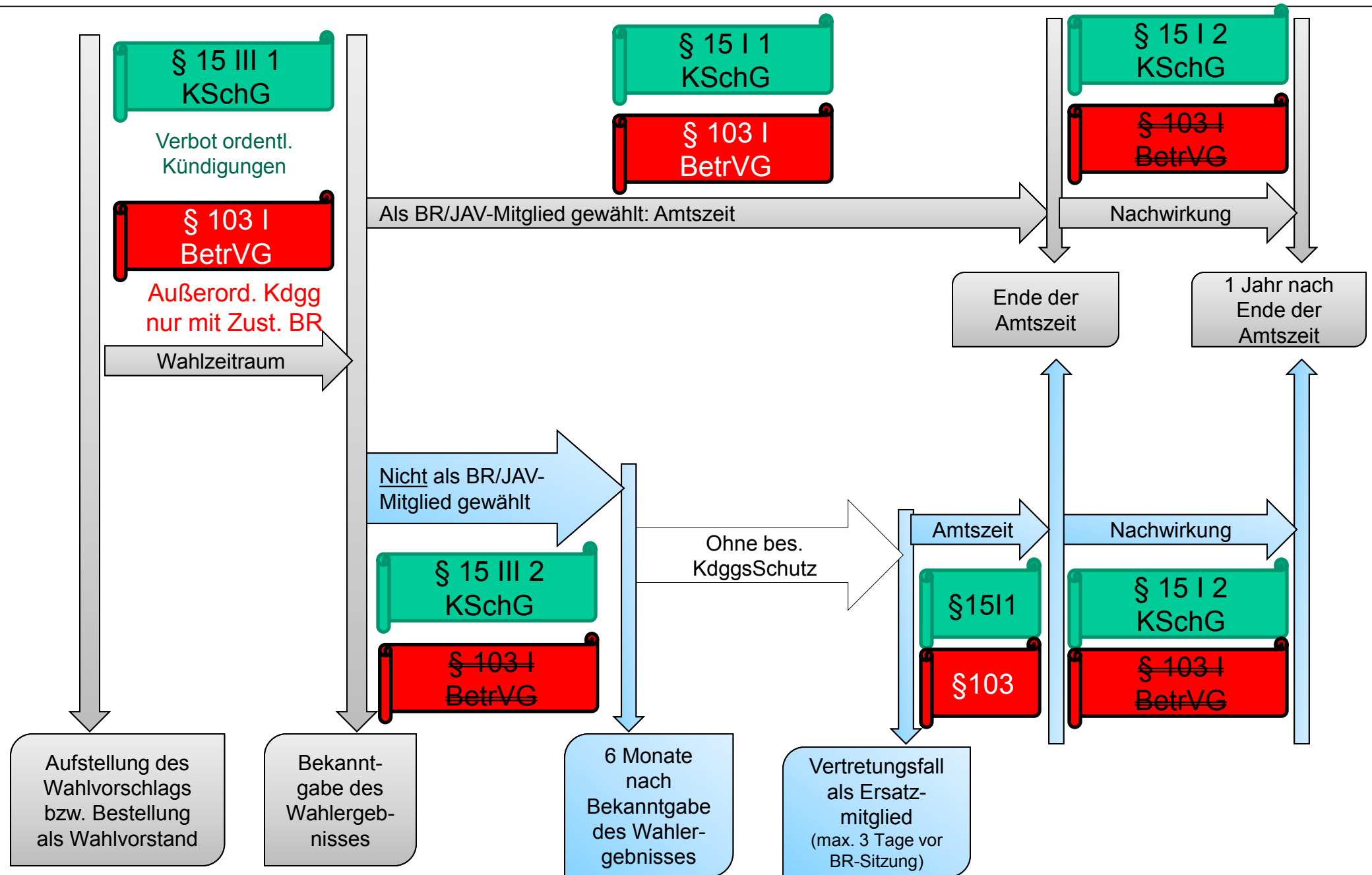
- dass es sich um eine betriebsbedingte Kündigung handelt und
- dass der AN eine Abfindung erhält, wenn er keine Kündigungsschutzklage erhebt.

