

Noch ein paar Tipps zum Schluss...

Für wen gilt der Sonderkündigungsschutz?

Ein Arbeitgeber darf Schwangeren, Beschäftigten in Elternzeit, schwerbehinderten Menschen und Zivil- oder Wehrdienstleistenden nicht kündigen. Ein besonderer Kündigungsschutz gilt auch für Betriebsräte, Jugend- und Auszubildendenvertreter, Wahlvorstände oder Kandidaten für die Wahl einer betrieblichen Interessenvertretung. Für Auszubildende gelten nach dem Berufsbildungsgesetz ebenfalls spezielle Regeln.

Meldepflicht bei der Arbeitsagentur

Sie müssen sich spätestens drei Monate vor dem Ende Ihres Arbeitsverhältnisses bei der Agentur für Arbeit als arbeitssuchend melden. Sie haben die Kündigung so spät erhalten, dass weniger als drei Monate bis zum Beendigungszeitpunkt liegen? Dann müssen Sie sich innerhalb von drei Tagen nach Kenntnis des Beendigungszeitpunktes melden. Ansonsten können Sie finanzielle Ansprüche verlieren.

Kündigungsschutzklage

Sie wollen sich gegen eine Kündigung wehren? Dann müssen Sie binnen drei Wochen nach Zugang der Kündigung beim zuständigen Arbeitsgericht eine Kündigungsschutzklage erheben (§ 4 KSchG).

Doch bevor Sie aktiv werden: Lassen Sie sich von Ihrem Betriebsrat oder in Ihrer IG Metall Verwaltungsstelle beraten. Als Mitglied der IG Metall haben Sie Anspruch auf kostenlosen Rechtsschutz.

Wir haben weitere Informationen zu folgenden Themen für Sie zusammengestellt:

- Kurzarbeit
- Aufhebungsvertrag
- Beschäftigungssicherung
- Firmeninsolvenz

Fragen Sie bei Ihrem Betriebsrat oder in Ihrer IG Metall Verwaltungsstelle nach den entsprechenden Flyern.

Sind Sie noch nicht Mitglied der IG Metall?

Das können Sie ändern!

Unser Online-Betriebsformular finden Sie unter:

www.igmetall.de

Kündigung

Informationen & Tipps für Beschäftigte

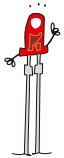


Zum Hintergrund...

Um auch in wirtschaftlich schwierigen Zeiten Arbeitsplätze zu sichern, stehen den Unternehmen umfangreiche Instrumente zur Verfügung, wie z. B. Kurzarbeit, Arbeitszeitkonten, oder auch der Tarifvertrag zur Beschäftigungssicherung.

Sind alle tariflichen und betriebspolitischen Bemühungen gescheitert, folgen oftmals betriebsbedingte Kündigungen. Eine Kündigung zu erhalten ist für viele Beschäftigte ein großer Schock, da mit ihr zahlreiche existentielle Fragen zusammen hängen: Wie bezahle ich nun meine Miete, meinen Lebensunterhalt oder vielleicht auch den nächsten Urlaub, auf den ich mich sich schon lange gefreut habe? Doch gerade jetzt ist es wichtig einen kühlen Kopf zu bewahren. Hierbei möchten wir Ihnen helfen!

Ziel der IG Metall ist es, ihre Mitglieder aktiv durch Beratungsleistung zu unterstützen. Gerade auch in dieser wirtschaftlich schwierigen Situation. Dieser Flyer dient als erste Information, kann jedoch kein individuelles Beratungsgespräch ersetzen. Deshalb lautet unsere Empfehlung in jedem Fall:



Wenn Sie eine Kündigung erhalten, sollte Ihr erster Weg zum Betriebsrat oder zur IG Metall sein.

Betriebsbedingte Kündigung...

Was ist das?

Von betriebsbedingten Kündigungen spricht man, wenn die Kündigung aus betrieblichen Gründen, z. B. wegen Rationalisierung, Produktionseinschränkung, Absatzschwierigkeiten, Auftragsrückgang oder betrieblicher Umstrukturierung erfolgen soll. Neben den betriebsbedingten Gründen können Kündigungen auch aus personen- oder verhaltensbedingten Gründen erfolgen.

