

Die Abmahnung

1. Die Erforderlichkeit:

- vor dem Ausspruch einer verhaltensbedingten Kündigung (sogenannte Kündigungsrechtliche Warnfunktion der Abmahnung)

- wird jedoch wie folgt unterschieden:

Verstößen im Leistungsbereich

- Schlechtleistung
- Unpünktlichkeit
- Abmahnung vor Kündigung erforderlich

Verstößen im Vertrauensbereich

- Unterschlagung und Untreue
- Fälschungen z.B. AU Bescheinigung
- Abmahnung vor der Kündigung nicht erforderlich

2) Inhalt der Abmahnung

- Die Tatsachen möglichst konkret ggf. unter Zeugen beweisen oder Fotos machen
- Rechtliche Würdigung der Tatsachen „Vertragsverstoß“ folgende Aussage treffen: „Ich betrachte ihr Verhalten als Verstoß gegen den bestehenden Vertrag“
- Androhung arbeitsrechtlicher Konsequenzen wie z.B. die Kündigung oder die Kürzung einer Zulage etc.

3) Die Form der Abmahnung

Im Zweifel immer schriftlich, wegen der Beweisbarkeit und des stärkeren physiologischen Druckes.

4) Beteiligungsrechte des Betriebsrates

- bei normaler einzelvertraglicher Abmahnung besteht kein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates
- sollten in der Abmahnung jedoch Begriffe „Verwarnung“, Verweis o.ä. verwendet werden ist es möglich das nach § 87 Abs.1 Ziff. 1 BetrVG mitbestimmungsrechtliche Betriebsbuße darstellt

5) Rechte des Mitarbeiters gegen die Abmahnung

- Gegendarstellung gemäß § 83 Abs. 2 BetrVG
- Klage auf die Herausnahme der Abmahnung aus der Personalakte

6) Soziale Verjährung

- regelmäßig nach 2 Jahren, wenn bis dahin kein neuer Fall mit der selben Ursache hinzugekommen ist

7) Abmahnung in der Probezeit

- An sich mangels Kündigungsschutz unnötig, dennoch empfehlenswert, weil nächster Verstoß nach Ablauf der Wartezeit gemäß § 1 KschG erfolgen könnte.

Die Änderungskündigung

Eine **Änderungskündigung** bedeutet das dem Arbeitnehmer eine alternativ Arbeit angeboten wird. Diese **muss geeignet** sein, als auch **für den Mitarbeiter** und für **den Arbeitgeber** zumutbar. Änderungskündigungen werden meistens im Zuge der Rationalisierung bei älteren Mitarbeitern angeboten. Beispiel ein Mechaniker mit 50 Jahren wird weiter als Pförtner oder im Betriebsschutz eingesetzt.

Die Prüfung dieser Optionen

Mitarbeiter stimmt zu

- Schriftliches Änderungsangebot an den Mitarbeiter mit dem Hinweis das es die einzige Alternative zur Kündigung ist
- Mitarbeiter hat 7 Tage Bedenkzeit

Antwort des Mitarbeiters „Ja“

Zustimmung unter Vorbehalt

- Arbeitgeber muss Änderungskündigung aussprechen (Mitwirkung des BR gem. § 99 und § 102 BetrVG)
- Endgültig wird die Sache im Änderungsschutzprozeß entschieden

Mitarbeiter stimmt nicht zu

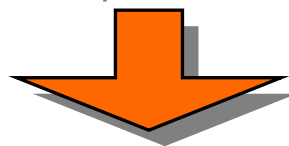
- Die Prüfung ist damit abgeschlossen der Weg ist frei zur einer Beendigungskündigung

Antwort des Mitarbeiters „Nein“

- Die Prüfung ist damit abgeschlossen, der Weg ist frei zur Beendigungskündigung

Zustimmung ohne Vorbehalt

- Versetzung möglich, Mitbestimmung des BR nach § 99 BetrVG



Bietet der Arbeitgeber einen geeigneten Arbeitsplatz nicht an, ist die Kündigung schon deshalb unwirksam, wenn der Mitarbeiter im Kündigungsschutzprozess erklärt er hätte den anderen Arbeitsplatz angenommen. Deshalb diese Absprachen immer unter Zeugen treffen. Der Betriebsrat bietet sich hier als Vertrauensperson besonders an.