2) Der AN erhebt keine Klage



**Der AN hat
Anspruch auf eine
Abfindung von
mindestens 0,5
Bruttomonats-
gehältern pro
Beschäftigungsjahr**

Folge



Schwangere, Mütter, § 9 MuSchG



- **absolutes Kündigungsverbot** (ordentliche & außerordentliche Kündigung), § 9 MuSchG
- **Ausnahmsweise** Kündigung mit **behördlicher Zustimmung** (i.d.R. Gewerbeaufsichtsamt) möglich
- **Beginn:** 280 Tage vor berechnetem Geburtstermin (ist die Kündigung schon vorher zugegangen, greift der Kündigungsschutz nicht)
- **bis 4 Monate nach Entbindung** (auch bei Totgeburt. Bei Fehlgeburt endet der Schutz am Tag der Fehlgeburt)
- **Kenntnis des AGeb** erforderlich. „Nachinformation“ binnen 2 Wochen nach Kündigung möglich.



Elternzeit, § 18 BEEG



- **absolutes Kündigungsverbot** (ordentliche & außerordentliche Kündigung) im bisherigen Arbeitsverhältnis (nicht in neu eingegangenem), § 18 BEEG
- Gilt auch, wenn Weiterarbeit in **Teilzeit** (§ 18 Abs. 2 Nr. 1 BEEG) oder wenn wegen ohnehin bestehender Teilzeitbeschäftigung keine Elternzeit in Anspruch genommen wird (§ 18 Abs. 2 Nr. 2 BEEG)
- **Ausnahmsweise** Kündigung mit **behördlicher Zustimmung** (i.d.R. Gewerbeaufsichtsamt) möglich
- **Beginn:** ab Beantragung der Elternzeit (höchstens 8 Wochen vor Beginn), § 18 BEEG
- **bis Ende der Elternzeit** (auch bei Wechsel zwischen den Eltern)

**FOLGE:**

(vorherige)
Zustimmung des
Integrationsamtes
zur Kündigung
erforderlich



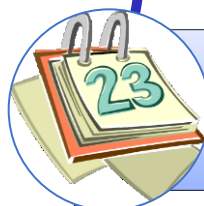
Für **Schwerbehinderte** (GdB ≥ 50) & Behinderte (GdB 30-50) mit **Gleichstellung** (durch BA für Arbeit), §§ 2, 68 SGB IX



Schwerbehinderung im Kündigungszeitpunkt **festgestellt** oder **offensichtlich** bzw. Feststellung mind. 3 Wochen vorher ordnungsgemäß beantragt, § 90 Abs. 2a SGB IX



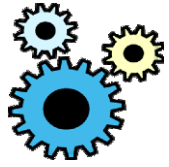
AGeb hat **Kenntnis** von der Schwerbehinderung oder AN teilt ihm dies binnen 3 Wochen nach Zugang der Kündigung mit.



AN ist schon **länger als 6 Monate** beschäftigt (§ 90 Abs. 1 Nr. 1 SGB IX)

**Ausnahmen:**

- * AN ist über 58 und hat Anspruch aus Leitungen aus Sozialplan (§ 90 I Nr. 3a SGB IX)
- * Beschäftigung auf Stellen i.S.v. 73 II Nr. 2-6 SGB IX (§ 90 I Nr. 2 SGB IX)
- * Entlassung aus Witterungsgründen mit gewährleisteter Wiedereinstellung (§ 90 II SGB IX)



Betriebsübergang,
§ 613a BGB

- Verbot der Kdgg. wegen des BÜ, § 613a IV BGB



Auszubildende

- Nach Probezeit ordentliche Kdgg durch den AGeb unzulässig



AN in der Pflegezeit

- Wer Pflegezeit nach dem PflegeZG in Anspruch nimmt, darf (vom 1. Tag an) nur nach behördlicher Genehmigung gekündigt werden, § 5 PflegeZG.