Betriebsbedingte Kündigungen dürfen nur ausgesprochen werden, wenn es keine andere Möglichkeit gibt, den Gekündigten auf einem anderen Arbeitsplatz weiter zu beschäftigen. Zudem muss eine Sozialauswahl (siehe rechts unten) getroffen werden.

Muß die Kündigung schriftlich erfolgen?

Ja. Gemäß § 623 BGB muss eine Kündigung immer schriftlich erfolgen. Zur Wahrung der Formvorschrift muss das Kündigungsschreiben vom Arbeitgeber eigenhändig unterzeichnet werden und Ihnen im Original zugehen. Eine Kündigung per Fax, E-mail oder SMS ist daher nicht möglich.

Welche Kündigungsfristen gelten für mich?

Je länger Sie in einem Unternehmen beschäftigt sind, desto länger ist die gesetzliche Kündigungsfrist, die der Arbeitgeber einhalten muss. Möchten Sie kündigen, können Sie das jederzeit mit einer Frist von 4 Wochen zum 15. oder zum Monatsende tun. Diese Frist verändert sich nicht mit zunehmender Beschäftigungsdauer, es sei denn, Sie haben in Ihrem Arbeitsvertrag auch für sich selbst eine längere Kündigungsfrist vereinbart.

Betriebszugehörigkeit	Kündigungsfrist für AG (zum Ende des Monats)
2 Jahre	1 Monat
5 Jahre	2 Monate
8 Jahre	3 Monate
10 Jahre	4 Monate
12 Jahre	5 Monate
15 Jahre	6 Monate
20 Jahre	7 Monate

Achtung: Laut § 622 BGB werden bei der Berechnung der Betriebszugehörigkeit erst die Beschäftigungsjahre ab dem 25. Lebensjahr gezählt. Laut Rechtsprechung verstößt diese in § 622 BGB enthaltene Berechnungsweise der Dienstzeit für die Kündigungsfrist ab dem 25. Lebensjahr gegen das Diskriminierungsverbot wegen Alters. Eine Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs steht aber noch aus.

Wenn Sie weniger als zwei Jahre im Unternehmen beschäftigt sind, hat der Arbeitgeber eine Kündigungsfrist von 4 Wochen zum 15. oder zum Monatsende einzuhalten. Es sei denn, Sie sind noch in der Probezeit. Hier gilt eine Kündigungsfrist von zwei Wochen für den Arbeitgeber und auch für Sie.

Gibt es Tarifvereinbarungen, die längere Kündigungsfristen regeln?

Ja. Die IG Metall hat in einigen Tarifverträgen längere Kündigungsfristen für den Arbeitgeber vereinbart. Damit sollen Gewerkschaftsmitglieder besser vor einer Entlassung geschützt werden. Zudem gibt es Schutzbestimmungen für ältere Beschäftigte.

Ob und welcher Tarifvertrag für Sie gilt, erfahren Sie bei ihrem Betriebsrat oder der zuständigen IG Metall-Verwaltungsstelle.

Was kann der Betriebsrat tun?

Zunächst einmal muss der Betriebsrat bei Kündigungen beteiligt werden (§ 102 BetrVG). D.h. er ist vor jeder Kündigung zu hören, wobei ihm der Arbeitgeber die Gründe für die Kündigung mitzuteilen hat. Eine ohne Anhörung des Betriebsrats ausgesprochene Kündigung ist unwirksam. Wenn der Betriebsrat Einwände gegen eine Kündigung hat, hat er eine Woche Zeit, um dies dem Arbeitgeber schriftlich mitzuteilen.

Was heißt Sozialauswahl?

Will ein Arbeitgeber betriebsbedingte Kündigungen aussprechen, dann muss er bei der Auswahl der Beschäftigten soziale Aspekte berücksichtigen. Dazu zählen: Dauer des Arbeitsverhältnisses, Alter, Unterhaltungspflichten und eine Schwerbehinderung.

Arbeitgeber können jedoch Arbeitnehmer/innen von der Sozialauswahl ausnehmen. Und zwar, wenn deren Weiterbeschäftigung im Interesse des Betriebs ist. Z. B. weil sie über besondere Kenntnisse verfügen, besonders viel leisten oder weil ihr Verbleib im Unternehmen einer ausgewogenen Personalstruktur dient.