Das Kündigungsrecht

Kündigungsgründe

Betrieblich

„Erforderliche“

➤ Dringende betriebliche Erfordernisse die sich direkt auf den Arbeitsplatz des Mitarbeiters auswirken

➤ Soziale Auswahl:
● nach Lebensalter (ca. 40%)
● nach der Betriebszugehörigkeit (40%)
● Familienstand (20%)

Persönlich

Personenbedingte

➤ Ständige Krankheit
➤ Anfälligkeit
➤ Permanente Leistungsschwäche

Verhaltensbedingte

➤ Fehlverhalten
➤ Unpünktlichkeit
➤ Unentschuldigtes Fehlen

Erforderlich- Interessenabwägung: wiegt eine Nachteilige Eigenschaft oder ein Verstoß so schwer, dass für den Arbeitgeber ein Fortsetzen des Arbeitsverhältnisses nicht zugemutet werden kann??

Fristen

- Ordentliche wie Gesetz, Tarifvertrag oder Individualvertrag
- Außerordentliche (Fristlose): 14 Tage nach Kenntnisnahme

Erklärungsfristen des Betriebsrates davor beachten

- Bei ordentlicher Kündigung – 7 Tage
- Bei außerordentlicher Kündigung – 3 Tage

Voraussetzungen für eine Betriebsbedingte Kündigung

1. Dringende Betriebliche Erfordernisse

- Externe oder Interne wirtschaftliche sowie organisatorische Gründe

2. Unmittelbare Auswirkungen dieser dringenden betrieblichen Erfordernisse auf den Arbeitsplatz des einzelnen Arbeitnehmers

- muss ggf. durch Organisationspläne, Stellenbeschreibungen oder ähnliche Unterlagen nachgewiesen werden

3. Wirtschaftliche Unzumutbarkeit der Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers auf seinem Arbeitsplatz

- Hier kann eine Unternehmerische Entscheidung, in einer bestimmten Wirtschaftlichen Situation von mehreren personalwirtschaftlichen Alternativen die Alternative „Kündigung“ zu wählen vom Arbeitsgericht nur darauf hingepüft werden ob sie offensichtlich unsachlich oder willkürlich ist. **Jedoch nicht ob sie „vernünftig“ ist**

4. Ausreichende Berücksichtigung aller sozialen Gesichtspunkte:

Lebensalter	Gesundheitszustand des Arbeitnehmers
Dauer der Betriebszugehörigkeit	Gesundheitszustand seiner Angehörigen
Familienstand, Unterhaltsverpflichtungen etc.	Einkünfte oder Vermögensverhältnisse der Angehörigen des Arbeitnehmers
Sonderschutz (Schwerbehinderung)	
Chancen auf dem Arbeitsmarkt	

- Bei einer Auswahlrichtlinie gem. § 95 BetrVG ist es lt. BAG ausreichend, wenn die auf der linken Seite der Tabelle Mindestkriterien berücksichtigt werden.
- Das sollte auch im Einzelfall gelten. In der Praxis ist zu raten, auf die rechts genannten Kriterien zu verzichten
- Zwecks Gewichtung der Auswahlkriterien darf auch eine Punktetabelle verwendet werden, jedoch nur um eine Vorauswahl zu treffen!! Die Umstände eines einzelnen Falles müssen auch berücksichtigt werden

5. Leistungs- und andere Betriebliche Gesichtspunkte

- Diese können nur auf dem Wege der Ausnahme von der Sozialauswahl berücksichtigt werden.
- Einzubeziehen in die Sozialauswahl sind nur vergleichbare und austauschbare Mitarbeiter desselben Betriebes