Datenschutzbeauftragter, § 4f BDSG

- Verbot der ordentlichen Kdgg. bis 1 Jahr nach Abberufung

Mündlich oder schriftlich**Bei allen Kündigungen:**

- * **Name** des zu kündigenden AN
- * **Art der Kündigung** (ordentlich, außerordentlich, Änderungskündigung)
- * **Kündigungsfrist** und **Kündigungstermin**
- * **Gründe für die Kündigung** (konkrete Tatsachen, keine Werturteile)

Personenbedingte Kündigungen:

z.B. wegen häufiger Kurzerkrankungen: Fehlzeiten, Zukunftsprognose, wirtschaftliche Belastungen für den Betrieb etc.

Verhaltensbedingte Kündigung:

Fehlverhalten und gegebenenfalls die vorherige Abmahnung

Betriebsbedingte Kündigung:

- * Darlegung Wegfall des Arbeitsplatzes
- * Darlegung der Sozialauswahl mit
 - Sozialdaten aller vergleichbaren AN &
 - Gewichtung der Kriterien der Sozialauswahl

Änderungskündigung:

- * Aspekte der Kündigung &
- * Modalitäten des Änderungsangebots

Bei Umgruppierung / Versetzung zugleich:

Verfahren nach §99 BetrVG erforderlich



Kündigungserklärung

- schriftlich, § 623 BGB
- Zugang, § 130 BGB
- Ausschluss der ordentlichen Kündigung (Unkündbarkeit)



Rechtzeitige Kündigungsschutzklage

- **3 Wochen** ab Zugang der Kündigung (§§ 4, 7 KSchG)



Besteht besonderer Kündigungsschutz?

- z.B. Schwangerschaft, Elternzeit, Schwerbehinderung / Gleichstellung, Betriebsrat ...



Einhaltung der Kündigungsfristen?

- Gesetzlich (§ 622 BGB)
- Tarifliche Regelung
- Vertragliche Regelung



Anwendbarkeit KSchG?

- Betrieblicher Geltungsbereich (§ 23 KSchG (mind. 10 AN))
- Persönlicher Geltungsbereich: Arbeitnehmer
- Wartefrist, § 1 Abs. 1 KSchG: 6 Monate



Soziale Rechtfertigung der Kündigung

- Verhaltensbedingt (steuerbar)
- Personenbedingt (nicht steuerbar)
- Betriebsbedingt (u.a. Sozialauswahl)



BR-Anhörung, § 102 BetrVG

- Vor Ausspruch der Kündigung!

Der BR ist **vor** jeder Kündigung zu hören (§ 102 Abs. 1 BetrVG) => ansonsten: Kündigung **unwirksam** (§ 102 Abs. 1 S. 3)

Ordentliche Kündigung

Außerordentl. Kdgg

BR **stimmt zu** oder
äußert sich nicht,
§ 102 Abs. 2 S. 2

BR erhebt **Bedenken**
• innerhalb **1 Woche**
• **schriftlich**
(§ 102 Abs. 2 S. 1)

BR legt **Widerspruch** ein (§ 102 Abs. 3)
• innerhalb **1 Woche**
• **schriftlich**
• unter Benennung eines der **5**
Widerspruchsgründe (Begründung!)

BR kann
• **schriftlich**
• spätestens
innerhalb
von **3 Tagen**
Bedenken
erheben.
(§ 102 Abs. 2 S.
3 BetrVG)

ArbG kann (trotzdem)
kündigen, **keine**
Kündigungssperre!
AN kann Kündigungsschutz-
klage erheben

ArbG teilt die
Meinung des BR
und unterlässt
die Kündigung

AGeb kann trotzdem kündigen.
Aber: Dem AN ist mit der Kündigung eine
Abschrift der Stellungnahme des BR zu
übergeben (§ 102 IV)

Keine
Kündigungs-
sperre
AGeb kann
trotzdem
kündigen,
AN kann
Kündigungs-
schutzklage
erheben

AN kann Kündigungsschutzklage erheben.
Erweiterung der Gründe, die die Kündigung
sozial ungerechtfertigt machen (§ 1 Abs. 2 S.
2 KSchG!)

AN hat **Anspruch auf Weiterbeschäftigung**
bis zum Abschluss des Rechtsstreits (§ 102
Abs. 5 BetrVG).
Ausnahme: Arbeitsgericht entbindet ArbG
durch einstweilige Verfügung von dieser
Verpflichtung (§ 102 Abs. 5 S. 2 BetrVG)



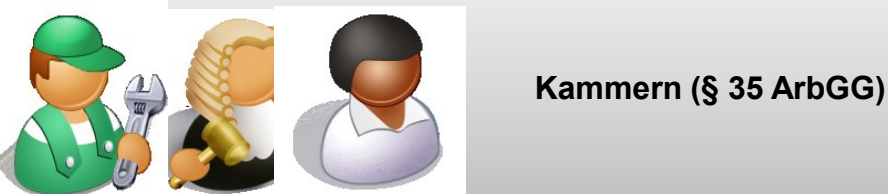
(BAG) 3. Instanz



Revision,
§§ 72 ff
ArbGG



(LAG) 2. Instanz



Berufung,
§§ 64 ff
ArbGG



(ArbG) 1. Instanz



Urteilsverfahren, § 2 ArbGG**v.a. Streitigkeiten**

- zwischen AN untereinander
- zwischen AGeb & AN aus dem ArbVerh & dessen (Nicht-) Bestehen
- zwischen TV-Parteien untereinander und mit 3.

Beteiligte:**Kläger(in)****Beklagte(r)**

Verfahrenseinleitung:
Klage(schrift)

Verfahren:
Parteiverfahren,
d.h. nur der Sachvortrag und die angebotenen Beweismittel werden berücksichtigt

Entscheidung:

- Vergleich im Güteverfahren oder im Streittermin oder
- *Urteil*, u.U. auch Ver-säumnisurteil
- ggf. auch einstweilige Verfügung

Rechtsmittel:

- Gegen Urteil des ArbG: *Berufung* zum LAG, (u.U. Sprungrevision zum BAG)
- Gegen Urteil des LAG: *Revision* zum BAG



Gericht prüft in jeder Phase des Verfahrens die Wahl der richtigen Verfahrensart

Beschlussverfahren, § 2a ArbGG**v.a. Streitigkeiten**

- über Einhaltung & Durchsetzung d. *Betriebsverfassungsrechts*
- in Angelegenheiten aus dem BetrVG1952 und dem MitBestG;
- Tariffähigkeit und Tarifzuständigkeit einer Vereinigung

Beteiligte:**Antragsteller(in)****Antragsgegner(in)**

Verfahrenseinleitung:
Antrag(sschrift)

Verfahren:
Amtsermittlung,
d.h. das Gericht ermittelt selbst und kann z.B. auch nicht benannte Zeugen hören

Entscheidung:

- Vergleich im Güteverfahren oder im Haupttermin oder
- *Beschluss*
- ggf. auch einstweilige Verfügung

Rechtsmittel:

- Gegen Beschluss d. ArbG: *Beschwerde* zum LAG (u.U. Sprungrechtsbeschwerde zum BAG)
- Gegen Beschluss des LAG: *Rechtsbeschwerde* zum BAG

Kündigung geht zu:
Beginn der Klagefrist



3 Wochen nach
Zugang der
Kündigung:
Ende der Klagefrist

Klage ist nicht
rechtzeitig bei
Gericht
eingegangen:

**Kündigung ist
wirksam!**



1. Verhandlung:
Güteverhandlung vor
dem Vorsitzenden
(Urteilsverfahren)

Parteien schließen
einen **Vergleich**
(z.B. Ende
Arbeitsverhältnis &
Abfindung)



2. Verhandlung:
Kammerverhandlung
vor der gesamten
Kammer

Parteien
schließen
einen **Vergleich**
(z.B. Ende
Arbeitsverhältnis &
Abfindung)



Urteil –
gegebenenfalls
Rechtsmittel

